

# CONVIVENCIA EN LA DIVERSIDAD. DIAGNOSTICO DE LAS REALIDADES DE LA POBLACION LGTBI+ EN GIPUZKOA 2018



**Gipuzkoako  
Foru Aldundia**  
Diputación Foral  
de Gipuzkoa



Euskal Herriko lesbiana, gay,  
transexual eta bisexualen elkarte  
Asociación de gays, lesbianas,  
transexuales y bisexuales del País Vasco

**Autoras**

Zaira García Dafonte  
Jone Exposito Alberdi



Euskal Herriko lesbiana, gay  
transexual eta bisexualen elkarte

Asociación de gays, lesbianas,  
transexuales y bisexuales del País Vasco



**Gipuzkoako  
Foru Aldundia**  
Diputación Foral  
de Gipuzkoa

#### **AUTORAS**

Zaira García Dafonte, Jone Exposito Alberdi

#### **COORDINACIÓN DEL PROYECTO**

Aintzane Muguruza, Maider Maraña

#### **PERSONAS INVESTIGADORAS COLABORADORAS**

Aztiker

#### **AGRADECIMIENTOS**

A todas las personas que voluntariamente participaron en las entrevistas y encuestas; al equipo y a las personas que componen Gehitu; a Maribel Vaquero y Xabier Urmeneta.

Maquetación  
TamTam S.L.

Imprenta  
GERTU S. COOP

ISBN 978-84-7907-812-6  
L.G. SS 1168-2019

**CONVIVENCIA  
EN LA  
DIVERSIDAD.  
DIAGNÓSTICO DE  
LAS REALIDADES DE  
LA POBLACIÓN  
LGTBI+  
EN GIPUZKOA  
2018**

# PRÓLOGO

La gestión democrática de la diversidad será uno de los objetivos principales de la Diputación Foral de Gipuzkoa durante la legislatura 2019/2023 que acaba de comenzar. Gipuzkoa es diversa: diversa en su cultura, origen, religión, lenguas e identidades. Existen también otro tipo de diversidades, relacionadas con la movilidad, con las personas con discapacidad, con la orientación sexual o identidad de género, entre otros.

El objetivo de la institución pública debe ser defender la igualdad de oportunidades de todas las personas y evitar la discriminación, y, para ello, la Diputación Foral debe reflexionar y trabajar de forma coordinada, tanto dentro de la propia entidad como junto a otras instituciones públicas, privadas y otros agentes sociales.

Así, durante 2016 y 2017, la Dirección de Convivencia y Derechos Humanos liderada entonces por Maribel Vaquero, se reunió con distintos colectivos y agentes de Gipuzkoa. Les plantearon la siguiente pregunta: ¿Cuál es la situación del colectivo? ¿Qué tipo de vulneración de derechos o discriminación sufre tanto en el ámbito público como en el privado?.

Y, a menudo, no se consiguieron respuestas claras, porque no había suficientes datos. Se conocían bien las dificultades y trabas de todos los días, pero no había datos ni estudios concretos para saber en qué dirección deben diseñarse y desarrollarse las políticas públicas. Por ello, en primer lugar, se vio la necesidad de obtener información útil y detallada para definir las líneas de actuación del futuro.

Otro tanto sucedía con las vulneraciones de derechos de las personas LGTBIQ+: no se disponía de da-

tos objetivos y actualizados sobre la discriminación que sufre este colectivo, aunque las instituciones que trabajan en Gipuzkoa conocen bien cuáles son las principales debilidades.

Por ello, decidieron ponerse en contacto con Gehitu para pedirles que hicieran un estudio sobre las discriminaciones o vulneraciones de derechos que sufrían las personas por su orientación sexual o identidad de género, a nivel de Gipuzkoa durante el 2018. Además de permitir conocer las situaciones que se vivían en el Territorio, el estudio también tenía otra finalidad de cara al futuro: realizar recomendaciones a las instituciones públicas. El informe que tienes entre tus manos es el resultado de esa petición, con datos actualizados, y recoge las situaciones que viven las personas LGTBIQ+. Nos resultará muy útil a las instituciones públicas y privadas, a la hora de poner en marcha diferentes programas.

Quisiéramos trabajar algunas de las propuestas que se extraen de este estudio dentro del Plan Foral de Convivencia en la Diversidad, que está en marcha en la Diputación Foral de Gipuzkoa desde el 2018. Porque consideramos que es importante hacer frente a los distintos tipos de discriminación que sufren las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales o intersexuales por cuestiones de orientación sexual o identidad de género. El objetivo es hacer realidad la gestión democrática de la diversidad en Gipuzkoa, y que todas las personas tengan garantizada la igualdad de derechos para participar en los distintos ámbitos de la vida.

En definitiva, nuestro objetivo consiste en situar a Gipuzkoa entre los territorios de Europa con menor desigualdad, haciendo frente a la discriminación, para que Gipuzkoa sea un territorio cohesionado formado por una ciudadanía que respeta y toma como base los derechos humanos.

**Ion Gambra Ibarzabal**  
**Director de Derechos Humanos y Cultura**  
**Democrática de la Diputación Foral de Gipuzkoa**

San Sebastián, noviembre de 2019

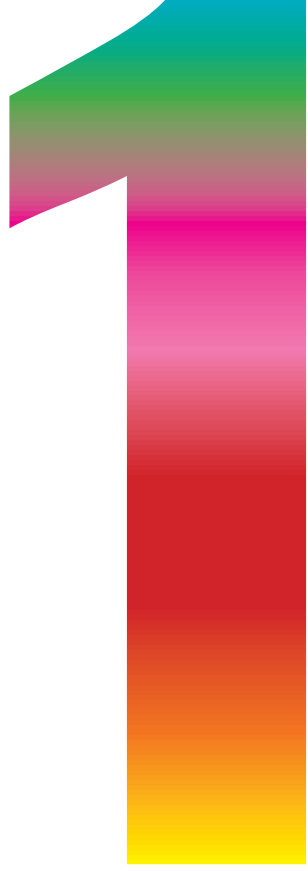
# ÍNDICE

PRÓLOGO .....	4
<b>1.INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>9</b>
<b>2.ASPECTOS BÁSICOS .....</b>	<b>13</b>
¿En qué sistema sexual y de género vivimos? .....	14
Las normas: Heteronormatividad y cisnormatividad .....	16
Sistema de pensamiento hegemónico binarista .....	18
Compartiendo conceptos.....	19
Machismo y LGTBI+fobia.....	22
Perspectiva feminista e interseccional.....	23
¿Colectivo LGTBI+ o sexualidad fuera de la norma?.....	24
Actualmente LGTBI+ en Gipuzkoa .....	25
<b>3.METODOLOGÍA.....</b>	<b>28</b>
Cuestionario electrónico autoadministrado.....	31
Muestra.....	31
Tratamiento .....	32
Entrevistas y grupos de discusión .....	34
Muestra.....	35
Tratamiento.....	37
<b>4.RESULTADOS DE LA ENCUESTA .....</b>	<b>39</b>
Resultados generales de participación.....	40
Principales resultados de los aspectos sociodemográficos.....	46
¿Cómo afecta la identidad de género en la situación académico-laboral y en los ingresos económicos?.....	46
¿Cómo afecta la orientación en la situación académico-laboral y en los ingresos económicos? .....	50
Principales resultados de los ámbitos analizados .....	54
Datos analizados por ámbito.....	57

<b>5.RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS Y GRUPOS FOCALES.....</b>	<b>81</b>
Resultados por ámbitos.....	85
Espacio público.....	85
Ámbito educativo.....	89
Ámbito sanitario.....	94
Ámbito laboral.....	99
Ocio y cultura.....	102
Administración y justicia.....	107
Ámbito familiar y amistades.....	112
<b>6.CONCLUSIONES.....</b>	<b>116</b>
<b>7.PROPUUESTAS.....</b>	<b>122</b>
<b>8.REFLEXIONES.....</b>	<b>129</b>
<b>9.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>132</b>
<b>10.ANEXOS.....</b>	<b>137</b>
Glosario.....	138
Cuestionario electrónico en euskara y castellano.....	142
Datos generales de las entrevistas y de los grupos de discusión: duración media, lugar, guion básico.....	159
Servicio Berdindu!.....	163
Datos/Tablas cruzadas que no se han trabajado.....	164







# INTRODUCCIÓN

La Dirección de Derechos Humanos de la Diputación Foral de Gipuzkoa, en el marco de su Plan Foral de Convivencia en la Diversidad encargó a Gehitu la realización de este estudio con el que busca una aproximación a un retrato de las realidades que viven las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, intersexuales y demás sexualidades no normativas (en adelante LGTBI+) que residen en Gipuzkoa. Poniendo la sexualidad en el centro, además, se han tenido en cuenta otras dimensiones que estructuralmente pueden ser motivo de discriminación: la edad, la situación administrativa (regular, en trámite, irregular), la referencia cultural, la situación de diversidad funcional, los recursos socio-económicos, etcétera. El objetivo ha sido acercarnos a las diferentes formas de discriminación que al interseccionar en diversos contextos articulan el riesgo de exclusión social. Así pues, la realidad compleja de la diversidad requiere necesidades específicas y el desarrollo de políticas para la igualdad.

Sin embargo, es innegable que la raíz de todas estas situaciones se basa en la jerarquización de las identidades. Actualmente, en nuestro territorio, Gipuzkoa 2018, ser hombre, cissexual, heterosexual, autóctono, de piel blanca, sin diversidad funcional, con situación administrativa regular, estudios y altos recursos socio-económicos supondrá sufrir discriminación en muchos menos contextos y posicionarse fácilmente con privilegios sociales, culturales, profesionales y/o materiales. Así, el estudio ha contado con **perspectiva interseccional y feminista**, ya que creemos que la raíz de las desigualdades que sufren las personas LGTBI+ se encuentra en el sistema heteropatriarcal que se traduce, finalmente, en violencia machista, así como en el sistema económico.

Consciente de todo ello, la Dirección de Convivencia y Derechos Humanos de la Diputación Foral de Gipuzkoa busca promover la diversidad y la no-discriminación para garantizar la igualdad de oportunidades de toda la ciudadanía. En este amplio marco de análisis de la diversidad se enmarca la presente investigación que contribuirá, en cierta manera, a generar información concisa para el diseño e implantación de políticas ajustadas y efectivas para los colectivos vulnerables y traducirlas en acciones concretas.

Cabe destacar que las personas LGTBI+, al igual que el resto, viven realidades multidimensionales, interconectadas<sup>1</sup> y positivas, generadoras de felicidad, vida y relaciones satisfactorias. Sin embargo, se ha puesto el foco en las discriminaciones y necesidades manifestadas por las participantes, con el objetivo de incidir en medidas de mejora de las condiciones de vida de las personas LGTBI+ que residen en Gipuzkoa, creando contextos que aseguren su bienestar y agencia. Con lo cual, a pesar de que los motivos y causas son importantes nos centraremos en la detección y posibilidades de actuación frente a las discriminaciones.

---

1. Entendemos que todas las relaciones o realidades son bidireccionales en las personas, pero se ha utilizado el prefijo inter- con la intención de enfatizar ese flujo relacional por ambas partes.

La asistencia técnica del estudio ha corrido a cargo de Gehitu, asociación, sin ánimo de lucro, de gais, lesbianas, transexuales y bisexuales del País Vasco. Ésta se fundó en 1997 y lleva desde entonces trabajando por la creación y el fortalecimiento de las condiciones, oportunidades y derechos que permitan la plena realización de las personas LGTBI+. Con diferentes líneas de trabajo, actúa sobre todo en Gipuzkoa.

El documento que a continuación leerá se estructura en los siguientes apartados:

**Introducción:** contextualización, visión y presentación del documento.

**Aspectos básicos:** marco de referencia para el entendimiento de los conceptos abstractos de la compleja realidad social; sistema de género, heteronormatividad y cisnormatividad, machismo y lgtbi+fobia, perspectiva interseccional y feminista.

**Metodología:** metodología utilizada durante la investigación, así como aclaraciones sobre el proceso; cómo, cuándo, dónde, por qué/para qué investigar así.

**Resultados Encuesta:** análisis de los datos cuantitativos recogidos a través de cuestionario electrónico, generales y específicos.

**Resultados Entrevistas + Grupos de Discusión:** análisis de la información cualitativa: relatos, discursos e ideas de las personas entrevistadas o participantes en grupos de discusión.

**Conclusiones:** síntesis y deducciones de la información recopilada y tratada.

**Propuestas:** sugerencias de intervención.

**Referencias bibliográficas**

**Anexos**





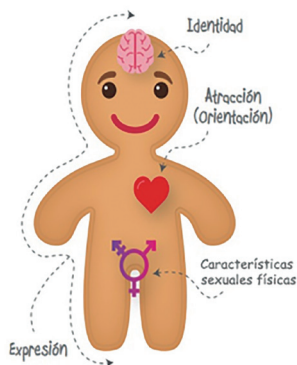
ASPECTOS BÁSICOS

# ¿EN QUÉ SISTEMA SEXUAL Y DE GÉNERO VIVIMOS?

**H**oy en día, en occidente, una explicación sencilla y simplista de la sexualidad humana se reduce a cuatro categorías:

- **Características sexuales físicas:** genitales, hormonas y/o genes relacionados a la sexualidad. Se trata de una construcción explicativa en torno a los cuerpos.
- **Identidad de género/sexual:** autodefinición y percepción de identificación social con cierto grupo, respecto al género/sexo. Se trata de una dimensión que relaciona la autopercepción con el entorno.
- **Expresión de género:** comportamientos, vestimentas, actitudes, roles... vinculados a los géneros en nuestra sociedad.
- **Orientación del deseo:** atracción física, afectiva, erótica y/o romántica por otras personas. Se define, principalmente, dependiendo del género de la/s otra/s persona/s y del propio, también por prácticas concretas (Foucault, 2005).

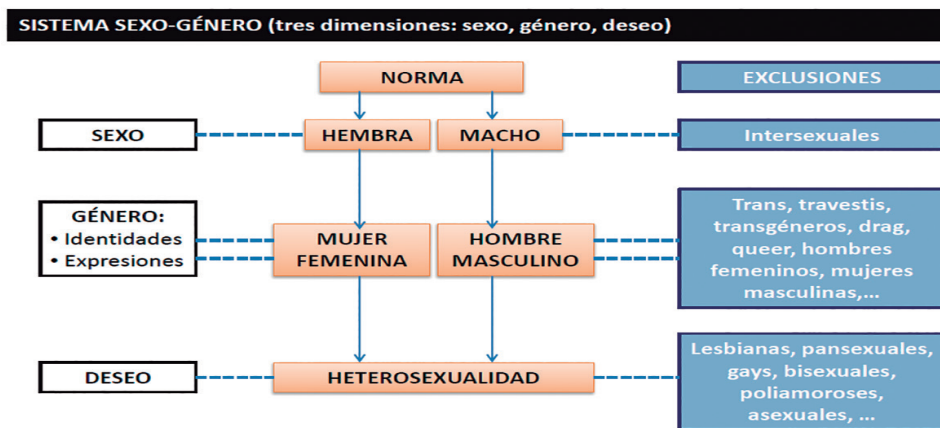
## The Genderbread person v3



**Imagen 1.** *The genderbread person.* 2011 por Sam Killermann.

2. No queremos extendernos en la aclaración de los conceptos con los que hemos trabajado, pero sí haremos una exposición que contextualice y exprese cómo los hemos entendido vislumbrando un lenguaje común.

Es la fusión de las realidades que cada categoría contiene la que crea nuevas etiquetas y diferentes situaciones. Así, el sistema sexo-género que habitamos se basa en la relación de las dimensiones.



**Imagen 2.** Dimensiones sistema sexo-género. 2018 por Kualitate Lantaldea y Aldarte.

Para entender la necesidad de un diagnóstico como este es imprescindible mencionar que la heterosexualidad y la cissexualidad<sup>3</sup> son las opciones binarias y lineales que actualmente en las sociedades modernas se erigen como norma, por ello los demás comportamientos e identidades afectivo-sexuales todavía no gozan de “norma-lidad” en nuestra sociedad (ARARTEKO, 2012).

Aún y todo, gracias a la lucha llevada a cabo durante años, algunas de las realidades mostradas como excluidas han ido ganando terreno a la normatividad. Así, la siguiente clasificación sobre sexualidad propuesta por Rubin (1989) se acerca a la valoración social que se hace de ésta:

3. Autodefinirse bajo la siguiente lógica: hembra-mujer, macho-hombre.

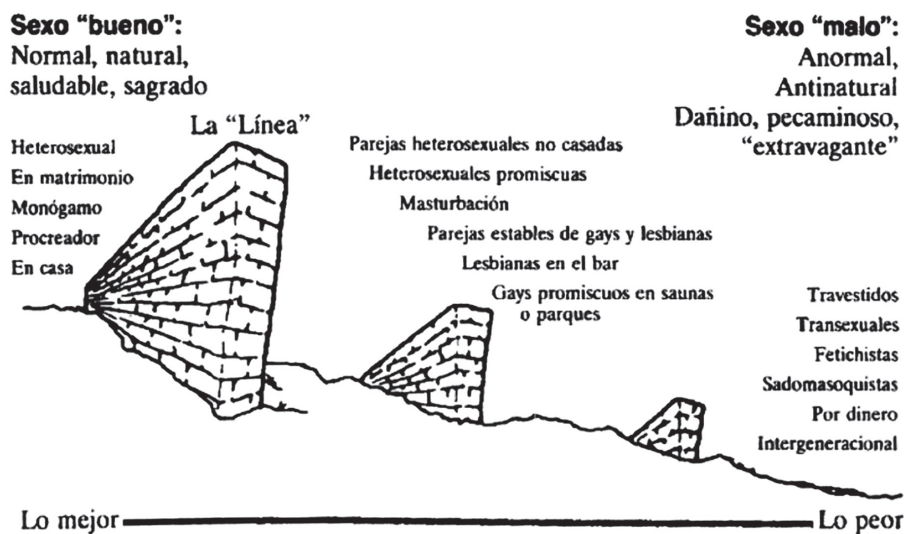


Imagen 3. La jerarquía sexual. La lucha por donde trazar la línea divisoria. 1989 por Gayle Rubin.

# LAS NORMAS: HETERONORMATIVIDAD Y CISNORMATIVIDAD

*No necesitamos ser "normales" para ser legitimxs. (Judith Butler)*

La **heteronormatividad** se trata de la imposición del estilo de vida y relacional heterosexual que se produce en casi todos los aspectos y disposiciones de la vida social, económica y cultural: la nación, el Estado, la ley, el marketing, la medicina, la educación, espacios de cultura, en la narratividad, etcétera (Berlant y Warner, 1999).

Así, se marginaliza e invisibiliza todo lo no heterosexual y, además, se construye un régimen de pautas alrededor del género y la sexualidad, el cual define qué identidades y orientaciones sexuales son accesibles y adecuadas, y aquellas que no lo son las castiga (Butler, 1999/2007 en Gros, 2015). Por lo tanto, la heteronormatividad estimula las probabilidades de ser excluidas socialmente y/o sufrir efectos psicológicos en las personas no heterosexuales (FELGTB, 2013; Martxueta, 2012).



También la heteronormatividad lleva a la suposición de heterosexualidad, esto es, salvo prueba o declaración de lo contrario se presupone que todas las personas son heterosexuales. Además, este modelo se implanta en vidas de personas homosexuales o bisexuales, es decir, relaciones monógamas y de duración muy larga que formen una familia modelo: crianza de hijas/os, estructuras que reproduzcan roles femeninos en una persona y roles masculinos en la otra, deseos de alcanzar un nivel socio-económico medio-alto, etc. Surgiendo así otro tipo de normatividad, en este caso la homonormatividad (Duggan, 2011 en Platero, 2012).

Sin embargo, más allá de la heterosexualidad existen infinitas opciones relacionadas con la orientación afectivo-sexual: asexuales, bisexuales, demi-sexuales, pansexuales, lesbianas, gais, homosexuales, heterocuriosas, así como personas que se apropian de un insulto para convertirlo en reivindicación identitaria y/u opción política; bolleras, maricas, etcétera. Todas estas y más son ejemplos de autodefiniciones recopiladas en el cuestionario electrónico autoadministrado.

**La cisonormatividad**, al igual que la heteronormatividad, es un conjunto de imposiciones socio-culturales y la expectativa de que todas las personas estén en situación de cissexualidad, esto es, haber sido asignadas al nacer con sexo femenino e identificarse como mujeres, o haber sido asignados con el sexo masculino e identificarse como hombres. Asimismo, no solo presupone esa categorización, sino que condiciona la socialización de los sujetos en base a la categoría que se les impone según sus genitales.

Sin embargo, a pesar de la idea extendida de que nacemos hembras (sexo femenino) o machos (sexo masculino), no se puede eludir que estas categorías han sido creadas culturalmente y que las etiquetas son una decisión social. Así, es importante remarcar que la cultura cuenta con un papel importante y decisivo en esta construcción y concepción de significados que se otorga a los cuerpos. Todo ello, fruto de la influencia que tenemos sobre las nociones del género.

En consecuencia, los cuerpos con “sexo ambiguo” que son difíciles de categorizar como femeninos o masculinos cuestionan el sistema sexo-género biologicista, hegemónico y estanco. Estas personas demuestran que la división del modelo binario hembra-macho no es tan clara y sencilla, y que existe una variedad de sexos, o expresado de otra forma; muchas asociaciones posibles y diversas de las características sexuales físicas. Así, las personas intersexuales plantean retos a las afirmaciones médicas y socio-culturales de este dogma.

De igual manera, las personas trans\* (término paraguas)<sup>4</sup> cuestionan la alineación del sexo-género rígido. Independientemente de si viven procesos de modificación del aspecto y/o cuerpo respecto a los estereotipos impuestos por el supuesto sexo-género asignado al nacer, plantean nuevas formas de entender las identidades, los roles, las relaciones con nuestros cuerpos...

4. Se utiliza el asterisco como estrategia de visibilización de las múltiples realidades que acoge el término trans, esto es, como término paraguas.

De cualquier manera, la identidad es un lugar en el mundo, esto es, la ordenación de conceptos que realiza cada persona de sí misma en cuanto a un contexto, según su autopercepción. Asimismo, una estrategia de pertenencia a un grupo social para conseguir protección, seguridad, realización y/o reconocimiento.

Por ello, también es importante manifestar que las etiquetas se crean en relación al contexto, esto es, al vivir en un sistema sexo-género binario y con una cadena de ideas y significados lineal, las personas se construyen en “situación de”. Por ejemplo: la persona no es transexual per se, sino que está en situación de transexualidad debido al contexto impuesto que aún no acepta que se puede ser mujer con pene, hombre con vulva y sin pechos, etcétera<sup>5</sup>. Después, será la persona la que decida si hace de esa situación una etiqueta de su identidad. Es por esto que, por ejemplo, nos hemos encontrado con personas que se les asignó el sexo masculino al nacer, se identifican como mujeres y no se presentan como transexuales, porque es el contexto la que las coloca ahí. Si bien es cierto, que debido a las subjetividades y experiencias vitales la persona puede llegar a hacer del término una seña de identidad y reivindicación.

# SISTEMA DE PENSAMIENTO HEGEMÓNICO BINARISTA

*No existen los conceptos verdaderos pero sí los hegemónicos.*  
(Maggy Barrere)

J. Scott (1990) plantea que el significado se crea por diferenciación, esto es, oposiciones binarias, entendidas como antagónicas, que llevan a una relación jerárquica entre ambos términos. Así pues, el término de mayor valor subordina, oscurece, oculta, marginaliza e intenta dominar el segundo término:

---

5. Los etcétera suelen ser el cajón desastre de las identidades, situaciones, combinaciones y procesos que cuesta definir y que sin embargo, contribuyen a comprender cómo funciona la opresión y el privilegio en todas las sexualidades y personas (Platero, 2012).

HOMBRE		MUJER
MASCULINO		FEMENINA
CIS	VS.	TRANS*
HETEROSEXUAL		HOMOSEXUAL
UNIVERSAL		RACIALIZADA

Aunque existe la consciencia de que la realidad es mucho más compleja, como más adelante abordaremos, esta lógica simplista de concebir la sociedad atraviesa imaginarios y discursos occidentales.

## COMPARTIENDO CONCEPTOS

Como M. Barrere explica en *Mujeres, derechos y ciudadanías* (2008) el término **discriminación** puede tener un valor neutro, esto es, diferenciar o distinguir. Sin embargo, en el estudio se ha utilizado con el significado peyorativo. Por ello, cuando se mencione se hará bajo el imaginario de: trato diferente y menos favorable, una desventaja particular para la persona por razón de alguna circunstancia personal o social como puede ser su nacimiento, sexo, origen, religión o convicciones, diversidad funcional, edad, orientación sexual, etcétera (Ararteko, s.f.).

En el cuestionario electrónico autoadministrado se valoró la necesidad de categorizar y visibilizar de manera separada las discriminaciones, así pues, la siguiente clasificación:

- Discriminaciones de rechazo: miradas, trato inadecuado, dificultades para acceder...
- Discriminaciones verbales: insultos, comentarios, chistes...
- Discriminaciones físicas: golpes, empujones, agresiones físicas...
- Discriminaciones tecnológicas: vía redes sociales (RRSS), internet...
- Discriminaciones pasivas (por omisión o indirectas): impresos que invisibilizan, falta de apoyo, exclusión...

Además, se ha estimado importante recoger discriminaciones tanto directas como indirectas. Las primeras se basan en un trato comparativamente peor al/la semejante debido a características definitorias de la identidad de la persona o su situación personal-social. Las segundas se apoyan en una práctica supuestamente neutra respecto a las características definitorias, pero que perjudican a determinado grupo de personas (Miné, 2003).

El **estigma** es un concepto relacional entre la norma<sup>6</sup> y lo que no está en ella. Según Erving Goffman, autor del concepto, se trata de una desaprobación social de aspectos o creencias de carácter personales, ya que son percibidas como desestabilizadoras de las normas culturales establecidas. Se pueden dar de tres formas; tribales, físicas o de comportamiento/personalidad. Así pues, las personas con sexualidades que no entran en la norma-lidad cuestionan y son, de alguna manera, sancionadas por ello.

Unida a los anteriores conceptos, la **violencia** es una acción que implica el uso de la fuerza, física o moral contra otros seres, entornos y/u objetos con el fin de lograr un cambio no deseado en la otredad (Chiquillos y en el campo, 2016). Ya que, este trabajo se centra en desigualdades sociales, cabe destacar la propuesta de Johan Galtung de las diferentes morfologías de la violencia (teoría -triángulo delantero- y práctica -triángulo trasero-).

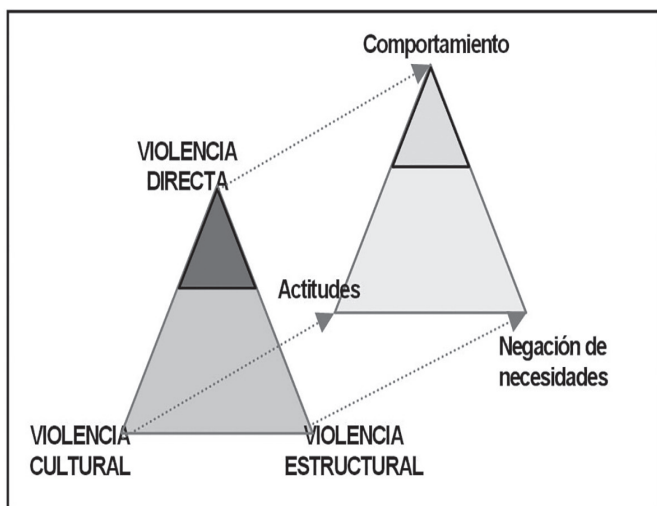


Imagen 4. Morfologías de la violencia. 1998 por Johan Galtung.

La **seguridad** significa estar libre y exento/a/e de riesgo, no solo puntualmente, si no en el tiempo y de manera estable. Cuando hablamos de riesgo nos referimos a cualquiera que esté relacionado con sufrir alguna de las violencias, estigmas y/o discriminaciones anteriormente expuestas. En el cuestionario electrónico autoadministrado se preguntaba “Como persona LGTBI+ ¿Qué nivel de SEGURIDAD sientes, en cada uno de los ámbitos, para expresarte como quieres, eres y ser reconocida?” haciendo referencia a qué nivel

<sup>6</sup> [https://es.wikipedia.org/wiki/Norma\\_social](https://es.wikipedia.org/wiki/Norma_social)

de garantías sienten las personas LGTBI+ para expresarse como quieran o sean sin ser discriminadas.

La **visibilidad** se basa en reconocer la pluralidad y la diversidad de las personas que conforman la sociedad. Tiene como fin la aceptación y normalización<sup>7</sup> de las diferentes realidades. Con lo cual, se trata de una posición de mostrarse “tal como se es y se siente” y no como las normas sociales y morales determinan, siendo una reafirmación de dignidad humana y garantizando que cada quién se realice como desea. En el cuestionario electrónico autoadministrado se preguntaba “¿Qué nivel de VISIBILIDAD sientes que tienes, como LGTBI+, en cada ámbito?” haciendo referencia a qué nivel de reconocimiento y aceptación social sienten las personas LGTBI+ al mostrarse como son.

Para la investigación se decidió dividir en 7 los ámbitos vitales a analizar. En cada caso se hace referencia a...

1. **Espacio público:** calles, parques, plazas, transporte público... Lugares de tránsito o descanso donde la interacción-interpelación entre personas y con la estructura del sistema socio-económico-cultural (publicidad, comercio...) se dan en gran número.
2. **Ámbito educativo:** incluye las dimensiones formal y no formal. El primero alude a los espacios educativos regidos por el sistema educativo vasco (público, privado, concertado) y el segundo, a todos aquellos espacios que llevan a cabo actividades educativas; clubs de tiempo libre, Lanbide, asociaciones de inserción socio-laboral...
3. **Ámbito sanitario:** servicios específicos y generales. Los espacios sanitarios recorren los servicios de salud de primer, segundo y tercer nivel (ambulatorios, hospitales, cuartos de socorro...).
4. **Ámbito laboral:** trabajo es un concepto que guarda en sí mismo todo aquello que se hace con un fin: cuidados, limpieza, producción... Sin embargo, en este caso, se ha diferenciado y se ha puesto el foco en el empleo (“regular o irregular”), esto es, todo trabajo que conlleve remuneración económica.
5. **Espacios de ocio y cultura:** redes sociales, aplicaciones (apps), asociacionismo, bares, fiestas, deportes, cultos religiosos... Se han entendido estos espacios como lugares de socialización, vinculación entre personas y/o proyectos que tienen por objetivo el encuentro, la realización personal y/o espiritual, el desarrollo individual y/o colectivo, la satisfacción afectivo-emocional, etcétera.
6. **Ámbito de administración y justicia:** policía, instituciones, servicios sociales... Nos referimos a todos esos servicios institucionales ligados a la administración para el orden y control público y/o recursos sociales.

7. Normalización como proceso de alcanzar un nivel estable y continuo de bienestar, no como un proceso de alcanzar un lugar de opresión y/o marginalización hacia otros.

7. **Ámbito familiar y de amistades:** familia, amistades, personas de referencia y/o cercanas, tutores/as... En este caso no se hace tanta referencia a lugares/espacios, si no a relaciones y vínculos afectivos que nos afectan de manera significativa en nuestro desarrollo psíquico, físico y relacional.

## MACHISMO Y LGTBI+FOBIA<sup>8</sup>

Históricamente, la lucha por la diversidad afectivo-sexual y la lucha feminista se han entendido como luchas paralelas, sin imbricación, hasta aparecer teorías como el transfeminismo. Teorías que han planteado que la raíz de las desigualdades, el orden y el control social es la misma; el machismo y el sistema económico.

El machismo, expresado como normas de género que cada persona ha de cumplir, y la heteronorma, como norma social imperante de las relaciones, mantienen una profunda vinculación. El machismo se utiliza para mantener un orden de actitudes, pensamientos y roles que perpetúen la sumisión de las mujeres respecto a los hombres, mientras que la heteronorma y la LGTBI+fobia se usan para mantener los límites de lo femenino y lo masculino (Desirak Plazara, 2018). Todo esto como estrategia de supervivencia del sistema económico actual, el cual necesita la desigualdad de que una categoría produzca en el ámbito remunerado (producción) y la otra sujete los cuidados y el ámbito privado (reproducción).

Así pues, la homofobia y la transfobia no son formas de opresión que se articulen de manera independiente y que afectan a colectivos específicos, homosexuales y transexuales correspondientemente, sino formas de heterosexismo que afectan al conjunto de la sociedad, ya que intentan perpetuar la idea de complementariedad de masculino/femenino y una correlación sexo-género.

La LGTBI+FOBIA/transfobia/homofobia está íntimamente ligada al sexismo, es decir, a los ideales hegemónicos de feminidad y masculinidad que refuerzan los estereotipos, un ejemplo claro sería la construcción del “hombre exitoso” sobre tres negaciones: no ser mujer, no ser niño, no ser gay (Bonino, 2003). Esto es, a través de una discriminación indirecta, el heteropatriarcado construye un imaginario colectivo que excluye la diversidad LGTBI+ al negar un espacio reconocido socialmente y no estigmatizado. Resumiendo,

---

8. LGTBI+fobia: miedo o rechazo a las personas con sexualidades o identidades no normativas. Engloba homofobia, transfobia, bifobia y un largo etcétera.

podríamos decir que las actitudes LGTBI+fóbicas se sujetan por el sistema hetero-cis-patriarcal<sup>9</sup> de sexo-género normativo.

## PERSPECTIVA FEMINISTA E INTERSECCIONAL

Las situaciones de todas las personas que son excluidas del molde binario del sistema de género y/o las que sufren LGTBI+fobia, no es la misma. Principalmente, como consecuencia de dos motivos.

Primera, la identidad o las características definitorias que la habitan están imbricadas/acopladas. Por ello, las discriminaciones también lo están. Esto quiere decir que, además de las relaciones de dominación por género, el sistema de poder se orquesta y co-construye con otras cuestiones como los recursos socio-económicos, la orientación, la referencia cultural, el color de la piel... (Cubillos, 2015).

Segunda, el contexto. Éste se vuelve factor clave para motivar o no la dominación. De esta manera, dependiendo del lugar y/o grupo de personas alguna de las características se tornará significativa para establecer una discriminación o no, o esa dominación se articulará de una forma particular<sup>10</sup>.

Cabe destacar, que las características se fusionan y que muchas veces no son separables, esto es, la interseccionalidad plantea que en la vida real una mujer, transexual y extranjera, no deja de ser extranjera cuando es víctima de violencia machista por parte de su pareja, o no deja de ser transexual cuando le obstaculizan el acceso a algún lugar por su acento. Somos una amalgama de subjetividades que dependiendo de la situación mostramos una/s u otra/s, con mayor o menor intensidad, o con significados diferentes. Así pues, también las estrategias de resistencia, afrontamiento y dignificación se tornarán diversas (Cubillos, 2015).

De ahí la importancia de la perspectiva interseccional, tema que aún es un reto en el diseño de políticas públicas. Por ello nos preguntamos: ¿Para qué tipo de mujeres se hacen políticas en los planes de igualdad? ¿Para qué personas LGTBI+, de qué características o en qué situación, se hacen políticas inclusivas<sup>11</sup> o de respeto a la diversidad?

9. Patriarcal entendido como sistema que pone en el centro los intereses y deseos de los hombres, o los valorados como masculinos. También se le podría llamar androcentrista, androarcal...

10. La socióloga Patricia Hill Collins explica que la estructura hegemónica, esto es, la matriz de dominación, se representa diferente en cada contexto sociocultural (1990).

11. En interrogantes así se basan las teorías Pinkwashing y Purplewashing.

También la perspectiva feminista se vuelve imprescindible para analizar cuestiones que parten de la misma raíz. Por ello, el feminismo nos ha llevado a cuestionarnos la selección de testimonios y las técnicas, así como metodologías empleadas para que no reproduzcan el dominio de poder del sistema. Siendo conscientes, como adelante explicaremos, que esta ambición tiene sus límites.

## ¿COLECTIVO LGTBI+ O SEXUALIDAD FUERA DE LA NORMA?

Es importante aclarar que la diversidad afectivo-sexual, o simplemente diversidad sexual entendiendo que el término sexualidad también contempla la parte afectiva, hace referencia a todas las realidades de características sexuales de los cuerpos, orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género. En ocasiones, la diversidad sexual también se define con el término de siglas LGTBI+<sup>12</sup>. Igualmente la abreviatura DSG, diversidad sexual y de género, se utiliza para visibilizar lo que existe más allá de la norma.

¿Por qué tantos términos? Durante el estudio hemos encontrado decisiones muy diferentes; desde personas que se autoafirman como LGTBI+, hasta personas que no lo hacen, aun siendo conscientes de vivir una sexualidad no normativa. Con lo cual, al ser una construcción cultural y social, el significado de diversidad y su decisión de cómo autodefinirse cambia para cada persona. Por ello también, se encuentran dificultades a la hora de entender a las personas LGTBI+ como colectivo, porque son realidades heterogéneas, cambiantes, así como un grupo de personas no compacto. Cada sigla contiene una realidad atravesada por una historia, un contexto, una cosmovisión diferente y es la interacción, a veces escasa, entre personas de cada una de estas realidades lo que dificulta hablar de grupo cohesionado y armonizado.

Así pues, un sinnúmero de términos describen cada una de estas vivencias y aún y todo, no son suficientes para describir la realidad completa de la condición sexual humana, cuya complejidad y capacidad transformable queda deformada cuando se reduce en categorías. Sin embargo, las categorías cerradas o definidas resultan metodológicamente necesarias para establecer una clasificación que ayude a aproximarnos a comprender la realidad sexual actual y a las personas entre sí. Así pues, percibir las etiquetas más allá de las opciones binarias y las clasificaciones con flexibilidad y capacidad de cambio se convierte en un reto. De igual manera, entenderse como colectivo ayuda a

12. El símbolo plus se utiliza como representación de la infinitud de sexualidades que se pueden encontrar en la humanidad, lo que es sinónimo de diversidad afectivo-sexual.



crear identidad y fuerza colectiva para luchar contra las opresiones/discriminaciones (esencialismo estratégico, Fuss 1999 -Diagnóstico Barcelona).

