



INFORME DE REALIDADES LGTBI+

EN DONOSTIA / SAN SEBASTIÁN

2023

Autoría:

Zaira García Dafonte

Coordinación:

**Delegación de Diversidad, Inclusión e Igualdad
Ayuntamiento de Donostia / San Sebastián**

Colaboraciones:

Servicio Berdindu del Gobierno Vasco

Ehgam – Euskal Herriko sexu askapen mugimendua

Eihera Koop. Elk. Txikia

Gehitu – Asociación LGTBI+ del País Vasco

Loratuz Lotu – Asociación para personas trans adultas

Naizen – Asociación de Familias de Menores Transexuales

Diseño y maquetación:

Ytamos Graff S.L.



Índice

Prólogo	4
Introducción	5
Algunas orientaciones	6
Teóricas	6
Metodológicas	7
• Entrevistas	8
• Encuesta electrónica autoadministrada	8
Resultados	15
Encuesta electrónica	15
• Aspectos sociodemográficos	15
• Discriminaciones	24
• Necesidades	33
Entrevistas	39
• Ayuntamiento de Donostia / San Sebastián	39
Departamento de Igualdad	40
Guardia Municipal	41
Dirección Acción Social	42
• Personas mayores de 65	43
Mujer lesbiana con pareja	44
Mujer lesbiana sin pareja	45
Hombre gay con pareja	47
• Familia con menor de 14	48
Conclusiones	51
Recomendaciones	57
Referencias	62
Anexos	63
Glosario	63
Encuesta electrónica autoadministrada	66
Guion entrevistas	73



Prólogo

Donostia / San Sebastián, enero de 2024

Es importante comenzar este prólogo recordando la fecha en la que está escrito, enero 2024. Son muchas las personas que, a día de hoy, creen que las realidades LGTBI+ están ya totalmente asumidas y adaptadas a nuestro día a día, y que las agresiones, las exclusiones y discriminaciones son cosas del pasado. Este informe que presentamos a continuación nos habla de una realidad que incomoda, pero que analiza una situación que a día de hoy parece anacrónica.

Queremos una sociedad mejor, queremos una sociedad inclusiva, respetuosa con la opción sexual y de género que cada persona decida, sea cual sea. Es tan amplio el abanico de opciones y voluntades que más allá de la clasificación de las mismas (sin olvidar nunca lo importante del reconocimiento para la puesta en valor de la libertad individual) lo que me gustaría transmitir con estas líneas es la idea de que la verdadera inclusión comienza con el reconocimiento y el respeto de la libertad del otro. No es un trabajo fácil, no se conseguirá mañana, pero si no reconocemos la importancia de parar y pensar en la realidad LGTBI+, esa voluntad de sociedad mejor solo queda en voluntad y es el momento de la acción.

Donostia / San Sebastián es y será una ciudad inclusiva, solo así seremos de verdad esa ciudad de la paz, del respeto que tanto nos ha costado conseguir.

Cristina Lagé Manich

Concejala delegada de Diversidad, Inclusión e Igualdad





Introducción

Encargado por el Ayuntamiento de Donostia / San Sebastián, el presente documento nace del deseo de este por promover la convivencia basada en la pluralidad, la libertad y la diversidad, incluida la diversidad sexual y de género. Así, con este informe se lleva a cabo **una aproximación a las realidades que viven las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, intersexuales y demás sexualidades no normativas (en adelante LGTBI+) que residen en la ciudad.**

Se trata de un informe que intenta reflejar el nivel de bienestar de las personas del colectivo poniendo el foco tanto en las vivencias negativas como en la ausencia de estas. Cabe recordar que este tipo de iniciativas surgen porque, aún hoy, vivimos en un **sistema binario, cisheterosexista y patriarcal que privilegia ciertas expresiones y modelos de vida, incluso creando vivencias muy diversas dentro del mismo colectivo LGTBI+¹.** Por ello es importante destacar que el presente documento es un acercamiento y que muchos aspectos mencionados requerirían investigaciones específicas que permitiesen profundizar y matizar el análisis, las conclusiones y las recomendaciones.

Todo el texto brinda información que facilitará el diseño e implantación de políticas ajustadas y efectivas para las personas LGTBI+ de la ciudad. Además, estas podrán ser traducidas a acciones concretas. Así pues, con este informe **el Ayuntamiento de Donostia / San Sebastián busca promover la diversidad y la no-discriminación para alcanzar la igualdad de oportunidades y bienestar de toda la ciudadanía.**

Continúa la trayectoria de diagnósticos LGTBI+ que en los últimos años han puesto en marcha diversos municipios², especialmente de Gipuzkoa, así como la propia Diputación Foral del Territorio Histórico³ y el Gobierno Vasco⁴. Todos ellos con el fin de fortalecer la gestión democrática de la diversidad, alinearse con los valores de la Agenda 2030 y garantizar el ejercicio pleno de los derechos humanos.

1. Algunos aspectos que influyen en vivir con mayor o menor bienestar son: contar con cis-hetero-passing, mantener relaciones estables y monógamas, formar familias nucleares y/o reproducir modelos heterosexuales hegemónicos, contar con un alto poder adquisitivo...
2. Ayuntamientos de: [Vitoria-Gasteiz](#), [Rentería](#), Legorreta, Ordizia.
3. [Diputación Foral de Gipuzkoa. Convivencia en la diversidad: diagnóstico de las realidades de la población LGTBI+ en Gipuzkoa.](#)
4. [Gobierno Vasco. Neurtu 2021. Barómetro sobre la diversidad en la CAE. Percepciones y actitudes hacia la diversidad sexual y de género.](#)

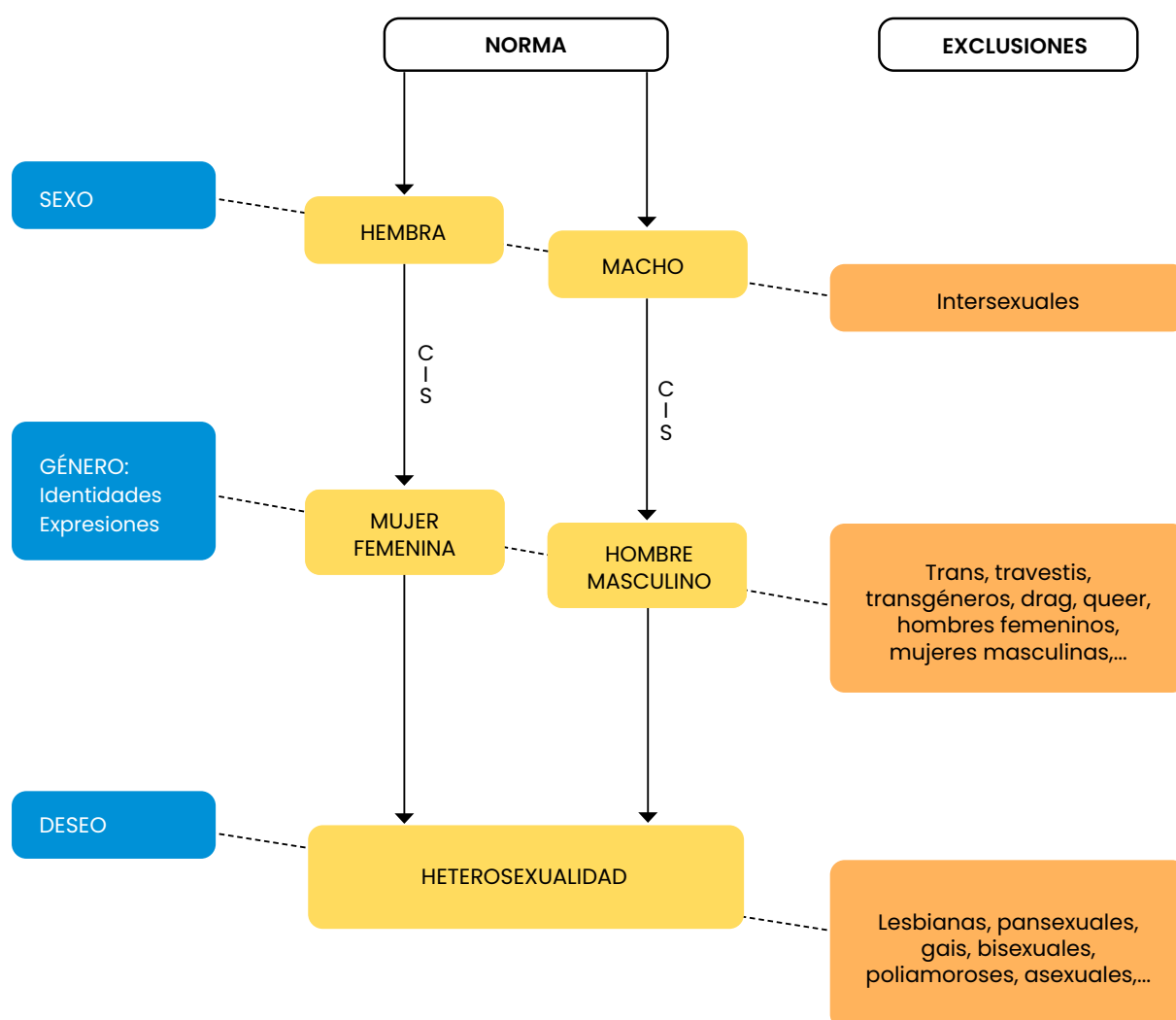




Algunas orientaciones

TEÓRICAS

El **actual sistema sexo-género hegemónico** de las sociedades occidentales se basa en la relación de las dimensiones: **sexo, género (identidad y expresión) y deseo**. A continuación se muestra qué casuísticas se consideran dentro de la norma y cuáles se excluyen:





Así pues las **personas cis⁵ y heterosexuales gozan de aceptación y privilegios** en la sociedad. Aunque esto también ocurre con las mujeres cis cabe destacar el factor patriarcal que deriva en la diferenciación de roles hombre-mujer, subordinando a las mujeres frente a los hombres.

Por lo tanto, las opciones normativas son binarias y se corresponden con la cissexualidad, la heterosexualidad y los roles hombre-mujer. Como ya se ha mencionado, se trata de un **sistema cisheteronormativo y patriarcal**. Por ello, las personas que no reproducen la norma corren el riesgo de sufrir exclusiones, discriminaciones y/o agresiones.

Para hablar de las realidades que no reproducen la norma se utilizará **LGTBI+⁶**, es decir, **se empleará como categoría analítica que recoge a las disidencias sexuales y de género (DSG)**. Es evidente que la realidad de cada siglo es diversa y que se trata de una ficción en constante cambio que recoge múltiples situaciones. En realidad, un sinnúmero de términos describen cada una de las vivencias de las sexualidades fuera de la norma, 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 a categorías. Sin embargo, estas categorías cerradas o definidas resultan metodológicamente necesarias para establecer una taxonomía que ayude a comprendernos. Así pues, LGTBI+ y DSG se utilizarán como sinónimos que engloban las opciones no normativas en identidad de género u orientación del deseo.

METODOLÓGICAS

El estudio ha contado con **perspectiva interseccional y feminista**, es por ello que se han tenido en cuenta múltiples dimensiones que estructuralmente son motivo de discriminación: edad, situación administrativa (regular, irregular, en trámite), referencia cultural, situación de diversidad funcional o con diagnóstico de discapacidad⁷, confesión religiosa, recursos económicos y nivel de estudios.

Las variables que han articulado la investigación han sido: aspectos sociodemográficos, discriminaciones y necesidades. Las metodologías utilizadas han sido **cualitativas y cuantitativas⁸**, y las técnicas de investigación que se han llevado a cabo han sido, por un lado, entrevistas semi-estructuradas y por otro lado, una encuesta electrónica.

5. Aquellas cuya identidad de género se desarrolla según la asignada al nacer en base a los genitales y cánones sociales actuales.

6. LGTBI+ hace referencia a las siglas: lesbianas y/o bolleras, gais y/o maricas, trans*, bisexuales e intersexuales. El símbolo + se utiliza como método para integrar múltiples opciones más. Para entender más detalles ver el glosario (Anexo I).

7. A lo largo del documento se utilizará "en situación de discapacidad" tal y como aconseja [COCEMFE](#).

8. Las metodologías cuantitativas tienen ventajas y obstáculos, por lo que hay que entender los datos como información clara pero limitada que no termina de representar los matices y la diversidad real.



Entrevistas

Los perfiles entrevistados han sido:

- **Ayuntamiento** de Donostia / San Sebastián:
 - Departamento de Igualdad
 - Guardia Municipal
 - Dirección de Acción social
- Personas **mayores de 65**⁹:
 - Mujer lesbiana con pareja
 - Mujer lesbiana sin pareja
 - Hombre gay con pareja
- **Familia con menor de 14**:
 - Madre y chico joven trans*



Encuesta electrónica autoadministrada¹⁰

Se han recogido 301 respuestas y **se han validado 254**¹¹. Con el fin de reducir el sesgo de una única investigadora, **los datos se han interpretado colectivamente** con agentes estratégicos LGTBI+ en una sesión participativa. Las entidades colaboradoras han sido:

- Servicio Berdindu del Gobierno Vasco
- Ehgam – Euskal Herriko sexu askapen mugimendua
- Eihera Koop. Elk. Txikia
- Gehitu – Asociación LGTBI+ del País Vasco
- Loratuz Lotu – Asociación para personas trans adultas

A continuación se explicita la muestra obtenida:

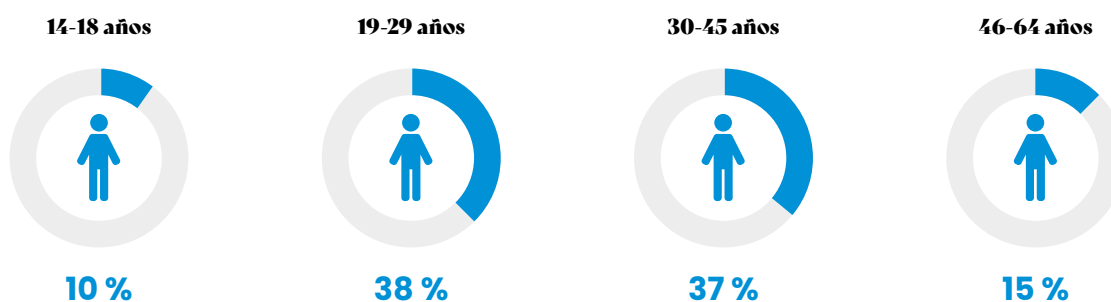
9. Se indica si la persona cuenta con pareja o no, ya que se ha observado que era un aspecto diferenciador y fundamental.

10. Anexo II.

11. La principal causa de invalidación ha sido que no eran personas LGTBI+ residentes en Donostia / San Sebastián. Asimismo, cabe destacar que se han invalidado encuestas rellenadas con el fin de hacer llegar mensajes y discursos de odio.

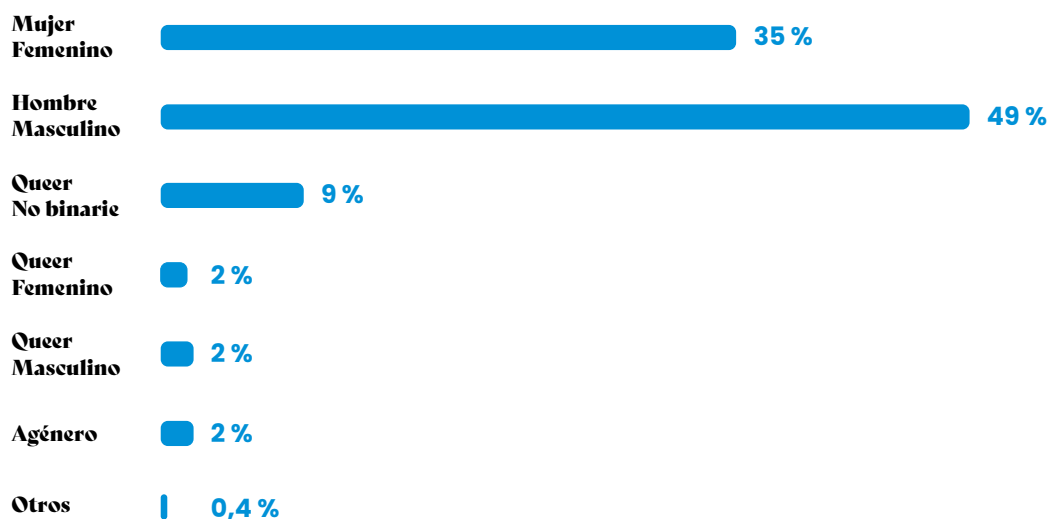


Edad de las participantes en el cuestionario (Gráfico 1)



El 75% se encuentra en la franja de edad adulta, entre 18 y 45 años. Cabe destacar que no se han recogido respuestas de menores de 14 años ni de mayores de 65, por lo que estas realidades se explicitarán mediante las entrevistas.

Género de las participantes en el cuestionario (Gráfico 2)



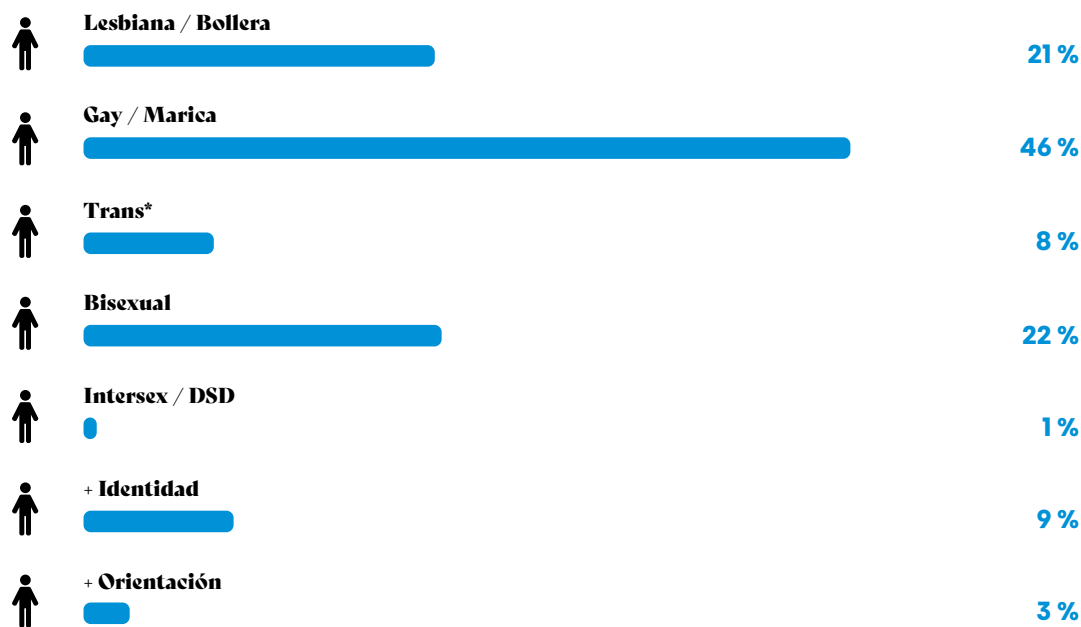
La pregunta del género se trataba de una pregunta con respuestas múltiples. Cabe destacar que el 49% de la muestra es de personas que se identifican como hombres, un 35% como mujeres y hasta un 13% como personas queer. La persona que escribió "Otros" manifestó ser: demichico.

Así pues, el 15% de la muestra representa a identidades no normativas. Con el fin de facilitar el manejo de datos, los resultados del género se han agrupado en las siguientes categorías:

- Mujer/Femenino
- Hombre/Masculino
- Géneros no normativos



Sigla LGBTBI+ de las participantes en el cuestionario (Gráfico 3)



El desequilibrio respecto al género de la muestra evidencia un alto índice de personas que se identifican como gais. Así pues, la principal sigla representada es la de gay con el 46%. Le siguen las realidades bisexuales que suman un 22%, de las cuales el 67% son mujeres, el 19% hombres y un 14% personas no binaries. Muy similar se encuentran las realidades lésbicas con un 21%, seguidas de siglas menos frecuentes como trans*, queer, no binarie, pansexual, intersexual, agénero, asexual y arromantico/a/e. Con el fin de facilitar el manejo de datos las siglas se han agrupado en las siguientes categorías:

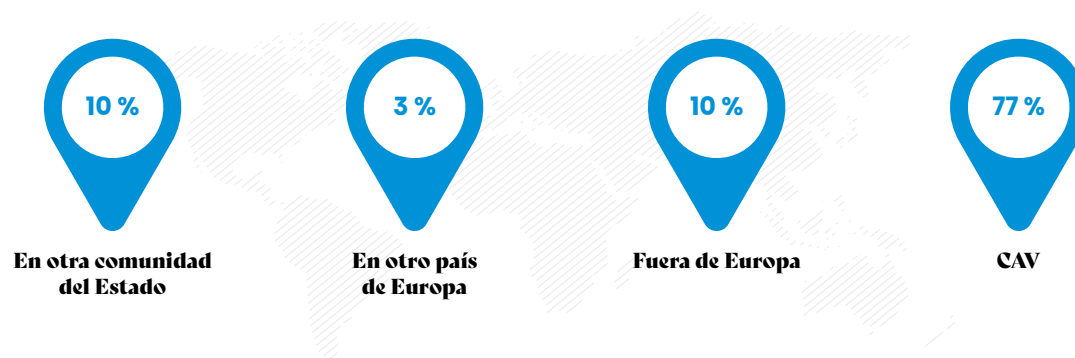
- Lesbianas/Bolleras: 54 personas.
- Gais/Maricas: 118 personas.
- Trans*: 20 personas: Mujeres: 2 personas | Hombres: 6 personas | Queer/NB: 12 personas.
- Bisexuales: 56 personas.
- Intersexuales: 2 personas.
- + Identidades de género no normativas (Queer, No Binarie, Agénero): 23 personas.
- + Orientaciones del deseo no normativas (Asexuales, Arromantiques, Pansexuales): 7 personas.

Así pues, se han mantenido las siglas habitualmente visibles LGBTBI y se han añadido dos pluses; uno para identidades y otro para orientaciones. Las personas que se han identificado como trans* y queer/no binarie se han incluido en la categoría trans*. Sin embargo, las personas que solamente han indicado queer o no binarie se han agrupado en + Identidades. De esta manera, se ha intentado respetar en el mayor grado posible la autodeterminación de las personas participantes.

La pregunta permitía múltiples respuestas por lo que el total supera las 254 respuestas.

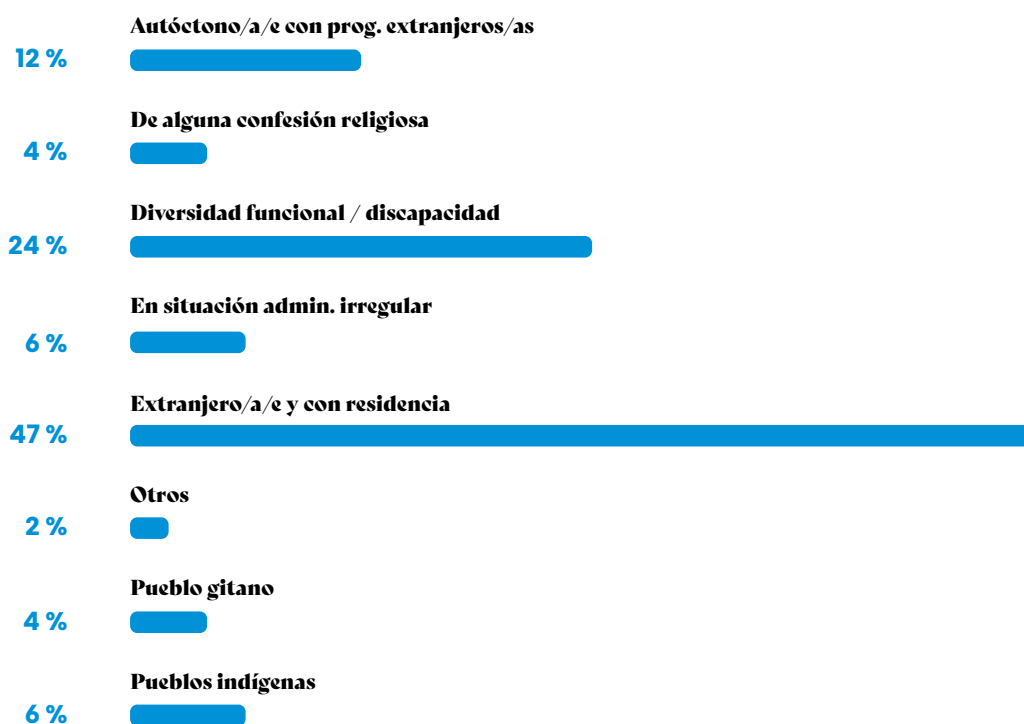


Lugar de nacimiento de las participantes en el cuestionario (Gráfico 4)



En Donostia el 9,7% de la población general es de origen extranjero (Ayuntamiento de Donostia / San Sebastián, 2022), por lo que la representación obtenida del 13% supera en más de 3 puntos al porcentaje de la población total.