Por ello, al igual que en los diagnósticos de Barcelona (2009) y Gasteiz (2018), hablaremos del colectivo LGTBI+ como “ficción necesaria”.

## ACTUALMENTE LGTBI+ EN GIPUZKOA

Respecto a las sexualidades no normativas en Gipuzkoa, en nuestro territorio existen grupos organizados en torno a la DSG que inciden de manera práctica y diferente en cada ámbito de la vida, teniendo como máximo fin la autonomía y bienestar de los sujetos y colectividades con las que trabajan.

Asociaciones y/o movimientos sociales como; Aldarte, AMPGYL, EHGAM, Irrespetas, Gehitu, Goierriko Zubia, Hiruki Larroxa, Intifada Marika, Kitzikan, Medeak, Naizen, Ozen! LGTB Liga, Transexualidad Euskadi, Transmarikabollo sarea...<sup>13</sup> O servicios que desde los entes públicos se han entendido como responsabilidad de las instituciones: Berdindu, Eraberean...

En esta línea, el Plan Foral de Convivencia en la Diversidad; acciones hacia la no-discriminación, tiene como eje central promover desde un mismo instrumento la no-discriminación hacia todas las diversidades (origen, lengua, cultura, orientación e identidad sexual, religión o ideología) presentes en Gipuzkoa. Éste reconoce que la diversidad se forma con múltiples identidades y parámetros que se interconectan y que son imposibles de encasillar en compartimentos independientes. Por ello, en el breve periodo de dos años (2017-2019) de vigencia con el que cuenta, pretende visibilizar la importancia de la no-discriminación para la cohesión social, contar con un trabajo coordinado dentro de la institución, generar espacios de encuentro y trabajo entre ciudadanía-agentes, y finalmente, contar con estudios que identifiquen claramente la situación de la diversidad en el Territorio Histórico de Gipuzkoa con el fin de establecer políticas de futuro efectivas.

En este último objetivo se enmarca el presente informe, ya que no existe ningún estudio actual que refleje las diferentes discriminaciones que las personas LGTBI+ sufren en Gipuzkoa. Entonces ¿cómo son realmente las realidades; discriminaciones y necesidades de las personas con sexualidades no normativas en Gipuzkoa? Hasta ahora, en este territorio solo estudios en el ámbito educativo, del Gobierno Vasco por un lado y de Gehitu, por otro, han recogido temas de este tipo.

<sup>13</sup>. Mencionar también que, con mucho esfuerzo, existen contextos en los que perspectivas feministas, interseccionales y con diversidad sexual se transversalizan.

Sin embargo, en otras ciudades se han realizado investigaciones de parecido carácter. El primero en Barcelona, en el año 2009, publicado bajo el título *Diagnóstico de las realidades de la población LGTB de Barcelona* e impulsado por el Ajuntament de Barcelona-Drets Civils. El segundo llevado a cabo en Vitoria-Gasteiz encargado por su Ayuntamiento. Éste se publicó en mayo de 2018 con el título *Desirak Plazara. Diagnóstico sobre las realidades de la población LGTBI en Vitoria-Gasteiz*. En los dos casos el objeto de estudio y la metodología ha sido similar, fusionando datos cuantitativos y cualitativos. Asimismo, los dos reflejan la realidad de personas LGTBI+ que residen en ciudades capitales de provincia. Si bien es cierto, residir en un núcleo urbano de millón y medio (1.621.537 en 2009) o en uno de cuarto de millón (250.051) supone diferencias.

Para terminar, el presente estudio se plantea ambicioso al abarcar un territorio como el de Gipuzkoa en el que residen 719.282 (2017) personas en núcleos urbanos de tamaños y extensiones muy diversas. Hecho que complejiza e intersecciona aún más el análisis, ya que nuevos elementos han entrado en juego. Así pues, el *Convivencia en la Diversidad. Diagnóstico de las realidades de la población LGTBI+ en Gipuzkoa* aporta información no tratada y expuesta de esta manera hasta ahora.



3

METODOLOGÍA

**P**ara la obtención de la información se ha contado con **métodos tanto cuantitativos como cualitativos mediante tres técnicas**. La primera, un cuestionario electrónico autoadministrado, bilingüe (euskara/castellano), al que se ha podido acceder a través de internet y que constaba de dos bloques: el primero, recogía los datos sociodemográficos de la persona participante y el segundo, su percepción respecto a discriminaciones (preguntas cerradas) y necesidades (preguntas abiertas) del colectivo LGTBI+. A pesar de que la última de las partes del cuestionario era abierta, los datos se han contextualizado en categorías cerradas, por lo que todo el cuestionario en sí ha permitido obtener datos cuantificables.

La segunda técnica ha sido entrevistas semi-estructuradas a informantes clave y profesionales. La tercera y última han sido grupos de discusión con diferentes perfiles. Mediante estas dos técnicas se han obtenido datos de carácter cualitativo que han permitido contextualizar y comprender con mayor profundidad los resultados de la encuesta.

La ejecución ha comprendido de junio a diciembre de 2018. Este ha sido el **cronograma** general:

JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Búsqueda de estudios similares.</li> <li>- Análisis del conocimiento generado hasta ahora.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseño y acuerdo del cuestionario electrónico.</li> <li>- Plan de difusión.</li> <li>- Publicación del cuestionario electrónico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Difusión del cuestionario electrónico.</li> <li>- Selección perfiles a entrevistar.</li> <li>- Comenzar contactos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preparación y realización de entrevistas y grupos de discusión.</li> </ul>

OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preparación y realización de entrevistas y grupos de discusión.</li> <li>- Tratamiento de los datos cuantitativos y cualitativos (transcripciones...).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis de datos cualitativos y cuantitativos.</li> <li>- Acuerdo de la estructura del informe.</li> <li>- Redacción del informe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Redacción del informe.</li> </ul>

La población a la que ha ido dirigida el cuestionario electrónico autoadministrado han sido las personas LGTBI+ residentes en Gipuzkoa, universo conocido para Gehitu. A través de la publicación en internet, difusión en redes sociales, correo electrónico y prensa las personas han respondido al cuestionario y ha ido formándose la muestra. De esta manera, se ha intentado llegar al máximo de población LGTBI+ posible, las que han querido contestar el cuestionario.

Sin embargo, la metodología cualitativa ha sido más selectiva buscando perfiles concretos, algunos que quizá no tengan tanta facilidad para acceder a un cuestionario virtual o, personas que habiendo respondido al mismo han mostrado interés en participar y cuentan con un perfil que interesa al estudio (por ejemplo: habitar en un municipio de menos de 2500 personas). Contactando vía email o por teléfono a las personas que deseaban colaborar y/o a asociaciones, movimientos, instituciones... se ha ido construyendo la muestra de la metodología cualitativa.

Para terminar, mediante la divulgación de creencias y saberes específicos se desarrolla el dominio ideológico, así, una investigación como esta podría derivar en gestionar la opresión procedente del dominio estructural, y ser un mecanismo por el que validar socialmente la opresión. Por ello, a través de distintas técnicas se ha intentado dar voz a perfiles habitualmente poco escuchados y diferentes que, de alguna manera, se sientan parte de las siglas LGTBI+.

Por otro lado, es innegable que **el conocimiento es situado**, esto es, la metodología utilizada no nos libera del contexto, el momento y las subjetividades de quienes hemos llevado a cabo la investigación; un equipo de mujeres\*<sup>14</sup>, bollera y hetero disidentes, que creen en el transfeminismo y que definden opciones que van más allá de los moldes duales, no racializados y de funcionalidades normativas. Seguramente, si el equipo fuera diferente los resultados también lo serían, por ello se dice que el conocimiento generado siempre será parcial (Haraway, 1991). Aún y todo, esa parcialidad y ese saber situado, solo concluirá en mostrar cierta información de la realidad en vez de otra. Todas válidas para acercarse a un retrato social actual.

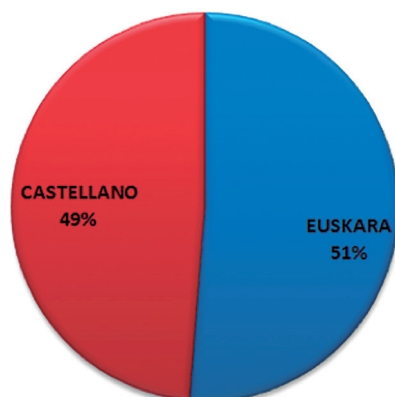
---

14. El asterisco como estrategia paraguas, como manera de visibilizar la diversidad que puede existir y existe dentro de la misma identidad.

# CUESTIONARIO ELECTRÓNICO AUTOADMINISTRADO

## MUESTRA

En total se han recogido 329 respuestas, de las cuales se han dado por válidas 275. De ellas, 141 se han contestado en euskara y 134 en castellano.



**Gráfico 1.** Idioma en el que han rellenado el cuestionario las participantes.

El cuestionario electrónico autoadministrado se publicó el 27 de julio de 2018 y se dejaron de admitir respuestas el 14 de octubre, cuando se valoró haber llegado a un número óptimo como para tratar datos significativos, así como para poder interpretarlos con tiempo.

# TRATAMIENTO

Por diferentes motivos se han descartado 54 encuestas. Algunas se han valorado nulas debido a abundantes incoherencias en las respuestas, las demás eran encuestas de personas cissexuales y heterosexuales, entendiendo que difícilmente hayan sufrido discriminaciones directamente por su situación afectivo-sexual y/o de género. Así como en los ochenta las mujeres racializadas construyeron conocimiento feminista en base a sus experiencias, esto es, fueron objeto y sujeto del saber, intentaremos aplicar una lógica parecida al colectivo LGTBI+ (Guil, 2015).

Para el tratamiento de los datos se han llevado a cabo diversas **recodificaciones** con el objetivo de facilitar el manejo de las categorías y las realidades<sup>15</sup>.

Así, las múltiples respuestas recogidas en la pregunta “3. ¿Con qué **género** te identificas?” (elle, no binarie, no me identifico con ningún género, mujer, hombre, queer, femenina queer, masculino queer, etc.) se han clasificado en 5 grandes categorías (no binarie, agénero, queer, mujer y hombre), y después en tres (géneros no normativos -no binarie, agénero, queer-, hombre y mujer). Lo que se conoce como tercera opción y las dos hegemónicas. Asimismo, las personas que habían marcado “Queer y mujer/hombre” se han ponderado como “Queer” con la intención de visibilizarlo.

Por otro lado, la pregunta “4. ¿En cuál de las siguientes **situaciones** te autodefines?” (Transgénero, transexualidad, cis, intersexualidad, en ninguna, ns/nc) ha llevado a varias recodificaciones. En el cuestionario se planteaba esta pregunta (controvertida) con la intención de diferenciar las situaciones de transexualidad, transgenerismo, cis u opción no binarie. Se ha intentado respetar la autodefinición que las personas hacían de sí mismas, modificando solo lo necesario para el manejo de datos. A continuación se explican y justifican:

- En ocasiones, la respuesta era **“En ninguna”** y se correspondía a una autodefinición de género no normativo (pregunta 3), así cobraba sentido ya que no se establecen en una identidad binaria estanca. A estas personas se les ha asignado la situación “Queer/No Binarie” (N.B a partir de ahora). Sin embargo, hemos comprobado que la mayoría de “En ninguna” son personas que al nacer fueron designadas con sexo femenino y se autodefinen como mujeres o con sexo masculino y se autodefinen como hombres, por lo que su situación se correspondería con la cissexualidad. El hecho de que hayan marcado “En ninguna” puede deberse al desconocimiento del término. Esto es así por la situación de privilegios socio-económico-culturales que viven las personas en situación de cissexualidad. Cuando se ocupa una categoría socialmente privilegiada los términos y etiquetas para explicar las realidades desaparecen, por una suposición de universalidad de esas etiquetas, esto es, probablemente muchas personas cissexuales no hayan tenido que explicarse/justificar su autodefinición de género debido a la aceptación per se a la que les lleva este sistema. En cambio, como ejemplo,

15. Con el fin de entender mejor las siguientes explicaciones se recomienda ver o tener a mano el Anexo 2.



las personas en situación de transexualidad conocen bien su realidad y los términos para explicarla porque continuamente en el sistema se les exigen estas explicaciones. Por ello, solo las personas a las que les oprimen esas etiquetas, de alguna manera, entienden lo poderoso de las mismas (Kimmel, 2005).

- Por otro lado, algunas personas definen su **situación (cis, trans...) de identidad como lesbianas, bolleras, maricas o gais**. Esta idea se vincula a una reivindicación de “cosmovisión”, manera de concebir la vida y las relaciones, particular que estas sexualidades desarrollan y que se convierte en marca de identidad. En la línea de lo que Monique Wittig (1992) planteaba en su obra *El pensamiento heterosexual*. Sin pretender invisibilizar la multitud de autodefiniciones existentes, pero para el análisis de datos, hemos interpretado las respuestas de estas personas y las hemos incluido en los grupos de cis, trans\* o ninguna basándonos en su sexo asignado al nacer y su autodefinición.

Otra de las preguntas dificultosas por sus opciones ha sido la “11. ¿Cuál es tu situación laboral actual?” Las personas que han marcado como respuesta a su **situación laboral** “Cuidados” y “Empleo no estable” o “Cuidados” y “Estudiante” (han sido las únicas combinaciones) se han categorizado solamente como “Cuidados”, ya que se entiende que ésta ocupa gran parte de su tiempo, así como acción positiva de visibilización.

Respecto a “14. En tu día a día ¿Qué idioma/s utilizas? Marca todos los necesarios”, las respuestas se han agrupado en las siguientes categorías:

- Castellano.
- Bilingüe: euskara y castellano.
- Multilingüe con euskara.
- Multilingüe sin euskara.
- Los idiomas que han aparecido han sido: Catalán, Inglés, Francés, Gallego, Griego.

En la “Sección 3/6. Identificación de las discriminaciones” también se han tenido que agrupar o cambiar el tratamiento de algunas de las preguntas y respuestas. Esto ocurre con la primera y segunda pregunta (“¿En cuál de los siguientes ámbitos has sentido discriminación o pérdida de libertad por pertenecer al colectivo LGTBI+?” y “¿Qué tipo de agresiones has sufrido en cada uno de los ámbitos?”). En este caso se ha tenido más en cuenta el peso de la segunda pregunta sobre la primera, es decir, si por ejemplo una persona hubiera contestado no haber sufrido discriminación en ningún ámbito, pero sí haber marcado un tipo de agresión, se ha modificado su primera respuesta al ámbito correspondiente. De igual manera, las personas que habían marcado haber sufrido algún tipo de discriminación en alguno de los ámbitos pero no respondieron qué tipo de agresión se trataba, se les ha eliminado esa primera respuesta. Todo ello siendo conscientes de que la ecuación no es tan sencilla como “no ha marcado=no ha sufrido” ya que, existe la opción

de NS/NC u otras realidades. Aún y todo, se ha realizado con la intención de facilitar la comprensión de los datos.

Para el análisis del ámbito educativo sólo se han tomado de muestra las personas estudiantes o estudiantes y empleadas/os/es. Asimismo, para el ámbito laboral las personas estudiantes se han filtrado, manteniendo las que estudian y están empleadas.

## ENTREVISTAS Y GRUPOS DE DISCUSIÓN

Atender solamente a los números para entender la realidad de las personas y sociedad puede llevarnos a una visión muy parcial y excluyente. La metodología cualitativa permite acercarse a diversos perfiles identificados como especialmente interesantes para la información que se espera obtener del estudio y promueve la acción positiva: personas extranjeras, mayores, infancia, con pocos recursos... De esta manera, se recogen algunas de esas realidades que no han accedido al cuestionario electrónico y/o se posibilita su presencia y visibilización.

Las entrevistas y grupos de discusión se han realizado entre el 29 de agosto y el 25 de octubre. Se han llevado a cabo 20 entrevistas semi-estructuradas en total. En ocasiones a una persona solamente y en otras, a dos, lo que ha sumado un total de 25 personas participantes.

Asimismo, se trata de dos tipos de perfiles diferenciados: por un lado, informantes LGTBI+ y, por otro lado, profesionales, tanto quienes trabajan con/para sexualidades no normativas, como representantes de alguno de los aspectos a estudiar. Aunque en ocasiones las personas profesionales también han pertenecido a alguna de las realidades que recogen las siglas y eso ha enriquecido la información.

Por otro lado, se han llevado a cabo 3 grupos de discusión. La autodefinición de género ha servido de punto en común. Más allá de eso, se ha intentado que en cada grupo las personas fueran diferentes respecto a: orientación sexual, diversidad funcional, tamaño población residencia, edad, origen, recursos socio-económicos, activismo social...

Ambas acciones se han llevado a cabo, en la mayoría de las ocasiones, en la sede de Gehitu, pero también nos hemos desplazado según las necesidades de las personas entrevistadas.

Asimismo, cada persona se ha expresado en el idioma deseado (euskara y/o castellano) y en caso de ser necesario, el equipo de trabajo de la investigación se ha encargado de realizar traducción simultánea.

# MUESTRA

**Tabla N° 1.** Perfiles participantes en las entrevistas.

PERSONAS		ASOCIACIONES/ PROFESIONALES
Informantes clave		1. Casa de las Mujeres de Donostia. 2 profesionales.
1. Mujer en situación de transexualidad, 34 años, autóctona, activista.	7. Mujer cis, asexual, autóctona, 20 años.	2. Servicio Aukera. Información para quienes hayan ejercido la prostitución. 2 profesionales.
2. Mujer cis, bisexual, 19 años, autóctona, diversidad funcional.	8. Mujer cis-intersexual, 22 años, bollera, autóctona.	3. Chrysallis Euskal Herria <sup>16</sup> . Asociación de Familias de Menores Transexuales.
3. Hombre trans, autóctono, pueblo gitano, 19 años.	9. Lesbiana, nacida fuera del P.V., activista, 60 años.	4. Berdindu Pertsonak <sup>17</sup> . Servicio de Información y Atención del Gobierno Vasco para temas relacionados con la DSG.
4. Mujer trans, 26 años, origen Latinoamérica, víctima de violencia machista en la pareja.	10. No binarie, bisexual, 21 años, municipio <3000 habitantes, autoctone.	5. Berdindu Eskolak. Servicio de Información y Atención del Gobierno Vasco para temas relacionados con la DSG en los centros educativos.
5. Gay, 51 años, autóctono, diversidad funcional.	11. Dos mujeres trans, 40-55 años, origen Latinoamérica. La primera, trabajadora sexual. La segunda, solicitante de asilo.	6. Ayuntamiento de Zarautz. Departamento de equidad.
		7. Fundación Matía. Servicios sociosanitarios para la dependencia. 2 profesionales.
6. Chico transgénero no binario, 23 años, autóctono.	12. Marica, 27 años, autóctono, municipio <2.500 habitantes.	8. CAF Beasain. Empresa para el suministro ferroviario. 2 representantes de sindicatos: ESK y LAB.

16. El momento en el que se realizó la entrevista la Asociación era Chrysallis Euskal Herria, hoy en día se denominan Naizen.

17. Ver Anexo 4. Servicio Berdindu..

**Tabla N° 2.** *Perfiles participantes en los grupos de discusión.*

<p><b>GRUPO 1: CHICOS/ HOMBRES</b></p>	<p>1. Bisexual, autóctono, joven.                  2. Trans, bisexual, autóctono, joven.                  3. Gay, origen Latinoamérica, solicitante asilo, joven.                  4. Marica, autóctono, diversidad funcional, joven.                  5. Gay, autóctono, VIH, activista.                  6. Gay, autóctono.                  7. Gay, autóctono, activista.</p>
<p><b>GRUPO 2: NO BINARIE (N.B)</b></p>	<p>1. 3. género, demisexual, autóctonx, 15 años.                  2. No binarie transgénero, bisexual, autóctonx, 21 años.                  3. Gay, drag, autóctonx, 29 años.</p>
<p><b>GRUPO 3: CHICAS/ MUJERES</b></p>	<p>1. Lesbiana, autóctona, activista, 67 años                  2. Lesbiana, autóctona, joven.                  3. Bollera autóctona, activista, joven.                  4. Bisexual, autóctona, 2ª generación, joven.                  5. Bisexual, autóctona, activista, joven.                  6. Bisexual, autóctona, joven.</p>

# TRATAMIENTO

Para el tratamiento de la información, las entrevistas y grupos de discusión se han transcrito de manera natural con el objetivo de agilizar la lectura de este documento. Es decir, se ha transcrito todo lo expuesto por las participantes pero sin interjecciones, tartamudeos, repeticiones...

En el caso de las transcripciones en euskera se ha decidido hacerlas en Euskera Batua con el fin de que la persona sea menos identificable, y así, afianzar el anonimato.

A la hora de tratar los datos cualitativos se ha analizado cada transcripción y se ha ido clasificando la información en base al ámbito del que hablaba, y dentro de éstos a la dimensión a la que hacía referencia (Discriminaciones, Visibilidad, Seguridad, Necesidades). Asimismo, se han utilizado colores para diferenciar los perfiles de las personas que lo expresaban. Finalmente, dentro de cada ámbito se han identificado patrones y temas de relevancia para la investigación.



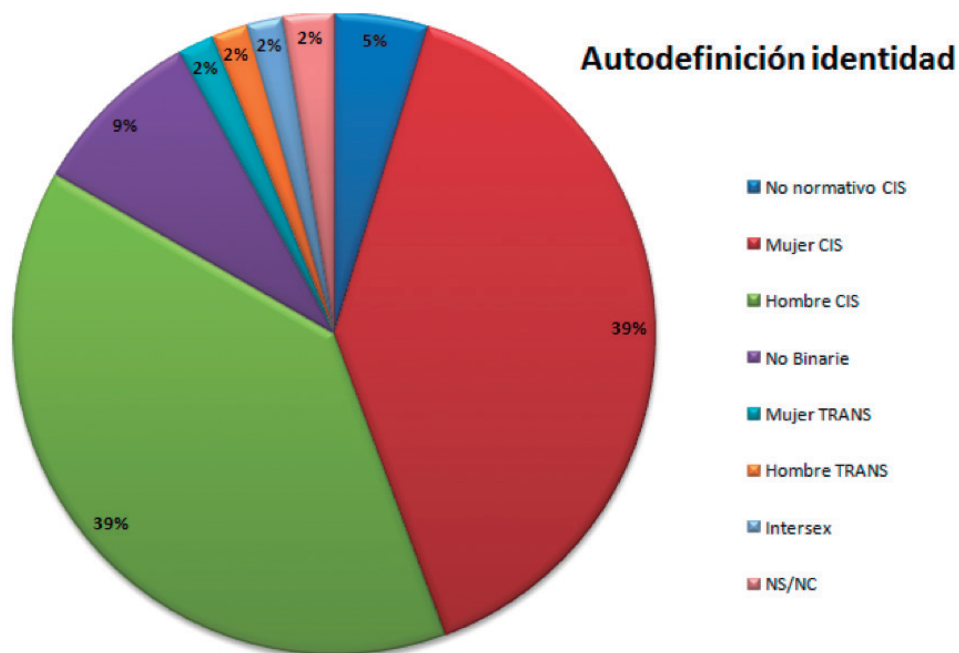


RESULTADOS DE LA  
ENCUESTA

# RESULTADOS GENERALES DE PARTICIPACIÓN

La mayoría de personas que ha respondido son autóctonas, siendo el 90% de ellas nacidas en la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV). Asimismo, el 80% son menores de 40 años y con empleo estable o estudiantes, seguidas de cerca por las personas con empleo no estable.

Los principales datos totales que a continuación se exponen corresponden a: identidades, orientaciones, tamaño población, edades, situación laboral e ingresos económicos.



**Gráfico 2.** Autodefinición de la identidad de las participantes.

El 83% de la muestra son personas cis, seguidas en un 9% de las personas autodefinidas como no binaries. Un 4% de la muestra representa realidades trans\* y finalmente, en un 2% de la muestra se visibilizan las realidades de personas intersexuales. Destacar que el 2% de la muestra no ha sabido o querido responder.



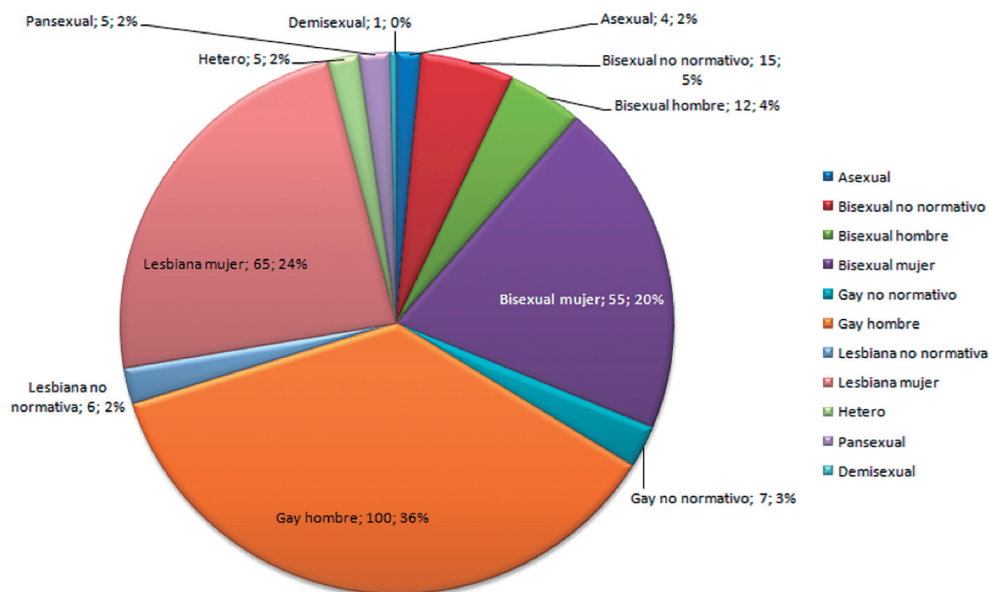


Gráfico 3. Orientaciones afectivo-sexuales de las personas participantes.<sup>18</sup>

Respecto a la orientación del deseo, se aprecia una clara diferencia entre hombres y mujeres.

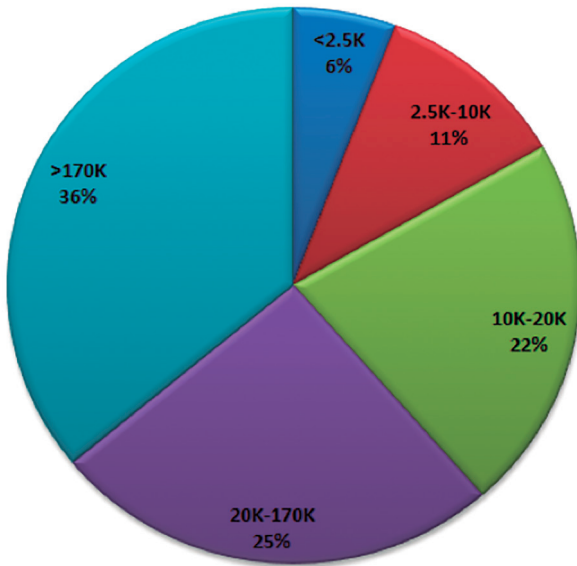
En este apartado, de entre el total de la población encuestada, un 43% se identifica en las categorías “Gais”, “Gais no normativos” o “Bisexuales Hombre”, y de este 43%, hasta el 36% se identifica solo como gay, mientras que solo el 2% se identifica como gay no normativo, y el 5% como hombre bisexual.

En cambio, si miramos a las categorías “Lesbianas no normativas”, “Lesbianas mujer” “Bisexuales Mujer”, de un total del 46%, solo la mitad aproximadamente (el 24% del total) se identifica como “Lesbiana mujer” y son casi otra mitad (el 20% del total) mujeres bisexuales.

Es decir, mientras que solo un 5% del total se identifica como hombre bisexual, el 20% del total dice ser mujer bisexual.

Es importante para la Diputación Foral de Gipuzkoa reparar en el tamaño de población donde se dan las discriminaciones, viendo si existen diferencias respecto a los municipios de menos de 2500 habitantes. En la muestra han participado más personas de municipios grandes.

<sup>18</sup> La heterosexualidad como opción de las personas trans\* e intersexuales. Por otro lado, en las orientaciones inferiores al 2% no se indican las identidades por no ser suficientemente representativas.



Algunos ejemplos de municipios según tamaño son (K=1000):

**<2.5K:** Aduna, Legorreta, Zaldibia...

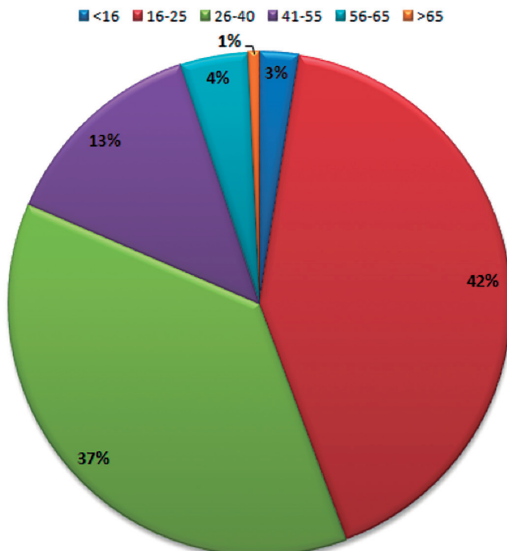
**2.5K-10K:** Zestoa, Deba, Soraluze...

**10K-20K:** Oñati, Azkoitia, Pasaia...

**20K-170K:** Arrasate, Eibar, Irun...

**>170K:** Donostia.

Gráfico 4. Tamaño de población de las participantes.



Respecto a la edad, la mayoría de participantes cubren el rango de edad de 16 a 40, sumando el 79% de la muestra. Esto puede deberse, entre otras cuestiones, al método virtual utilizado para el cuestionario autoadministrado.

Gráfico 5. Edad de las participantes.

Aunque no se ha tornado una variable a estudiar, las personas participantes utilizan los siguientes idiomas en su día a día.

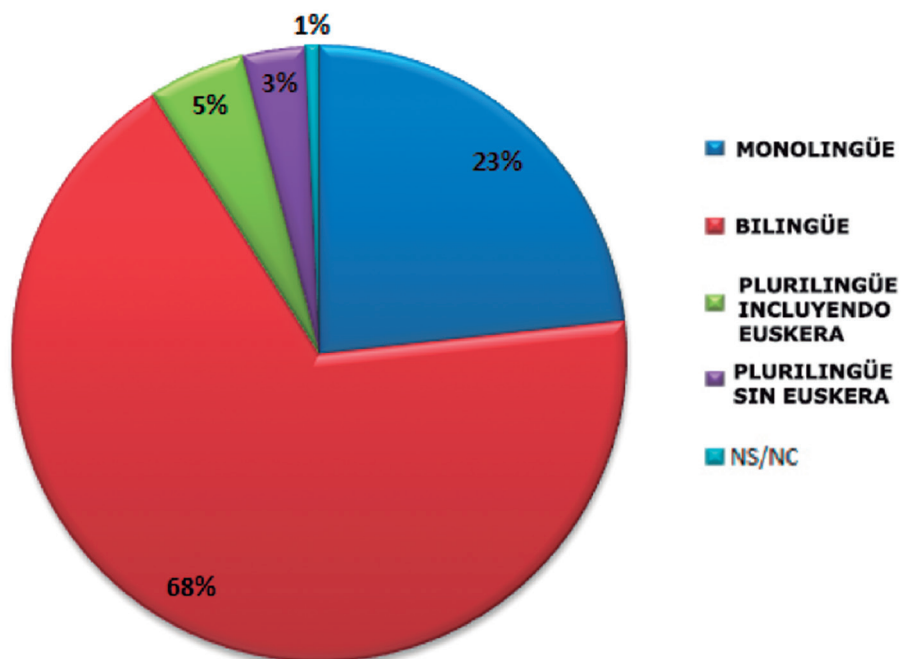
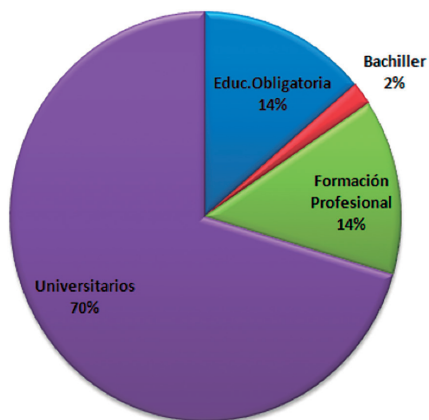


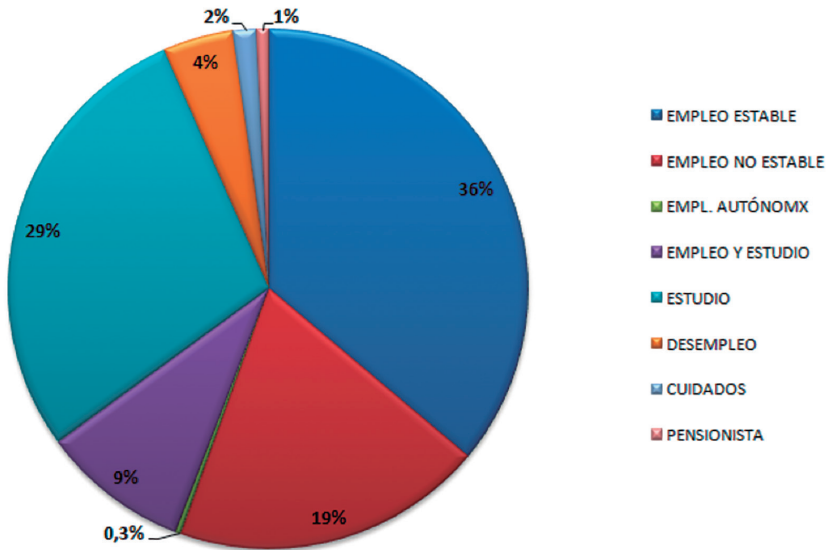
Gráfico 6. Idiomas utilizados en el día a día por las participantes.



Respecto al nivel de estudios de las personas participantes, la mayoría de ellas cuentan con formación universitaria. La difusión hecha a las universidades vascas puede tener relación con este dato.

Gráfico 7. Estudios de las participantes.

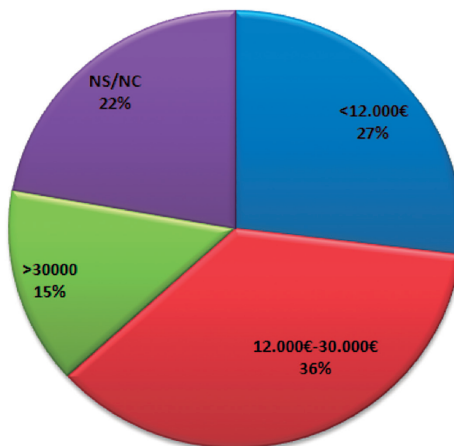
La situación ocupacional de las participantes en la muestra está muy repartida entre los bloques de: empleo estable, estudio, empleo no estable, así como empleo y estudio. Seguro que hay muchas más personas LGTBI+ autónomas, en desempleo, realizando tareas de cuidados, etcétera pero la muestra para el estudio vuelve a estar condicionada por la metodología utilizada y su difusión.



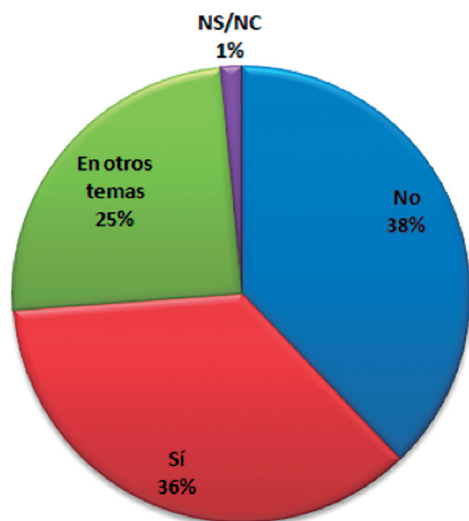
**Gráfico 8.** Situación académico-laboral de las participantes.

En cuanto a los ingresos económicos de las personas participantes se aprecia cómo la mayoría cuenta con ingresos inferiores a 30.000€, siendo el baremo 12.000-30.000€ el más marcado. Dependiendo del número de personas incluidas en la unidad convivencial esta cantidad económica podrá ser suficiente o no para un mínimo de bienestar.

Debemos tener en cuenta, igualmente, el alto porcentaje de personas que no han querido o sabido contestar a esta cuestión, que puede tener que ver con el también alto porcentaje de personas jóvenes participantes.



**Gráfico 9.** Ingresos económicos de las participantes.



Más de un tercio de la muestra no participa en ningún movimiento o asociación. Sin embargo, el 36% dice sí ser activista de la DSG o los Derechos Sexuales y Reproductivos.

El 25% manifiesta ser activista en torno a otros temas, por lo que, en total el 61% de la muestra son personas asociadas y/o militantes.

**Gráfico 10.** Activismo/Asociacionismo de las participantes.

De las personas participantes 6 han manifestado ser de origen extranjero. Asimismo, el 4,36% ha manifestado tener madres/padres de origen extranjero. Nadie ha expresado pertenecer al pueblo gitano. Por otro lado, 8 personas han expuesto encontrarse en situación de diversidad funcional (6 cis, 2 trans\* - lesbianas, bisexuales, gais y heterosexuales), representando el 3% de la muestra. Cinco personas han manifestado tener creencias religiosas, todas ellas cis, gais y bisexuales. Finalmente, cuatro personas se sienten identificadas con pueblos indígenas (3 cis y 1 trans - gais, lesbianas y bisexuales).

# PRINCIPALES RESULTADOS DE LOS ASPECTOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Entre los datos sociodemográficos recogidos se ha puesto el foco en los ingresos económicos y la situación laboral, ya que se consideran variables significativas del riesgo de exclusión social. Éstas se unirán a la situación e identidad de género, orientación y edad.