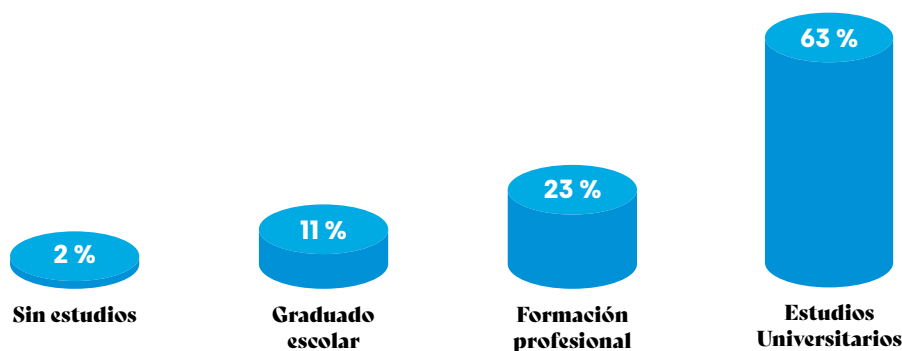
Interseccionalidad de las participantes en el cuestionario (Gráfico 5)



54 personas de las 254 han indicado encontrarse en alguna situación de interseccionalidad. Entre esas 54, los porcentajes más altos de representación los tienen las personas extranjeras en situación regular, seguidas de lejos por las que se encuentran en situación de discapacidad. En "Otros" la persona ha manifestado identificarse como: gorda.

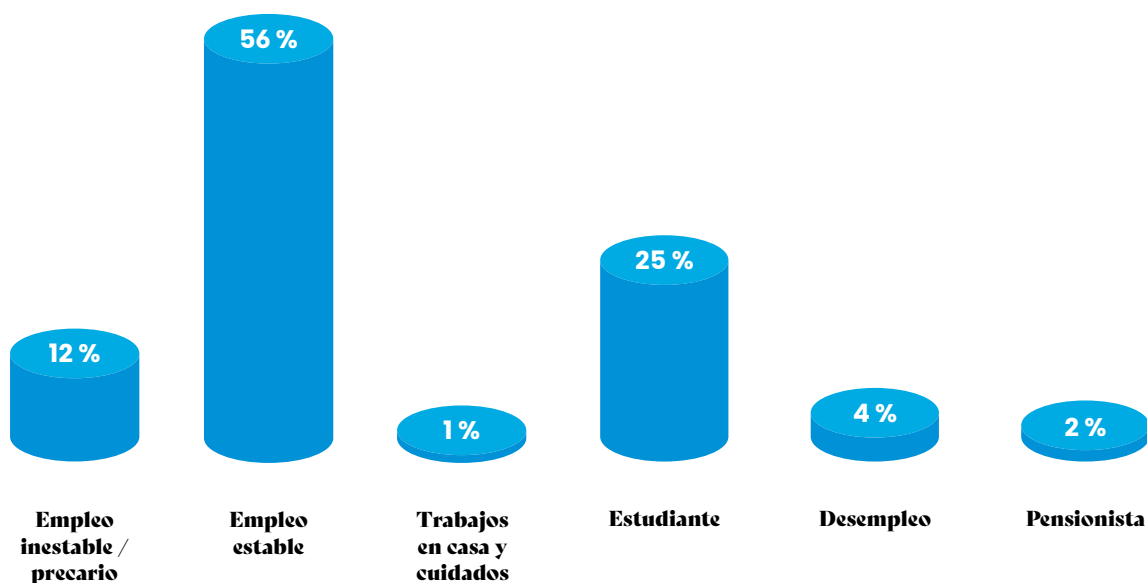


Nivel de estudios de las participantes en el cuestionario (Gráfico 6)



Respecto al nivel de estudios, hasta el 63% de las personas LGTBI+ residentes en Donostia / San Sebastián cuenta con estudios universitarios. Cabe destacar que es probable que la técnica utilizada haya atraído más a este perfil.

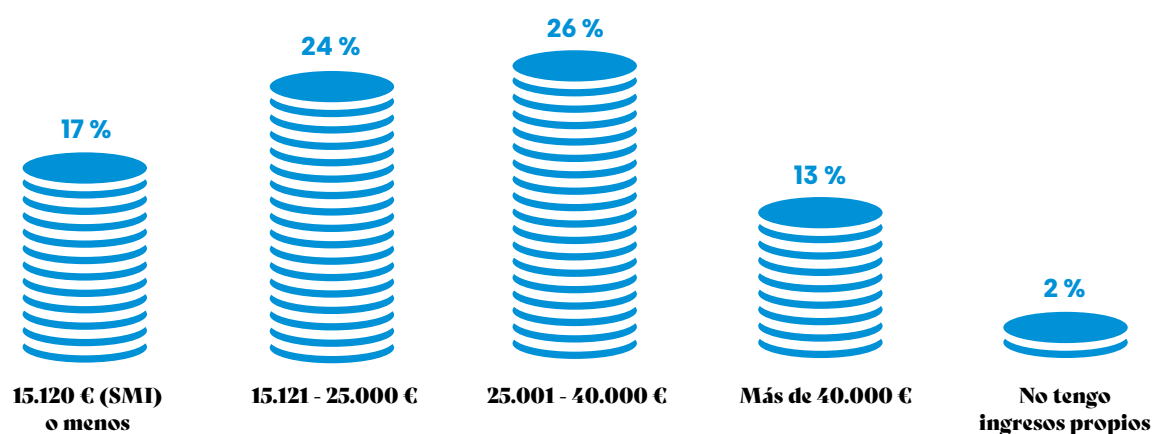
Situación laboral de las participantes en el cuestionario (Gráfico 7)



Hasta el 56% de la muestra manifiesta tener un empleo estable frente al 12% que tiene un empleo inestable y/o precario. El 25% de la muestra es estudiante, y entre quienes conforman esta última categoría, el 58% se dedica sólo a estudiar.



Ingresos económicos de las participantes en el cuestionario (Gráfico 8)



Respecto a los ingresos económicos, la mitad de la muestra se encuentra entre los 15.120€ (SMI) y los 40.000€ al año. En el año 2020, el informe elaborado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) sobre "Indicadores Urbanos" concluyó que la renta neta media anual por habitante se encontraba en 18.569€ (Lizasoain, 2023).

Personas dependientes¹² a cargo de las participantes en el cuestionario (Gráfico 9)

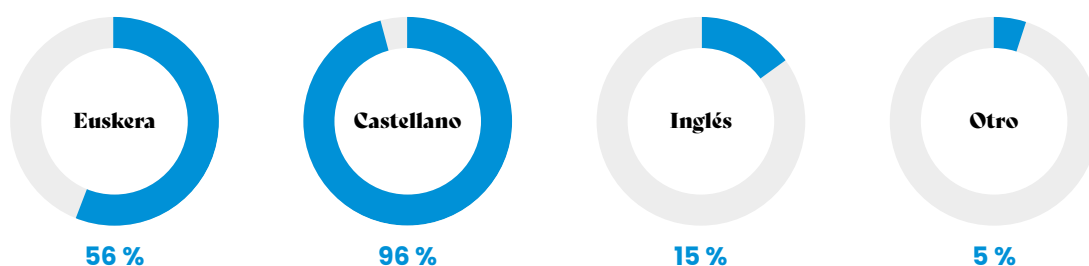


Respecto al número de personas que cada participante tiene a su cargo, el 58% no tiene ninguna dependiente, es decir, sólo tiene que mantenerse a sí misma. Solamente el 12% de la muestra LGTBI+ tiene personas a su cargo.

12. Cabe resaltar que la pregunta "¿Cuántas personas dependen de tus ingresos? Contándote a ti también" ha planteado las respuestas: Nadie. Yo dependo de los ingresos de otras personas / 1 / 2 / Más de 3. Por lo que las personas que se mantienen a sí mismas, sin nadie a su cargo, han seleccionado 1.

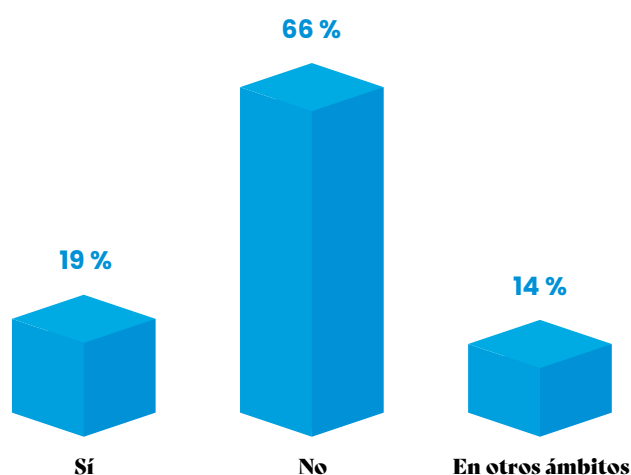


Idiomas en el día a día de las participantes (Gráfico 10)



El 98% de la muestra utiliza el castellano en su día a día. Le sigue el euskara con un 56%. En comparación, el 46.01% de la población en general de Donostia / San Sebastián domina el euskara (Donostia / San Sebastián Turismo, s.f.).