## ¿CÓMO AFECTA LA IDENTIDAD DE GÉNERO EN LA SITUACIÓN ACADÉMICO-LABORAL Y EN LOS INGRESOS ECONÓMICOS?

Para empezar, es importante recordar la muestra con la que se ha trabajado:

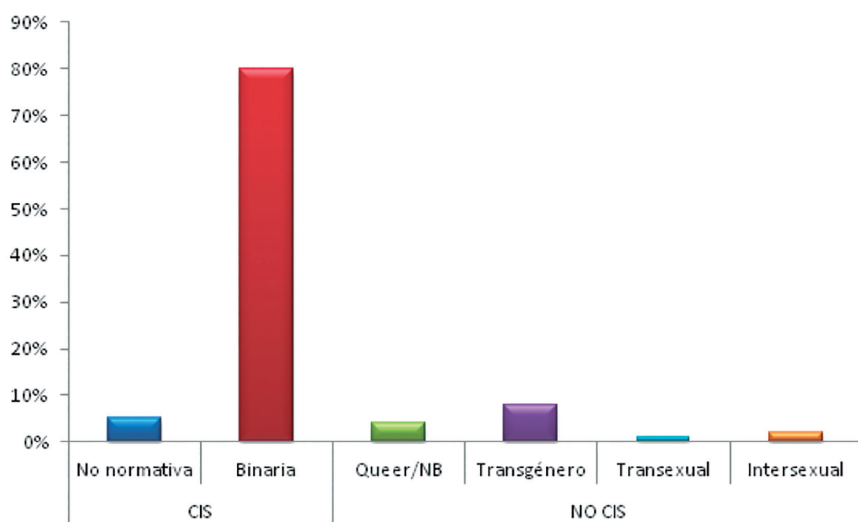


Gráfico 11. Identidades de las participantes.

Indicar que las personas se han categorizado como cis o no cis, con la intención de evidenciar los privilegios de la cisnormatividad. Con lo cual, existen personas que se han autodenominado como cissexuales pero con una identificación en un género no normativo (“elle”, “no me identifico con ningún género”...). Sin embargo, existen otras que también se han denominado con un género no normativo (“queer”, “no binarie”...) reivindicando no ocupar el lugar de cis. Visibilizar que entre las personas trans\* e intersexuales encontramos hombres y mujeres, al igual que en la opción de personas cis binarias.

Así pues, la mayoría de participantes están en situación de cissexualidad, casi el 85%. Las identidades fuera de esta categoría alcanzan el 15% restante. Asimismo, se ha detectado que la edad y/o el cambio generacional afecta en la concepción del género y su construcción.

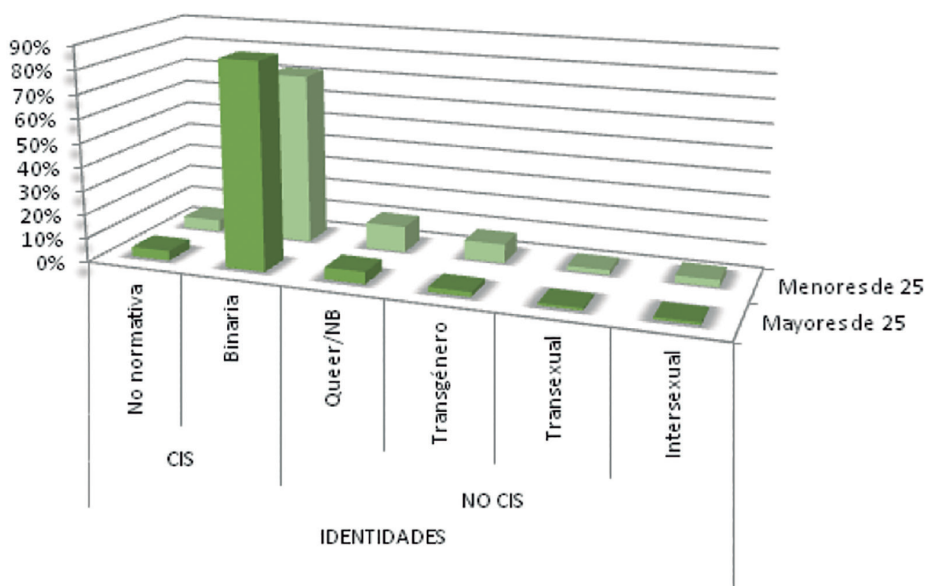


Gráfico 12. Identidades de las participantes segregando menores y mayores de 25 años.

Se aprecia como los niveles de trasgresión de la identidad aumentan en personas jóvenes, es decir, las identidades no normativas son más habituales en menores de 25 años: trans\*, queer, no binarie (N.B) e intersexuales. En este sentido, el momento vital influirá en los datos de la situación académico-laboral. También la alta participación de hombres cis mayores de 25 años se contextualiza, por un lado, en la histórica negación que las mujeres han vivido de su sexualidad, por otro, en la visibilidad con la que cuentan los hombres de este perfil que les lleva a acceder más fácilmente a una encuesta como ésta.

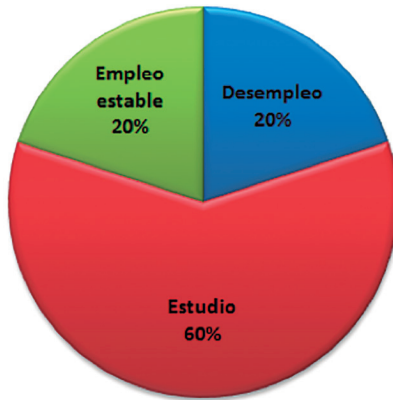


Gráfico 13. Situación laboral y/o académica de las personas intersexuales participantes.

Para observar los cruces “Identidad <-> situación académico-laboral” o “Identidad <-> ingresos económicos” en los siguientes gráficos, las personas transexuales e intersexuales no se representarán por no ser lo suficientemente numerosas, con lo cual, representativas de sus realidades<sup>19</sup>.

Sin embargo, la intersexualidad será tratada de manera particular, por ello, en la gráfica de la derecha se visibilizan las **situaciones laborales o académicas** de las intersexuales participantes.

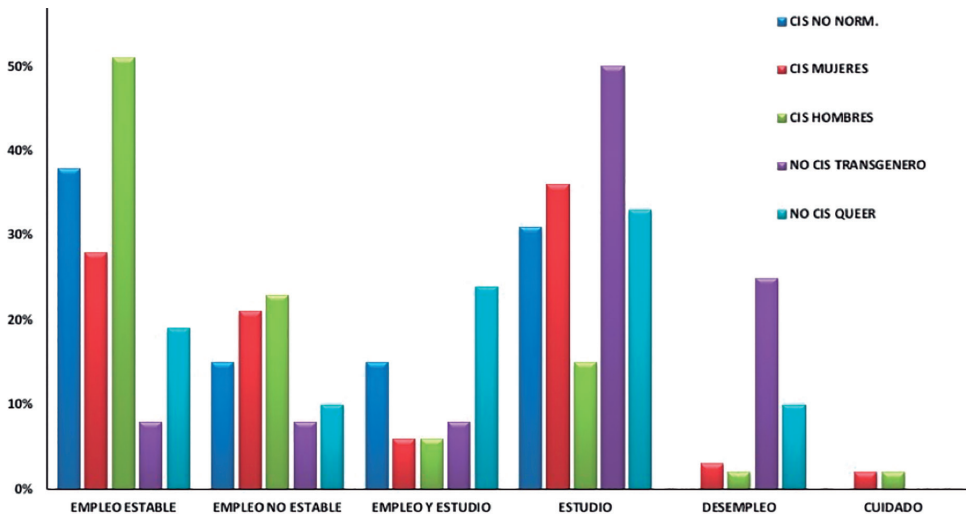


Gráfico 14. Situación laboral y/o académica de la población LGTBI+ participante.

Unido a la idea de las identidades fuera de la norma y la edad, en el gráfico se aprecia que muchas de las personas transgénero, actualmente, se dedican al estudio. Por otro lado, su nivel de desempleo se acerca al 30%, comparado con las otras identidades se eleva considerablemente.

Las personas queer están más repartidas, siendo la ocupación más habitual el estudio, seguido de estar estudiando y con empleo a la vez. Al igual que las transgénero, son las más desempleadas en el colectivo LGTBI+ guipuzcoano.

<sup>19</sup>. Respecto a la transexualidad, en la parte cualitativa se abordará en mayor profundidad.



Por otro lado, es visible como en la cissexualidad,<sup>20</sup> los hombres casi doblan a las mujeres respecto a empleo estable, sin embargo son ellas las que les superan por más del doble como estudiantes. En cambio, en el empleo no estable se igualan. En esta línea, las personas autodefinidas como cis y con algún género no normativo presentan porcentajes parecidos a los hombres y las mujeres en los ámbitos de empleo.

Si nos fijamos solo en el empleo estable, como garantía de bajo riesgo de exclusión social, las personas cissexuales están más amparadas, aunque dentro de esta situación las jerarquías son notables, siendo los hombres los mejor posicionados a nivel laboral, seguidos de las cissexuales no normativas y finalmente las mujeres, es decir, la cisonormatividad y el machismo se evidencian.

Por otro lado, para analizar los **ingresos económicos** se ha tomado la muestra de mayores de 25 años. Esta distinción se basa en el momento vital y la supuesta autonomía económica que a partir de entonces se empieza a requerir. Sin duda, existen realidades de personas menores de 25 años que, por circunstancias, previamente hayan tenido la necesidad de agencia económica, pero trabajaremos en el primer supuesto.

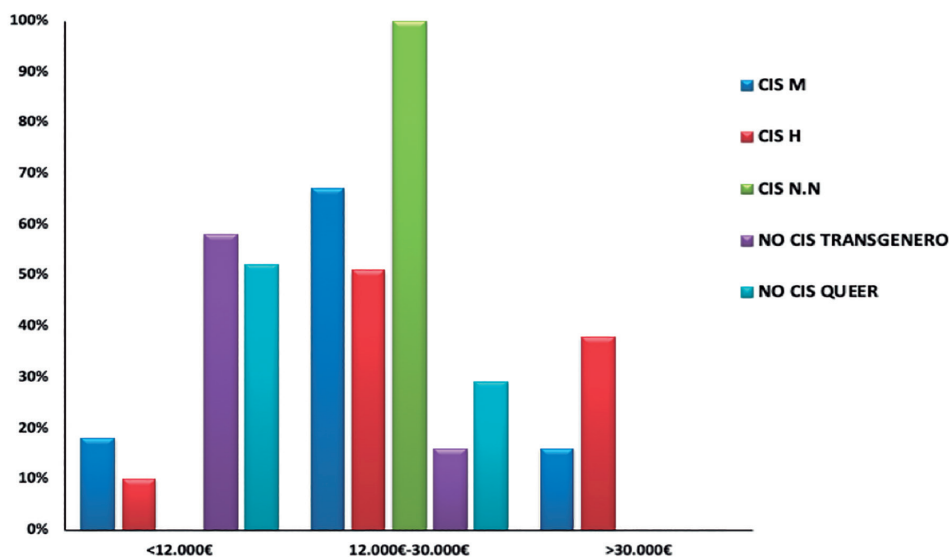


Gráfico 15. Situación económica de las personas mayores de 25 años.<sup>21</sup>

Casi el 60% de las personas transgénero y queer mayores de 25 años cuentan con ingresos inferiores a 12.000€ anuales. Es decir, las personas no cissexuales cuentan con menos ingresos. Por otro lado, en el baremo de 12.000€-30.000€ se encuentra toda la muestra de personas cis no normativas y el porcentaje más alto de mujeres cis. Finalmente, con ingresos superiores a 30.000€ anuales solo se encuentran mujeres y hombres cissexuales, siendo estos últimos más del doble que las mujeres.

20. Evidenciar, por si acaso, que estas personas son del colectivo LGTBI+, la mayoría por su orientación del deseo.

21. Los porcentajes que faltan corresponden a NS/NC.

Una vez más, muestra de que el género y la situación sexual (cis - no cis) son factores clave de los ingresos económicos y sus formas de conseguirlos<sup>22</sup>.

## ¿CÓMO AFECTA LA ORIENTACIÓN EN LA SITUACIÓN ACADÉMICO-LABORAL Y EN LOS INGRESOS ECONÓMICOS?

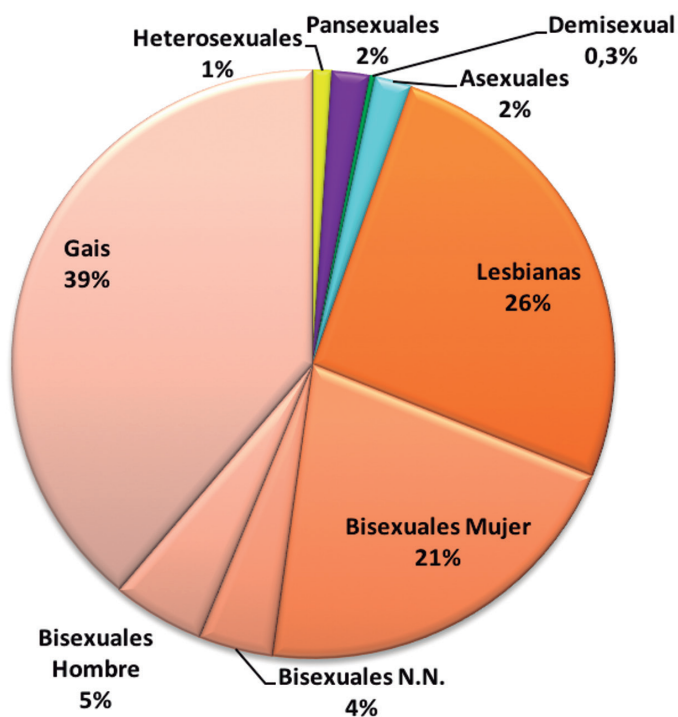
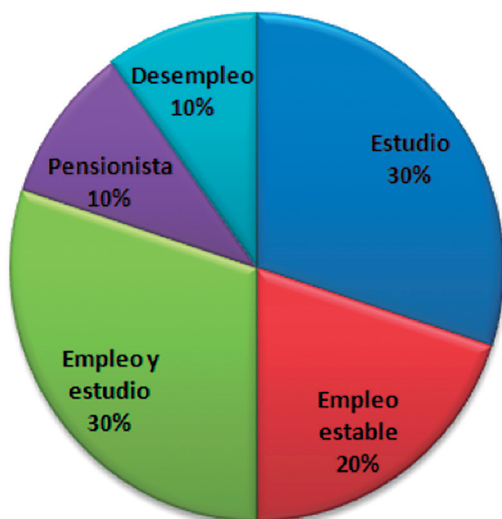


Gráfico 16. Porcentaje de las orientaciones afectivo-sexuales de las participantes.

22. Para ver detenidamente en cada rango de edad la brecha salarial debido al género ver Anexo 5.



Estos datos son reflejo de las orientaciones visibles dentro de la DSG, esto es, se aprecia que la participación mayoritaria en el cuestionario ha sido por parte de gays (39%), bisexuales (30%) y lesbianas (26%). En total el 95%. Entre estas orientaciones se evidencia que las mujeres están mucho más repartidas entre la homosexualidad y la bisexualidad que los hombres. Este dato parece indicar que la identidad de género influye en la identificación de la orientación afectivo-sexual.

Gráfico 17. Ocupación académico laboral de heterosexuales, pansexuales y asexuales.

Por otro lado, las personas asexuales, heterosexuales y pansexuales representan al 4-5% de la muestra. Por ello, en los gráficos que cruzan la **situación académico-laboral** e ingresos no se representan, ya que no son una muestra significativa. Sin embargo, aquí exponemos la ocupación de este porcentaje.

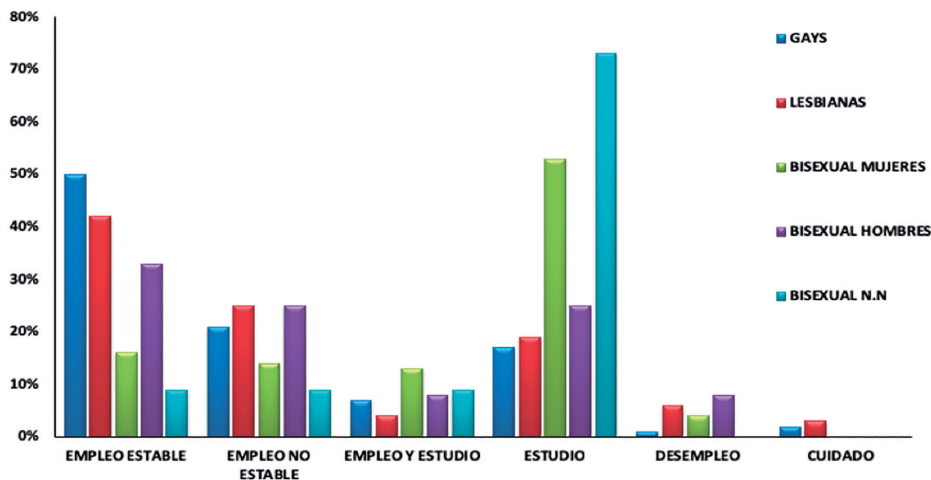


Gráfico 18. Situación académico-laboral de las participantes según orientación.

El gráfico superior muestra en porcentajes la situación académico-laboral de las personas participantes según la orientación del deseo que expresan. Así:

- Entre los hombres gays, casi el 50% dice tener empleo estable y otro 20% empleo no estable. Otro cerca del 8% de hombres gays estudia y trabaja,

y casi otro 20% estudia. Es decir, el número de hombres gais que han respondido a esta encuesta y están en desempleo o se dedican al cuidado es mínimo.

- En el caso de las lesbianas, también es el 40% el que refiere tener empleo estable y cerca del 25% empleo no estable. Es remarcable que en esta categoría el porcentaje de personas en situación de desempleo o dedicación al cuidado alcanza casi el 10% en total.
- Entre las mujeres bisexuales, en cambio, son mayoría estudiantes (más del 50%) y solo trabajan (sumados empleo estable, no estable y empleo con estudio) el 40% aproximadamente.
- De los hombres bisexuales estudia algo más del 20% y está en desempleo el 10%. El resto (casi el 70%) trabaja.
- De entre las 11 personas que se identifican como bisexuales y de género no normativo, más del 70% estudia solamente, ninguna está en desempleo o se dedica a cuidados y el restante 30% trabaja. Teniendo en cuenta que solo una de estas personas supera los 26 años, la situación laboral de este grupo no parece aportarnos información significativa.
- Si comparamos la situación de mujeres lesbianas y bisexuales que no estudian, el reparto de empleo vs. desempleo es similar, rondando el nivel de empleabilidad (que incluye tanto el empleo estable como no estable), el 85% para unas como para otras. De los hombres que no estudian, sumados bisexuales y gais, el nivel de empleabilidad supera el 95%.
- De entre las mujeres que trabajan y no estudian, casi el 59% tiene empleo estable y el del resto (41%) es no estable. En el caso de los hombres, de entre los que trabajan y no estudian, el 67% tiene empleo estable y el restante 33% tiene un empleo no estable.
- Finalmente, solo lesbianas y gais han manifestado dedicarse a cuidados, sin embargo, la muestra es tan pequeña que no es significativa.

Estos datos parecen indicar que la situación de empleo vs. desempleo está afectada más por el género que por la orientación del deseo.

Al igual que con la identidad, para observar los **ingresos económicos** se ha filtrado la muestra a personas mayores de 25 años. Esto ha hecho que algunos datos refieran a muestras pequeñas que difícilmente puedan ser significativas (ej.: hombres bisexuales).

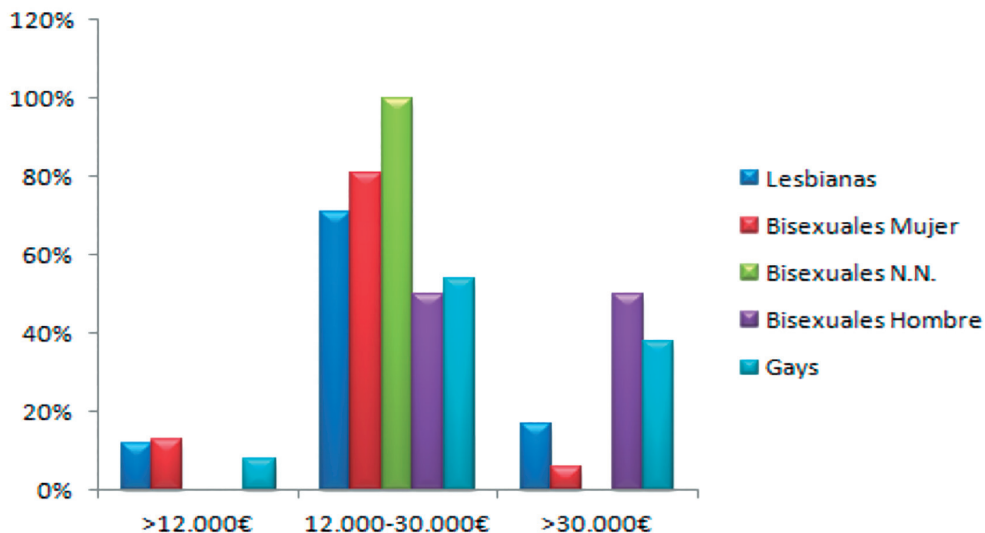


Gráfico 19. Ingresos económicos según orientación de las participantes mayores de 25 años<sup>23</sup>.

Por último, en el gráfico sobre la situación económica según la orientación, se ve claramente que los gays y los hombres bisexuales son los que tienen ingresos más altos. Sin embargo, la mayoría de mujeres lesbianas y bisexuales manifiestan ingresar el baremo central. Esto es, el sistema machista vuelve a posicionar a las mujeres por debajo de los hombres en cuanto a ingresos económicos.

Podemos deducir fácilmente que la diferencia de ingresos y situación laboral motivada por el género se multiplica en el caso de parejas o familias compuestas por dos hombres vs. dos mujeres.

23. Los ingresos económicos de las personas heterosexuales, pansexuales, asexuales y demisexuales que han respondido la encuesta no se pueden representar, ya que solo son 3 las personas mayores de 25.

# PRINCIPALES RESULTADOS DE LOS ÁMBITOS ANALIZADOS

A modo preliminar, se puede observar en la tabla inferior un resumen que muestra el número de personas que han marcado haber sufrido algún tipo de discriminación (cualquiera) en cada uno de los ámbitos vitales y el total de discriminaciones que las personas encuestadas expresan haber sufrido en uno o varios ámbitos.

Tabla N° 3. Discriminaciones por ámbito.

Ámbito	Número de personas han marcado haber sufrido discriminación	Número de veces en las que se ha sufrido discriminación de uno o varios tipos
Espacio Público	180	385
Ámbito Familiar y Amistades	126	214
Ocio y cultura	124	238
Ámbito Educativo	117	232
Ámbito Laboral	70	102
Ámbito Sanitario	66	93
Administraciones y Justicia	52	80

Sin duda, todas las discriminaciones que a continuación se detallan son merecedoras de análisis y atención en profundidad, sin embargo solo se pondrá el foco en los puntos llamativos; según tamaño de residencia, edad y tipología de las discriminaciones según ámbito.

Los gráficos que se presentan a continuación comparan las diferentes discriminaciones agrupadas por ámbitos vitales atendiendo al tamaño del lugar de residencia, edad y tipología de la discriminación.

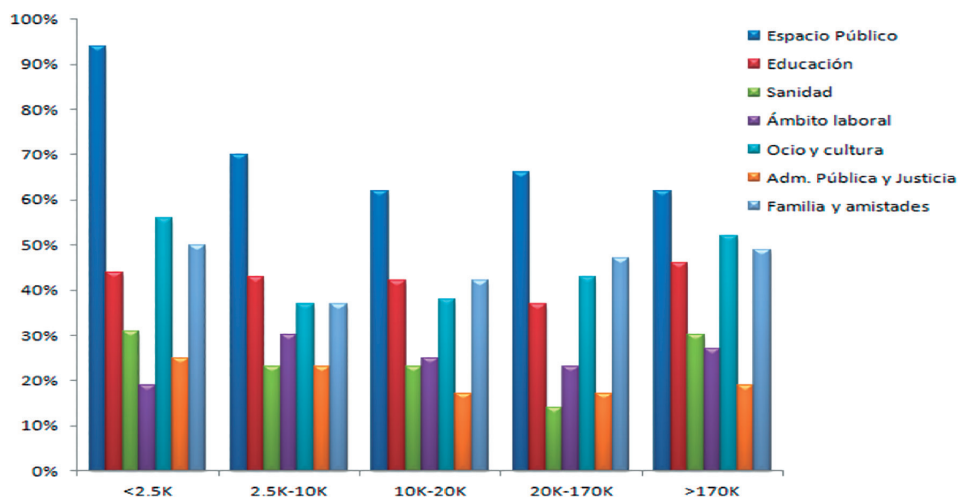


Gráfico 20. Porcentaje de discriminaciones sufridas en cada ámbito según tamaño de municipio.

En el anterior gráfico se muestra como es el espacio público el ámbito donde más discriminaciones se sufren, independientemente del tamaño del municipio de residencia. Aun así, cabe destacar que cuanto más pequeño es el lugar más discriminaciones se denuncian.

Al espacio público le siguen los espacios de ocio y cultura, ámbito muy relacionado a los espacios públicos. El tercer lugar se disputa entre la familia-amistades y el ámbito educativo. Más atrás quedan los espacios de trabajo, la sanidad y la administración pública que parecen ser los más respetuosos con la diversidad sexual y de género.

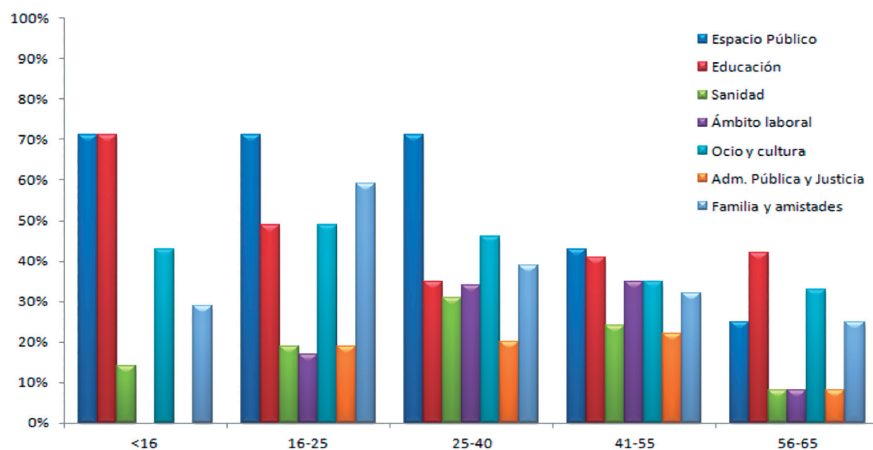


Gráfico 21. Porcentaje de discriminación en cada ámbito según edad.

Se aprecia como en el espacio público según aumenta la edad disminuyen las discriminaciones. Por otro lado, los espacios educativos de la infancia, adolescencia y juventud (seguramente los más formales) son en los que más

agresiones se denuncian. El ámbito de sanidad muestra que las discriminaciones que se detectan durante la edad adulta doblan o incluso triplican a la edad temprana y a la vejez, correspondientemente. El ámbito laboral evidencia que la edad durante la que nos empleamos es en la que se dan las discriminaciones, manteniéndose similar. Asimismo, en la administración pública y la justicia aparecen porcentajes en las franjas vitales en las que se entra en contacto con estas instituciones, no habiendo apenas diferencia entre las de 25 años y las de 55. Para seguir, los espacios de ocio y cultura de las personas menores de 40 parecen tener más riesgo que los de las personas mayores. Finalmente, las discriminaciones en la familia y las amistades se disparan en el baremo 16-25 años, llegando al 59%.

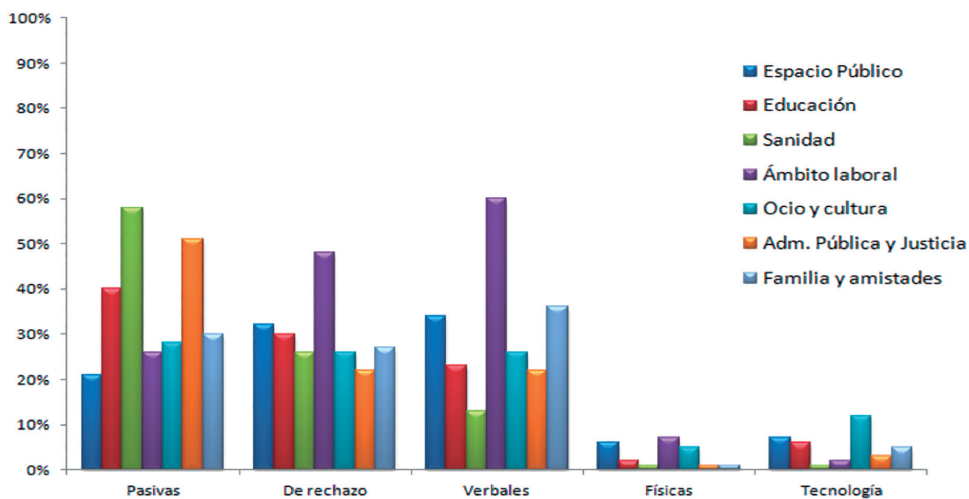


Gráfico 22. Porcentaje de discriminaciones que se da en cada ámbito según tipología.

Como se aprecia, en los ámbitos institucionalizados (Educativo, Sanitario y Administración) las discriminaciones que más se dan son pasivas<sup>24</sup>. Por otro lado, el número de discriminaciones físicas, aunque porcentualmente no sea alto, suma hasta 58 agresiones, cantidad importante de mencionar. Finalmente, las tecnológicas en general, han recibido poca puntuación, por ello, creemos que este aspecto requeriría ahondar con estudios específicos.

Respecto a los ámbitos, es visible el alto índice de discriminaciones de rechazo y verbales que existe en los ambientes laborales. Preocupa también que la Administración Pública y la Justicia, siendo las máximas encargadas del respeto a la sociedad y la diversidad, sigan presentando discriminaciones activas. En general, se puede observar como el espacio público es el ámbito en el que las personas LGTBI+ han manifestado haber sufrido mayor número de discriminaciones de todo tipo. Sobresalen las de rechazo y verbales, repetimos; en número aunque no en porcentaje (ver Anexo 5).

24. Para recordar la tipología de las discriminaciones ver Capítulo "Compartiendo Conceptos" (p. 11).



# DATOS ANALIZADOS POR ÁMBITO

## Introducción

---

Todos los ámbitos recogen 4 apartados:

### > Resumen.

### > Discriminaciones.

Datos significativos respecto al tipo de discriminación, el perfil que la sufre, el tamaño de población en el que ocurre... Además de los gráficos expuestos, en el Anexo 5 se adjuntan tablas.

### > Visibilidad y/o seguridad.

Pregunta obligatoria en el cuestionario. Se basa en medir cada concepto en una escala de 1 (poca) a 5 (absoluta), y compararlos.

### > Necesidades y/o propuestas<sup>25</sup>.

Pregunta opcional y abierta. Las respuestas se han agrupado en cuatro dimensiones generales;

1. Cuidado de la diversidad.
2. Formación.
3. Seguridad.
4. Visibilización.

---

25. Las propuestas tras clasificarlas, se exponen tal cual las han expresado las participantes.

# Espacio público

## >Resumen

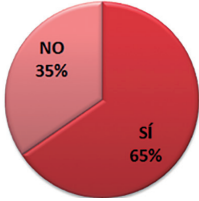
DISCRIMINACIONES	SEGURIDAD	VISIBILIDAD	NECESIDADES	
	Media: 3,17	Media: 2,95	Nº de propuestas.	
	El valor más frecuente: 3 (117 veces)	El valor más frecuente: 3 (92 veces)	Cuidado de la diversidad	23
			Formación	13
			Seguridad	28
			Visibilización	23

Gráfico 23. Porcentaje de personas que han sufrido discriminación.

## >Discriminaciones

En total, 385 discriminaciones se han manifestado en el espacio público, con diferencia el ámbito que más riesgo supone para la diversidad. Las agresiones corresponden a la siguiente tipología:

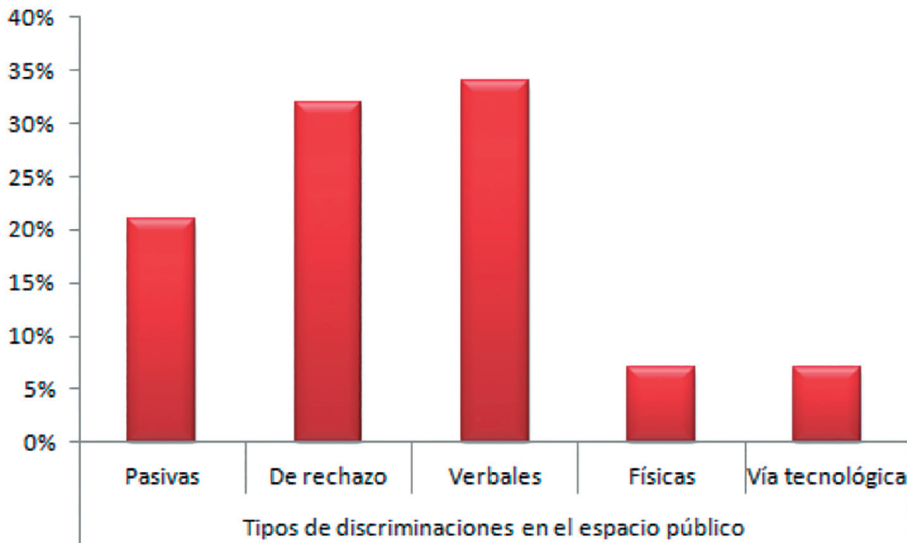


Gráfico 24. Tipos de discriminaciones en el espacio público.

Las miradas, el trato inadecuado, dificultades para acceder, así como insultos, comentarios, chistes son las agresiones más habituales en el espacio público. Igualmente, es importante remarcar que aunque en porcentaje las agresiones físicas son del 6,5%, en cantidad ascienden a 25, cifra importante.

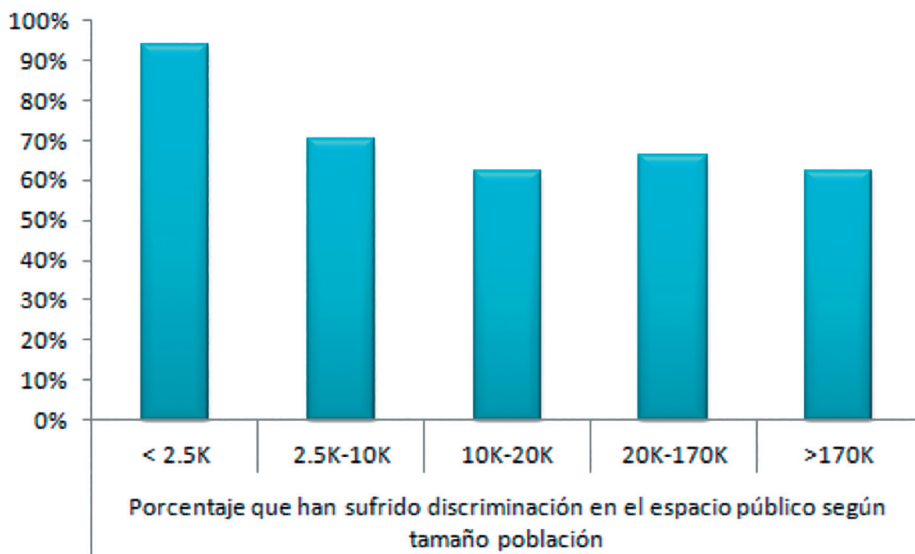


Gráfico 25. Porcentaje de personas que han sufrido discriminación según tamaño población.

Por otro lado, la tasa de agresiones en espacios públicos de municipios de menos de 10.000 habitantes es muy elevada. Al analizar según perfil, se aprecia que el 100% de las personas que se identifican con un género no normativo y el 95% de los gais han sufrido discriminaciones.

Asimismo, las personas menores de 40 años son las que más discriminaciones manifiestan en este ámbito con una tasa alrededor del 71%. A partir de esa edad desciende considerablemente.

Estos datos podrían justificar el fenómeno conocido como “sexilio” (exilio sexual), esto es, tener que abandonar los municipios pequeños por no cumplir con la normatividad sexo-afectiva y de género.

## > Visibilidad y/o seguridad

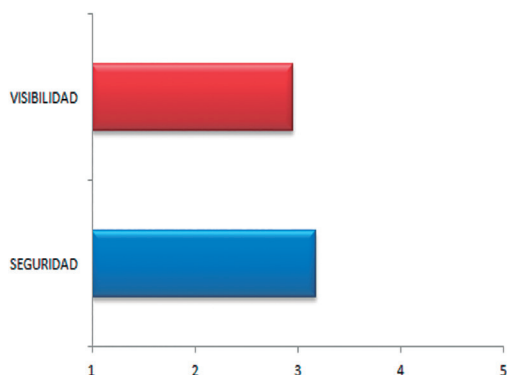


Gráfico 26. Visibilidad y Seguridad sentida en el espacio público.

Las personas manifiestan sentir un nivel medio de seguridad, esto es, no se siente una plena seguridad.

En la misma línea, la visibilidad a pesar de ser 3 el valor más frecuente en las respuestas dadas, tiene una media de 2,95. Lo que significa que muchas personas no se sienten o se hacen visibles en los espacios públicos. Es probable que este dato esté íntimamente vinculado con el nivel de seguridad sentido.

## > Necesidades y/o propuestas

Se han expuesto 87 necesidades relacionadas a la pregunta “Como persona LGTBI+ ¿Qué necesidades y otras cuestiones detectas en el Espacio Público?”.

En la primera dimensión, las demandas manifestadas como **medidas para el cuidado de la diversidad** están relacionados con:

- La normalización de la diversidad,
- Fortalecer actitudes de respeto y civismo,
- Lenguaje no excluyente,
- Fomento de la empatía y la afectividad,
- Cuestionar la heteronorma y el género binario,
- Transformar y/o flexibilizar el ideario colectivo,
- Promover baños no segregados,
- Mayor apoyo institucional hacia el colectivo,
- Incluir realidades LGTBI+ en políticas de igualdad y/o acciones a través de “La casa de la mujer”.