Activismo de las participantes en el cuestionario¹³ (Gráfico 11)



Dos tercios de la muestra manifiestan no ser activistas en cuestiones vinculadas con la diversidad sexual y de género y un 19%, es decir, 48 personas, sí lo son. El 14% manifiesta ser activista en otros ámbitos diferentes a la diversidad sexual y de género.

13. Dos personas han respondido "No, pero me gustaría participar en grupos LGTBI+" las cuales se han agrupado a las respuestas "No".

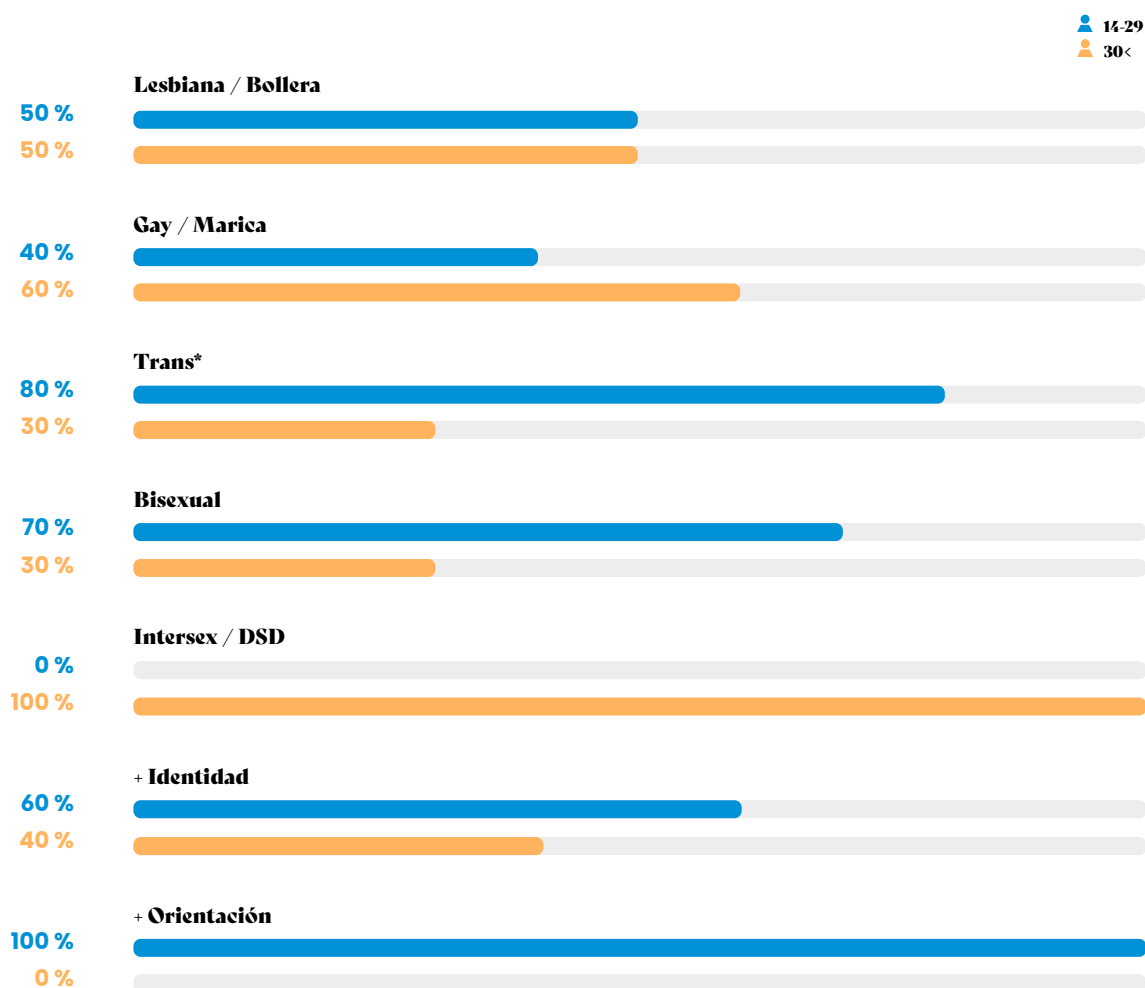


Resultados

ENCUESTA ELECTRÓNICA

Aspectos sociodemográficos

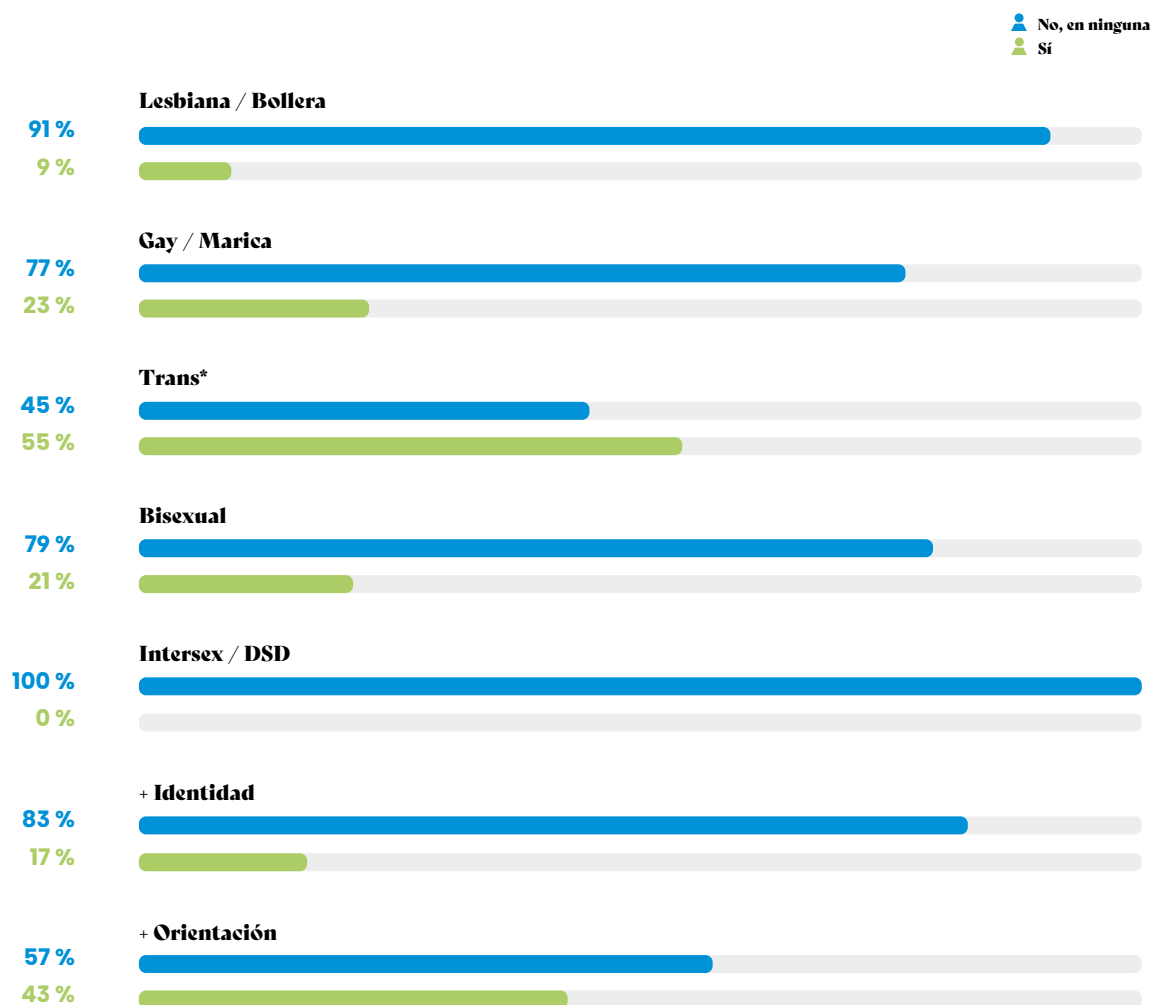
Sigla LGTBI+ y edad (Gráfico 12)



El colectivo de lesbianas se reparte de manera similar en jóvenes (14-29) y adultas (30+). En el caso de los gais son muchos más los mayores de 30. Las dos personas intersexuales que han participado superan los 30. Hay muchas más personas trans*, bisexuales y con identidades no normativas menores de 29 que mayores. Finalmente, todas las personas participantes de esta encuesta con orientaciones no normativas son menores de 29.



Sigla LGBTBI+ e interseccionalidad (Gráfico 13)



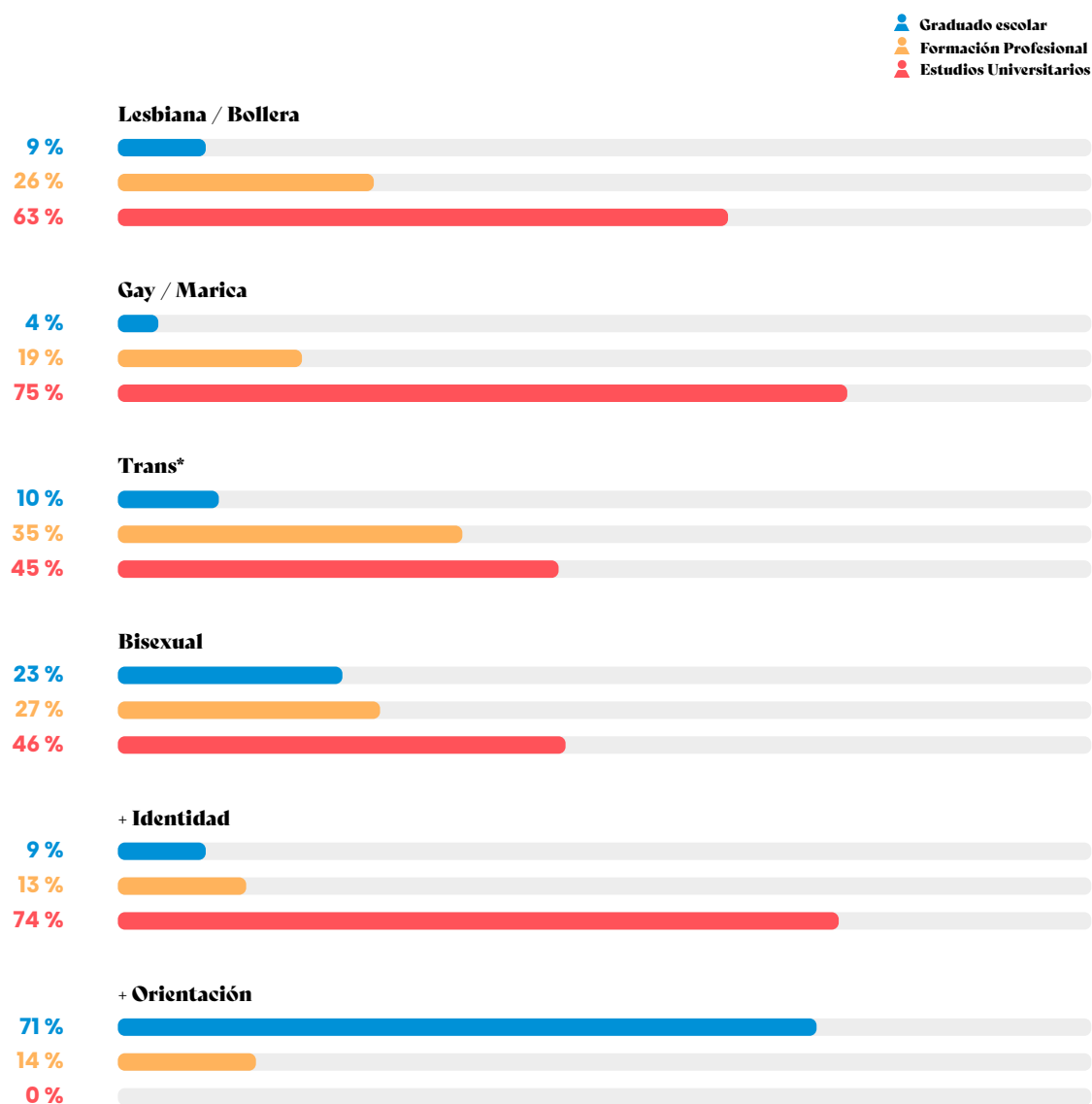
Las personas que sí han marcado encontrarse en una situación de interseccionalidad, en su mayoría se vinculan al colectivo trans* y a las orientaciones del deseo menos normativas. Las lesbianas son el colectivo con menor interseccionalidad, después de las personas intersexuales

Las personas trans* que se encuentran en situación de interseccionalidad (55%) superan a las que no (45%). Ese 55% se divide en: progenitores/as extranjeros/as 20%, situación de discapacidad 30% y extranjero/a con residencia 5%.

Respecto a los ejes interseccionales de manera general, las personas en situación de discapacidad se encuentran proporcionalmente repartidas en las diferentes siglas LGBTBI+, y ocurre similar con las personas autóctonas con progenitores/as extranjeros/as. La mayor parte de personas extranjeras del colectivo con situación administrativa regular son gais.



Sigla LGTBI+ y nivel de estudios (Gráfico 14)



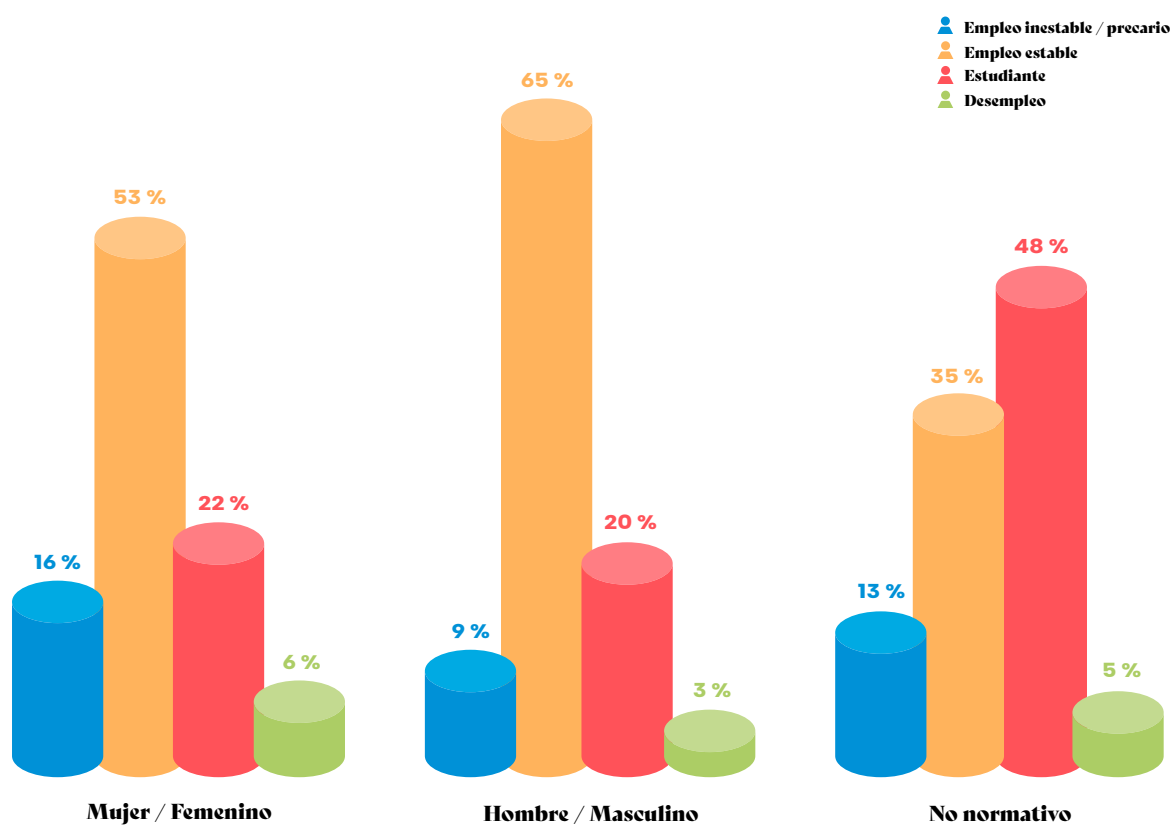
La muestra + Orientación es pequeña y de personas muy jóvenes por lo que concurra el elevado número con graduado escolar. Asimismo, hasta el 14% ha indicado no tener estudios. Las personas trans* son las que muestran índices más asemejados entre FP y universidad. En su caso, hasta el 5% indican no tener estudios. Las dos personas intersexuales cuentan con estudios universitarios o de FP.