Aún y todo, en varias ocasiones se manifiesta que lo que más falta hace es que el tiempo transcurra.

La dimensión de la **formación** se ha entendido como:

- Información en las calles,
- Educación para el tratamiento de prejuicios, valores, conciencia de la diversidad,
- Crecimiento de la perspectiva feminista para el decrecimiento de la heteronorma y la masculinidad hegemónica.

Relacionado con la **seguridad**, muchas personas han expresado miedo en los espacios públicos y la necesidad de desarrollar estrategias de invisibilización para la supervivencia, lo cual está directamente relacionado al hecho de ser el ámbito en el que se expresan más agresiones, tanto físicas como verbales. Las propuestas recibidas son:

- Garantizar espacios públicos seguros,
- Desarrollar el derecho a la protección real,
- Que la misma población ante agresiones reaccione y brinde apoyo,
- Espacios no mixtos para interactuar y conocer personas sin riesgos,
- Fomentar lugares identificables como seguros (LGTBI+friendly) para el colectivo.

Finalmente, 23 propuestas hacen referencia, de alguna manera, a la **visibilización**:

- Mostrar más referentes positivos,
- Mayor visibilidad en temas publicitarios,
- Acciones que muestren y celebren la diversidad,
- Revisión de las imágenes de los logotipos,
- Visibilizar cuerpos fuera de la norma,
- Exponer banderas del orgullo,
- Evidenciar en/a través de medios de comunicación las identidades, orientaciones y/o modelos de familias diferentes,
- Que las lesbianas, bisexuales y las personas transexuales tengan preferencia frente a los gais, como acción positiva.

## Ámbito educativo

---

Todos los números corresponden solo a las personas que han marcado estar estudiando actualmente, siendo una muestra de 103 personas. Aún y todo, los datos generales y las de los/as estudiantes son muy parecidos.

## >Resumen

DISCRIMINACIONES	SEGURIDAD	VISIBILIDAD	NECESIDADES	
	Media: 3,50	Media: 2,73	Nº de propuestas.	
	El valor más frecuente: 3 y 4 (89 veces)	El valor más frecuente: 2 (91 veces)	Cuidado de la diversidad	18
			Formación	44
			Seguridad	12
			Visibilización	34

Gráfico 27. Porcentaje de personas que han sufrido discriminación.

## >Discriminaciones

Al mirar los datos **de las personas menores de 16 en concreto el número que manifiesta haber sufrido algún tipo de discriminación se eleva hasta el 71%.**

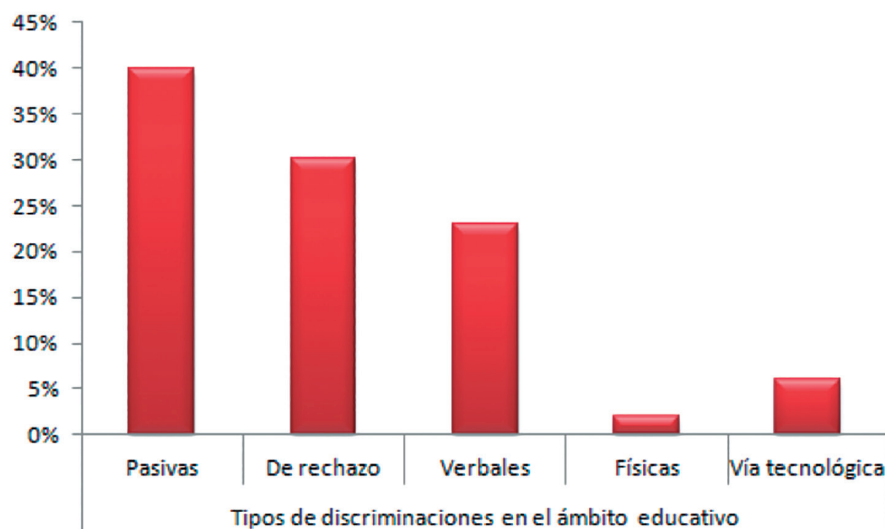


Gráfico 28. Tipos de discriminaciones en el ámbito educativo.

Las discriminaciones pasivas, esto es, el no reconocimiento de la DSG y la falta de apoyo son la forma más denunciada; les siguen las de rechazo y las verbales, esto es, miradas, exclusión activa, insultos, comentarios, etcétera.

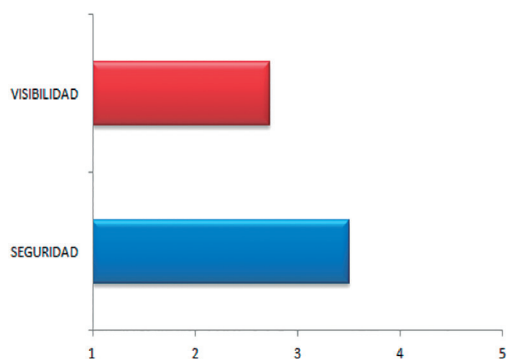
De nuevo las personas con identidad queer, agénero, no binarie... son las que con más frecuencia denuncian discriminaciones en este ámbito, llegando al 66,67%. De hecho, las dos agresiones físicas expuestas se dan en personas de identidades de este tipo. Les siguen, como víctimas, los chicos con un 47,70% y finalmente las chicas con un 32,56%.

Si extraemos los datos de las personas trans\*, éstas manifiestan en el 66,6% de las ocasiones haber sido receptoras de rechazo y en el 77,7% haber sufrido discriminación indirecta. Estos datos posicionan las agresiones a las personas trans\* muy por encima de la media.

No existen diferencias significativas entre los diferentes tamaños de población. Sin embargo, sí hay diferencias según la edad, siendo las personas más jóvenes las que más discriminaciones manifiestan. Aún y todo, para analizar datos específicos de este ámbito existen distintos estudios<sup>26</sup>.

### > Visibilidad y/o seguridad

Si observamos la media ponderada de la puntuación en cuanto a la seguridad sentida en el ámbito educativo, obtenemos una nota de aproximadamente 3,5 en una escala del 1 al 5.



Por otro lado, la visibilidad no llega al valor medio, de hecho, el más marcado ha sido el 2, esto es, poca visibilidad de la DSG. Se evidencia la necesidad de hacer más visible la diversidad y sus referentes.

Gráfico 29. Visibilidad y Seguridad en el ámbito educativo.

### > Necesidades y/o propuestas

En este ámbito las necesidades sobre **cuidado de la diversidad** hacen referencia a:

26. Por ejemplo: estudios realizados por el Gobierno Vasco o la Asociación Gehitu.

- Que se trabaje una efectiva coeducación,
- Que la educación se revise para ser feminista y no binarie,
- Fomentar con naturalidad la diversidad y normalizarla,
- Suprimir los baños y vestuarios masculinos y femeninos,
- Impartir una educación basada en la diversidad,
- Actividades deportivas inclusivas, equipos mixtos...

Respecto a las necesidades indicadas con respecto a la **formación** en el ámbito educativo, todas las propuestas se podrían separar en tres grandes apartados:

### **Formación en general**

- Incidir en todos los agentes de la comunidad educativa (profesorado, alumnado y familias-tutores/as),
- Repartir información, trabajar la empatía, organizar charlas sobre educación en diversidad afectivo-sexual.

### **Formación para el alumnado**

- Una educación sexual que se base en la realidad diversa de las relaciones (para con nosotros/as/es y con el resto de personas), dejando de lado una educación que solo hable de las relaciones heterosexuales
- Se expone la necesidad de que el currículum especifique aún más la obligatoriedad de trabajar esta información.

### **Formación para el Profesorado**

- 13 veces se manifiestan propuestas para formación en temas LGTBI+ con el objetivo de que identifiquen con mayor rapidez exclusiones y/o traten sin dificultades estas cuestiones.

Como **seguridad** se reclaman:

- Recursos y programas reforzados contra la exclusión,
- Medidas y estrategias eficaces,
- Concienciación y activación del alumnado como garantes frente a las agresiones.

Estas propuestas van ligadas a propuestas en torno a la formación. A mayor formación y motivación, mayor capacidad de brindar seguridad.

Finalmente, para la **visibilización** se proponen:

- Libros de texto que reflejen la diversidad,



- Campañas, posters e imágenes con referentes lgtbi+.
- Muestra de casos reales -no estereotipos- y metodologías que reflejen muchas formas de vida (películas, cuentos, etcétera).

## Ámbito sanitario

### >Resumen

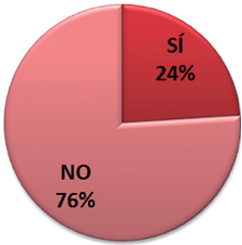
DISCRIMINACIONES	SEGURIDAD	VISIBILIDAD	NECESIDADES Nº de propuestas.	
	Media: 3,6	Media: 2,75	Cuidado de la diversidad	12
	El valor más frecuente: 4 (92 veces)	El valor más frecuente: 2 (90 veces)	Formación	26
			Seguridad	16
			Visibilización	11

Gráfico 30. Porcentaje de personas que han sufrido discriminación.

### >Discriminaciones

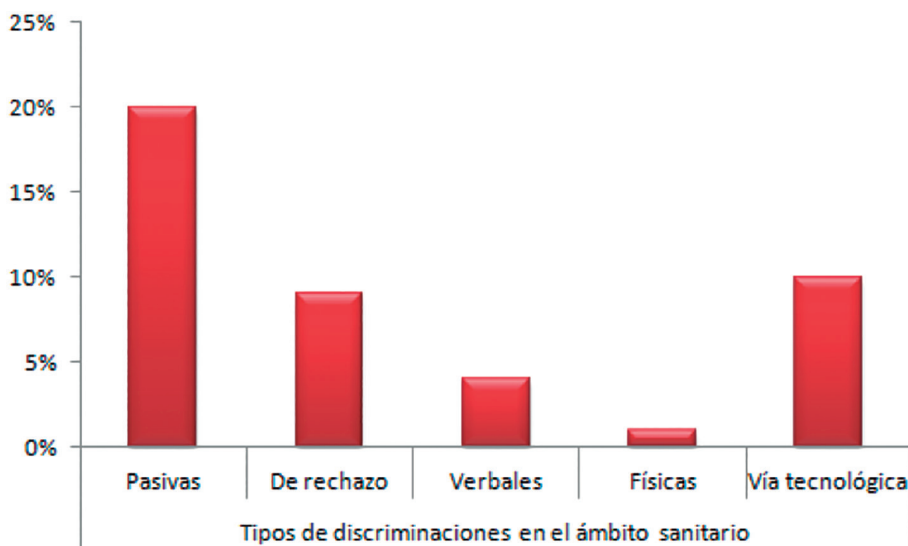


Gráfico 31. Tipos de discriminación en el ámbito sanitario.

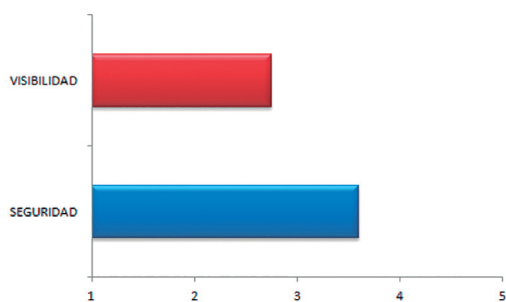
Las elevadas discriminaciones pasivas del sistema sanitario se vinculan al trato y construcción del mismo desde la perspectiva hetero-cis patriarcal. En consecuencia, la diversidad de las relaciones y personas no están contempladas y/o sus realidades no gozan de tanto conocimiento por parte de las personas profesionales.

Las lesbianas, tanto cis como trans\*, son las que más agresiones pasivas y de rechazo han denunciado. Las personas trans\*, en todo el espectro de géneros, también manifiestan altos índices de discriminaciones de este tipo, hasta el 71% expone haberlas sufrido.

Respecto a las discriminaciones vía tecnológica, aunque en número están repartidas entre chicas, chicos e identidades no normativas, proporcionalmente son estas últimas las que más las sufren. Entendemos que cuando las personas encuestadas indican sufrir discriminación por vía tecnológica en el ámbito sanitario, se refieren a que los procedimientos telemáticos/informaticizados no contemplan las opciones diversas.

### > Visibilidad y/o seguridad

Las personas LGTBI+ sienten un nivel de seguridad por encima de la media para expresarse como son en los espacios sanitarios. De hecho, el valor más frecuente ha sido el 4, esto es, “bastante seguridad”.



Sin embargo, no sienten que la DSG sea visible, esté representada o se le dedique la atención que requiere.

Gráfico 32. Visibilidad y Seguridad en el ámbito sanitario.

### > Necesidades y/o propuestas

En el ámbito sanitario las **medidas para el cuidado de la diversidad** siguen la línea de:

- Mejorar el trato de las/os profesionales,
- Utilizar un lenguaje que refleje la diversidad,
- Apertura,

- Deconstrucción de prejuicios,
- Revisión de los impresos que invisibilizan y/o excluyen,
- Creación de protocolos,
- Incluir perspectiva feminista y de la diversidad en el diseño de las políticas sanitarias
- Acabar con la obligatoriedad de estar en matrimonio para tener hijos/as.

La **formación** que se propone gira en torno:

- Sensibilización de las/os profesionales,
- Hacerles conscientes de que tienen pacientes lgtbi+ para no provocar situaciones incómodas,
- Formación de profesionales de sanidad en temas como: métodos de protección en parejas cis-lésbicas, cuestiones hormonales en las personas transexuales e invertir en investigación sobre realidades trans\* e intersexuales, con el fin de generar conocimiento y una mejor atención.

La dimensión de la **seguridad** en el ámbito sanitario cobra relevancia ya que la patologización del colectivo (personas trans\*, intersexualidad, promiscuidad e ITS<sup>27</sup> ...), y la presunción de heterosexualidad se entienden como riesgos para la salud de las personas LGTBI+. Estas dos perspectivas de trabajo hacen que las personas del colectivo no reciban información adecuada a sus características, así como un trato de enfermos/as que perpetúa un estigma, estereotipos y prejuicios.

Las propuestas relacionadas con la **visibilidad** se basan en:

- Campañas con modelos diversos de personas y relaciones,
- Banderas del orgullo en centros sanitarios y publicidad.

## Ámbito laboral

---

Los datos corresponden solo a las personas que han manifestado estar empleadas o haberlo estado alguna vez, y supone una muestra de 196 personas.

27. Desde las Asociaciones se aboga por utilizar el término ITS (Infección de Transmisión sexual) en vez de ETS (Enfermedad de transmisión sexual) por no aportar más estigma al significado de las mismas. Lo que se transmiten mediante ciertas prácticas sexuales son infecciones, no enfermedades en sí, por lo que utilizar esa terminología sería patologizante. El ejemplo más claro sería el del VIH/SIDA, ya que lo que se transmite es la infección, no la enfermedad.

## >Resumen

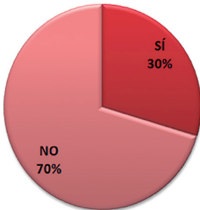
DISCRIMINACIONES	SEGURIDAD	VISIBILIDAD	NECESIDADES	
	Media: 3,19	Media: 2,67	Nº de propuestas.	
	El valor más frecuente: 3 (90 veces)	El valor más frecuente: 2 (95 veces)	Cuidado de la diversidad	7
			Formación	20
			Seguridad	25
			Visibilización	10

Gráfico 33. Porcentaje de personas que han sufrido discriminación.

## >Discriminaciones

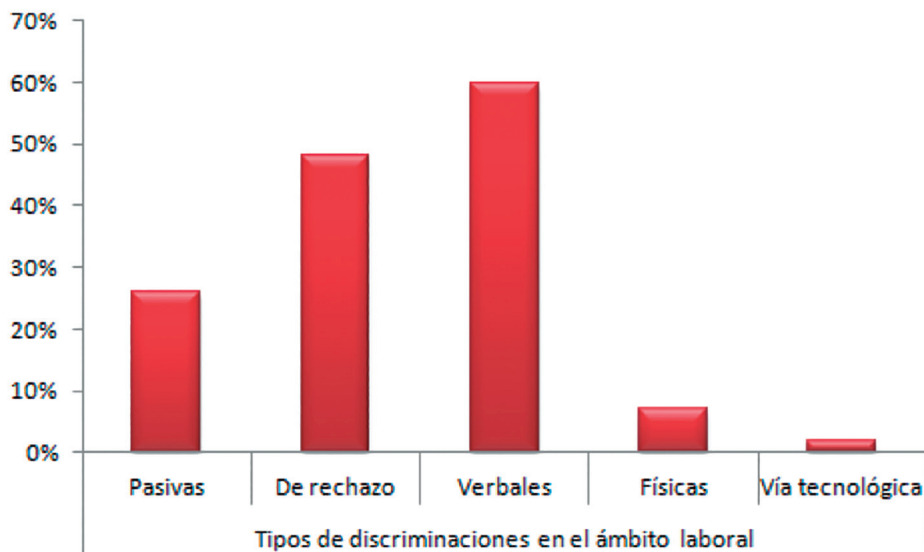
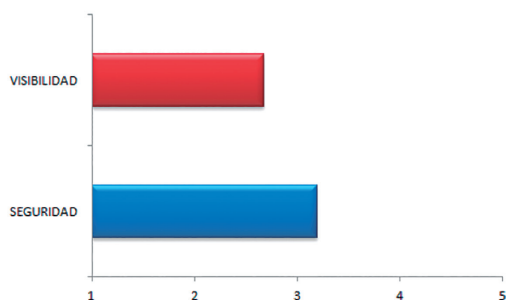


Gráfico 34. Tipos de discriminación en el ámbito laboral.

En el mundo laboral las agresiones verbales son la forma de discriminación más frecuente, esto es, en los espacios laborales los comentarios, chistes y/o motes LGTBI+fobos son habituales. Además, proporcionalmente, comparado con los demás ámbitos es donde más se dan.

Asimismo, entre las personas empleadas, son las personas en el rango de edad 25-55 las que más discriminaciones han manifestado. Respecto al tamaño de población de residencia no se observan diferencias significativas.

### > Visibilidad y/o seguridad



Las personas LGTBI+ no se sienten completamente seguras en sus espacios de trabajo para mostrarse como son. Si bien es cierto, sienten algo de seguridad pero esto no es suficiente para poder desempeñarse con plena tranquilidad.

Gráfico 35. Visibilidad y Seguridad en el ámbito laboral.

Respecto a la visibilidad, sienten que está poco representada, por ello, el 2 “poca” fue el valor más veces marcado.

### > Necesidades y/o propuestas

Las necesidades exteriorizadas en el ámbito laboral para el **cuidado de la diversidad** están unidas a medidas específicas para el respeto de las personas LGTBI+ como:

- Protocolos,
- Declaraciones expresas por parte de las direcciones de empresas, etcétera.

En el caso de la **formación** se plantea:

- Sensibilización para no tener que dar explicaciones o el cese de chistes lgtbi+fobos.
- Varias personas comentan que en la edad adulta situaciones así no deberían ocurrir y lo ligan a una pobre educación en igualdad.

Respecto a la **seguridad**, más de quince veces se ha expresado la necesidad de esconder sus características por miedo a las consecuencias en sus empleos, así como, tener que reproducir roles normativos por “exigencias profesionales”. Asimismo, las personas en situación de transexualidad son las que más dificultades y necesidades exponen para acceder al empleo, y por consiguiente para llevar una vida autónoma y con oportunidades. Por todo ello, se piden garantías de protección, tanto para acceder al empleo (ej.: empleos protegidos, o cupos...) como para las consecuencias que pueda tener expresar ser una persona LGTBI+.

Las propuestas relacionadas con la **visibilidad** abarcan desde mostrar la diversidad a través de referentes hasta la normalización.

## Ocio y cultura

### >Resumen

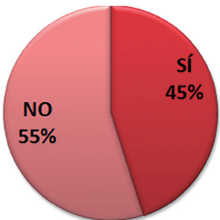
DISCRIMINACIONES	SEGURIDAD	VISIBILIDAD	NECESIDADES	
			Nº de propuestas.	
	Media: 3,57	Media: 3,18	Cuidado de la diversidad	10
	El valor más frecuente: 4 (91 veces)	El valor más frecuente: 3 (87 veces)	Formación	20
			Seguridad	24
			Visibilización	28

Gráfico 36. Porcentaje de personas que han sufrido discriminación.

## > *Discriminaciones*

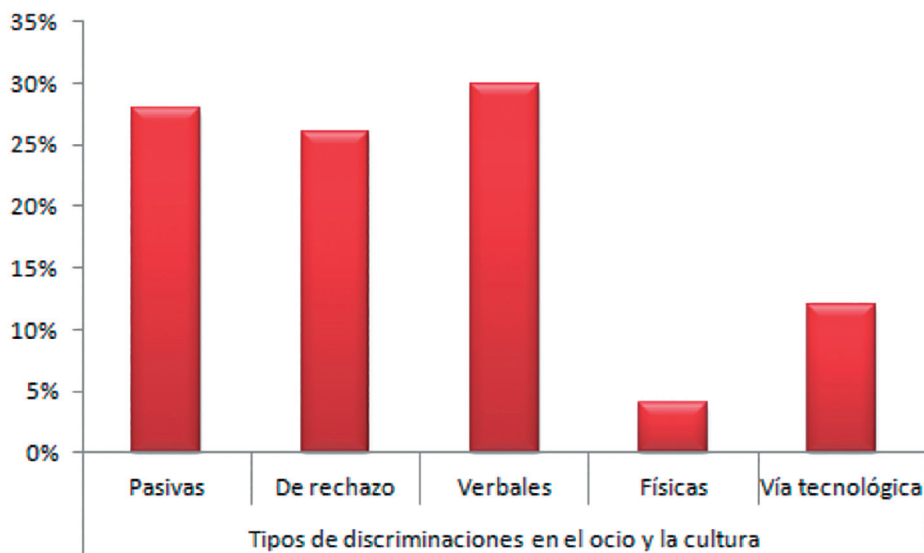


Gráfico 37. Tipos de discriminación en el ocio y la cultura.

En los espacios de ocio y cultura los tipos de discriminaciones están bastante repartidos entre las pasivas, las de rechazo y las verbales, le siguen las tecnológicas con bastante diferencia. De todas formas, este ámbito presenta los niveles de discriminaciones vía redes sociales, internet, etcétera más altos. Tiene sentido ya que, habitualmente, son utilizadas con más frecuencia para disfrutar en nuestro tiempo libre.

Las personas identificadas con un género binario (chica-chico) presentan parecidos niveles de discriminación, alrededor del 43% ha respondido haberlas sufrido. Sin embargo, una vez más, las personas identificadas con un género no normativo como agénero, bigénero o queer manifiestan haber sufrido más agresiones (66,67%).

Estas mismas cifras se mantienen al comparar las personas cis con las trans\* correspondientemente, esto es, alrededor del 41% de las personas cis manifiestan discriminaciones frente al 66,7% (chicos trans), el 75% (chicas trans) y el 100% (trans no binaries) de la categoría transgénero.

El número de agresiones que manifiestan haber recibido las mujeres cis bisexuales y cis lesbianas son similares, excepto si nos fijamos en las acciones de discriminación verbal, tipo de discriminación en el que las lesbianas superan considerablemente a las primeras.

El tamaño de población no parece ser un factor clave en este ámbito. Sin embargo, respecto a la edad, las personas más jóvenes presentan mayores

niveles de discriminación, por lo que, se podría afirmar que sus espacios de ocio y cultura conllevan más riesgo que los de las personas adultas.

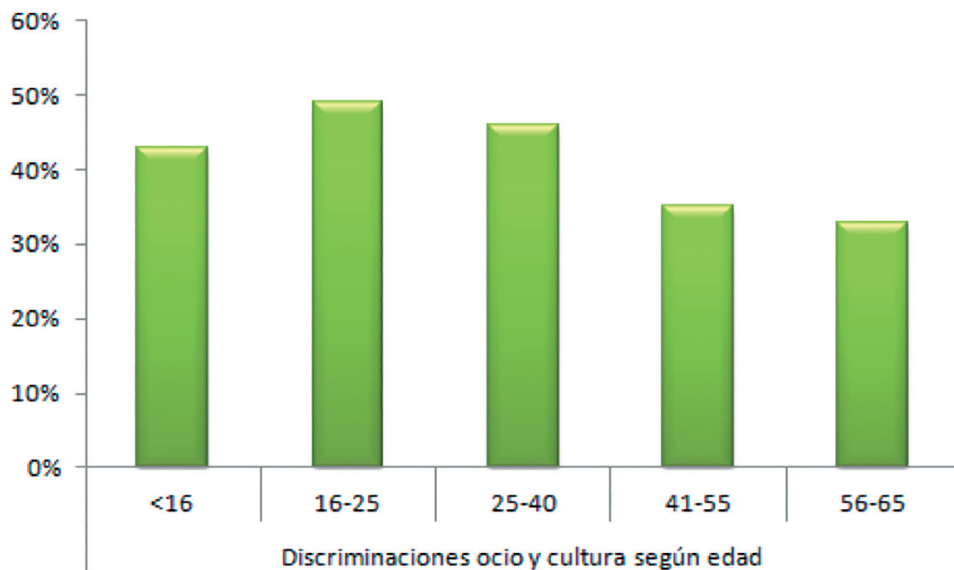
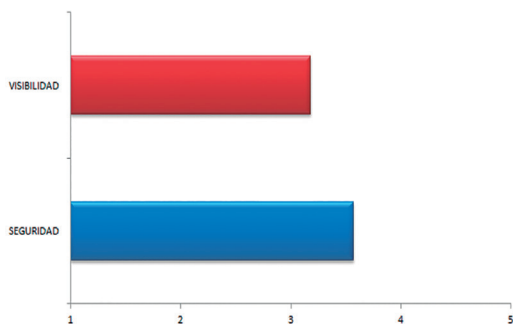


Gráfico 38. Porcentaje de discriminaciones según edad.<sup>28</sup>

### > Visibilidad y/o seguridad



En los espacios de ocio y cultura las personas LGTBI+ sienten seguridad por encima del valor medio para mostrarse tal y como son. A pesar de que el 45% ha manifestado haber sufrido agresiones.

La visibilidad sigue presentándose como un reto.

Gráfico 39. Visibilidad y Seguridad en los espacios de ocio y cultura.

28. Se descartan las personas mayores de 65 por ser una muestra pequeña.



## > Necesidades y/o propuestas

Las **medidas para el cuidado** de la diversidad en espacios de ocio y cultura se vinculan a:

- Desarrollar herramientas para la aceptación,
- “Des-estigmatizar” a las lesbianas y/o a cualquiera con otras identidades/géneros,
- Reaccionar frente a las injusticias,
- Crear oferta para múltiples públicos,
- Construir puentes entre el colectivo LGTBI+ y otros colectivos.

Respecto a la **formación** que se pudiera trabajar en estos espacios se plantean: campañas de sensibilización, concienciación y difusión de información con perspectiva LGTBI+.

Muchas propuestas, en concreto 24, se han relacionado con el concepto de **seguridad**, muestra de la necesidad latente. Entre ellas se plantean:

- Más espacios organizados por las mismas personas lgtbi+,
- Espacios solo para mujeres o solo lgtbi+s (desexualizando estos espacios y/o su imaginario),
- Desarrollar mecanismos de conciencia y/o defensa frente a agresiones,
- Mayor control de las redes sociales y la LGTBI+fobia.

Las proposiciones de **visibilidad** en este ámbito han sido abundantes. Se vinculan a medidas como:

- Fomentar referentes públicos diversos enfatizando en figuras femeninas a través de publicidad,
- Actividades (pseudo)educativas,
- Representación lgtbi+ en muestras culturales,
- Visibilización del deporte profesional tanto femenino como masculino, así como deportistas célebres LGTBI+.
- También se plantea transversalizar perspectivas feministas y de diversidad en diferentes ámbitos culturales y no reducir los productos-movimientos a junio.

# Administración y Justicia

## >Resumen

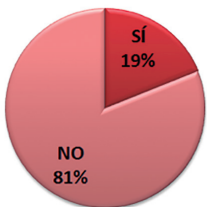
DISCRIMINACIONES	SEGURIDAD	VISIBILIDAD	NECESIDADES	
			N° de propuestas.	
	Media: 3,23	Media: 2,60	Cuidado de la diversidad	26
	El valor más frecuente: 3 (92 veces)	El valor más frecuente: 2 (95 veces)	Formación	14
			Seguridad	5
			Visibilización	15

Gráfico 40. Porcentaje de personas que han sufrido discriminación.

## >Discriminaciones

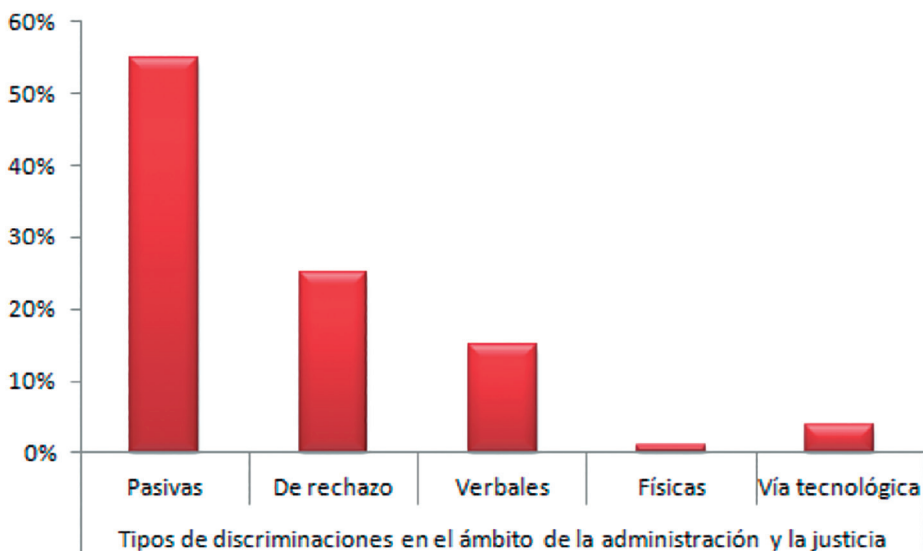


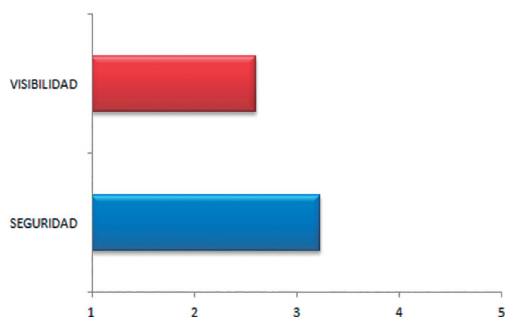
Gráfico 41. Tipos de discriminaciones en la Administración y la Justicia.

Las discriminaciones indirectas son las más denunciadas en este ámbito, esto es, en las Administraciones Públicas y la Justicia se hace evidente la violencia estructural o dicho de otra manera, la negación de necesidades a determinado grupo de personas. Aunque aparentemente sean leyes, decretos, prácticas, impresos, procesos... neutros, el colectivo LGTBI+ no siente que haya representación y/o protección de la diversidad, de sus realidades.

Asimismo, las personas cis marcan muchas menos discriminaciones que las no binaries, transgéneros o transexuales. La edad o el tamaño de población no se tornan significativos.

### > Visibilidad y/o seguridad

La seguridad vuelve a presentar un nivel medio. Las personas LGTBI+ no sienten plena inseguridad para mostrarse como son en las Administraciones y Justicia, pero tampoco una completa tranquilidad.



Sin embargo, la visibilidad presenta el valor más bajo de todos, 2,6 de media, esto es, las personas DSG no sienten la diversidad representada en las instituciones.

Gráfico 42. Visibilidad y Seguridad en la administración y la justicia.

### > Necesidades y/o propuestas

La Administración Pública y la Justicia presentan un alto índice de discriminaciones pasivas, por ello las medidas para el **cuidado de la diversidad** que se proponen se vinculan a este tipo de violencia:

- Que los/as profesionales comprendan las posibles situaciones de vulnerabilidad,
- No presunción de la heterosexualidad,
- Mecanismos contra la exclusión,
- Mejorar el trato en los cambios documentales y que la carga burocrática de ello sea menor,

- Tratar según el género de autodefinición independientemente de si en los documentos está cambiado o no,
- Cuidado del lenguaje sexista,
- Cambiar las leyes,
- Que se reconozcan las personas no binaries-transgéneros,
- Igualdad en los procesos de formación de familia, esto es, acabar con las dificultades que se imponen a los diversos modelos de familias.

Las necesidades de **formación** se expresan en forma de cursos de sensibilización en DSG a los/as profesionales jurídicos/as, policía, administrativos/as, etcétera.

La **seguridad** se relaciona con el diseño de políticas que reflejen y aseguren el bienestar de la diversidad, esto es, sin perspectiva heteropatriarcal, así como más medidas de protección frente a agresiones LGTBI+fóbicas.

Las necesidades de **visibilización** en este espacio son altas. Se propone

- Revisar los impresos hetero-cis-normativos y plantear formularios que no especifiquen el género o que permitan elegir el autodefinido,
- Cuidar el lenguaje,
- Referentes y publicidad con contenido lgtbi+ dentro o desde la misma administración.

## Ámbito familiar y amistades

### >Resumen

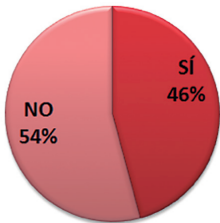
DISCRIMINACIONES	SEGURIDAD	VISIBILIDAD	NECESIDADES Nº de propuestas.	
	Media: 3,74	Media: 3,25	Cuidado de la diversidad	24
	El valor más frecuente: 5 (93 veces)	El valor más frecuente: 3 (82 veces)	Formación	12
			Seguridad	9
			Visibilización	8

Gráfico 43. Porcentaje de personas que han sufrido discriminación.

## > Discriminaciones

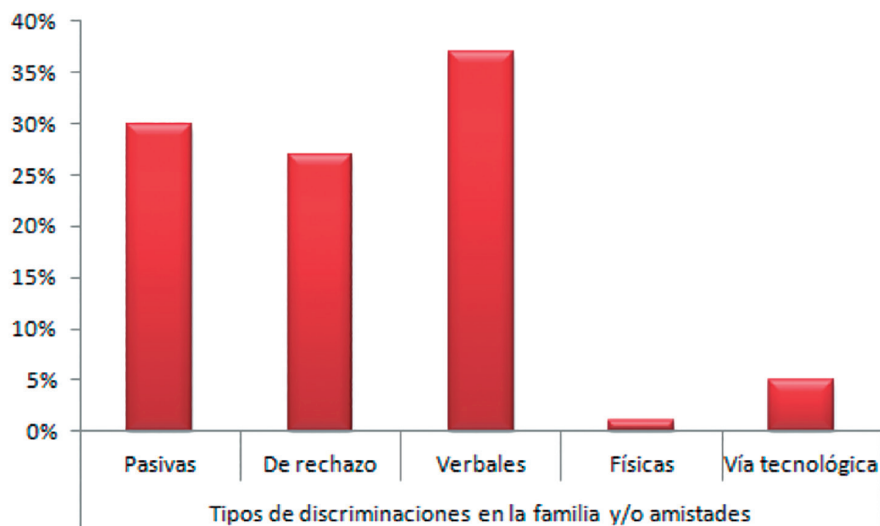


Gráfico 44. Tipos de discriminación en la familia y/o amistades.

Independientemente del tamaño de población, en el ámbito familiar y de amistades el colectivo LGTBI+ denuncia, sobre todo, agresiones verbales. Le siguen de cerca las discriminaciones pasivas: falta de apoyo y/o aceptación, así como las de rechazo: miradas, trato inadecuado, etc.

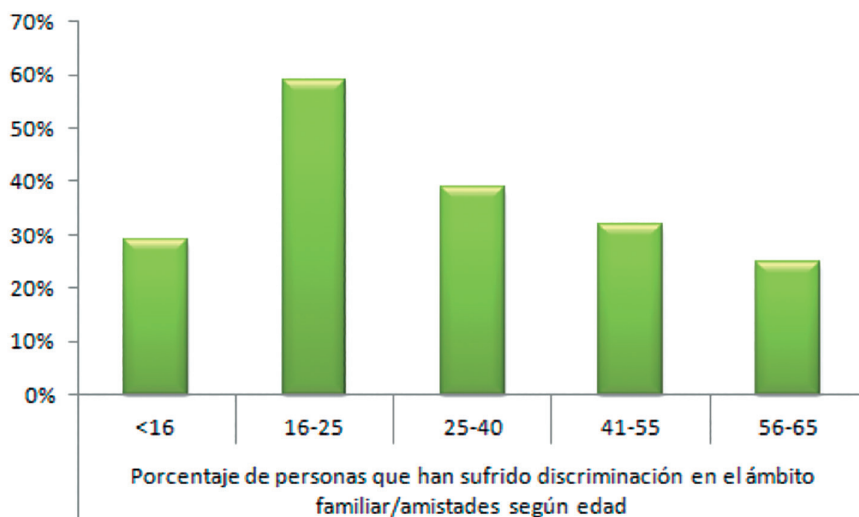
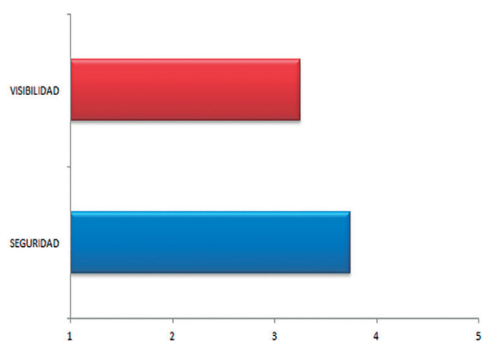


Gráfico 45. Porcentaje de personas que han sufrido discriminación en el ámbito familiar o de amistades según edad.<sup>29</sup>

29. Se descartan las personas mayores de 65 por ser una muestra pequeña.

El dato más alarmante es el que corresponde al intervalo de edad 16-25, ya que el 59% de la juventud manifiesta sufrir agresiones en su ámbito más cercano y en el entorno que, en principio se supone, debe aportar mayor protección. Al analizar esta franja de edad en profundidad no aparece ninguna orientación afectivo-sexual que sufra más discriminación en especial. Sin embargo, las personas intersexuales (100%) y las trans\* (80%) parecen ser los perfiles más vulnerables a estos ataques. El aumento de discriminaciones en ese momento vital podría relacionarse con el momento de hacer pública totalmente la autodefinición y/o de reivindicación de la sexualidad.