El presente gráfico no permite apreciar una comparativa entre siglas¹⁴ pero los datos indican un índice de estudios universitarios entre las personas Queer-No Binariae mucho más alto que el resto.

14. Se divide por la propia variable, por lo que no se puede apreciar visualmente.



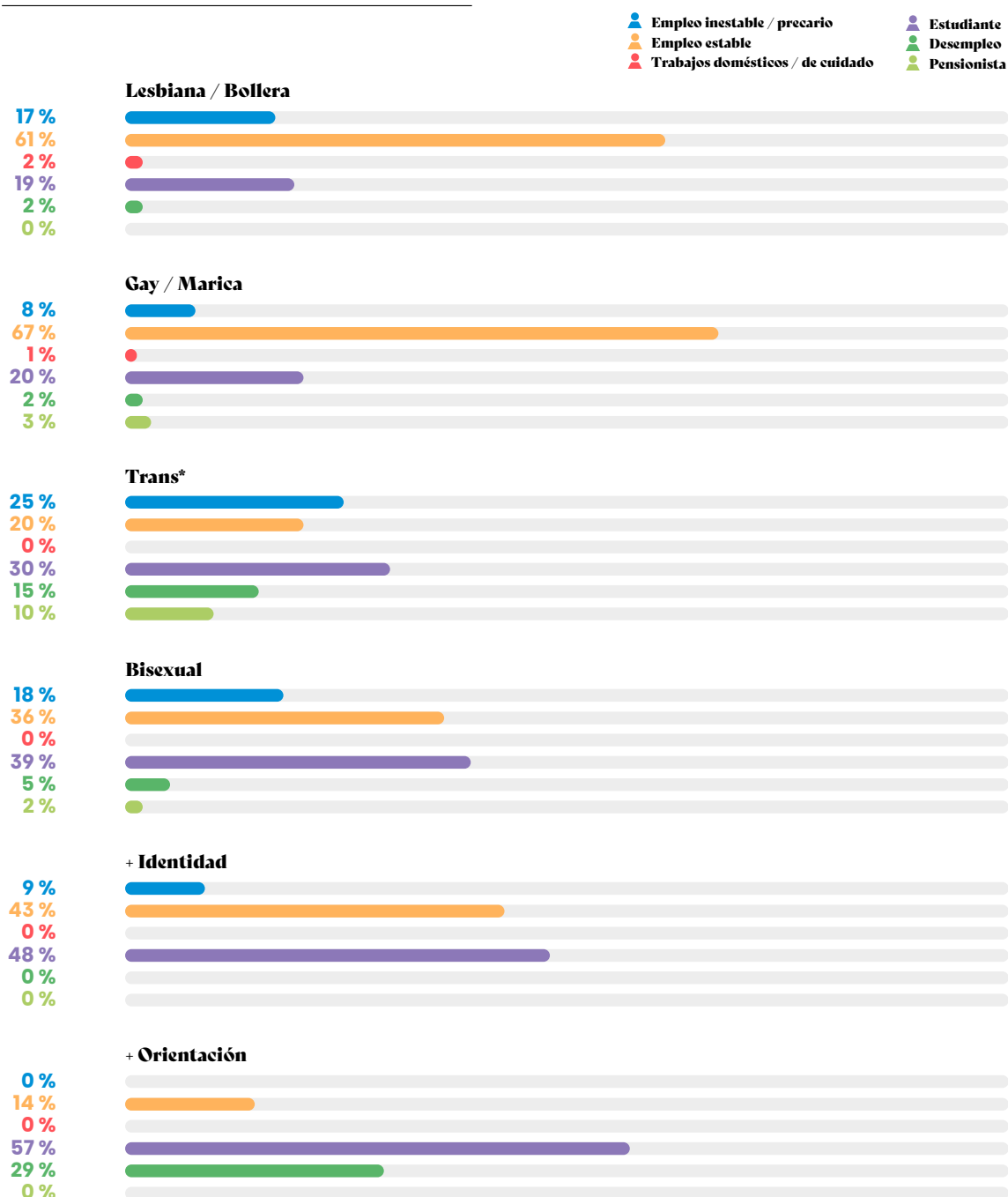
Género y situación de empleo (Gráfico 15)



Los hombres cuentan con mayor tasa de empleo estable que las mujeres y las identidades no normativas, las cuales son en su mayoría estudiantes. La tasa más alta de empleo inestable o precario la tienen las mujeres.



Sigla LGTBI+ y situación de empleo (Gráfico 16)

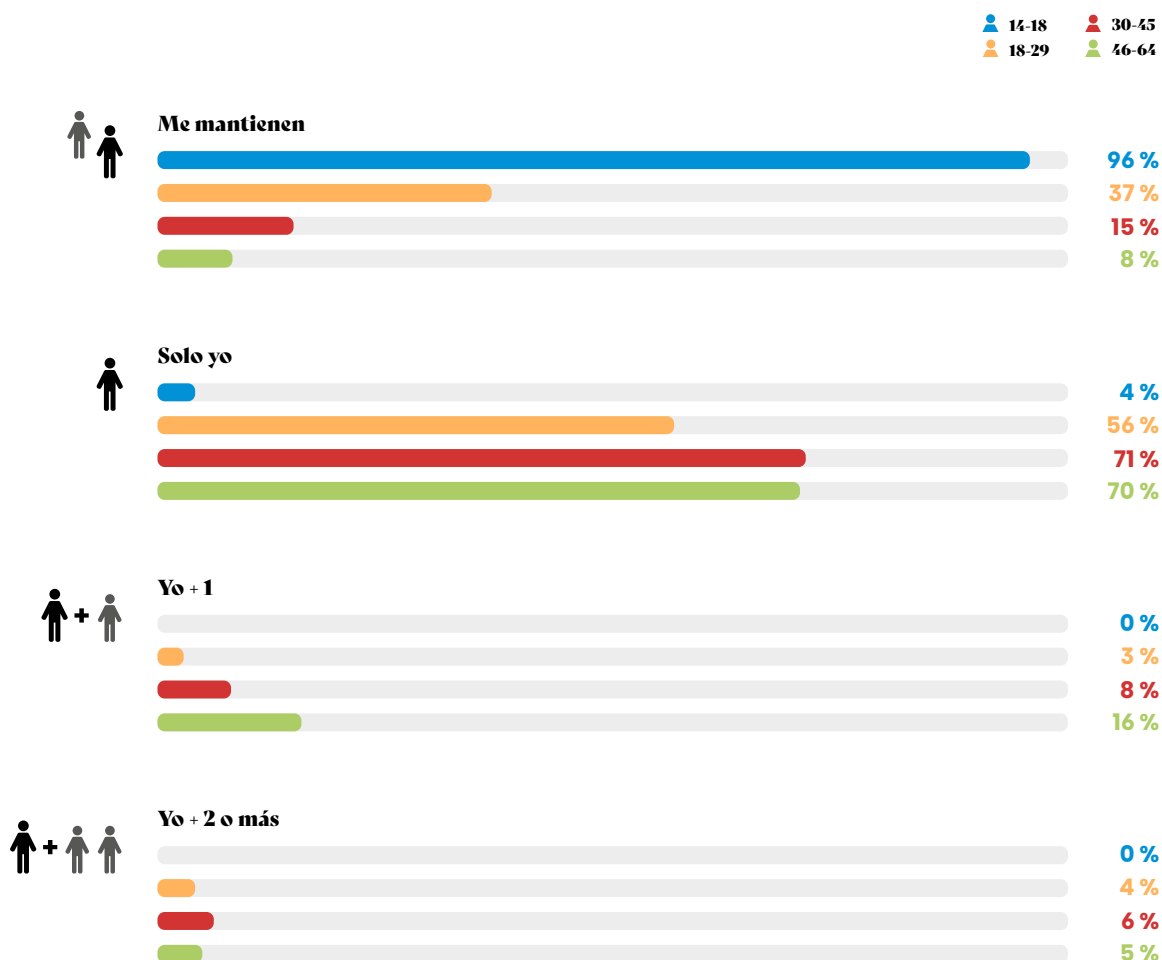


Las identidades y orientaciones menos normativas tienen la tasa de estudiantado más alta¹⁵. El colectivo trans* cuenta con altos índices de empleo precario y desempleo. Las personas bisexuales se reparten entre el estudiantado y el empleo estable. La mayoría de los gais y las lesbianas considera que cuenta con empleo estable. En el caso de las personas intersexuales, una cuenta con empleo estable y la otra se encuentra en desempleo.