### > Visibilidad y/o seguridad



La familia y amistades son los espacios donde las personas LGTBI+ más seguras se sienten para mostrarse como son, el valor ha alcanzado el 3,74, siendo 5 el más frecuente. Esto deja entrever, que aunque algunas personas hayan destacado sentirse completamente seguras, otras han manifestado todo lo contrario.

La media de las puntuaciones dadas en lo que se refiere a la visibilidad, sin embargo, no es tan alta (3,25).

Gráfico 46. Visibilidad y Seguridad en la familia y amistades.

### > Necesidades y/o propuestas

En la familia y amistades, las **medidas para el cuidado** que se plantean son:

- Trabajar los prejuicios,
- La necesidad de aceptación y normalización,
- Brindar apoyo por parte de familiares a las personas LGTBI+.

En lo que se refiere a la formación se proponen:

- Formaciones para madres y padres,
- Campañas de sensibilización sobre diversidad sexual e iniciativas de información a las familias.

En el plano de la **seguridad** se evalúan como puntos clave:

- Las redes de apoyo, tanto entre familias como con asociaciones de madres y padres de personas LGTBI+.

Finalmente, relacionado con la **visibilidad** se plantea:

- Promover, a través de medios de comunicación, campañas de visibilización y/o concienciación de los modelos y realidades familiares no normativos,
- Mostrar referentes concretos en el tema.





5

RESULTADOS DE LAS  
ENTREVISTAS Y  
GRUPOS FOCALES

Tal como indicábamos más arriba, en la exposición sobre la metodología, atender solamente a los números para entender la realidad de las personas y sociedad puede llevarnos a una visión parcial y excluyente. De ahí que el método de esta investigación incluya, además del cuestionario electrónico, la realización de entrevistas y grupos de discusión que nos permite acercarnos a diversos perfiles identificados como especialmente interesantes para la información que se espera obtener del estudio: personas extranjeras, mayores, infancia, con pocos recursos... De esta manera, se recogen algunas de esas realidades que no han accedido al cuestionario electrónico y/o se posibilita su presencia y visibilización.

Son 20 las **entrevistas semi-estructuradas** que se han realizado. A continuación se recuerdan los perfiles de las participantes, así como las abreviaciones que utilizaremos durante el análisis:

12 informantes clave:

1. MUJER TRANS, AUTÓCTONA: mujer trans, autóctona, joven, activista.
2. CHICA BISEXUAL, D.F<sup>30</sup>: mujer bisexual, diversidad funcional, autóctona, 19 años.
3. CHICO TRANS, PUEBLO GITANO: hombre transexual, pueblo gitano, 19 años.
4. MUJER TRANS, EXTRANJERA: mujer trans, origen extranjero, víctima violencia machista.
5. GAY, D.F: gay, diversidad funcional, autóctono, 51 años.
6. CHICO TRANS\*, AUTÓCTONO: chico trans\*, autóctono, 23 años.
7. CHICA ASEXUAL: mujer asexual, autóctona, joven.
8. BOLLERA INTERSEXUAL: bollera, intersexual, joven.
9. LESBIANA, MAYOR: lesbiana, activista, 60 años.
10. NO BINARIE, <2500: No binarie, bisexual, autóctone, joven, <3000 municipio habitantes.
11. MUJER TRANS, TRABAJADORA SEXUAL o MUJER TRANS, SOLICITANTE ASILO: mujeres trans, origen extranjero, trabajadora sexual y solicitantes de asilo.
12. MARICA, <2500: marica, autóctono, joven.

---

30. D.F: Diversidad Funcional.

8 asociaciones y/o profesionales:

1. CASA MUJERES: Casa de las Mujeres Donostia.
2. AUKERA: Servicio Aukera. Información para quienes ejercen la prostitución.
3. CHRYSALLIS: Chrysallis Euskal Herria. Asociación Menores Transsexuales.
4. BERDINDU PERTSONAK: Berdindu Pertsonak. Servicio del Gobierno Vasco para personas LGTBI+.
5. BERDINDU ESKOLAK: Berdindu Eskolak. Servicio del Gobierno Vasco para temas LGTBI+ en las escuelas.
6. AYTO. ZARAUTZ: Ayuntamiento Zarautz. Departamento equidad.
7. FUND. MATÍA: Fundación Matía. Servicio sociosanitario a la dependencia.
8. LAB Y ESK: CAF Beasain. Empresa de suministros ferroviarios. Sindicatos LAB y ESK.

Los 3 **grupos de discusión** han contado con los siguientes perfiles. En este caso no se asignará abreviatura a cada persona:

#### CHICOS/HOMBRES

1. Bisexual, autóctono, joven.
2. Trans, bisexual, autóctono, joven.
3. Gay, origen extranjero, solicitante asilo, joven.
4. Marica, autóctono, diversidad funcional, joven.
5. Gay, autóctono, VIH, activista.
6. Gay, autóctono.
7. Gay, autóctono, activista.

#### NO BINARIE

1. género, demisexual, autóctonx, 15 años.
2. No binarie transgénero, bisexual, autóctonx, 21 años.
3. Gay, drag, autóctonx, 29 años.

## CHICAS/MUJERES

1. Lesbiana, autóctona, activista, 67 años
2. Lesbiana, autóctona, joven.
3. Bollera autóctona, activista, joven.
4. Bisexual, autóctona, 2ª generación, joven.
5. Bisexual, autóctona, activista, joven.
6. Bisexual, autóctona, joven.

Separar las discriminaciones de las necesidades, en muchas ocasiones, se vuelve ardua tarea. Muchas veces, una crea la otra y viceversa, esto es, están en relación. Por ello, analizar experiencias de vida con una clasificación muy estructurada diferenciando entre agresiones y necesidades no es posible.

Las entrevistas y los grupos de discusión nos han permitido conocer multitud de realidades. Se trata de acceso directo a narraciones y testimonios de vida particulares. Todos ellos contruidos por discriminaciones, necesidades, estrategias de supervivencia, deseos de cambio, recuerdos agradables, compañeros/as de vida, referentes y un sinfín de vivencias que les hacen ser a estas personas quienes hoy son en este contexto.

# RESULTADOS POR ÁMBITOS

Se procede a destacar los aspectos más relevantes observados en la entrevistas y grupos de discusión, clasificados, al igual que hemos hecho con los datos cuantitativos, por ámbito vital.

## ESPACIO PÚBLICO

El espacio público significa para algunas personas el ejercicio de la ciudadanía, de las relaciones sociales y del desarrollo de los derechos. Para otras significa riesgo, dolor, agonía.

### Discriminaciones

---

#### > Las miradas

**Las miradas** son uno de los grandes temas en el colectivo LGTBI+. Da igual la sigla a la que se pertenezca, las miradas interpelan y el único margen de maniobra queda en las ganas, fuerzas o capacidades de recepción de la persona que recibe esa mirada:

**AUKERA:** Es impresionante. Es acompañar a una mujer transexual por la calle y todas las personas se quedan mirando, tanto hombres como mujeres, yo me siento muy violenta. Vas en el tren y la gente se gira y se queda mirando y diciendo: ¡Dios mío!

**GAY:** Agresión física y eso no, pero miradas, burlas y mofas sí, pero a mí no me importa, me da igual. Yo creo que no hago daño a nadie. Entonces, de hecho me gusta que se visibilice, si veo que les molesta lo voy a hacer más. No por molestar si no porque creo que es un tema educativo y si no lo ven, nunca van a cambiar...

Vivir estas miradas constantemente y la educación heteronormativa pueden derivar en una "paranoia" interiorizada...

**GAY, VIH:** A mí me pasa muchas veces con mi pareja (...) Noto que según dónde estoy (solo) nadie me está apuntando con el dedo, pero que cuando voy con él alguien nos está mirando directamente diciendo: mira esa pareja de maricones.

Los autobuses, las calles... son espacios donde características concretas se vuelven visibles y vulnerables a las agresiones, es el caso del origen, la orientación y el passing:

**GAY, EXTRANJERO:** En esta ciudad no sé si es peor ser gay o ser latino gay; no sé qué es peor si ser latino o ser gay. He recibido comentarios en el trabajo, en el bus, en la calle... Tengo una amiga que es una chica trans y por la calle recibimos ofensas (...) Incluso dentro del colectivo LGTB existe aún esa doctrina heterosexual.

Todo ello puede llevar a **estrategias de invisibilización** para la protección y seguridad de las miradas, los comentarios, las agresiones sexuales:

**BOLLERA INTERSEXUAL:** No he sufrido muchos ataques, pero tal vez sí existe el miedo de hasta qué punto puedo manifestarme en mi pueblo. Nunca he sufrido ataques ni discriminaciones, pero todavía no resulta del todo cómodo para mí expresar mi intersexualidad. Y, pese al orgullo que siento, siempre existe el miedo sobre los comentarios, etc.

**NO BINARIE, <2500:** Igual otras personas también se sienten inseguras como yo, eso es porque no estamos bien visibilizadas como quisiéramos.

**AYTO. ZARAUTZ:** Yo creo que el principal problema es la falta de visibilización. En Zarautz –bueno, como en el resto de pueblos–, existen muchas parejas de este tipo; hay muchas personas de estas características, pero muy pocas se ven dentro de un contexto de normalidad. Hacen su vida, pero sus relaciones permanecen un poco escondidas.

### > Los servicios públicos

La cuestión de los servicios, es decir, **los baños** ha aparecido en varias ocasiones. El sistema binario de reparto de estos espacios afecta tanto a personas trans\* como no binarie:

**CHICO TRANS\*, AUTÓCTONO:** (Debería haber) baños de verdad en todos los lugares públicos, debido a que es enorme la transfobia que se desata en ellos. Lo mismo sucede con los vestuarios. Tal vez podrían ser individuales. Así no habría problemas. (...) No es que lo queramos porque

se nos antoja y punto. Los motivos para estas instalaciones son muy potentes, y creemos que resultan necesarias. Yo, por ejemplo, sé donde acceder personalmente, pero te das cuenta, por una parte, de que los baños son binarios. Por tanto, a ver dónde entra alguien que no es ni hombre ni mujer. Ahí existe transfobia. Y, por otra parte, son baños para hombre y mujeres cis. La norma cis.

**NO BINARIE, <2500:** Yo creo que el tema de los baños es importante. No sé... Es bastante complejo, sobre todo para la gente trans pero creo que sí que es importante.

Además, esta violencia estructural se articula con la que se ejerce a personas en situación de diversidad funcional. Así interseccionan discriminación por sexualidad y por diversidad funcional:

**MARICA, D.F:** A mí también me ha sucedido. Deberían existir baños en todos los sitios. Pero baños de verdad. (...) Si todos los sitios fueran accesibles ya no existiría la discapacidad. Yo no soy el discapacitado, las ciudades son las discapacitadas por no estar adaptadas a absolutamente toda la ciudadanía.

### >Consecuencias

Todo ello, puede llevar a las personas a desarrollar serios problemas de **salud mental** que imposibiliten su bienestar y autonomía:

**MUJER TRANS, EXTRANJERA:** Estuve como dos años sin salir de casa. En dos años salí igual días... con la depresión porque no podía aguantar...

**CHICO TRANS, PUEBLO GITANO:** Mi madre me decía que yo era súper expresivo, que hablaba, pues si tenía que llorar lloraba, si tenía que reír reía, si me pasaba algo pues lo comentaba. Se veía. Lo que pasa que a raíz de ciertas experiencias, fue encerrar... encerrar... pero encerrarme en mí mismo y de ahí no me sacabas. Hoy en día, también me cuesta más relacionarme con la gente porque la mayoría ha sido para hacer daño.

Igualmente en los **municipios pequeños** surgen ciertas discriminaciones continuas que llevan a personas DSG a buscar municipios más grandes para su desarrollo personal vinculado a la sexualidad:

**CASA MUJERES:** Sin embargo, se nota mucho la diferencia entre pueblos y ciudades. (...) Y el éxodo continúa; es cierto que vamos a las ciudades a sobrevivir. No tienes esa libertad de escoger entre pueblos y ciudades. Un pueblo todavía ejerce un gran control social. Una mayor dificultad para crear redes; se han producido avances, pero aún

existe este asunto. (...) En las ciudades, el anonimato proporciona una gran libertad, tanto para bien como para mal; sin embargo, la vulnerabilidad también es mucho mayor. Quizá esto no sucede en los pueblos pequeños, pero las discriminaciones se producen a diario.

**MUJER TRANS, EXTRANJERA:** Me costó años que la gente me aceptara, llorar, dos años de depresión crónica... Yo comencé a salir y me amenazaron de muerte, que no pasara por algunos lugares... (...) Al final fueron aceptándome pero decidí mudarme a Donostia. Realmente sí noto que hay una diferencia muy grande.

**LESBIANA, <2500:** Yo ahora vivo en Bilbao, y la situación es completamente diferente. Nadie sabe de tu vida, pero en el pueblo sí. A mí me parece que en los pueblos pequeños todo el mundo está hecho bajo el mismo molde.

## Necesidades

---

### > Visibilización - Sensibilización

Finalmente, respecto a **necesidades concretas** expresadas en el espacio público:

**NO BINARIE, <2500:** Que pongan más carteles y así, como los feministas o contra el machismo. Debería haber más sobre las personas LGTBI+ como en fechas marcadas, el día del orgullo (...) O más a menudo para que la gente se concencie de que no somos bichos raros, que somos personas como lo son ellos.

### > Los municipios pequeños

También la cuestión de los **municipios pequeños** lleva a ciertas necesidades, como por ejemplo activar y/o acercar grupos LGTBI+:

**CHICO TRANS\*, AUTÓCTONO:** Se creó un grupo de trabajo de la diversidad sexual, debido a que percibíamos una gran carencia en nuestra región con respecto a este ámbito. En los demás lugares de Gipuzkoa, no veíamos grupos de este tipo, pero, a través de los grupos feministas, comenzamos a obtener una mayor visibilización del colectivo LGTBI+. En nuestra comarca ni tan siquiera existía.



**MARICA, <2500:** Todas las asociaciones LGTB tienen que estar más cerca de los pueblos, tienen que tratar más con asociaciones locales. Dejar un poco la costa e ir hacia el interior. Porque evidentemente habrá relaciones pero tiene que ser todo mucho más accesible.

## ÁMBITO EDUCATIVO

### Discriminaciones

---

El ámbito educativo es un espacio indispensable para la socialización, el desarrollo personal, el entrenamiento para la ciudadanía, la formación académica y las oportunidades de futuro. Todo ello se pone en riesgo si el ambiente no es el propicio, más aún cuando alguna de las características de la persona son motivo de discriminación.

**MUJER TRANS, EXTRANJERA:** Traté de estudiar, y me salí porque también me hacían bullying en la EPA, incluso rechazo del profesor.

**CHICO TRANS:** En el colegio al principio sí...pero como me dijo mi madre: o espabilas o te van a comer. Y pues... me puse a repartir ostias con 13 o 14 años. Hasta que ya no me hicieron nada.

Para otras personas, a pesar de que el ambiente de estudio no fuera respetuoso, sintieron la **necesidad de estudiar para refugiarse** y protegerse de la exclusión:

**MUJER TRANS, AUTÓCTONA:** Siempre me he encargado de estudiar; he conocido a mucha gente que aparcó los estudios debido a que sufrían *bullying*; yo no los abandoné. De manera un poco irracional; era algo irracional. Estudié para no acabar como los ejemplos que nos llegan a través de la tele. (...) Para elegir mis estudios, también fue determinante el miedo a la prostitución, a la marginalización, al mundo de las drogas...

### > La invisibilización

---

Siguiendo con las diferentes estrategias de supervivencia, una habitual es la invisibilización y/o negación de la sexualidad:

**NO BINARIE, <2500:** Era como “tú sé como quieres ser, pero tú no eres como yo, eres un poco menos”. De hecho

creo que hasta que salimos de bachiller, muy pocos salimos del armario, un amigo salió por ahí, muchas chicas que sabemos que ahora son bis o bolleras, antes no salían del armario. Cuando salieron a vivir la vida.

**CHICA BISEXUAL, D.F:** Yo por ejemplo nunca he dicho que soy bisexual a todo el mundo porque no tenía esa seguridad de decirlo, porque no sé, por lo que vayan a pensar o lo que sea.

### > Las burlas

Aunque la persona no muestre su identidad y/u orientación sexual, si cuenta con **alguna característica que cuestione los estereotipos y roles de género actuales**, normalmente atribuidos al colectivo LGTBI+, puede devenir objeto de burlas, ridiculización o marginalización:

**BERDINDU ESKOLAK:** En lugar de adoptar actitudes contra la homosexualidad, la mayoría van en contra del feminismo; es decir, chicos femeninos, y no tanto los chicos homosexuales. La mayoría por ser chicos con características femeninas, sean homosexuales o no; es decir, apariencias de género.

**MUJER TRANS, AUTÓCTONA:** Por eso mismo me convertí en el «mariquita». No en «ese que quiere ser chica», sino en «el mariquita». «Mariquita, maricón, no sabemos lo que eres...». Y estar ahí, a medio camino, en medio de la nada... De nuevo desata el desprecio y la violencia entre la gente. Es cierto que en el colegio donde estudiaba gestionaban muy bien la violencia física, y no sucedió más que un par de veces. Pero las dificultades para mantener relaciones, la violencia psicológica, los insultos...

### > La falta de protección por parte del profesorado

En muchas ocasiones el **profesorado** juega un papel importante en el desarrollo propicio de la sexualidad durante la adolescencia. Por ello, es esencial que además de no convertirse en agresores (indirectamente o inconscientemente), se vuelvan puntos de apoyo:

**CHICA ASEXUAL:** No chistes, pero sí que ha habido comentarios por parte del grupo de docentes. Ese sentimiento de paternalismo... Cuando les dices lo que eres, pues montaron un drama enorme, «te daré unas charlas sobre este asunto»...

**NO BINARIE, <2500:** Al final es algo tan invisible que, de alguna forma, estás constantemente recibiendo

mensajes de que hoy en día no existe... También de profesores, o en la universidad, compañeros de clase también, cosas así.

### > Las infraestructuras

Las **infraestructuras** de los centros/espacios educativos pueden tornarse excluyentes. Sin embargo, en ocasiones no es así y las personas LGTBI+, sobre todo, las trans\* y no binaries lo agradecen:

**CHICO TRANS:** Por ejemplo, en 2.º de Bachillerato no hay gimnasia, y yo he tenido suerte porque nunca me ha tocado entrar al vestuario, porque el baño era un baño de verdad. Si no, es un inconveniente enorme, ¡no puedes ir al baño en el colegio!

### > El material didáctico - Currículum excluyente

Asimismo, el material didáctico o los discursos normativos a menudo **invisibilizan** múltiples realidades restando oportunidades a las personas DSG de encontrar respuestas y referencias a sus necesidades:

**CHICA ASEXUAL:** Sí, a decir verdad... Que venga un psicólogo o una psicóloga a que nos explique, pero nunca nos dan información sobre la asexualidad como opción. Y al final me parece una forma de invisibilización. Te dan cuatro opciones: gay, hetero, bisexual o, por cuestiones de identidad, transexual. Pero no te explican nada más. No te dicen que existe una infinidad de realidades y que no tienes que entrar en esa clasificación. Y, al final, es lo que te enseñan en el colegio; intentas adoptar una de esas etiquetas como la tuya, pero en realidad no lo es. Y eso, desde el punto de vista de la salud mental, duele mucho.

**BERDINDU ESKOLAK:** La sexualidad es mucho más amplia, pero, como tenemos una visión reduccionista, todo lo vemos desde ese prisma. Es que yo me acuerdo de la impresión que me hizo. Con seis años es lo más importante, ¿no? ¿Saber de dónde y cómo nacemos? Está bien, no digo que no, pero sobre la identidad no decimos nada. (...) Junto con ello, yo creo que se debería realizar una investigación muy potente con material específico. Modificar el material, darle una vuelta a todo lo que empleamos en los estudios.

**BERDINDU PERTSONAK:** Este año ha llegado una demanda referida a material didáctico LGTBI+fobo en centros del OPUS.

# Necesidades

---

## > Talleres formativos

Respecto a las **necesidades**, en el ámbito educativo se aprecian diferentes propuestas. La primera es realizar **talleres formativos** de calidad y con continuidad con el alumnado en torno a la DSG:

**CHICA BISEXUAL, D.F:** Igual ahora se está avanzando algo, pero yo no tengo recuerdo de que a mí en el cole, me hayan hablado de gais, de lesbianas, bisexuales,.. nunca. Estaría muy guay ir a los colegios y dar charlas a los niños ya desde pequeñitos y así, desde que tienen 4-5 años.

**CHICA BISEXUAL:** El problema base en estos casos es la poca visibilidad que se da sobre el tema en nuestra niñez, se debería visibilizar desde el colegio, con charlas, educación sexual... Ya que en muchas familias no se habla del tema con los niños.

**CHICA BISEXUAL:** En las relaciones no heterosexuales se habla a menudo sobre la prevención; eso está bien, pero existen más cosas al margen de eso.

**CHICA TRANS, EXTRANJERA:** Primero de todo que se hable del tema de la transexualidad. No es lo mismo ser gay o ser lesbiana. Yo tengo amigos lesbianas y gais y sus vidas no son igual a las mías, son totalmente distintas. Aunque estamos dentro de un mismo colectivo.

## > Formación para el profesorado

También **formación para el profesorado** para acompañar de manera efectiva la diversidad:

**CHICO TRANS, PUEBLO GITANO:** En tema escolar, formar a los profesores también, porque pasamos mucho tiempo con ellos y nos tenemos que sentir en casa, o no ir a un sitio y pensar: a ver qué dice ahora.

**BERDINDU ESKOLAK.** Yo creo que es necesaria la formación del profesorado. Creo que se tiene que enseñar en la universidad, en la formación del profesorado.

**LESBIANA, MAYOR:** Capacitar al profesorado.

### > Sensibilización en espacios deportivos

También se amplían horizontes vinculados a los espacios educativos como pueden ser los **espacios deportivos**:

**MARICA, <2500:** Dar ayudas para dar formación en los colegios. Pueden ser dentro de la escuela pública todos los espacios, incluido en deporte que es un lugar muy sensible para la comunidad LGTB.

### > Currículum vasco de educación

Pero la necesidad más veces repetida es la de especificar en el **currículum vasco de educación** el trabajo de la DSG, esto es, que se explicita la obligatoriedad del aprendizaje sobre diversidad afectivo-sexual. Se hacen diferentes propuestas:

**GAY:** Desde la educación a mí me parece muy bien que la educación afectivo-sexual se haga de forma transversal, pero lo que pasa es que cuando algo se hace de forma transversal en realidad no se hace nada (...) en nuestro caso (profesores) nosotros tenemos que pagar a una asociación para que haga una pequeña intervención.

**BERDINDU ESKOLAK:** Que la educación sexual sea una materia en el sistema educativo.

**BOLLERA:** Hay que empezar a plantear la educación de otra manera. Y dentro de plantearlo de otra manera hay que plantearse que hay que abordar el tema de la identidad y de la orientación sexual y las relaciones humanas en definitiva. Y eso conlleva a hacer programaciones, no solamente con las voluntades.

**CHICO TRANS\*, AUTÓCTONO:** A través de la educación, tenemos que abordar la educación sexual desde el momento en que accedemos al sistema educativo, entendiéndolo como parte de la educación en la diversidad. Y transmitir el mensaje de que somos humanos, que tenemos una gran diversidad, diferentes cuerpos y diferentes gustos, prácticas y hábitos. Y que eso no limita nuestra identidad, sino que simplemente nos enriquece. No hay otra persona igual que otra, y creo que es realmente lo más importante. Otras cosas son realmente urgentes, porque producen muchos problemas a la gente. Pero es muy importante romper con ese paradigma entre las obligaciones para ser hombre y mujer, y poder vivir en libertad nuestra diversidad y lo que somos.

## > Intervención integral en casos individuales

También **otras actuaciones** son necesarias de cara a situaciones que en los colegios e institutos se dan, como por ejemplo realizar trabajo coordinado entre todos los agentes que intervengan y/o respetar los nombres e identidades/orientaciones expresadas. Todo ello con el fin del buen tratamiento y el bienestar de la personas DSG:

**CHRYSALLIS:** En los centros escolares cuando hay un niño o una niña en situación de transexualidad y que está haciendo el proceso de tránsito social se requiere garantizar un abordaje en el centro escolar en el que se atienda esta realidad en el aula, en la que se atienda con el profesorado y que se atienda con los padres y madres. Es decir, con las tres columnas de la comunidad educativa: alumnado, padres y madres y profesorado. Y que esto se garantice desde las instituciones y que no solo se garantice desde las instituciones y que esté absolutamente coordinado con el servicio institucional, que entendemos que debería haber, y que acompañase a estas familias en los procesos familiares (...) Tendría que haber un servicio integral y coordinado. Que además desde lo institucional sería relativamente barato, no es algo caro, y que atendiese esto.

**CHICO TRANS, PUEBLO GITANO:** A mí me llamaban y en las listas aparecía con el nombre que yo había elegido, al lado de un asterisco. Deberían mantener lo del nombre, es un punto clave.

# ÁMBITO SANITARIO

## Discriminaciones

---

### > El trato por parte de profesionales sanitarios

Una cuestión que ha aparecido mucho es el **maltrato** de los/as profesionales del sistema sanitario a las personas LGTBI+, algunos/as de manera sutil y otros/as de manera explícita y/o agresiva:

**MARICA, <2500:** Por tener relaciones sin protección y bueno me tuvieron que hacer una pequeña operación, una tontería pero me lo tuvieron que quitar con cirugía. Y acudí a un cirujano que la verdad es que fue bastante, yo

considero, bastante agresivo. Porque no fue por un lado, ni buen médico y por otro, lo único que se dedicó fue a juzgarme en el primer segundo y a echarme la bronca.

**BERDINDU PERTSONAK:** Vinieron a denunciar un comentario de tinte homófobo realizado por un médico de Osakidetza.

Sin embargo, **no toda la plantilla** es así y es de valorar cuando se preocupan por cuidar el bienestar de quienes acuden a la consulta:

**AUKERA:** Y otras, médicos que están súper sensibilizadas y te dicen: sí, no sé mucho del tema, no tengo ni idea, pero me voy a informar... Y se informan y con esa paciente pues, le hormonan y le derivan a Bilbao y así. O sea que también depende de la sensibilidad que tenga cada profesional.

**MUJER TRANS, EXTRANJERA:** Y me gustó la atención en el hospital, que me dejaran sola en la habitación porque sabían que igual me podían hacer algún comentario feo. Y eso me llamó mucho la atención.

### > La atención sanitaria a la transexualidad

En el caso de la situación de transexualidad, el riesgo de sufrir discriminaciones o la forma que éstas adquieren suponen duros golpes en el **bienestar tanto físico como psicológico**; dilatación intencionada en el tiempo de los procesos, trabas y dificultades para el acceso a la UIG<sup>31</sup>...

**AUKERA:** Yo me he encontrado algunos acompañamientos, del tipo “que lo de mujer transexual no es una urgencia, una prioridad ni nada”, que es “la paja que le ha cogido a esta tía” y no va a dedicar a mandarla al especialista, a hormonarla ni nada... Y te quedas como: ¿Perdón? (...) Que hay algunos que yo un día dije: bueno, ¿Y la ley de transexualidad se la están pasando por algún lado?

**CHICO TRANS, PUEBLO GITANO:** Sí, bueno, tardó lo suyo porque primero me mandaron a un psicólogo para verificar que era una disforia de género. Cosa que yo ya lo sabía, pero me tuvieron ahí tres años. Y hasta tres años, yo decía: A ver, ¿Qué hago aquí hablándote de algo que me está pasando, y cada vez que vengo, que son dos veces al mes, te repito lo mismo? Y no veo ni avances, ni que vaya para atrás, sino que estoy en el mismo sitio que hace tres años. “Así que o haces algo o lo hago yo”. Porque no podía más. Y justo decirle, bueno, ya ponerme de malas maneras, y a la semana me llaman de Bilbo que

31. Unidad Identidad de Género: servicio específico para las personas en situación de transexualidad.

**yo ya empezaba. Pero bueno, empecé ya a los 16, cuando yo supuestamente había empezado a los 13.**

Incluso profesionales de la Unidad de Identidad de Género, a pesar de estar especializados/as en temas de transexualidad, perpetúan situaciones LGTBI+fóbicas:

**CHICO TRANS, PUEBLO GITANO:** A los dos meses de haber acudido al endocrino tenía otra vez cita con el psiquiatra a los seis meses. Entonces llevo, feliz, y le digo: ¿No me ves más guapo? y contesta: “No soy maricón. Aparte, tú qué querías ser ¿chico, no?”. Me quedé blanco. (...) No supe controlarme y exploté. Entonces me dijo: ¡Qué sepas que por comportarte así te voy a quitar la medicación!”.

**MUJER TRANS, AUTÓCTONA:** En la actualidad también; una persona adolescente que conocía se ha suicidado. No solo por eso, sino porque en la Unidad de Género cuestionaban quién era. No cuestionan a nadie, tan solo a nuestro colectivo, debido a que no encajamos en los cánones o en el discurso biomédico. (...) En el Estado español tenemos a dos personas que se han suicidado, dos adolescentes. En gran medida, provocado por la gran violencia que ha ejercido las instituciones sanitarias sobre estas personas, y porque no han hecho lo que tenían que hacer, que es ayudar.

**CHRYSALLIS:** Las situaciones que se estaban viviendo en la UIG eran: dos psiquiatras y un psicólogo en una mesa, como un tribunal, sentados con sus batas, cuadernos y bolígrafos. Entonces llegaban las familias o las personas adultas y la expresión de muchas familias era: es que me parecía que estaba ante un tribunal que me hacía preguntas sobre mi vida privada para decidir. (...) Uno ponerle dificultades para acceder a los tratamientos que requería, pero otro igual de grande, es no hacer su función que es como psiquiatras o psicólogos, atender a la realidad psíquica de esa persona y detectar que había un riesgo de suicidio y que esto afectaría a un acompañamiento.

### > La falta de conocimiento sobre la transexualidad

Asimismo, se denuncia la **falta de conocimiento** en torno a la transexualidad (o diferentes situaciones de transgenerismo), incluso por parte de los/as especialistas, que hace que se dificulte la atención personalizada y adaptada a cada situación:

**CHRYSALLIS:** De hecho, nosotros cuestionamos mucho muchas de las pruebas que se les hacen a estas personitas



para acceder a estos bloqueadores hormonales. Pruebas además que en momentos pueden estar entrando dentro de la intimidad de la persona, por ejemplo, pruebas que tienen que ver con contactos de testículos, para ver el volumen testicular... entonces nos preguntamos: ¿Esto es necesario?. Cuando hay personitas de estas para quienes la vivencia de los propios genitales es complicada.

**MUJER TRANS, AUTÓCTONA:** Empecé con el endocrino, y rebajé las dosis a un cuarto, porque no me sentaba bien lo que me daban. Mis capilares estaban debilitados y, con cualquier roce, me salían cardenales, etc. Nos pueden dar medicación, pero no existe nada para específicamente preparado e investigado para nuestra situación, y nos administran lo mismo en todos los casos.

**CHICO TRANS, PUEBLO GITANO:** Fue bastante rápido, en cuestión de seis meses. Se confundieron los médicos y en vez de darme un pinchazo cada mes, me dieron cada semana. Entonces yo me estaba... claro que luego me tuvieron que bajar porque la testosterona me salió a 17, que lo máximo en un pico de un chico trans o normal tienen que ser unos 10. (...) A mí me jodió porque al principio me dijeron que sí, que podría congelar óvulos. Que máximo tienes que estar dos años pinchándote, porque ellos te regulan para que no afecte a tu fertilidad. Al confundirse, y ponerme  $6 \times 4 = 24$  pinchazos, que son lo que equivale a dos años... (...) Cuando llegué a la consulta y me dijeron que tenía todo atrofiado, que ya no podría tener hijos tuve que asimilarlo.

**CHICO TRANS\*, AUTÓCTONO:** Yo tal vez no quiero operarme o no quiero tomar hormonas... Yo quiero hacerme la mastectomía, y menos mal. Para mí era importante. Pero no tomo hormonas.

### >La suposición de la heterosexualidad

Por otro lado, la **suposición de heterosexualidad** puede llevar a situaciones de riesgo, ya que no se trata a la persona acorde a su situación:

**BOLLERA:** En las consultas de la matrona, dan por sentado que eres heterosexual y, a la hora de informar sobre algo, te ubican en una relación hetero desde un principio. A continuación, cuando les dices que no es así, no te ponen mala cara, pero te siguen poniendo como hetero. Te dicen que toda la información está basada en este tipo de relaciones sexuales, y no te proporcionan información sobre otros tipos de relaciones sexuales.

A nivel estructural el sistema sanitario cuenta con **normativas, procesos e impresos** que no representan o dan respuesta a realidades y necesidades del colectivo, así se producen discriminaciones tanto directas como indirectas:

**BERDINDU PERTSONAK:** Este año ha habido denuncias públicas portemario y bibliografía con tintes LGTBIfóbicos en la última OPE de Osakidetza y otra por falta de ajuste de documentos institucionales varios (Osakidetza, INE...) para hacerlos inclusivos con la diversidad familiar.

## Necesidades

---

### > Despatologización de la transexualidad

Con lo cual, entre los grandes reclamos que se hacen al sistema sanitario se encuentra la **despatologización de la transexualidad**:

**CHICO TRANS, PUEBLO GITANO:** La disforia de género no es una enfermedad mental, que no hay que tratarla psicológicamente, me parece absurdo que te tiren años para decirte algo que tú ya sabes... si me dices que tienes tus dudas y que quieres ir a informarte me parece estupendo, pero si yo te estoy diciendo lo que me está pasando no es para que me tengas tres años aquí. No es una enfermedad.

**CHRYSALLIS:** La identidad sexual no está en los genitales, sino que es una cuestión de consciencia y entonces no está en ningún órgano del cuerpo, o sea que tiene que ver con procesos de subjetividades.

### > Formación a profesionales

Se siente necesaria la **formación de los/as profesionales** de todo el sistema sanitario respecto a DSC:

**MARICA:** Tienen que formarse los y las profesionales.

**MUJER TRANS, AUTÓCTONA:** Tendría que ser obligatorio recibir una formación muy básica. Por ejemplo, explicando que existen muchos tipos de hombres y mujeres. (...) Respondiendo más, recibiendo formación y buenas prácticas.

### > Modificaciones en normativa, impresos, procedimientos

También cambios en la **estructura sanitaria y de trabajo** son necesarios para el colectivo, esto es, modificaciones en las normativas, impresos y procesos:

**BOLLERA:** Yo creo que en la formación y unas campañas en las admisiones ginecológicas, importante porque siguen todavía con los viejos protocolos.

**CHICA BISEXUAL:** No hay sexólogos en las instituciones públicas. Se trata la disfunción eréctil, si vas con vaginismo seguramente tengas que ir a un sitio privado, lo del hombre se trata fácil y rápido pero lo demás...

**CHRYSALLIS:** Nosotros en su día planteamos que quién tenía que ser quien hiciera la primera atención a las personas transexuales tendría que ser un profesional de la sexología o un profesional del acompañamiento a las personas. (...) Por ejemplo, el acompañamiento psicológico se podría hacer en cercanía, para quién lo necesite. (...) Las cuestiones endocrinológicas... aquí puede haber discusión pero una gran parte o incluso todo, se podría hacer en cercanía, o podría haber una visita al endocrino en la Unidad y el resto hacerlo en cercanía.

## ÁMBITO LABORAL

### Discriminaciones

---

En el caso del ámbito laboral se presentan grandes diferencias según el perfil. Es decir, las mujeres trans\* de origen extranjero se encuentran en situaciones de mayor riesgo y/o ejerciendo el trabajo sexual, sin embargo, las personas trans\* autóctonas no manifiestan ser tan vulnerables en sus empleos o en el momento de acceder a ellos. Finalmente las lesbianas, gays y bisexuales a pesar de denunciar discriminaciones o agresiones, no manifiestan sentir dificultades en el acceso al trabajo.

### > Acceso al trabajo de las mujeres trans\*

En este marco, las **mujeres trans\*** que ejercen la prostitución se topan con la dificultad de establecerse en un lugar y desarrollarse en el mismo, ya que su trabajo les condiciona a movilizarse por diferentes ciudades para la búsqueda de clientes. Asimismo, esa necesidad de clientela les lleva a estar cons-

tantemente disponibles, afectando en su tranquilidad mental. También el estigma recae sobre esta salud psicológica:

**AUKERA:** Si hacemos una comparativa entre el porcentaje de mujeres biológicas<sup>32</sup> y el porcentaje de mujeres transexuales que atendemos, quizá es más alto el porcentaje de mujeres transexuales que tienen esa movilidad que el de mujeres biológicas.

**MUJER TRANS, TRABAJADORA SEXUAL:** Pues por desgracia hasta que pueda dedicarme a otra cosa tengo que hacer esto. Que tengo que estar constantemente mirando el teléfono y si alguien me llama, prepararme y atenderle.

Además, denuncian tener muchísimas dificultades para ser contratadas, dificultando así la agencia, el desarrollo personal y el profesional:

**MUJER TRANS, EXTRANJERA:** Igual las lesbianas tienen más aceptación, trabajan... a la hora de ir a un trabajo. Nosotras transexuales laboralmente estamos X. O sea... Yo he ido a no sé a cuántas entrevistas de trabajo porque yo quiero trabajar. Yo me siento capacitada para cualquier trabajo... Y nada, hasta para limpiar, que para eso no te tienen ni que ver. Es que no nos dan la oportunidad de ser personas independientes, no solo de la prostitución. Es lo único en lo que nos quieren, el espacio que nos quieren dar...

### > Invisibilización

En el caso de las **lesbianas y los gais** se presentan otro tipo de conflictos, como por ejemplo el cuestionamiento del trabajo por desconfianza, o tener que presentarse como “no heterosexuales” continuamente:

**GAY:** A nivel profesional, yo no he tenido ningún impedimento, lo desarrollo bien, no he tenido grandes problemas, pero también es verdad que he tenido que demostrar una mayor profesionalidad que los demás, por el hecho de ser gay tener miedo a tocar a los alumnos...

**LESBIANA, MAYOR:** La gente salimos del armario, cambiamos de trabajo y nos volvemos a meter en el armario. O sea, yo digo que mi armario se lo comió la polilla, o sea yo ya ni me acuerdo (...). Pero durante muchos años me costó mucho salir del armario (...)... o sea llegas y lo primero que te preguntan es por tu novio.

32. Haciendo referencia a mujeres cis.

**LAB Y ESK:** (Sobre un compañero gay que era agredido). La gente le ponía post-its en su puesto de trabajo con comentarios. Más tarde, cuando salió del armario y se asumió, yo creo que para él fue como una liberación, (...) ahora es público y no pasa nada.

### > Ausencia de protocolos para la diversidad / Exclusión en convenios colectivos

En el **plano estructural** del mundo laboral surgen otras discriminaciones, como la ausencia de protocolos para la diversidad, pensar la DSG como algo secundario, etc.

**LAB Y ESK:** El tema de la igualdad siempre va atrasándose. Eso también demuestra, la realidad y la importancia también que le damos nosotros, no solo la gente, el poco impulso, que dices: va, al final aplazar una reunión de igualdad no tiene la misma importancia que una de empleo.

## Necesidades

### > Cupos para mujeres trans\*

Así como las discriminaciones, las necesidades que se plantean, son diversas. En el caso de las **mujeres trans\***, esa intersección de mujer y transexualidad genera un riesgo de exclusión social que merece atención:

**CHICA TRANS, EXTRANJERA:** Deberían priorizar a la gente que saben que está en exclusión social y en exclusión laboral, a la hora de buscar empleo, y darles la oportunidad. Si para limpiar no necesitas nada, hacer tu trabajo. Porque yo he trabajado aquí (CAPV), solo cuando me vestía de chico. (...) Pero es que yo no quiero una ayuda, yo quiero trabajar. Me pregunto si había alguna forma en la que nos buscarán algún empleo para personas, como los de Gureak, no porque yo esté enferma, sino incluir a los transexuales...

### > Normativas que contemplen la diversidad

Por otro lado, puede ser un comienzo que las empresas o lugares de empleo cuenten con **normativas que contemplen la diversidad**. Igualmente con hábitos respetuosos de relación entre las personas trabajadoras:

**LAB Y ESK:** Es triste que alguien le tenga que decir que tome cuidado con el lenguaje sobre esta persona. (...). Da igual qué es o qué piensa esa persona, es algo que se debería hacer incluso sin tener esa información. (...) El sindicato LAB creó un protocolo dirigido a las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, para saber cómo actuar en caso de que se produzcan estos casos de acoso. (...) Nos decíamos que no se trata simplemente de poner un cartel cuando llega el día y ya. A ver cómo lo podemos fomentar en el día a día. (...) Y llevar a cabo esta formación y estas actividades también supone dar un impulso.

## OCIO Y CULTURA

### Discriminaciones

---

#### > Las redes sociales

Las discriminaciones en los espacios de ocio y/o cultura atraviesan muchos planos, uno de ellas son las **redes sociales**. Ese lugar que permite mantenerse oculto/a mientras se cometen las agresiones, así la LGTBI+fobia es más difícil de responsabilizar:

**MARICA, <2500:** Me acuerdo que lo pasaba bastante mal. En una época en la que existía fotolog, me acuerdo que había una posibilidad de escribir anónimos y recibí más de uno insultándome y llamándome maricón.

**NO BINARIE, <2500:** Lo que te decía del twitter es lo de la tecnología, eso de la gente transfoba y eso la gente que te ataca y demás.

#### > Los espacios festivos

Los **lugares de fiesta** se presentan como los espacios de más agresiones **machistas**, estrechamente unidos a la lesbofobia, queerfobia...:

**CHICA BISEXUAL:** Este verano, en las fiestas de Donostia, vine con una amiga mía que no era mi pareja. En un concierto en la zona de txosnas, las dos estábamos bailando y, en un momento dado, le di un beso, o no sé... Vimos a un chico todo el rato junto a nosotras, y empezó a meter mano a mi amiga. Empezamos a quejarnos, y nos

dijo que si nos molestaba que nos podíamos ir. Muchas veces, ver a dos chicas besándose se ve como algo muy sexualizado. Luego, al mismo tiempo otros tres chicos estaban mirándonos y riéndose. Llegó un momento en el que nos sentimos muy incómodas y nos fuimos.

**CHICA BISEXUAL, D.F:** Igual que te estés liando con alguna chica de noche y sí que notas alguna mirada rara, más por parte de los chicos tipo; “me quiero meter ahí” y así. Agresiones machistas, por parte de hombres, de fiesta, de ver a dos chicas liándose. Pues lo que pasa siempre.

**NO BINARIE, <2500:** Comentarios, pues cuando he salido de fiesta... O yo con mi ex liándome, y de repente un flash, y eran dos tíos que nos estaban grabando y sacando fotos.

### >El miedo a la exclusión

En otras ocasiones, las propias personas LGTBI+ son las que merman sus **oportunidades** de disfrute, como estrategia de protección y/o supervivencia:

**CHICO TRANS\*, AUTÓCTONO:** Hace unas semanas estaba de fiesta en Hondarribia. Eran las seis de la mañana y decidimos ir a una discoteca. Y era, ¿será que me van a pedir el DNI? Sí. No fui porque me iban a pedir el DNI.

### >Discriminación dentro del propio colectivo

También en ambientes de ocio y cultura **del propio colectivo** surgen discriminaciones hacia las siglas con menos representación. Igualmente, el colectivo LGTBI+ promueve unos cánones de belleza que pueden discriminar o el mismo estigma del VIH:

**CHICA ASEXUAL:** Por ejemplo, en la Federación estatal LGTB no contemplan la asexualidad, y no solo es que no la contemplan, sino que no existe el concepto «plus». (...). ¿Qué hacéis? A mí me parece que, si yo voy, trabajo en los estatutos como vicepresidenta, participar de la votación... Pero para ellos y ellas no existo. (...) Y la gente haciendo comentarios, diciendo que no sentimos opresión, que no tenemos las mismas necesidades. Te das cuenta de que lo dicen frente a frente, ¿no? Que estos comentarios pueden llegar a herir. Porque, al fin y al cabo, te discriminan.

**GAY, VIH:** El propio colectivo ha sido bastante duro, y sigue siendo bastante duro para el que no tiene unos estándares, para el que no es musculado, para el que no es joven. (...) Cuando poner la edad en la red de ligoteo, ya no existes. (...) Quienes tenemos el VIH también hemos tenido que salir del armario dos veces, al igual que las personas trans\*...

Con todo, el mismo colectivo también posibilita **liberación, refugio y desarrollo:**

**MARICA, D.F:** El tema de la discapacidad puede ser una desventaja, o una complicación más. La homosexualidad me parece que me ha dado más facilidades, si fuera heterosexual ligaría menos todavía.

La **solidaridad de las personas más cercanas** se menciona básica para estos espacios:

**CHICO TRANS:** A mí mis amistades me tenían que acompañar a orinar detrás de los coches, porque el baño de los chicos está sucio y en el de chicas me miran mal.

## Necesidades

---

### > Visibilización

Por todo esto, las personas LGTBI+ creen buena estrategia **visibilizar la diversidad**, como forma de acercamiento y normalización a la población. Se plantea como vías efectivas la televisión y grandes medios de comunicación:

**CHICO TRANS:** Y luego está la visibilización. Es muy importante la visibilización; si la gente no te ve, no sabe que existes.

**CHICA ASEXUAL:** Los «flex» realizaron un anuncio con protagonistas asexuales, y eso ayuda mucho. El hecho de que haya un personaje en películas y series (...), para que nos sintamos representadas cuando vemos la tele.

**MUJER TRANS, EXTRANJERA:** Que se hable en los periódicos, en la televisión... (...) Para que la gente vea en la tele la realidad, que la gente tome conciencia. La gente no toma conciencia, ve pero es ignorancia. No hay conciencia.

**CHRYSALLIS:** La televisión española 2 emite el documental “el sexo sentido” y a partir de ahí esto se multiplica, empiezan a entrar mogollón de familias en la



asociación. Las familias empiezan a tener la posibilidad de comprender lo que les explican sus hijos y sus hijas, dan el paso de aceptarlo y no solo eso, sino que hay una implicación social algunas o muchas de estas familias deciden hacer esto, pero no escondiéndose. También hicimos la campaña de “hay niñas con pene, niños con vulva” en las marquesinas de los autobuses y con esto conseguimos llevar el debate a la calle.

### > Creación de referentes positivos

No solo la visibilización, también la creación de referentes diversos y alejados de la hegemonía, esto es, más **referentes** femeninos, no binarios, etc.:

**LESBIANA, MAYOR:** Las mujeres tenemos que realizar un esfuerzo especial para explicarnos. (...) Con respecto al activismo, las mujeres estaban ahí, pero, en los comentarios y en las propuestas, eran siempre los hombres, aunque la militancia aceptaba a las mujeres.

**CHICA BISEXUAL:** En la tv, también los hombres gais están súper normalizados y las mujeres lesbianas para nada.

**LESBIANA, MAYOR:** Y, yo personalmente, lo que echo en falta son los referentes, que cada vez hay más, pero los referentes en la literatura, en el cine...

**MARICA, <2500:** Que además, los gais tenemos más visibilidad en el colectivo. Cuando alguien dice homosexual siempre piensa en un hombre, no en lesbianas. Entonces, hay privilegios ahí. Y entre nosotros marcamos mucho más lo que hay que hacer o lo que no hay que hacer.

### > Espacios que protejan la diversidad

En general se manifiesta la necesidad de más **espacios que protejan la diversidad** y, al mismo tiempo, estén abiertos al público, esto es, en los que todas las personas tengan cabida, sin ningún tipo de discriminación; bares de ambiente lésbico, espacios libres de machismo, lugares de encuentro seguros para adolescentes y jóvenes trans\* (como recursos de ocio compartido abiertos a cualquier joven):

**BOLLERA, JÓVEN:** Más espacios de encuentro, fiesta, socialización... de cualquier sigla y/o edad. (...) Yo creo que, si hubiera existido otro lugar, sería posible que se reunieran más personas y que se sintieran más cómodas.

**MARICA, <2500:** ¿Más espacios? Sí. Sí, siempre. Pero también pensando un poco, que si es privado pues poco se puede hacer. Si hablamos de crear espacios públicos pues con una idea o un trabajo de cómo entre comunidades debería de ser ese sitio. Para que todo el mundo pudiera tener cabida sin que hubiese ningún tipo de discriminación.

**CHICA BISEXUAL:** Es que creo que ese es un debate, creo que estaría súper guay, porque al final tú te sientes más a gusto en un espacio donde sabes que todo el mundo te entiende y nadie te va a agredir, ni te va a insultar, pero a la vez creo que también es como un poco aislarse y también eso hace que nunca se consiga la igualdad. Claro que yo echo de menos un bar de chicas en Donostia.

**GAY, EXTRANJERO:** Yo sí que echo de menos en la ciudad un bar que se critique el machismo o que no se critique al gay que está. Incluso en la parte de recreación (ocio) y el deporte es difícil.

**CHRYSALLIS:** Necesidad vital y urgentísima de que los chicos y chicas adolescentes, y jóvenes, tengan acceso a posibilidades de encontrarse. Para esto, generar formato grupo de tiempo libre. Lo que pasa que la dispersión geográfica lleva, de nuevo, a dificultades económicas para transportarse, etc. (...) Estos recursos de ocio, además de para ellos y ellas, abiertos a otros chicos y chicas por supuesto, en entornos de seguridad y confianza. Es decir, que no tengan que estar exponiéndose permanentemente.

### > Lucha contra la LGTBifobia en el deporte

Finalmente, **el deporte** se presenta como otro de los grandes retos:

**BOLLERA:** Seguir potenciando en el deporte la lucha contra la homofobia. Aquí (Gehitu) inicialmente se han sumado una serie de clubes, pero creo que también es la institución la que también debería de participar directamente. (...) El llegar a muchos chavales, con charlas, con exposiciones... con cosas. Desmitificar el mito. Que yo creo que son sectores más reacios a este tema. (...) Tema de mujeres porque además hay una inmensa mayoría de mujeres lesbianas implicadas en los deportes. En los equipos de balonmano, baloncesto... o sea la media es superior a lo que es la media social.

# ADMINISTRACIÓN Y JUSTICIA

La **situación administrativa**<sup>33</sup> se puede volver un hándicap y/o una puerta importante de cara a conseguir el estatus de ciudadanía, permitiendo el acceso a una serie de servicios básicos que cubran necesidades esenciales, garantizando así los Derechos Humanos y la protección de leyes, recursos...

**AUKERA:** Nosotras siempre decimos: ¿de dónde partimos? No es lo mismo partir de una mujer transexual en situación irregular, que no tenga derecho, acceso a la atención sanitaria... De una mujer empadronada, una mujer transexual en situación regular y tenga derecho a la atención sanitaria. (...) El empadronamiento es el empezar a visibilizar esa persona, independientemente de la orientación sexual, de la identidad sexual, de si es de aquí o de allí. (...) También nos ha pasado con algunas autóctonas del País Vasco que se han quedado sin padrón y sin poder empadronarse. (...) Yo considero que deberían de tener la misma facilidad y el mismo acceso en todos los municipios a poder acceder al empadronamiento o un empadronamiento social, partiendo desde esa base. Porque es que incluso ahí existen diferencias entre municipios.

## Discriminaciones

---

### > Los documentos de identidad (nombre y sexo)

La documentación y el acceso a ciertos servicios para las personas trans\* llevan tiempo siendo clave, luchando contra la negación de necesidades y reconocimientos de la Administración y la Justicia. Todos ellos, se convierten en puntos básicos para alcanzar bienestar en cuestiones esenciales como el cambio de nombre y sexo en la **documentación**, obtención de recursos... Así pues, la modificación de la Ley 14/2012 (CAV) y la Ley 3/2007 (Estatal), o el planteamiento de una **nueva Ley**, es fundamental:

**CHICO TRANS\*, AUTÓCTONO:** Pero el problema viene de la administración, etc. Ahí muy mal. Además, hace unos días, me han denegado el cambio de nombre y de sexo, y bueno... Tienes que estar dos años tomando hormonas, acudiendo al tratamiento hormonal, para poder cambiar de nombre y de sexo. En primer lugar, yo no las tomo. Se trata de la ley de 2007, y, claro, se ha reivindicado sin parar una nueva ley, una nueva ley...

<sup>33</sup>. Legalmente la situación regular, irregular o en trámite de la persona.

**CHRYSALLIS:** En la CAV tenemos la Ley del 2012 de transexualidad, que en su momento fue una ley pionera, y que a día de hoy es una vergüenza de ley, porque patologiza la realidad de la transexualidad, la psiquiatra, y es una ley que hay que cambiar. En esto nos encontramos, con que parece que hay disposición por parte de las instituciones pero esperamos, esperamos y esperamos...

### > La patologización

Así, la Ley no cuida a las personas trans\* y sus necesidades, ya que sigue **anteponiendo los criterios médicos**. De esta manera la Ley deja de ser representativa y una herramienta de protección de las personas en situación trans\*, utilizándose para la regulación y status quo del sistema sexo-género binario y sus roles hegemónicos:

**CHICO TRANS\*, AUTÓCTONO:** En primer lugar, necesitas el informe psicológico o psiquiátrico confirmando que padeces un trastorno, yo tengo ese informe. Lo que no podemos hacer es obligar a alguien a modificar su cuerpo como quieren las leyes. En vez de adaptarse la ley, nos tenemos que adaptar nosotros a la ley.

**CHRYSALLIS:** Entonces lo que sucede en este momento es que la Ley del 2012, tiene un artículo que vulnera los derechos de estas personas que dice: para que sea aceptada la condición de transexualidad tiene que haber un informe psicológico que descarta patologías mentales que induzcan a error en relación con la identidad, es decir, se da una presunción de culpabilidad. Esto es, “vienes aquí diciendo que eres quien eres y yo puedo pensar que estás loco”. Hasta ahora además, los psiquiatras utilizaban esto para descartar el trastorno mental pero también para decidir ellos sobre la identidad de las personas.

Si bien es cierto que existen **iniciativas que están generando pequeños cambios**. Muchas de ellas, surgidas al hilo, por desgracia, de suicidios de adolescentes. Sucesos trágicos que se han dado en la CAV en los últimos años como en capítulos anteriores se ha mencionado:

**CHRYSALLIS:** Este es uno de los avances que ha habido. No solo que endocrinología tenga más peso que psiquiatría si no que, ahora mismo, el acuerdo verbal al que se han comprometido los responsables de salud es que psiquiatría no va a decidir nada sobre la identidad de las personas que van. Lo que pasa, que esto que formalmente ha habido un compromiso político y de los altos cargos técnicos de los servicios de salud, todavía

no está siendo así. (...) Pero de momento, haber quitado al psiquiatra de portero del servicio genera una situación muy diferente y de hecho, el compromiso ahora mismo es que a psiquiatría se hace una sola visita para hacer este descarte de trastorno mental. En este caso, además, porque la Ley así lo establece. Entonces aquí tenemos que cambiar la Ley.

## Necesidades

---

### > La mejora en el trato

Asimismo, existe la necesidad de mejorar el trato de los/as profesionales de la Administración y Justicia hacia el colectivo LGTBI+, ya que en ocasiones perpetúan discriminaciones y las personas pueden vivir una **segunda victimización**:

**CHICO TRANS\*, AUTÓCTONO:** Una cosa es que te lo nieguen, a mí me afectó mucho; y, bueno, otra cosa es cómo el juez redacta el informe y cómo se dirigía a mí. Flipé muchísimo y no me gustó nada.

**MUJER TRANSEXUAL, EXTRANJERA:** Yo llamé a la policía, según yo, para sentirme protegida, lo primero que escucho que dice la policía es: “ah sí, un travelo” (...) Entonces, digo yo: ¿A quién acudo yo si alguien me hace algo? ¿Si alguien me pega? Es que no me voy a sentir protegida por la policía.

**BERDINDU PERTSONAK:** Este año hemos tenido una demanda referida a dificultades generadas por falta de información de un registro sobre la legislación pertinente en materia de modificación documental, y dos quejas de trato inadecuado en comisaría motivadas por falta información y desconocimiento de la realidad de las personas denunciantes.

### > La formación a profesionales

Se evidencia necesaria la **formación a las personas profesionales** con el fin de mejorar el trato:

**MUJER TRANS, EXTRANJERA:** Si se puede hablar con todos los policías, decirles: “por favor un respeto con las personas que son diferentes, que sufren, que son minoría”. Porque yo soy una minoría dentro del colectivo LGTBI+, entonces esas personas son una minoría porque a un gay se le puede tapar que es gay, a una lesbiana se le

puede tapar que es lesbiana. Las transexuales a algunas se les nota a otras no. Informar. Informar a la policía, (...) Ayuntamientos, instituciones a cómo tratar las minorías que estamos tan maltratadas de por sí. Formarles. No hay otra. Decirles directamente así: no hay que echar más leña al fuego. Si saben que son minoría estas personas ¿Por qué le voy a atacar o a reírme de su condición? O decirle que es un travesti.

### > La atención a sectores vulnerables: personas mayores

Otra cuestión a tratar desde las instituciones vascas, es el tema de la **tercera edad y la sexualidad**:

**FUND. MATÍA:** Bueno nosotros el tema de su sexualidad... Al final realmente es la persona y su entorno, y cómo lo podríamos aproximar a su identidad personal. Ya ahí va implícito la emocional, la relacional, la sexual...

**GAY, MAYOR:** La Diputación sí que tiene potestad sobre la tercera edad, en las residencias, en las ayudas a domicilio... (...) Entonces el día que a mí me metan en una residencia me van a meter con un hombre heterosexual que me va a montar un pollo por estar ahí (...) Me preocupa porque ya he escuchado de gente mayor esto.

**LESBIANA, MAYOR:** En la sociedad, en las familias, no solo en las escuelas. No existe visibilidad en las personas mayores, y yo creo que hay que trabajar en ello.

### > Políticas interseccionales

Por otro lado, otras administraciones que también funcionan como representantes de la estructura socio-cultural institucional plantean **carencias y retos**, que se traducen en discriminaciones y necesidades:

**CASA MUJERES:** Los temas se tratan como muy estancos, por lo que no sabemos muy bien a quién corresponden los asuntos LGTBI+, no es prioritario para nadie. Por tanto, siempre será algo secundario. Ahora se supone que se encarga más el Departamento de Derechos Humanos, y parece que hace algo el 28 de junio y poco más. Además, la mayoría de las personas que vienen son mujeres cis heterosexuales. Yo creo que es porque, por una parte, es una realidad potente y, por otra, las políticas que tenemos responden a estas mujeres. (...) Seguramente, el diseño que hacemos atrae a un perfil de mujeres, y el otro tal vez no viva como su espacio de referencia.

**FUND. MATÍA:** El problema de las instituciones es que las necesidades y las personas se tienen que adaptar a la organización, en vez de al revés.

Al final, cuestiones de este tipo recaen muchas veces en la **voluntad** de los/as profesionales y políticos que ocupen ese contexto:

**CASA MUJERES:** Esto salió adelante por la insistencia de una concejalía y porque para ella importante, ya que asociaba las políticas de igualdad con las políticas LGTBI+. Pero después no se desarrolló y no tuvo continuidad. (...) Es necesario que haya voluntad por detrás. Parece que no es suficiente que haya una visibilización de las representaciones; por nuestra parte, no notamos nada especial, está claro que necesitamos de algo más.

**CHICO TRANS\*, AUTÓCTONO:** Las instituciones han comenzado a moverse un poco, pero muchas veces es por el interés individual de una persona sobre el asunto, porque la persona se mueve o un profesor o una profesora se pone en contacto contigo. Es más bien por el interés individual que por el trabajo realizado desde arriba...

Asimismo, se proponen cuestiones como el diseño de **políticas interseccionales**, que pongan la vida, a las personas y sus características, los tiempos y las relaciones en el centro:

**MUJER TRANS, AUTÓCTONA:** Yo al menos creo que se deberían realizar campañas sobre la diversidad, intervenciones sobre la diversidad. En Gipuzkoa, por ejemplo, se debería contemplar esta perspectiva como un eje transversal, la interseccionalidad.

**CASA MUJERES:** Desarrollando la interseccionalidad, en este sentido, procuramos que las políticas de igualdad estén dirigidas no solo a un perfil concreto de mujeres, sino que vayan a la raíz, ¿no? Por tanto, intentamos entender la igualdad como un concepto más amplio, comprendiendo también que debemos incluir la diversidad de la mujer a la hora de realizar nuestras iniciativas. Y, en este sentido, yo creo que tenemos un cierto chip de mezclar LGTBI+ e igualdad.

## > Financiación

Para poder llevar a cabo más recursos específicos, actividades, servicios, así como visibilización y otras propuestas... Se reclaman **financiación y facilidades**:

**CASA MUJERES:** Más recursos para realizar políticas más específicas, para abordar esta interseccionalidad. Debemos comenzar específicamente. Poner los recursos

y llevarlos a cabo... No creo que sea tan difícil. (...) Sería muy interesante la creación de estos foros con las personas que diseñan las políticas de igualdad, quienes realizan las políticas LGTBI+, realizar proyectos conjuntos, etc.

**CHRYSALLIS:** Contar con las Diputaciones para tener financiación, para poder atender cosas desde la asociación que si no, no se pueden atender. Por ejemplo, posibilitar los encuentros de familias si hubiese financiación lo podríamos hacer mejor, para poder encontrarnos las familias en fines de semana, estos encuentros significan gastos que algunas familias no pueden pagar. Esto significa una dificultad y hemos constatado que los encuentros de familias, en un contexto de ocio, de tiempo libre tienen un valor increíble para esas familias.

**CHICA ASEXUAL:** Estaría muy bien ayudar a ampliar los recursos. Tanto con respecto a la asexualidad como el tema de LGTB+; intentar desarrollar y poner a disposición del público vídeos, entrevistas, documentales o lo que fuera.

**MUJER TRANS, TRABAJADORA SEXUAL:** Lo que haría yo es un poco más de publicidad, porque hay muchas chicas que no saben que aquí hay organizaciones que te pueden ayudar, como vienen de lugares que han sido maltratadas no quieren acercarse a nadie. Más propaganda en medios diferentes.

## ÁMBITO FAMILIAR Y AMISTADES

### Discriminaciones

---

#### > Exclusión y minusvaloración

Respecto al ambiente familiar muchas veces la falta de aceptación y agresiones se materializan **ridiculizando la situación o restándole valor**, así como utilizando eufemismos para no aceptar las situaciones:

**LESBIANA, MAYOR:** En mi caso, en casa de mi pareja me llamaban «tu amiga». Sabiendo que éramos pareja. Nunca lo he entendido, pero así le llamaban.



**NO BINARIE:** Mi tía sí que lo trata un poco como “no tienes novias, tienes amigas”. Y eso me pone un poco de los nervios, no sé por qué no quiere verlo.

**NO BINARIE, <2500:** Salí del armario como no binarie hace dos años, y en su momento sí que mi madre lo supo (...) le dije que me llamara con otro nombre, lo del neutro no le dije porque sería demasiado para ella. Al principio sí que lo intentaba a ratos, pero siempre era como una mofa. También era como una mofa entre su marido y ella, muchas veces tenían comentarios.

**MUJER TRANS, AUTÓCTONA:** Recuerdo que, con 11 años, en una comida de esa familia enorme, ya con el discurso más madurado de que quería ser chica, una tía me dijo lo siguiente: «Uno se tiene que conformar con lo que tiene». Y eso delante de todo el mundo.

**GAY, D.F:** Mi madre sin embargo dijo: sí sí, pero siempre le costó.

Si bien es cierto, el hecho de una vinculación fuerte puede llevar a entender la situación y **cambiar el discurso** de las personas cercanas:

**CHICA BISEXUAL:** Yo mi abuelo me acuerdo por ejemplo que al principio me decía “tu amiga”, luego “tu compañera” y después pasó a decirme “tu enamorada”. Fue cambiando...

**MUJER TRANS, EXTRANJERA:** Mi familia no aceptaba nada, es de mente cerrada. Hoy en día me aceptan algunos pero no todos.

**CHICO TRANS:** Luego a la mayoría de familiares, hoy en día sí, pero años atrás verme por la calle y no saludarme o cambiarse de acera.

### >Comentarios estereotipados

Entre amistades o en el municipio de residencia los **estereotipos** suelen tener consecuencias con comentarios o actitudes prejuiciosas que no cuidan la diversidad y el respeto. Si bien es cierto, cada estereotipo reproducirá unos comentarios/situaciones concretas:

**CHICO BISEXUALA:** Son estereotipos. Cuando yo les dije a unos amigos que era bisexual. Estábamos comiendo y la reacción de uno de ellos fué descojonarse en mi cara, eso primero y luego, coger el corcho de la sidra y hacer como que (*gesto de llevarse la mano al culo*).

**GAY, VIH:** Ciertos tópicos de antes no han desaparecido, las bromas, los chistes...

**LESBIANA, <2500:** (Sobre su orientación) Ha costado mucho trabajo concienciar a la gente. He tenido que escuchar mil comentarios en el pueblo. Si algún día apareciese con un chico, dejaría descuadrado a todo el mundo.

**CHICA BISEXUALA:** Que seas una chica y que tengas un amigo chico con el que no tienes relaciones sexuales... En esta sociedad, la gente no lo entiende.

**NO BINARIE, ASEXUAL, 16 AÑOS:** En la cuadrilla, por ejemplo, no entiendo por qué, pero el sexo era como algo vital. Todo el rato era quien había follado con no sé quién y no sé qué. Yo soy asexual y siempre era como... al final me fui de esa cuadrilla y eso también es cosa de la heteronorma de que todo el mundo tiene que tener deseo sexual y no es así.

Así, muchas personas LGTBI+ desarrollan estrategias y actitudes **empoderadas** que les ayuden en su bienestar:

**GAY, D.F:** Tampoco les voy a dejar que me digan nada. No no no... A quien le guste bien y a quien no le guste que se vaya. Luego por la espalda te están clavando pero a mí eso me da igual. Me resbala. Puedes prepararte, pero hay que tener fuerza mental. Mira, yo vivo con mucha naturalidad, a quien le guste que le guste, yo soy así punto.





CONCLUSIONES

**A**l tratarse de un estudio con perspectiva interseccional sacar conclusiones generales y absolutas es complicado. Tampoco sería realista, ni sería una representación honesta de la realidad. Sin embargo, es cierto que **algunos factores atraviesan a todas las personas del colectivo.**

Para empezar, el **factor del género** en los ingresos económicos es decisiva, es decir, las mujeres lesbianas, bisexuales y/o trans\* cuentan con ingresos inferiores y con situaciones laborales menos estables, asimismo, las personas no binaries.

Por otro lado, respecto a la edad las **identidades más transgresoras:** no binarie, trans\*, agénero y un sinfín de opciones más allá de las dos hegemónicas (mujer, hombre) se sitúan, sobre todo, en las más jóvenes. También el aumento de edad parece polarizar las orientaciones afectivo-sexuales, esto es, hay muchas más personas bisexuales jóvenes que adultas, en cambio, hay muchas más adultas lesbianas y gais que jóvenes. Todo ello lleva a preguntarse qué ocurrirá cuando las personas con identidades y/u orientaciones más alternativas, que aún están estudiando, accedan al mundo laboral. ¿Se acogerán todas estas nuevas realidades?

En esta línea, las personas **cissexuales cuentan con ingresos económicos mayores** que las no cissexuales, así como con situaciones laborales mejores. Todo ello, unido al factor edad como se explica en el párrafo anterior, pero también a la sociedad cisnormativa que facilita los medios para el logro de autonomía y bienestar a éstas, dificultando así las vidas de las personas trans\* y las no binaries/queers.

Respecto a los ámbitos, en los **espacios públicos** se da el mayor número de agresiones, se han llegado a manifestar 385. Muchas de ellas corresponden a discriminaciones directas categorizadas como agresiones de rechazo (miradas, dificultades en el acceso...) y verbales (insultos, comentarios...). De hecho, en los municipios inferiores a 10.000 habitantes el porcentaje de discriminaciones en este ámbito se dispara. Como consecuencia, junto a otros factores, se produce el fenómeno del "exilio sexual" (coloquialmente "sexilio"), esto es, que las personas LGTBI+ abandonen su lugar de nacimiento para afincarse en ciudades o municipios más grandes buscando anonimato y el desarrollo libre y más pleno de su sexualidad.

El ámbito educativo se entiende como una de las grandes claves para el cambio social, por ello se cree imprescindible la formación en diversidad afectivo-sexual a los tres agentes de la comunidad educativa: alumnado, profesorado y familias/tutores/as. Todo ello con el fin de asegurar el bienestar de la infancia y juventud LGTBI+ y el cese de la reproducción de estereotipos y prejuicios sobre el colectivo. También es importante que el mismo alumnado obtenga recursos para desarrollar respuestas frente agresiones, así como protocolos de cumplida obligatoriedad que recojan el tratamiento y respeto del alumnado DSG. Finalmente, visibilizar la diversidad sexual en los materiales escolares, en campañas y en el currículum educativo vasco (Heziberri 2020) de manera específica son los reclamos para una escuela del siglo XXI.

La **sanidad** presenta altos índices de discriminaciones indirectas, lo que concluye en una invisibilización en todo el sistema sanitario de la diversidad afectivo-sexual. Es decir, se trata de una infraestructura muy hetero-cis-normativa que no recoge en sus procesos, programas, prácticas y discursos las múltiples opciones de vida que las personas LGTBI+ habitan. Ello deriva en una falta de conocimiento específico de los/as profesionales sobre DSG e incluso en un trato inadecuado hacia las personas del colectivo. En esta línea, entre los grandes reclamos se encuentra la despatologización de la transexualidad, así como la especialización real y efectiva en ella. Además, se ha comprobado que existen trabas que el mismo sistema y los/as profesionales crean para dificultar el acceso a lo reclamado por estas personas, derivando en situaciones de riesgo y condicionamiento vital ligado a su salud mental, fertilidad... También la hetero-suposición de las personas con orientaciones no normativas supone riesgos para la salud, pero si bien es cierto, a otro nivel de riesgo.

El **mundo laboral** ha mostrado ambientes de trabajo verbalmente LGTBI+-fóbicos, por ello, se plantean formaciones en DSG y compromisos expresos de las empresas hacia sus trabajadores/as LGTBI+. Si bien es cierto, algunos perfiles como las mujeres trans\*, aún más siendo de origen extranjero, han manifestado tener serias dificultades de acceso al mercado laboral, teniendo que acudir a trabajos precarios y/o estigmatizados para su supervivencia, quedando así en una posición de vulnerabilidad. Por ello, algunas participantes han manifestado la necesidad de puestos de trabajo protegidos. Las lesbianas y los gais, en cambio, han manifestado discriminaciones de otro tipo como mayor exigencia de eficacia para ser reconocidas/os o la necesidad de salir del armario continuamente.

Respecto a los espacios de ocio y cultura, muchas discriminaciones ocurren en las redes sociales donde el anonimato de las agresiones permite saltarse el “discurso políticamente correcto” y tener actitudes LGTBI+fóbicas sin asunción de responsabilidad. Asimismo, los lugares frecuentados por personas de 16 a 40 años parecen ser de mayor peligro que el resto. En esta línea, las mujeres y personas no binarias han denunciado con frecuencia serias agresiones machistas en espacios de fiesta, donde interseccionan ser lesbiana y mujer, no binarie y una relación con una mujer, etcétera. Por todo ello, se evidencia la necesidad de espacios que se comprometan a cuidar de la DSG y sean identificables como tal. Asimismo, en el consumo de cultura, se ha manifestado el deseo de más y nuevos referentes que den visibilidad a muchas otras sexualidades no normativas, más allá de la homosexualidad masculina; asexuales, pansexuales, lesbianas, transexuales... Que toda esta diversidad se inserte en la cotidianidad de los espacios culturales y de ocio.

Aunque la **Administración y la Justicia** son los espacios con el índice más bajo de discriminaciones, la falta de representación y respeto a la DSG ha sido altamente compartida entre las opiniones y ha superado el 50% de discriminaciones indirectas. Cabe destacar que las personas LGTBI+ que no tienen apenas acceso a la Administración por su situación legal (irregular o en proceso de solicitud de asilo) son sin duda las de mayor vulnerabilidad social, ya que esto no les permite acceder a otros recursos. En cuanto a las necesidades se basan en; primera, una nueva Ley de transexualidad que no vulnere

sus derechos y garantice el respeto a sus necesidades. Segunda, formación en diversidad a las/los profesionales de las Administraciones y la Justicia, con el fin de conocerla y poder atenderla como debe. Tercera, políticas interseccionales que respondan de manera concisa, clara y prioritaria a la diversidad sexual y que, a su vez, reflejen/recojan las múltiples realidades de las personas LGTBI+<sup>34</sup>. También las personas en situación de dependencia que habita residencias, vinculadas a la Diputación, requiere un abordaje de la DSG. Para ello, se solicita financiación y facilidad de recursos, todo esto con el fin de avanzar hacia nuevos modelos de atención más personalizados y con garantías hacia la intimidad de las personas mayores.

En cuanto a la **familia y las amistades**, la juventud de entre 16 y 25 años son quienes más agresiones denuncian en este ámbito, alcanzando el 59% de la muestra, siendo las personas intersexuales y las transexuales las más vulnerables. Este alto índice se relaciona con el momento vital de asentar y publicar la autodefinición de la sexualidad. Habitualmente, las discriminaciones son verbales, basándose en la ridiculización de la situación o restándole valor. Si bien es cierto, muchas personas han manifestado que con el tiempo sus familiares han modificado su discurso hacia la DSG, también ellos/as/es han vivido procesos de empoderamiento.

Así pues, **los espacios con menor regulación** son en los que las personas LGTBI+ adultas **más discriminaciones** denuncian: espacios públicos, ocio y cultura, así como familia y amistades. Aún y todo, el ámbito educativo se equipara a estos niveles. Por otro lado, las discriminaciones indirectas se elevan considerablemente en los ámbitos más institucionalizados: Sanidad y Administración-Justicia.

En consecuencia, las personas **LGTBI+ guipuzcoanas declaran no sentirse del todo seguras** en ningún espacio para ser quienes son o mostrarse como les gustaría. Derivando, en ocasiones, en estrategias de auto-invisibilización para la protección de violencia directa y/o simbólica, así como para su tranquilidad. Tampoco sienten que la diversidad afectivo-sexual esté representada en nuestra sociedad. ¿Qué responderían si preguntásemos a las personas heterosexuales si se sienten seguras o visibles por serlo? En este sentido, parece haber respeto o haber alcanzado cierto nivel de igualdad, pero todavía existe un gran número de personas en nuestra provincia que no pueden ser quienes quieren con total libertad y tranquilidad, así como desarrollarse sin miedo.

Respecto a las **estrategias de invisibilización** son en los espacios públicos, educativos y laborales donde más se desarrollan por percibirse como los de mayor riesgo. Las personas LGTBI+ a través de esconderse alcanzan los privilegios sociales que la heteronormatividad y la cisonormatividad ofrecen, así como la adaptación que el marco actual exige.

---

34. Por ejemplo solicitantes de asilo o personas en situación irregular, migración, diversidad funcional...

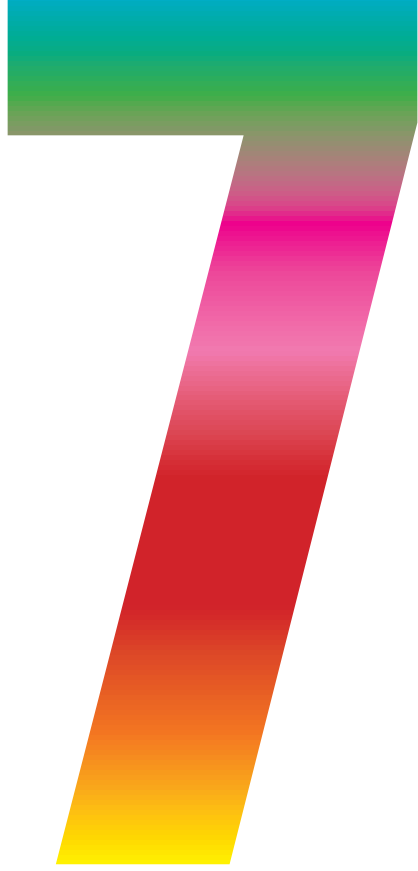
Por otro lado, una de las grandes exigencias, transversal a muchos ámbitos, ha sido la de **crear infraestructuras no excluyentes**, con accesibilidad y libertad de decisión. Es decir, baños comunes, vestuarios no segregados que perpetúen el sistema binario, etcétera. De esta manera, la diversidad funcional y la sexual gozarían de cierto nivel de “norma-lización”.

Finalmente se concluye que los **perfiles más vulnerables** son aquellos en los que **interseccionan** múltiples características posibles de discriminación: solicitantes de asilo, mujeres trans\* extranjeras y jóvenes trans, mayores...

Para responder a todo ello, las propuestas han ido en líneas generales por: la formación, la visibilización, los espacios identificables como seguros y la regulación interseccional.







PROPUESTAS

Las propuestas que a continuación se mencionan se corresponden con las necesidades detectadas en la valoración de los datos recogidos. En algunos casos son también necesidades que han expresado explícitamente las personas entrevistadas.

No se diferencia entre ellas el posible estado de implementación en el que algunas puedan hallarse ya, o la institución u organismo que ostente las competencias para desarrollarlas, ya que entendemos esta debe ser una labor colaborativa y coordinada entre las instituciones, ya sean locales, provinciales, autonómicas o, si fuera posible, estatales.

Entendemos también que muchas de las propuestas lanzadas deberían también contar con la implicación de otros agentes sociales (tercer sector, empresa y educación privada, espacios culturales, deportivos y de ocio, etc.), no exclusivamente con las instituciones públicas.

### Transversales

Como se expone durante el estudio existen multitud de espacios en los que las personas LGTBI+ se sienten discriminadas y/o violentadas, por ello se cree necesario promover la **creación de espacios no excluyentes y no binarios**: baños, vestuarios... En colegios, polideportivos, Centros de Cultura, Edificios Públicos, Espacios laborales, de ocio... Existen ejemplos de esto en el Estado español:

- Proyecto Baños Inclusivos Zaragoza. Inesperadx:

[https://www.eldiario.es/sociedad/equivocado-ba-no\\_0\\_702730408.htm](https://www.eldiario.es/sociedad/equivocado-ba-no_0_702730408.htm)

- Proyecto Baños Genderfree Madrid. Free Wee Project:

<http://freeweeproject.org/sobre-el-proyecto/>

### Espacio Públicos + Ocio y cultura

Como se explica en varios apartados del estudio, se trata de los ámbitos donde más agresiones se registran y donde más discriminadas se sienten las personas del colectivo. Además, concretamente, es en el ámbito deportivo donde más dificultades se encuentran las personas LGTBI+, por ello proponemos **K de Kalitatea**: la promoción de que los equipos deportivos que se comprometan a respetar la DSG (entrenadorxs que reciban formaciones, etc.), así como la de equipos mixtos, reciban más puntos de cara a subvenciones. De igual manera, la existencia de una cláusula que les comprometa a los receptores a cumplir ciertos criterios de respeto de la DSG.

De una manera más general, sería importante que las actividades promovidas desde la Diputación sirvan para la **visibilización del colectivo**: pases de moda, campañas de publicidad, o cualquier acción de este tipo se aproveche para mostrar modelos más diversos y múltiples. Asimismo, de manera complementaria se podrían mostrar **referentes con identidades/estéticas alternativas** (para personas con identidades N.B.). El lenguaje también de-

bería cuidarse, no tanto hombre-mujer, contemplar un **lenguaje no excluyente** para ninguna identidad.

De una manera más informativa y como forma de concienciar a la población se propone:

- Campaña para censar/mapear personas/entidades-espacios que se comprometan a cuidar de la DSG. Un ejemplo sería el “EUSKARALDIA”, lo que nos proporcionaría una visión bastante realista de la diversidad real existente en nuestro territorio.
- De manera complementaria, se propone crear una Guía de Buenas Prácticas que se encargue, por ejemplo, de publicar y difundir anualmente a los Ayuntamientos una guía cultural de actividades, teatros, charlas y conciertos que promuevan la DSG y la diversidad en general (funcional, cultural...). Con el fin de que puedan contratar e incluir en sus agendas culturales acciones interesantes de cara a la diversidad.
- Finalmente, sería interesante reunir todo esto en unas jornadas/foros interseccionales sobre Diversidad que supongan puntos de encuentro de realidades.

Por último, fomentando el asociacionismo, activismo, agentes sociales y/o el voluntariado se aprovecharán los recursos existentes (asociaciones) como **puntos de encuentro y espacios públicos** seguros de agresiones, de ocio y cultura.

### **Educación (formal y no formal)**

En el ámbito educativo siguen existiendo discriminaciones diversas, por lo que proponemos la coordinación de AMPAS, sindicatos estudiantiles, sindicatos de profesorado, Berritzegunes, Departamento Educación GV y asociaciones y movimientos LGTBI+ para crear un **grupo motor que desarrolle cambios en el Curriculum Educativo** (HeziBerri 2020) especificando de manera más concreta el trabajo en torno a la DSG. Todo ello, a través de estrategias como transversalizar/visibilizar en todas las asignaturas la diversidad afectivo-sexual. También de cara a **revisar el material hetero-cis-normativo** utilizado en el sistema educativo, ya que éste supone la exclusión de la multiplicidad y la construcción de un imaginario sesgado. Un ejemplo del trabajo explícito en torno a la diversidad sexual podría ser SKOLAE (<https://www.educacion.navarra.es/es/web/dpto/programa-skolae>).

**Promover/Financiar la formación en DSG** a todo el alumnado y profesorado guipuzcoano a través de charlas, talleres... Sería interesante reforzar servicios ya existentes como la parte de BERDINDU encargada del alumnado o BERDINDU Eskolak, encargadas de la formación del profesorado.

Finalmente, sin olvidar que el sistema educativo abarca más que la educación infantil, primaria, secundaria y bachillerato, se proponen, también **formaciones en la universidad, así como en FPs y centros no oficiales.**

## Sanidad

Aunque no son numerosas, se ha concluido un alto índice de discriminaciones indirectas por la invisibilización y desconocimiento de las realidades LGTBI+ en la sanidad, por lo que sería necesario crear **campañas de concienciación sobre prejuicios de los/as profesionales**. Además, las autoridades sanitarias deberían tomar el compromiso de visibilizar y contemplar la DSG en sus protocolos, normativas y procedimientos, como por ejemplo en procesos de reproducción se contemple que los dos cuerpos de la pareja pueden gestar, etc. Una acción parecida es la realizada por el Gobierno Vasco mediante la red de ERABEREAN con la Ertzaintza.

De manera más específica, se ha vislumbrado como la sanidad sigue quedándose atrás en cuanto a las realidades trans\*, por ello se propone **atender las necesidades de las personas trans\*** de una manera más coordinada entre **unidad especializada y atención primaria**, intentando que esta última tenga más presencia y peso. Así, la UGI se limitaría a cuestiones específicas y personalización de los tratamientos/necesidades. Existen ejemplos de buenas prácticas en la sanidad hacia este colectivo como pueden ser el Servicio Navarro para personas trans o Transit (Oficina de Transexualidad fuera del sistema sanitario pero vinculada a él) que fue creado desde las personas trans\* y para personas trans\*.

De manera complementaria, y preventiva, sería necesario también:

- Generar y difundir conocimiento, no cisexista, sobre la multiplicidad de cuerpos y sexos; estudios/relatos sobre intersexualidad...
- Formación en la universidad de medicina, enfermería y/o farmacia de cara a que serán los futuros profesionales que atenderán en el ámbito.
- Fomentar y promover el uso de preservativos no fállicos.

## Ámbito laboral

Como sucede con los grupos deportivos, sería interesante trasladar la idea de la **K de Kalitatea como marca/logo a las empresas/entidades** en las que se apliquen prácticas y normativas que visibilizan y respetan la DSG, por ejemplo cupos, etc. Además, se debería realizar un compromiso público de ello. De aprobarse, alguno de los organismos y/o administraciones se encargaría de “acompañar y fiscalizar” todo ello, lo que conllevaría, por ejemplo, a ciertos beneficios (subvenciones, bonificaciones...).

A nivel sindical son necesarios **convenios que contemplen la visibilización y el respeto de la DSG**, ya que como se ha podido observar son muchas las discriminaciones verbales en este ámbito.

## Administración y Justicia

Según lo concluido en el estudio las personas LGTBI+ no se ven reflejadas en la administración e instituciones por lo que es totalmente necesario la **creación de políticas interseccionales y que, de alguna manera, salga a la luz**

**la Ley LGTBI+ Vasca** que contemple: realidades trans\*, la no obligatoriedad matrimonial para formar familias con menores, etc. Son ya muchos territorios los que nos llevan la delantera (Valencia, Murcia, Extremadura, Cataluña, Asturias, Navarra...). Además, a largo plazo, esto podría suponer la transversalización de manera efectiva de la DSG en todos los departamentos institucionales. Aun así, para ello serían necesarios:

- Protocolos para las administraciones.
- Herramientas y recursos a los que acudir.
- Especializar a los/as técnicos que atiendan a personas en DSG: policía, trabajadoras/es sociales, educadoras/es sociales, administrativas/os de primera atención, ayuntamientos...

Todo ello podría llevarse a cabo más fácilmente si se crea/promueve un **Consejo LGTBI+ Vasco** que refuerce y gestione la coordinación, vínculos, interacciones entre Administraciones (Gobierno Vasco, Diputaciones, Ayuntamientos) para la mejora de políticas.

De una manera más específica, hoy en día empieza a surgir la necesidad de contemplar la llegada de la primera generación de personas LGTBI+ a la 3ª edad. No quiere decir que no existan personas LGTBI+ mayores, sino que el número de personas reconocidas aumentará. Por ello, la manera de abordar la DSG en la avanzada edad se presenta como un reto en los centros de mayores. Con el fin de crear **entornos seguros** donde la persona siga pudiendo vivir como es/era y respetar su estilo de vida en el **proceso de resocialización** se plantea lo siguiente:

- Modelos de viviendas/vidas "cohousing".
- Formación y sensibilización de personal empleado y residentes.
- Atención residencial especializada en mayores LGTBI+. Ejemplo la Fundación 26 de diciembre de Madrid: <http://www.fundacion26d.org/>
- Individualización/Personalización en los espacios y formas de vida, fomentando otros lugares/actividades para la socialización entre iguales y garantizando la intimidad de la persona. Por poner un ejemplo, en Donostia existe la Fundación Matía (<http://www.matiafundazioa.net/>).

## Familia y amistades

Se es consciente de la dificultad de influir en estos ámbitos, pero se trata del campo donde los jóvenes entre 16 y 25 años denuncian más discriminación. **Promover campamentos protegidos para la adolescencia y juventud LGTBI+**, con personas monitoras con conciencia y formadas, abiertos a todo el público, reforzarían la socialización y los vínculos seguros, así como el desarrollo personal pleno y libre de estas personas. Un ejemplo podría ser Oasis en Barcelona (<http://oasislgtb.org/es/>).

Además, vemos necesarias **campañas de sensibilización y/o publicidad** sobre familias LGTBI+ como, por ejemplo: “Hay niñas con pene y niños con vulva” (<https://www.noticiasdenavarra.com/2017/05/29/sociedad/navarra/la-campana-hay-ninas-con-pene-y-ninos-con-vulva-gana-tres-premios-en-el-festival-de-publicidad-social>).

Finalmente, es totalmente necesario **promover charlas, talleres y demás conocimientos en AMPAS** y espacios de madres/padres.







REFLEXIONES

**E**n este estudio nos hemos encontrado con dificultades para contactar y visibilizar a personas asexuales y personas que hayan vivido procesos médicos referidos a su intersexualidad. También el origen ha sido un hándicap y no hemos podido representar las realidades de personas originarias de Asia, Magreb, África... Asimismo, encontrar testimonios directos de personas mayores LGTBI+ se ha convertido en ardua tarea.

No quiere decir que no las haya, tampoco es nuestra intención invisibilizarlas. Seguramente, al ser realidades lejanas a las personas que realizábamos el estudio, o la marginalización que este sistema hace de estos perfiles dificulte su acercamiento y contacto.

El acceso a la vivienda tampoco ha quedado reflejado ya que, no ha sido un punto de interés ni de las personas entrevistadas como de las entrevistadoras. Este aspecto básico de la vida daría mucho de qué hablar en el colectivo LGTBI+, sobre todo entre las personas trans\* y/o extranjeras, como por ejemplo ha sacado a la luz el estudio Desirak Plazara 2018.

Por otro lado, durante la investigación ha surgido el cuestionamiento constante de las categorías identitarias; cómo se construyen, cómo las clasificamos para ordenar la información, los límites de éstas, lo etéreo de ellas, lo pesadas que se convierten en ocasiones...

Finalmente, sería pretencioso decir que se han tratado y analizado todos los datos con exactitud y efectividad al 100%. Como todo, nuestras capacidades y los procesos tienen sus límites; conocimientos, tiempos... Por ello, este acercamiento sirve para hacerse una idea general, y concreta en algunos aspectos, de cómo viven las personas LGTBI+ en 2018 en Gipuzkoa.

Si bien es cierto no todo es negativo, el estudio también ha permitido recoger muchísima información que posibilita seguir investigando, profundizando en ámbitos, aspectos, perfiles... con mayor concreción aún. Una manera de seguir desgranando la realidad dinámica, deconstruyéndola, reconstruyéndola, construyéndola...

Mil desafíos y retos aparecerán. Reivindicaciones futuras de personas no binarias sobre reconocimiento legal, relacional, del uso del lenguaje, así como la visibilización de la multitud de cuerpos no normativos, etcétera.

Lo importante no es lo que se menciona en este documento, sino todo lo que a partir de ahora se puede hacer con él.





REFERÈNCIAS  
BIBLIOGRÀFICAS

- Ajuntament de Barcelona. (2009). *Estadísticas, demografía 1900-2017*. Recuperado de <http://www.bcn.cat/estadistica/castella/dades/anuari/cap02/C020101.htm>
- Ararteko. (2012). *Arrisku egoera berezietan dauden adingabeak*. Recuperado de [http://www.ararteko.net/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/0\\_2354\\_1.pdf](http://www.ararteko.net/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/0_2354_1.pdf)
- Ararteko. (2014). *Principio de no Discriminación. Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales*. Recuperado de [http://www.ararteko.net/contenedor.jsp?codMenuPN=72&codbusqueda=109&codMenu=140&seccion=s\\_fdes\\_d4\\_v1.jsp&language=es](http://www.ararteko.net/contenedor.jsp?codMenuPN=72&codbusqueda=109&codMenu=140&seccion=s_fdes_d4_v1.jsp&language=es)
- Asociación chiquillos y en el campo. (2016). *El arte de cambiar por cambiarte*. Madrid.
- Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz. (2018). *Estudios y estadísticas, demografía 2018*. Recuperado de [https://www.vitoria-gasteiz.org/we001/was/we001Action.do?idioma=es&aplicacion=wb021&tabla=contenido&uid=u\\_3e8823fa\\_128950e27ea\\_7fc3](https://www.vitoria-gasteiz.org/we001/was/we001Action.do?idioma=es&aplicacion=wb021&tabla=contenido&uid=u_3e8823fa_128950e27ea_7fc3)
- Bonino, L. (2002). Masculinidad hegemónica e identidad masculina. *Dossiers feministes*, (Núm. 6). Recuperado de: <http://www.e-revistas.uji.es/index.php/dossiers/article/view/735/635>
- Coll-Planas, G. y Missé, M. (2009). *Diagnóstico de las realidades de la población LGTB de Barcelona*. Barcelona: Bellaterra.
- Coll-Planas, G. (coord.) (2011). *Contra la homofobia. Políticas locales de igualdad por razón de orientación sexual y de identidad de género. Libro blanco europeo*. Barcelona: Ayuntamiento de Barcelona, Dirección de Derechos Civiles (ed.).
- Cubillos, Javiera. (2015). La importancia de la interseccionalidad para la investigación feminista. *Oxímora Revista Internacional de Ética y Política*, Otoño 2015(7), 119-137. Recuperado de <http://revistes.ub.edu/index.php/oximora/article/view/14502/17834>
- Diputación Foral de Gipuzkoa. Dirección de Convivencia y Derechos Humanos. (2018). *Plan Foral de Convivencia en la Diversidad. Acciones hacia la no-discriminación*. Recuperado de [https://www.gipuzkoa.eus/documents/2456908/2457339/Aniztasuneko\\_bizikidetzarako\\_foru\\_plana.pdf](https://www.gipuzkoa.eus/documents/2456908/2457339/Aniztasuneko_bizikidetzarako_foru_plana.pdf)
- Euskal Herriko Bilgune Feminista, EMAGIN. (2018). *TRANS sexualitateak. Hezkuntza-praktika feminista baterako ekarpenak*.
- Foucault, M. (2005). *Historia de la sexualidad II. El uso de los Placeres*. España: Siglo XXI.
- Galtung, J. (1998). *Tras la violencia 3R: reconstrucción, reconciliación, resolución, afrontando los efectos visibles e invisibles de la guerra y la violencia*. Bilbao: Bakeaz, Gernika gogoratzuz.

- Gipuzkoako Foru aldundia. (2006). *Behagi*. Gipuzkoako Gizarte Behatokia. Recuperado de <http://www.behagi.eus/eu/adierazleak/biztanleria/p-2/>
- Guil Bozal, A. (2016). Género y construcción científica del conocimiento. *Historia de la Educación Latinoamericana*, 18(27), 263-288.
- Goffman, E. (1990). *Stigma: Notes On The Management of Spoiled Identity*. England: Penguin Group.
- Gros, A. E. (2016). Judith Butler y Beatriz Preciado: una comparación de dos modelos teóricos de la construcción de la identidad de género en la teoría queer. *Civilizar Ciencias Sociales y Humanas*, 16(30), 245-260.
- Haraway, Donna. (1991). *Ciencia, cyborgs y mujeres: la reinención de la naturaleza*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- Hill Collins, Patricia. (2000). *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness and the Politics of Empowerment*. Londres: Routledge.
- Horta, O. (2010). Discrimination in Terms of Moral Exclusion. *Theoria: Swedish Journal of Philosophy*, (76), 346-364.
- Hutcheson, G. S. (2012). *La heteronormatividad en disputa*. Recuperado de [www.cervantesvirtual.com/downloadPdf/la-heteronormatividad-en-disputa/](http://www.cervantesvirtual.com/downloadPdf/la-heteronormatividad-en-disputa/)
- Killermann, S. (2011). *Breaking through the binary: gender explained using continuums*. Recuperado de <https://www.itspronouncedmetrosexual.com/2011/11/breaking-through-the-binary-gender-explained-using-continuums/>
- Kimmel, Michael S. (2005). Why Men Should Support Gender Equality. *Women's Studies Review*, Otoño 2005, 102-114.
- Kualitate Lantaldea y Aldarte. (2018). *Desirak plazara. Diagnóstico sobre las realidades de la población LGTBI en Vitoria-Gasteiz*. Vitoria-Gasteiz: Servicio de Igualdad, Departamento de Alcaldía y Relaciones Institucionales, Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.
- Lippert-Rasmussen, K. (2006). Private Discrimination: A Prioritarian, Desert-Accommodating Account. *San Diego Law Review*, (43), 817-856.
- Martxueta, A. (2012). *Claves para atender la diversidad afectivo-sexual en el contexto educativo*. Tesis doctoral: Vitoria-Gasteiz: Universidad del País Vasco.
- Mestre i Mestre, R. (Ed.). (2008). *Mujeres, derechos y ciudadanías*. Valencia, España: Tirant lo blanch.
- Miné, M. (2003). *Los conceptos de discriminación directa e indirecta*. Recuperado de: [http://www.era-comm.eu/oldoku/adiskri/02\\_key\\_concepts/2003\\_mine\\_es.pdf](http://www.era-comm.eu/oldoku/adiskri/02_key_concepts/2003_mine_es.pdf)

- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2018). *Glosario de términos sobre diversidad afectivo sexual*. Recuperado de <https://www.mscbs.gob.es/ciudadanos/enfLesiones/enfTransmisibles/sida/docs/GlosarioDiversidad.pdf>
- Montañes, S. M. (2010). El grupo de discusión. *Red cimás*. Recuperado de: <http://www.redcimás.org/biblioteca/metodologia/>
- Platero, R. (L.), (2012). *Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada*. Barcelona: Bellaterra.
- Rubin, G. (1989). Reflexionando sobre el sexo: notas para una teoría radical de la sexualidad. En C. S. Vance. *Placer y peligro. Explorando la sexualidad femenina*. (113-190). Madrid: Revolución.
- Scott, Joan W. (1990). El género: útil para el análisis histórico. En Amelang, J. S. y Nash, M. *Historia y género. Las mujeres en la Europa moderna y contemporánea*. Valencia: Alfons el Magnanim.
- Tozzi, V. (2005). El privilegio de la postergación. Dilemas en las nuevas historiografías de la identidad. *Análisis Filosófico XXV, 2*, 139-163. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/171162597/Tozzi-Veronica-El-privilegio-de-la-postergacion-Dilemas-En-las-nuevas-historiograf-as-de-la-identidad>
- Wittig, M. (2006). *El pensamiento heterosexual y otros ensayos*. Barcelona: Egales.

\*Todas las consultas se realizaron por última vez en diciembre de 2018.





10

ANEXOS

# 1. GLOSARIO.

## GLOSARIO

**ACOSO SEXUAL** El acoso se diferencia de la agresión por ser algo indeseado, pero no comporta agresión. Es un comportamiento indeseado con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**AFFECTIVIDAD** Capacidad de reacción que presente una persona ante los estímulos que provengan del medio interno o externo y cuyas principales manifestaciones serán los sentimientos y las emociones.

**AGÉNERO** Es una identidad en la que la persona no se identifica con ningún género.

**ANDROGINIA** La característica de una persona cuya apariencia o modo de expresión es una mezcla de características y/o comportamientos femeninos y masculinos.

**ASEXUAL O ASEXUALIDAD** Orientación sexual de una persona que no siente atracción erótica hacia otras personas. Puede relacionarse afectiva y románticamente. No implica necesariamente no tener libido, o no practicar sexo, o no poder sentir excitación.

**BIFOBIA** Temor, enojo irracional, negación de su existencia, intolerancia y/u odio hacia la bisexualidad y las personas bisexuales. La fobia puede darse entre personas heterosexuales, gays, lesbianas o las personas bisexuales y suele estar relacionada con numerosos estereotipos negativos acerca de las personas bisexuales centrados en la creencia de que la bisexualidad no existe y en la generalización de que las personas bisexuales son promiscuas.

**BIGÉNERO** Término usado para describir a las personas que tienen una identidad o expresión de género que es tanto masculina como femenina, ya sea de forma simultánea o alternada. Aunque, también puede describir una tendencia a moverse entre el comportamiento masculino y femenino, según el contexto.

**BINARIO** Concepción, prácticas y sistema de organización social jerárquico que parte de la idea de que solamente existen dos géneros en las sociedades, femenino y masculino, asignados a las personas al nacer, como hombres y como mujeres y sobre los cuales se ha sustentado la discriminación, exclusión y violencia en contra de cualquier identidad, expresión y experiencia de género diversas.

**BISEXUAL O BISEXUALIDAD** Persona que se siente emocional y/o sexualmente atraída por personas de los dos sexos.

**BOLLERA** Término despectivo para lesbiana. En nuestra lengua existen diversos términos despectivos para referirse a las lesbianas, como marimacho, bollera, tortillera o camionera. Alguno de ellos, como el de bollera, ha sido recuperado por algunas lesbianas, quienes se han reapropiado de este nombre para afirmarse en él.

**CHAPERO** Hombre que se prostituye con otros hombres.

**CISGÉNERO** Una persona que se identifica con el género / sexo asignados al nacer en base a los cánones sociales actuales.

**CISNORMATIVO O CISNORMATIVIDAD** Expectativa, creencia o estereotipo de que todas las personas son cisgénero, o de que esta condición es la única normal o aceptable. Esto es, que aquellas personas que nacieron como hombres, a quienes se les asignó el género masculino al nacer, siempre se identificarán y asumirán como hombres, y aquellas que nacieron como mujeres, a quienes se les asignó el género femenino al nacer, lo harán como mujeres.

**DELITOS DE DISCRIMINACIÓN U ODDIO** El Comité de Ministros de la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa [OSCE], en diciembre de 2003, definió el concepto de delito de odio como: "toda infracción penal, incluidas las infracciones contra las personas y la propiedad, cuando la víctima, el lugar o el objeto de la infracción son seleccionados a causa de su conexión, relación, afiliación, apoyo o pertenencia real o supuesta a un grupo que pueda estar basado en la 'raza', origen nacional o étnico, el idioma, el color, la religión, la edad, la disfunción física o mental, la orientación sexual u otros factores similares, ya sean reales o supuestos".

**DERECHOS LGTBI+** La igualdad y la no discriminación son principios básicos de las normas internacionales de derechos humanos. Toda persona, sin distinción, tiene derecho a disfrutar de todos los derechos humanos, incluidos el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegido contra la discriminación por diversos motivos, entre ellos la orientación sexual y la identidad de género. Las comunidades de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales son vulnerables a una serie de violaciones de derechos humanos, incluida la violencia

homofóbica y transfóbica, el asesinato, la violación, la detención arbitraria y la discriminación generalizada en su lugar de trabajo, así como la discriminación en relación al acceso a servicios básicos como la vivienda y la asistencia sanitaria.

**DISCONFORMIDAD DE GÉNERO** Grado en que la identidad de género, el rol, o la expresión de una persona difieren de las normas que se esperan para su género. No todas las personas transgénero están disconformes con el género, y no todas las personas disconformes con el género se identifican como transgénero.

**DISCRIMINACIÓN SEXUAL** Es el prejuicio o discriminación basada en el sexo. El término se utiliza para referirse a la discriminación de ambos sexos. La discriminación sexual no es solo un concepto dependiente de actitudes individuales, sino que se encuentra incorporado en numerosas instituciones de la sociedad.

**DISFORIA DE GÉNERO** Según el DSM-V y CIE-10 (clasificaciones internacionales de patologías), la define como la aversión manifestada por el individuo a los propios genitales. El que algunas personas trans necesiten modificar sus genitales, tampoco implica necesariamente que los aborrezcan. Del mismo modo, un número muy apreciable de personas trans no sufren un grave conflicto con su genitalidad y no aprecian las ventajas de someterse a un cúmulo de operaciones plásticas de gran dureza y con resultados aún poco satisfactorios.

**DIVERSIDAD** Enfoque de la igualdad que persigue celebrar las diferencias entre las personas.

**DIVERSIDAD SEXUAL** Este término se refiere a la gama completa de la sexualidad, la cual incluye todos los aspectos de la atracción, el comportamiento, la identidad, la expresión, la orientación, las relaciones y las relaciones sexuales. Se refiere a todos los aspectos de los seres humanos como seres sexuales.

**DRAG QUEEN Y DRAG KING** Variante del transformismo en el que el sujeto se viste y actúa como una mujer de rasgos y vestimentas exageradas o con referencia a estereotipos muy marcados de feminidad, con una intención cómica, dramática o satírica. Una drag queen habitualmente se manifiesta en espectáculos públicos y más raramente en su vida privada. Ser drag queen en principio, y pese a las identificaciones sociales más habituales, no implica ningún tipo de orientación sexual o identidad de género concreta.

**ESTIGMA** Proceso mediante el cual se atribuye a una persona, o grupo de personas, una característica que la/s desprestigia a los ojos de los/as demás.

**FEMINIDADES** Es el conjunto de cualidades que, en una cultura particular, alude a los valores, características y comportamientos tanto aprendidos, como a características específicamente biológicas de una mujer o niña. La feminidad hegemónica limita a las mujeres a cumplir características relacionadas con la debilidad, la pasividad, la delicadeza, y por propender el cuidado de los otros por encima del cuidado personal.

**GAY** Hombre que se siente atraído emocional o físicamente por alguien del mismo sexo.

**GENDERQUEER** Término alternativo para designar a una

persona que rechaza el modelo binario de presunción de género vigente en la sociedad.

**HETEROCENTRISMO** Ideología que mantiene la heterosexualidad como lo normal y como la única forma de expresar las preferencias sexuales de una manera deseable y aceptable. La aplicación de esta ideología resulta en la discriminación y la opresión de personas que no se adhieren a ella. Este heterosexismo está presente en las leyes, la cultura y la política.

**HETERONORMATIVO o HETERONORMATIVIDAD** El conjunto de las relaciones de poder que normalizan y rigen la sexualidad, marginando a todo lo que esté fuera de los ideales de la heterosexualidad, la monogamia, y la conformidad de género.

**HETEROSEXISMO** Actitud que predica la heterosexualidad como la única orientación sexual válida.

**HETEROSEXUAL** Hombre o mujer cuya atracción física y emocional se dirige hacia las personas del sexo opuesto.

**HOMBRE TRANS (FTM, MAH)** Personas que al nacer fueron asignadas al género femenino y que se identifican a sí mismas en algún punto del espectro de la masculinidad, cualquiera sea su status transicional y legal, su expresión de género y su orientación sexual. **HOMOFOBIA** Temor u odio hacia los hombres gays y mujeres lesbianas.

**HOMOSEXUAL** Persona que siente atracción emocional, romántica o sexual por personas del mismo sexo. Puede aludir tanto a mujeres lesbianas como a hombres gays.

**IDENTIDAD/ES DE GÉNERO** Identificación de cada persona en el género que siente, reconoce y/o nombra como propio. Al alejarnos del sistema binario de la diferencia sexual es posible hallar identidades de género diversas, no reducidas al par hombre-mujer.

**IDENTIDAD/ES SEXUAL/ES** Describe el sexo con el que una persona se identifica.

**INTERGÉNERO** Es una identidad de género que describe a una persona que no se considera a sí misma cisgénero, pero puede ser una mezcla de géneros, agénero, género fluido o estar en otro lugar en el espectro del género. Se utiliza como un término general para las personas que no encajan en el marco del género binario masculino o femenino. También llamado género intermedio y equivalente al genderqueer.

**INTERSEXUAL o INTERSEX** Posesión de características físicas de ambos sexos. Personas que nacen con genitales externos que presentan una forma ambigua, por lo que no encajan en la clasificación estándar "mujer/hombre"; también conocidas vulgarmente como hermafroditas. No tiene que ver sólo con la genitalidad, también con los caracteres sexuales secundarios: pechos, etc., como hormonas y/o cromosomas.

**LESBIANA** Mujer cuya atracción afectiva y/o sexual se orienta hacia otras mujeres.

**LESBOFOBIA** Rechazo, discriminación, invisibilización, burlas y otras formas de violencia basadas en prejuicios, estereotipos y estigmas hacia las mujeres lesbianas o que son percibidas como tales, hacia sus identidades sexuales o hacia las prácticas sociales identificadas como lésbicas.

**LGBTIQ** Es el acrónimo de lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersexuales y queer.

**LGBTFOBIA** Cualquier tipo de ideación, actitud o conducta violenta y/o discriminatoria hacia las personas LGBTBI+.

**MASCULINIDADES** Hace referencia a las múltiples maneras en que la masculinidad se define socialmente a través del contexto histórico y cultural y a las diferencias de poder entre las diferentes versiones de la masculinidad. Estas incluyen ciertas ideas según las cuales los hombres deben correr riesgos, resistir el dolor, ser fuertes o estoicos, o ser promiscuos, con objeto de demostrar que son "hombres auténticos".

**MONOSEXISMO** El sistema de opresión que refuerza la creencia de que todas las personas sólo se sienten atraídas por personas de un género (es decir, que las personas son heterosexuales u homosexuales), provocando la exclusión y la discriminación contra las personas monosexuales (incluyendo bisexuales y pansexuales)

**MUJER TRANS (O TRANSFEMINA, HAM O MTF)** Personas que al nacer fueron asignadas al género masculino y que se identifican a sí mismas en algún punto del espectro de lo femenino, cualquiera sea su status transicional y legal, su expresión de género y su orientación sexual.

**ORGULLO LGTBI+** La idea de tener orgullo sale de la historia de auto-rechazo, rechazo social y vergüenza vivida por muchos dentro de la comunidad. Orgullo gay o "gay pride" simboliza el rechazo de esta estigmatización y la aceptación de uno mismo tal y como es. **ORIENTACIÓN SEXUAL** Término utilizado para referirse a la atracción física y emocional hacia personas del mismo sexo y/o del sexo opuesto, así como a la falta de interés o atracción sexual (asexualidad).

**PANSEXUAL** Una persona que siente atracción erótica, afectiva hacia otra persona con independencia del sexo, género, identidad de género, orientación sexual o roles sexuales, así como la capacidad para mantener relaciones íntimas y/o sexuales con ellas. También se denomina omnisexual.

**PLUMA** Calificativo aplicado a aquellas personas que desbordan los roles binarios de género. Generalmente, a aquellas que expresan actitudes o ademanes que socialmente se asocian al género "opuesto" (mujeres masculinas/hombres afeminados).

**PLUMOFOBIA** Cualquier tipo de ideación, actitud o conducta de rechazo o discriminación hacia las personas que tienen pluma.

**PREJUICIO** Creencia, opinión o juicio preconcebido sobre una persona o un grupo de personas.

**QUEER** Término inglés alternativo a LGBT. También se ha utilizado con propósitos despectivos y, por ese motivo, no gusta a algunos gays y lesbianas, pero muchas personas LGBT jóvenes lo utilizan como un modo de autoafirmarse. Describe también toda una corriente de pensamiento que se ha expresado a su vez en un movimiento o corriente social [con presencia especialmente en los EEUU, a partir de los años 80 y 90], que busca potenciar la diversidad

humana en sentido amplio y huye de las identidades fijas o estáticas, abogando por la versatilidad y variedad de las potencialidades humanas.

**REASIGNACIÓN DE SEXO** Intervención médica para el cambio del sexo físico, incluyendo los genitales. Algunas veces se la llama reafirmación de sexo. Es una cirugía que está a disposición de las personas adultas en toda Europa y que algunos sistemas sanitarios públicos incluyen como prestación y derecho de la ciudadanía.

**SEXISMO** Ejercicio discriminatorio, por el cual se adscriben características psicológicas y formas de comportamiento, y se asignan roles sociales fijos a las personas, por el sólo hecho de pertenecer a determinado sexo, restringiendo y condicionando de este modo la posibilidad de un desarrollo pleno para todos los sujetos sociales, sean estos hombres o mujeres.

**SEXO** Es el resultado de una sucesión compleja de elementos y acontecimientos fundamentalmente biológicos (elementos sexuales) que, engarzados gradualmente, definen al ser humano como hombre o mujer [bajo una concepción binarista]. Según las características sexuales, puede ser masculino o femenino.

**SEXO ASIGNADO AL NACIMIENTO** Es el género que se les asigna a las personas al nacer por la mera observación de sus genitales.

**SEXUALIDAD** La sexualidad humana es un aspecto central del ser humano presente a lo largo de su vida. Abarca el sexo, las identidades y los roles de género, el erotismo, el placer, la intimidad, la reproducción y la orientación sexual. Se vive y se expresa a través de pensamientos, fantasías, deseos, creencias, actitudes, valores, conductas, prácticas, papeles y relaciones interpersonales. La sexualidad puede incluir todas esas dimensiones, no obstante, no todas ellas se vivencian o se expresan siempre. La sexualidad está influida por la interacción de factores biológicos, sociales, económicos, políticos, culturales, éticos, legales, históricos, religiosos y espirituales.

**SEXUALIDADES NO NORMATIVAS** En una sociedad heteronormativa, la asignación binaria como hombre o mujer del género conduce a una falta de elección posible en cuanto al comportamiento social y sexual, siendo requisito que los individuos sientan y expresen deseo solamente por compañeros del género opuesto. Las diferentes formas de vivir la sexualidad que se salen de este modelo son consideradas no normativas.

**SISTEMA BINARIO DE GÉNERO** La idea de que los géneros humanos existen en sólo dos formas: masculino y femenino. El término también describe el sistema en el que una sociedad divide las personas en roles, identidades y atributos basados en géneros masculinos y femeninos.

**TRANS** Término que se utiliza para referirse a las personas cuya identidad y/o expresión de género no se corresponde con las normas y expectativas sociales tradicionalmente asociadas con su sexo asignado al nacer

**TRANSEXUAL** Adjetivo [aplicado a menudo por la profesión médica] para describir a las personas que buscan cambiar o que han cambiado sus caracteres sexuales primarios

y/o las características sexuales secundarias a través de intervenciones médicas (hormonas y/o cirugía) para feminizar o masculinizarse. Estas intervenciones, por lo general, son acompañadas de un cambio permanente en el papel de género

**TRANSFOBIA** Cualquier tipo de ideación, actitud o conducta de violencia o discriminación hacia las personas trans.

**TRANSFORMISTA** Expresión artística en la que una persona se expresa, comporta y transforma su aspecto adaptándolo al del sexo contrario. El transformismo usualmente es una práctica teatral o lúdica que no implica una orientación sexual concreta ni implica identificación con el género que usa para su expresión.

**TRANSGÉNERO** Describe a la persona cuya identidad o expresión de género no está de acuerdo con el sexo asignado al nacer. El término incluye, pero no es limitado a transexuales. Se debe utilizar el término que la persona utiliza para describirse a sí mismo o misma [derecho de autodeterminación], y es importante recordar que no todas las personas transgéneras alteran sus cuerpos con hormonas o cirugías.

**TRANSICIÓN** El período durante el cual una persona transgénero empieza a vivir como el género con que se identifica. La transición puede incluir cambiarse de nombre, tomar hormonas, someterse a la cirugía en el pecho, los genitales o cirugía plástica, cambiar los documentos legales [licencia de conducir, certificado de nacimiento] para reflejar su género de acuerdo a su sentir. Es preferible usar "transición" y no "cambio de sexo" u "operado(a)". Es

importante recordar que una persona es transgénero sin que haya realizado la transición o sin que tenga plan o deseo de hacerlo.

**TRAVESTI** Un individuo que en ocasiones se viste con ropa tradicionalmente asociada con las personas de un sexo diferente. Las personas travestis suelen estar cómodas con el sexo que se les asignó al nacer y no desean cambiarlo. "Travesti" no debe ser usado para describir a alguien que se ha trasladado a vivir a tiempo completo como un sexo diferente, o que tenga intención de hacerlo en el futuro. Algunas personas prefieren utilizar el término travesti para describirse a sí mismas, pero debe evitarse a menos que se esté citando a alguien que se auto identifica de esa manera.

**VISIBILIDAD** Lo visible que es un grupo para el público general. Los jóvenes LGBTIQ se sienten muchas veces "invisibles", porque no ven ni escuchan a nadie que sea como ellos. La invisibilidad afecta especialmente a las mujeres en general, y también en particular, a las lesbianas y bisexuales quienes, por esa razón, reivindican con particular énfasis más visibilidad.

**VULNERABLE o VULNERABILIDAD** Condición de los individuos o grupos que sufren en su contra una conducta sistematizada e incluso estandarizada de desprecio social debido a su pertenencia a un colectivo al que se le ha adherido un estigma social que tiene como efecto un menoscabo de sus derechos.

## **2. CUESTIONARIO ELECTRÓNICO EN EUSKARA Y CASTELLANO.**

## Diagnóstico realidades LGTBI+ de Gipuzkoa. Gipuzkoako LGTBI+ errealitateen diagnostikoa

\*Abajo en castellano

Galdetegi honen helburua, Gipuzkoan bizi diren LGTBI+ kolektiboko jendearen errealitatea aztertzea da.

Galdetegia ANONIMOA da eta bi zati ditu bere baitan. Lehenengo zatia, banakoaren profilaren definizioa litzateke eta bigarrenean, arlo desberdinetan pairatutako diskriminazio edota bazterketa egoeren inguruan galdetzen da.

Izartxo gorria duten galderak erantzutea derrigorra da. Zirkuloekin adierazita dauden erantzunetan aukera bat bakarrik markatu daiteke. Aldiz, laukitxoekin adierazita dauden erantzunetan beharrezkoak diren aukera guztiak markatu daitezke.

Galdetegi honek 10 minutu inguru iraungo du. Mugikorrean betetzen baduzu horizontalean egitea gomendatzen dizugu.

Azkenik, sexualitate ez normatiboak deskribatzen dituzten termino asko daude. Kontuan izanda, ez dela posible sexualitate eta gizakion afektibitate harreman guztiak kategoriatan zurruntan biltzea, estrategia metodologiko moduan, errealitatearen lengoia komun bat izateko LGTBI+ erabiliko dugu sexualitate ez normatibo eta afektibitate-genero dibertsitate guztiak biltzeko.

ZURE AHOTSA ETA IRITZIA OSO GARRANTZITSUA DA!

MILA ESKER!

\*CASTELLANO

Con este cuestionario se pretende conocer la realidad de las personas LGTBI+ residentes en Gipuzkoa.

El cuestionario es ANÓNIMO y consta de dos partes. La primera define el perfil de quién lo contesta y la segunda las posibles discriminaciones sufridas en siete ámbitos de la vida.

Las preguntas con asterisco rojo son obligatorias. En las preguntas que tienen respuestas con círculos sólo se podrá marcar una opción, en las respuestas con cuadrados todas las necesarias.

Te llevará 10 minutos aproximadamente. Si lo rellenas desde el móvil te recomendamos hacerlo en horizontal.

Finalmente, existen muchos términos para describir las sexualidades no normativas y es imposible englobarlas todas en una clasificación, por ello, como estrategia metodológica, para tener un lenguaje común de la realidad utilizaremos LGTBI+ como representante de toda la diversidad afectivo-sexual y de género, siendo conscientes de que no es posible encorsetar la sexualidad y afectividad humana en una categorización cerrada.

¡TU VOZ Y OPINIÓN ES IMPORTANTE!

¡MUCHAS GRACIAS!

\*Obligatorio

### 1. Zein hizkuntzan erantzun nahi duzu? - ¿En qué idioma quieres responder? \*

Marca solo un óvalo.

- Euskara *Pasa a la pregunta 35.*
- Castellano *Pasa a la pregunta 2.*

## Sección 2/6. Información general

**2. 1. Edad \***

*Marca solo un óvalo.*

- Menos de 16
- Entre 16 y 25
- Entre 26 y 40
- Entre 41 y 55
- Entre 56 y 65
- Más de 65

**3. 2. ¿Cuál fue tu sexo asignado al nacer? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Femenino
- Masculino
- NO SABE/NO CONTESTA (NS/NC)
- Otro: \_\_\_\_\_

**4. 3. ¿Con qué género te identificas? \***

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Mujer/Femenino
- Hombre/Masculino
- Queer
- NS/NC
- Otro: \_\_\_\_\_

**5. 4. ¿En cuál de las siguientes situaciones te autodefines?**

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Transgénero
- Transexualidad
- Cis
- Intersexualidad
- En ninguna
- NS/NC
- Otro: \_\_\_\_\_

**6. 5. ¿Con qué orientación afectivo-sexual te identificas? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Lesbiana/Bollera
- Gay/Marica
- Bisexual
- Asexual
- Heterosexual
- NS/NC
- Otro: \_\_\_\_\_



**7. 6. ¿Cuál es tu estado civil actual?**

*Marca solo un óvalo.*

- Soltero/a/e
- Pareja de hecho con persona del mismo género
- Pareja de hecho con persona de otro género
- Casado/a/e con persona del mismo género
- Casado/a/e con persona de otro género
- Separado/a/e
- Divorciado/a/e
- Viudo/a/e
- NS/NC
- Otro: \_\_\_\_\_

**8. 7. ¿Dónde naciste? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Gipuzkoa
- En la Comunidad Autónoma Vasca o Navarra
- En el resto del Estado
- En un país de Europa
- Fuera de Europa
- NS/NC
- Otro: \_\_\_\_\_

**9. 8. ¿Resides en Gipuzkoa? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- No
- NS/NC

**Para la siguiente pregunta puedes comprobar la respuesta aquí:**

---

[https://es.wikipedia.org/wiki/Anexo:Municipios\\_de\\_la\\_provincia\\_de\\_Guip%C3%BAzcoa](https://es.wikipedia.org/wiki/Anexo:Municipios_de_la_provincia_de_Guip%C3%BAzcoa)

**10. 9. ¿De qué tamaño es la población en la que resides actualmente? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Más de 170.000 habitantes
- Entre 20.000 y 170.000 habitantes
- Entre 10.000 y 20.000 habitantes
- Entre 2.500 y 10.000 habitantes
- Menos de 2.500 habitantes
- Otro: \_\_\_\_\_

**11. 10. ¿Con qué nivel de estudios cuentas? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Sin estudios
- Estudios primarios/Graduado escolar
- Formación profesional
- Universitarios
- NS/NC
- Otro: \_\_\_\_\_

**12. 11. ¿Cuál es tu situación laboral actual? \***

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Con empleo estable
- Con empleo no estable
- En desempleo
- Pensionista (incapacidad, viudez, orfandad...)
- Jubilado/a/e
- Labores domésticas y/o de cuidados
- Estudiante
- NS/NC
- Otro: \_\_\_\_\_

**13. 12. ¿En qué baremo de ingresos económicos anuales te encuentras? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Menos de 12.000€
- 12.000-30.000€
- Más de 30.000€
- NS/NC

**14. 13. ¿A cuánto ascienden los ingresos económicos anuales de la unidad de convivencia (de tu hogar)? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Menos de 12.000€
- 12.000-30.000€
- Más de 30.000€
- NS/NC

**15. 14. En tu día a día ¿Qué idioma/s utilizas? Marca todos los necesarios. \***

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Castellano
- Euskara
- NS/NC
- Otro: \_\_\_\_\_

**16. 15. ¿Te reconoces en alguna de las siguientes situaciones/realidades? Marca todas las necesarias.\***

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Pueblo gitano
- Autóctono/a con progenitores/as extranjeros/as
- Pueblos indígenas
- Diversidad funcional/Con diagnóstico de discapacidad
- De alguna confesión religiosa
- No, en ninguna
- NS/NC
- Otro: \_\_\_\_\_

**17. 16. ¿Participas en alguna asociación, red y/o movimiento social que tiene que ver con los Derechos Sexuales y de Género?**

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Sí
- No
- No pero participo en asociaciones y/o movimientos sociales de otro ámbito
- NS/NC
- Otro: \_\_\_\_\_

### Sección 3/6. Identificación de las discriminaciones

**18. ¿En cuál de los siguientes ámbitos has sentido discriminación o pérdida de libertad por pertenecer al colectivo LGTBI+? (Marca todas las necesarias) \***

*Selecciona todos los que correspondan.*

- ESPACIO PÚBLICO (calles, parques, plazas, transporte público...)
- ÁMBITO EDUCATIVO (formal y no formal)
- ÁMBITO SANITARIO (servicios específicos, hospitales, ambulatorios...)
- ÁMBITO LABORAL
- ESPACIOS DE OCIO Y CULTURA (RR.SS, apps, asociacionismo, bares, fiestas, deportes, cultos religiosos...)
- ESPACIOS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y JUSTICIA (policía, instituciones, servicios sociales...)
- ÁMBITO FAMILIAR Y DE AMISTADES (grupo de personas cercanas que consideres de referencia)
- EN NINGUNO
- NS/NC
- Otro: \_\_\_\_\_

19. ¿Qué tipo de agresiones has sufrido en cada uno de los ámbitos? (Marca las necesarias)

Selecciona todos los que correspondan.

	PASIVAS (exclusión, impresos que invisibilizan, falta de apoyo...)	DE RECHAZO (miradas, trato inadecuado, dificultad para acceder...)	VERBALES (comentarios, chistes, insultos...)	FÍSICAS (empujones, golpes, palizas...)	A TRAVÉS DE TECNOLOGÍA (RR.SS, móvil...)
ESPACIO PÚBLICO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EDUCATIVO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SANITARIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LABORAL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
OCIO Y CULTURA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ADMINISTRACIÓN Y JUSTICIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ÁMBITO FAMILIAR Y DE AMISTADES	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20. Si quieres expresar lo ocurrido, aquí puedes hacerlo (lugar, frecuencia, por parte de quién...):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

21. Como persona LGTBI+ ¿Qué nivel de SEGURIDAD sientes, en cada uno de los ámbitos, para expresarte como quieres, eres y ser reconocida? \*

Marca solo un óvalo por fila.

	1. Ninguna	2. Poca	3. Media	4. Mucha	5. Absoluta
ESPACIO PÚBLICO	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
EDUCATIVO	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
SANITARIO	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
LABORAL	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
OCIO Y CULTURA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ADMINISTRACIÓN Y JUSTICIA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ÁMBITO FAMILIAR Y DE AMISTADES	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. ¿Qué nivel de VISIBILIDAD sientes que tienes, como LGTBI+, en cada ámbito? \*

Marca solo un óvalo por fila.

	1. Ninguna	2. Poca	3. Media	4. Mucha	5. Absoluta
ESPACIO PÚBLICO	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
EDUCATIVO	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
SANITARIO	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
LABORAL	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
OCIO Y CULTURA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ADMINISTRACIÓN Y JUSTICIA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ÁMBITO FAMILIAR Y DE AMISTADES	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Como persona LGTBI+ ¿Qué necesidades y otras cuestiones detectas en...

---

(Responde las que desees)

### 23. el Espacio Público?

---

---

---

---

---

### 24. el Ámbito Educativo?

---

---

---

---

---

### 25. el Ámbito Sanitario?

---

---

---

---

---

### 26. el Ámbito Laboral?

---

---

---

---

---

### 27. los Espacios de Ocio y Cultura?

---

---

---

---

---

**28. la Administración Pública y la Justicia?**

---

---

---

---

---

**29. los Espacios Familiares y de Amistades?**

---

---

---

---

---

**30. Otros:**

---

---

---

---

---

**Sección 4/6. Ya casi hemos terminado...**

**31. ¿Querías participar en una entrevista o en un grupo de discusión de la investigación? \***

*Marca solo un óvalo.*

- No *Pasa a la pregunta 33.*
- Sí, sólo en una entrevista
- Sí, sólo en un grupo de discusión
- Sí, en una entrevista y en un grupo de discusión

**Sección 5/6. Contacto**

**32. ¿Podrías facilitarnos un e-mail o un teléfono para contactar? \***

---

**Sección 6/6. Valoración de la encuesta**

33. En general ¿Consideras importante que las instituciones públicas tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI+?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- NS/NC
- Otro: \_\_\_\_\_

34. Si deseas realizar algún comentario o aclaración adicional, puedes hacerla a continuación.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

---

Deja de rellenar este formulario.

### 2/6 atala. Informazio orokorra

35. 1. Adina \*

Marca solo un óvalo.

- 16 baino gutxiago
- 16 eta 25 artean
- 26 eta 40 artean
- 41 eta 55 artean
- 56 eta 65 artean
- 65 baino gehiago

36. 2. Zein da jaiotzerakoan esleitu zizuten sexua? \*

Marca solo un óvalo.

- Femeninoa
- Maskulinoa
- EZ DAKI/ EZ DU ERANTZUTEN (E.D/E.E)
- Otro: \_\_\_\_\_

**37. 3. Zein generorekin identifikatzen zara? \***

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Neska/Femeninoa
- Mutila/Masculino
- Queer
- ED/EE
- Otro: \_\_\_\_\_

**38. 4. Zein egoeratan definitzen duzu zure burua?**

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Transgenero
- Transexuala
- Cis
- Intersexuala
- Bat ere ez
- ED/EE
- Otro: \_\_\_\_\_

**39. 5. Zein orientazio afektibo-sexualarekin identifikatzen zara? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Lesbiana/Bollera
- Gay/Marika
- Bisexuala
- Asexuala
- Heterosexuala
- ED/EE
- Otro: \_\_\_\_\_

**40. 6. Zein da zure egoera zibila?**

*Marca solo un óvalo.*

- Ezkongabea
- Izatezko bikotea genero bereko pertsona batekin
- Izatezko bikotea genero desberdineko pertsona batekin
- Genero bereko pertsona batekin ezkondua
- Genero desberdineko pertsona batekin ezkondua
- Banandua
- Dibortziatua
- Alarguna
- ED/EE
- Otro: \_\_\_\_\_



**41. 7. Non jaio zinen? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Gipuzkoan
- Euskal Autonomi Erkidegoan edo Nafarroan
- Estatuko beste erkidego batean
- Europako herrialde batean
- Europatik kanpo
- ED/EE
- Otro: \_\_\_\_\_

**42. 8. Gipuzkoan bizi al zara? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Bai
- Ez
- ED/EE

**Hurrengo galdera erantzuteko, ondorengo helbidean konprobatu dezakezu:**

[https://es.wikipedia.org/wiki/Anexo:Municipios\\_de\\_la\\_provincia\\_de\\_Guip%C3%BAzcoa](https://es.wikipedia.org/wiki/Anexo:Municipios_de_la_provincia_de_Guip%C3%BAzcoa)

**43. 9. Gaur egun bizi zaren udalerriak zein tamaina dauka? \***

*Marca solo un óvalo.*

- 170.000 biztanle baino gehiago
- 20.000 eta 170.000 biztanle artean
- 10.000 eta 20.000 biztanle artean
- 2.500 eta 10.000 biztanle artean
- 2.500 biztanle baino gutxiago
- Otro: \_\_\_\_\_

**44. 10. Zein da zure ikasketak maila? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Ez daukat ikasketarik
- Lehen hezkuntzako ikasketak/Eskola graduatua
- Lanbide heziketa
- Unibetsitarioak
- ED/EE
- Otro: \_\_\_\_\_

45. **11. Zein da zure lan egoera? \***

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Lan engonkorra dut
- Lan ez egonkorra dut
- Langabezian
- Pentsioduna (ez-gaitasuna, alarguna, zurztasun...)
- Erretiratuta
- Etxeko/Zaintza lanak
- Ikaslea
- ED/EE
- Otro: \_\_\_\_\_

46. **12. Zenbatekoak dira zure diru sarrerak? \***

*Marca solo un óvalo.*

- 12.000€ baino gutxiago
- 12.000-30.000€ artean
- 30.000€tik gora
- ED/EE

47. **13. Zenbatekoak dira zure bizi unitateko diru sarrerak? \***

*Marca solo un óvalo.*

- 12.000€ baino gutxiago
- 12.000€ eta 30.000€ artean
- 30.000€ baino gehiago
- ED/EE

48. **14. Zein hizkuntza erabiltzen duzu zure egunerokoan? Beharrezkoak markatu. \***

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Gaztelania
- Euskara
- ED/EE
- Otro: \_\_\_\_\_

49. **15. Hauetako ezaugarri edo errealitate batekin identifikatzen al zara? Beharrezkoak markatu. \***

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Ijito herria
- Bertakoa eta guraso atzerritarrak
- Herri indigenak
- Aniztasun funtzionala/Diagnostikatutako ez-gaitasun batean
- Erlijio baten arauak jarraitzen
- Ez, ezta bat ere
- ED/EE
- Otro: \_\_\_\_\_

**50. 16. Sexu eta genero eskubideekin zerikusia duen mugimendu, elkarte edo sareen batean parte hartzen al duzu?**
*Selecciona todos los que correspondan.*

- Bai  
 Ez  
 Ez baino beste arlo batzuetako gizarte mugimenduetan parte hartzen dut  
 ED/EE  
 Otro: \_\_\_\_\_

**3/6 atala. Diskriminazioen identifikazioa**
**51. LGTBI+ kolektibokoa izateagatik, noizbait zure askatasuna mugatu dela edota diskriminatua sentitu al zara ondorengo arloetan? (Beharrezkoak markatu) \***
*Selecciona todos los que correspondan.*

- ESPAZIO PUBLIKOA (kaleak, parkeak, plazak, garraio publikoa...)  
 HEZKUNTZA ARLOA (formala eta ez formala)  
 OSASUN ARLOA (zerbitzu espezifikokoak, ospitaleak, anbulategiak,...)  
 LAN MUNDUA  
 AISIA ETA KULTURA ESPAZIOAK (sare sozialak, app-ak, elkarteak, tabernak, festak, kirolak, kultu erlijiosoa...)  
 ADMINISTRAZIOA ETA JUSTIZIA ESPAZIOAK (polizia, instituzioak, gizarte zerbitzuak,...)  
 FAMILIA ETA LAGUN ARTEAN (erreferentziazko gertuko pertsonak)  
 EZ, INOIZ  
 ED/EE  
 Otro: \_\_\_\_\_

**52. Nolakoak izan dira LGTBI+ kolektibokoa izateagatik jasan dituzun erasoak? (Beharrezkoak markatu)**
*Selecciona todos los que correspondan.*

	Pasiboak (bazterketa, inprimaki baztertzaileak, laguntza falta...).	Gutxiespenekoak (begiradak, tratu ez egokia, zailtasunak sartzeko...).	Ahozkoak (komentarioak, txisteak, ezizenak,...).	Fisikoak (bultzadak, kolpeak, jipoiak,...).	Teknologia bidezkoak (sare- sozialak, mugikorra...)
ESPAZIO PUBLIKOA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
HEZKUNTZA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
OSASUN ARLOA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LAN MUNDUA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AISIA ETA KULTURA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ADMINISTRAZIOA ETA JUSTIZIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
FAMILIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

53. Gertatutakoa kontatu nahi al diguzu? (lekua, maiztasuna, noren partetik...)

---

---

---

---

---

54. **LGTBI+ pertsona bezala, zein SEGURTASUN maila sentitzen duzu zaren bezalakoa eta nahi duzun moduan ikusarazteko? \***

*Marca solo un óvalo por fila.*

	1. Bat ere ez	2. Gutxi	3. Erdibidekoa	4. Asko	5. Erabat
ESPASIO PUBLIKOA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
HEZKUNTZA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
OSASUN ARLOA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
LAN MUNDUA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
AISIA ETA KULTURA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ADMINISTRAZIOA ETA JUSTIZIA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
FAMILIA ETA TALDE SOZIALA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

55. **LGTBI+ pertsona bezala, zein IKUSGARRITASUN maila sentitzen duzu arlo bakoitzean? \***

*Marca solo un óvalo por fila.*

	1. Bat ere ez	2. Gutxi	3. Erdibidekoa	4. Asko	5. Erabat
ESPASIO PUBLIKOA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
HEZKUNTZA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
OSASUN ARLOA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
LAN MUNDUA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
AISIA ETA KULTURA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ADMINISTRAZIOA ETA JUSTIZIA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
FAMILIA ETA TALDE SOZIALA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### **LGTBI+ pertsona bezala zein behar identifikatzen dituzu...**

(Erantzun nahi dituzunak)

56. Espazio publikoan?

---

---

---

---

---

**57. Hezkuntza arloan?**

---

---

---

---

---

**58. Osasun arloan?**

---

---

---

---

---

**59. Lan mundan?**

---

**60. Aisia eta Kulturaren?**

---

---

---

---

---

**61. Administrazioa eta Justizian?**

---

---

---

---

---

**62. Familia eta Talde Soziala?**

---

---

---

---

---

63. Beste batzuk:

---

---

---

---

---

#### 4/6 atala . la amaitu dugu...

64. Eztabaida talde edo elkarrizketa batean parte hartzerik nahiko al zenuke? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Ez *Pasa a la pregunta 66.*
- Bai, elkarrizketa batean
- Bai, talde eztabaida batean
- Bai, talde eztabaida eta elkarrizketa batean

#### 5/6 atala. Kontaktua

65. Zure e-mail edo telefono zenbakia utziko al zeniguke? \*

---

*Pasa a la pregunta 66.*

#### 6/6 atala. Galdetegiaren balorazioa

66. Orokorrean, instituzioek LGTBI+ personen errealitatea kontuan izatea garrantzitsua dela deritzozu?

*Marca solo un óvalo.*

- Bai
- Ez
- E.D/E.E

67. Beste ohar edo iruzkinik baduzu jarraian idatzi dezakezu:

---

---

---

---

---

**MILA ESKER ZURE KOLABORAZIOARENGATIK.**

---

# 3. DATOS GENERALES DE LAS ENTREVISTAS Y DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN: DURACIÓN MEDIA, LUGAR, GUION BÁSICO.<sup>35</sup>

## ENTREVISTAS

La duración media de las entrevistas ha sido de 60 minutos.

Principalmente se han realizado en la sede de Gehitu de Donostia, pero en ocasiones también se han realizado en lugares de trabajo, salas cedidas por servicios sociales, etc.

Los guiones se adaptaban a cada persona o profesional que se iba a entrevistar pero seguían el siguiente orden general:

## INFORMANTES CLAVE

### \* Idioma entrevista

DÍA, HORA, LUGAR.

- Realidades que las personas LGTBI+ que residen en Gipuzkoa.
- Diputación Foral de Gipuzkoa y Gehitu.
- Todo lo que se diga será confidencial y solo se utilizará para elaborar el informe del diagnóstico.

1. Edad
2. Sexo al nacer
3. Autodefinición identidad
  - Género
  - Cultura

---

<sup>35</sup>. Asegurando confidencialidad.

4. Autodefinición orientación
5. Lugar de nacimiento
6. Tamaño población lugar de residencia
  - a. Unidad de Convivencia
7. Situación académico-laboral
8. Ingresos anuales aprox.
  - a. Asociacionismo/Activismo/Militancia
9. ¿En qué ámbitos y qué discriminaciones has vivido durante tu vida por pertenecer al colectivo LGTBI+?
10. ¿Crees que las personas LGTBI+ tienen visibilidad? ¿Sientes que eres visible o que te invisibilizas?
11. ¿Qué nivel de seguridad sientes para expresarte como persona LGTBI+?
  - a. ¿Qué te haría sentir más seguridad?
12. ¿Qué necesidades detectas para que las personas LGTBI+ tengan mayor bienestar y autonomía?

## **PROFESIONALES**

- DÍA, HORA, LUGAR.
- Realidades que las personas LGTBI+ que residen en Gipuzkoa.
- Diputación Foral de Gipuzkoa y Gehitu.
- Todo lo que se diga será confidencial y solo se utilizará para elaborar el informe del diagnóstico.
  1. Perfil profesional
  2. Actividad y ubicación: tamaño del núcleo en el que trabaja.
  3. En su actividad profesional ¿Qué discriminaciones/dificultades detecta que sufre el colectivo LGTBI+?
    - a. Pérdida de oportunidades, vulneración de derechos.
    - b. Ejemplo/s.
    - c. Dinámicas repetitivas/Qué se torna significativo.



4. ¿Qué necesidades detecta para mejorar la visibilidad, el trato, la situación de las personas LGTBI+ en “esa área”?
  - De manera amplia.
  - En concreto.
5. ¿Cómo percibe a las personas LGTBI+ de núcleos urbanos de <2000 habitantes?
6. ¿Qué relación existe entre las discriminaciones y la violencia machista?

## GRUPOS DE DISCUSIÓN

La duración media de los grupos de discusión ha sido de 75 minutos.

Los tres se han realizado en la sede de Gehitu de Donostia.

Los guiones se adaptaban a cada grupo pero seguían el siguiente orden general:

Introducción: día, hora, lugar. Informe realidades LGTBI+ Gipuzkoa. Confidencialidad.

1. Presentaciones.
2. Para empezar...
  - ¿Qué significa ser LGTBI+ para cada quién? (¿Id. política. Sentimiento. Colectivo. Individualidad?)
  - ¿Cómo es vivir con la heteronormatividad en el día a día?
  - Preguntas específicas de esos perfiles y/o dinámicas sobre estereotipos.
3. En los diferentes ámbitos de la vida qué discriminaciones han sufrido por su condición de mujeres y/o lesbianas/bisexuales.
  - a. Espacios públicos
  - b. Educación
  - c. Sanidad
  - d. Laboral
  - e. Ocio y cultura
  - f. Administración y justicia
  - g. Familia/Amistades

**4.** La violencia machista cómo se articula en estas agresiones. (MOTIVACIÓN).

- ¿En espacios de mujeres os habéis sentido menos o más violentadas/invisibilizadas que en espacios mixtos?
- ¿En espacios LGTBI+ como sigla minoritaria o mujeres os habéis sentido invisibilizadas o discriminadas?

**5. Necesidades** que detectan en su situación actual (en los diferentes ámbitos)

- ¿Concretamente la Diputación Foral de Gipuzkoa, qué podría hacer?

**Cierre y gracias.**

## 4. SERVICIO BERDINDU!

SERVICIO BERDINDU!	ENTIDAD GESTORA EN CADA TERRITORIO		
	GIPUZKOA	BIZKAIA	ARABA
BERDINDU PERTSONAK	GEHITU	ALDARTE	ALDARTE
BERDINDU ITINERANTE	ERRESPETUZ		
BERDINDU ESKOLAK	GUZTIOK		
BERDINDU FAMILIAK	ERRESPETUZ		

# 5. DATOS/TABLAS CRUZADAS QUE NO SE HAN TRABAJADO.

Por tamaño población	Nº respuestas totales						Totales
	<2.5K	2.5K-10K	10K-20K	20K-170K	>170K	275	
Sí en Espacio Público	16	30	60	70	99	275	
	15	21	37	46	61	180	
	93,75%	70,00%	61,67%	65,71%	61,62%	65,45%	
Sí en Ámbito Educativo	7	13	25	26	46	117	
	43,75%	43,33%	41,67%	37,14%	46,46%	42,55%	
Sí en Ámbito Sanitario	5	7	14	10	30	66	
	31,25%	23,33%	23,33%	14,29%	30,30%	24,00%	
Sí en Ámbito Laboral	3	9	15	16	27	70	
	18,75%	30,00%	25,00%	22,86%	27,27%	25,45%	
Sí en Ocio y Cultura	9	11	23	30	51	124	
	56,25%	36,67%	38,33%	42,86%	51,52%	45,09%	
Sí en Administraciones Públicas y Justicia	4	7	10	12	19	52	
	25,00%	23,33%	16,67%	17,14%	19,19%	18,91%	
Sí en Ámbito Familiar y Amistades	8	11	25	33	49	126	
	50,00%	36,67%	41,67%	47,14%	49,49%	45,82%	

**Tabla 4:** Porcentaje de discriminaciones en cada ámbito según tamaño población.

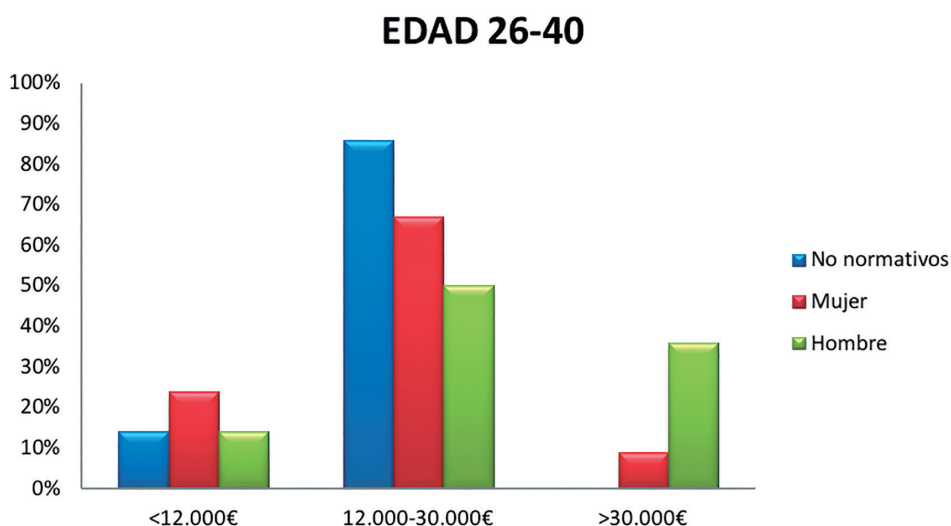
Por edad		<16	16-25	25-40	41-55	56-65	>65	Totales
N° respuestas totales		7	115	102	37	12	2	275
Sí en Espacio Público	N° respuestas sí	5	82	73	16	3	1	180
	%	71,43%	71,30%	71,57%	43,24%	25%	50%	65,45%
Sí en Ámbito Educativo	N° respuestas sí	5	56	36	15	5	-	117
	%	71,43%	48,70%	35,29%	40,54%	41,67%	0%	42,55%
Sí en Ámbito Sanitario	N° respuestas sí	1	22	32	9	1	1	66
	%	14,30%	19,10%	31,37%	24,30%	8,30%	50%	24,00%
Sí en Ámbito Laboral	N° respuestas sí	-	20	35	13	1	1	70
	%	0%	17,39%	34,31%	35,14%	8,33%	50%	25,45%
Sí en Ocio y Cultura	N° respuestas sí	3	56	47	13	4	1	124
	%	42,82%	48,70%	46,08%	35,14%	33,33%	50%	45,09%
Sí en Administraciones Públicas y Justicia	N° respuestas sí	-	22	20	8	1	1	52
	%	0%	19,13%	19,61%	21,62%	8,33%	100%	18,91%
Sí en Ámbito Familiar y Amistades	N° respuestas sí	2	68	40	12	3	1	126
	%	28,57%	59,13%	39,22%	32,43%	25%	50%	45,82%

Tabla 5: Porcentaje de discriminaciones en cada ámbito según edad.

Por tipo	Pasivas	De rechazo	Verbales	Físicas	Vía tecnológica	Totales
En Espacio Público	79 20,51%	123 31,94%	130 33,76%	25 6,49%	28 7,27%	385 100%
En Ámbito Educativo	86 37,06%	62 26,72%	61 26,29%	12 5,17%	11 4,74%	232 100%
*Filtrando sólo estudiantes:	39 39,8%	29 29,6%	22 22,5%	2 2%	6 6%	98 100%
En Ámbito Sanitario	54 58,06%	24 25,80%	12 12,90%	1 1,07%	1 1,07%	93 100%
En Ámbito Laboral	21 20,58%	35 34,31%	38 37,25%	5 4,90%	5 4,90%	102 100%
*Filtrando sólo con empleo o ex empleo	15 25,8%	28 48,3%	35 60,3%	4 6,9%	1 1,7%	58 100%
En Ocio y Cultura	67 28,15%	62 26,05%	70 26,41%	11 4,62%	28 11,76%	238 100%
En Administraciones Públicas y Justicia	44 51,16%	19 22,09%	19 22,09%	1 1,16%	3 3,48%	86 100%
En Ámbito Familiar y Amistades	65 30,37%	58 27,10%	78 36,44%	3 1,40%	10 4,67%	214 100%

Tabla 6: Porcentaje de discriminaciones en cada ámbito según tipo.

- Discriminaciones pasivas (por omisión o indirectas): impresos que invisibilizan, falta de apoyo, exclusión...
- Discriminaciones de rechazo: miradas, trato inadecuado, dificultades para acceder...
- Discriminaciones verbales: insultos, comentarios, chistes...
- Discriminaciones físicas: golpes, empujones, agresiones físicas...
- Discriminaciones tecnológicas: vía RR.SS, internet...

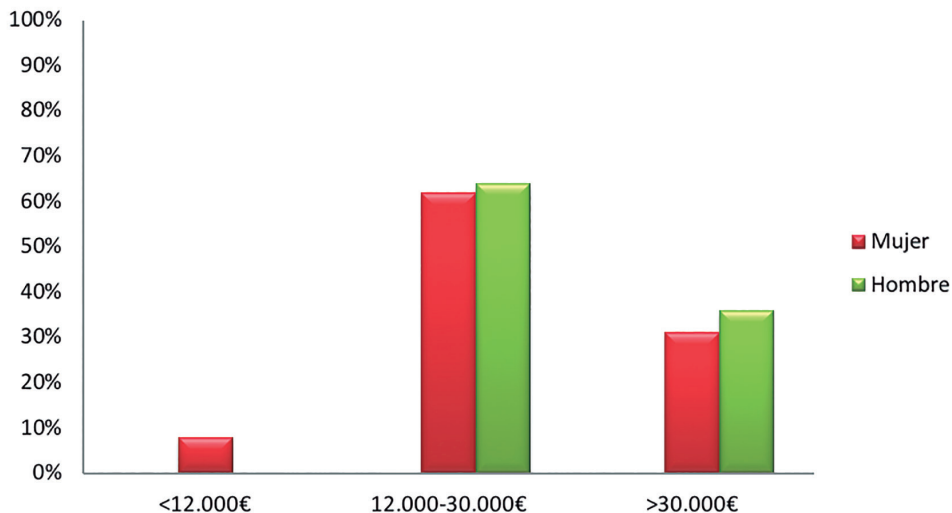


**Gráfico 47:** Ingresos económicos de cada perfil en el rango de edad 26-40.

**Muestra:** 98 personas. 7 No normativos. 42 Mujeres. 48 Hombres.



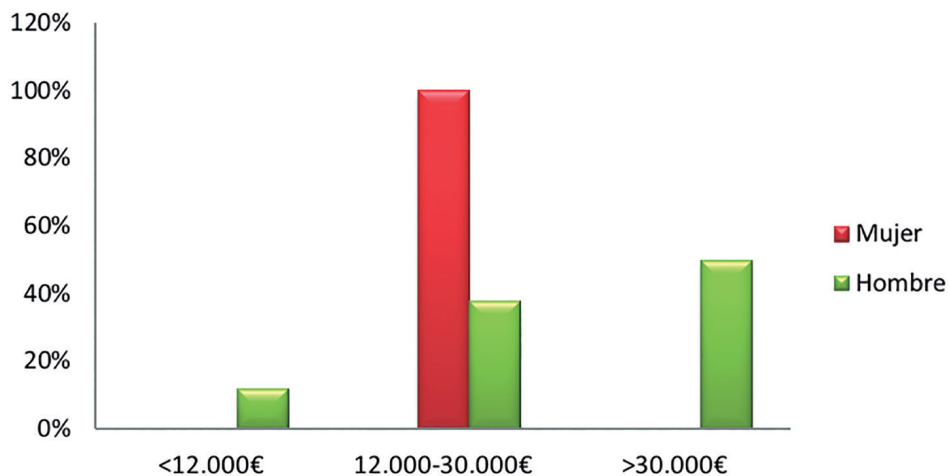
### EDAD 41-55



**Gráfico 48:** Ingresos económicos de cada perfil en el rango de edad 41-55.

Muestra: 36 personas. 1 No normativo. 13 Mujeres. 22 Hombres.

### EDAD 56-65



**Gráfico 49:** Ingresos económicos de cada perfil en el rango de edad 56-65.

Muestra: 11 personas. 3 Mujeres. 8 Hombres.

**CONVIVENCIA  
EN LA  
DIVERSIDAD.  
DIAGNÓSTICO DE  
LAS REALIDADES DE  
LA POBLACIÓN  
LGTBI+  
EN GIPUZKOA  
2018**



**Gipuzkoako  
Foru Aldundia**

Diputación Foral  
de Gipuzkoa



Euskal Herriko lesbiana, gay  
transexual eta bisexualen elkartea

Asociación de gays, lesbianas,  
transexuales y bisexuales del País Vasco

**CONVIVENCIA EN LA DIVERSIDAD.**  
**DIAGNÓSTICO DE LAS REALIDADES DE LA POBLACIÓN LGTBI+ EN GIPUZKOA 2018**