15. Las muestras son pequeñas, alrededor de 10 personas en cada caso, por lo que solamente se interpretan de manera general los índices más altos.



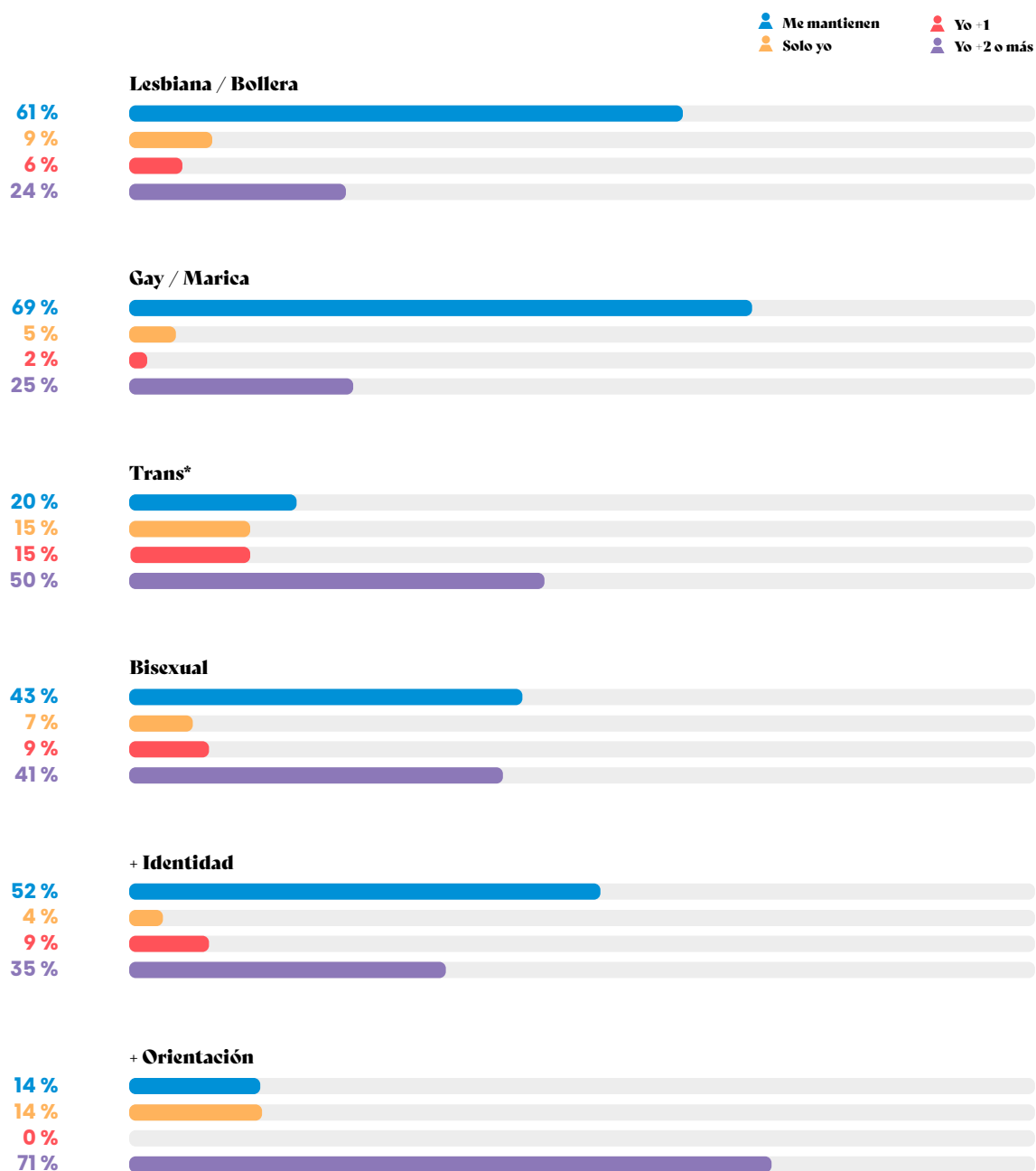
Nº personas dependientes de los ingresos según edad (Gráfico 17)



Las personas más jóvenes son sostenidas económicamente por otras. Tal y como se ha mencionado anteriormente, la mayoría de la muestra son personas sin responsabilidades económicas hacia otras. En el caso de las personas que sostienen a otras, no hay grandes diferencias entre los rangos de edad 30-45 y 46-64.



Sigla LGTBI+ y personas dependientes de sus ingresos (Gráfico 18)

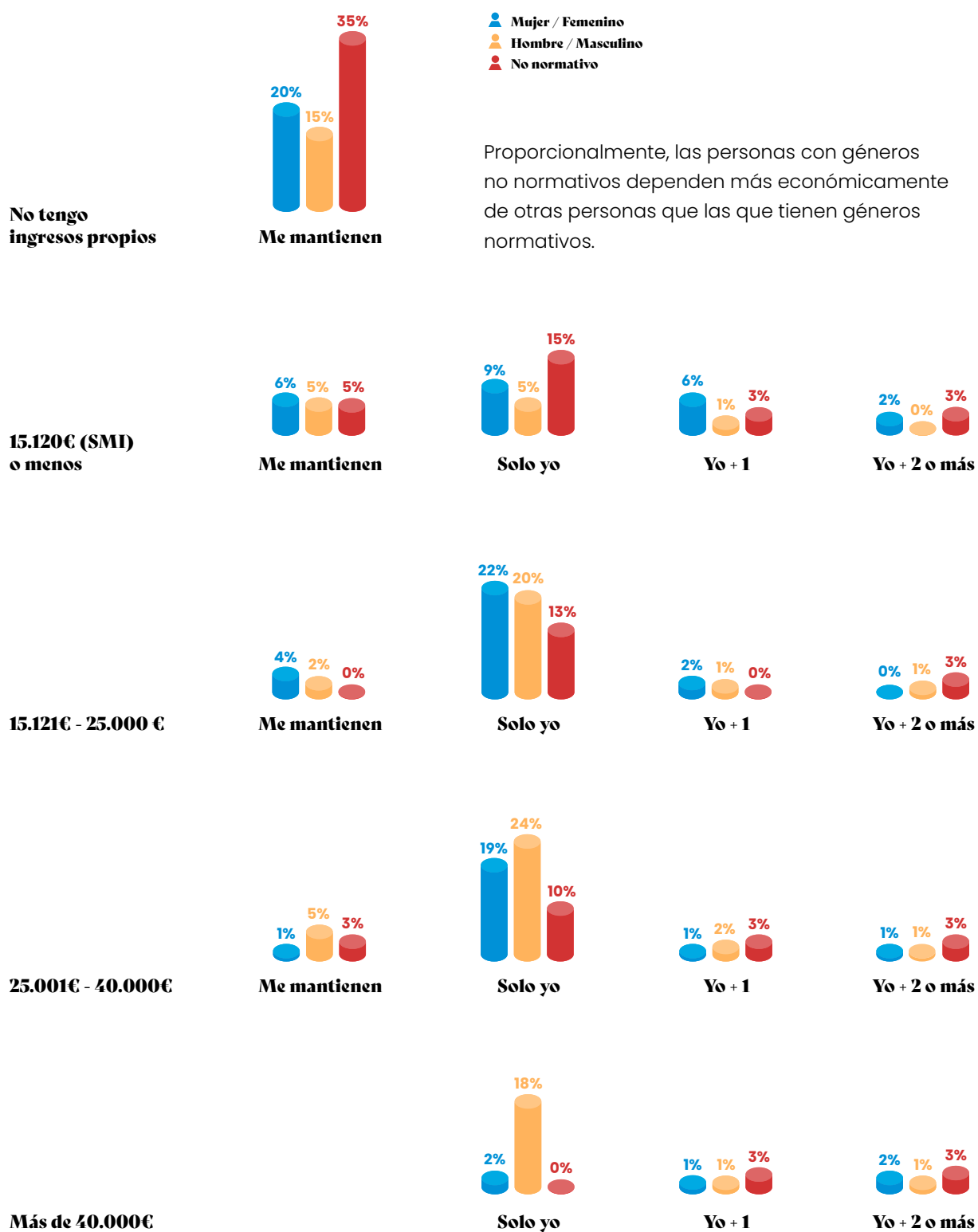


La sigla que menos personas dependientes económicamente tiene a su cargo es la de los gais, en los cuales el perfil de hombre gay que se autosustenta es el más elevado. Hay un alto índice de personas mantenidas en la muestra + Orientación¹⁶.

16. Podría estar vinculado a la joven edad de esta muestra.

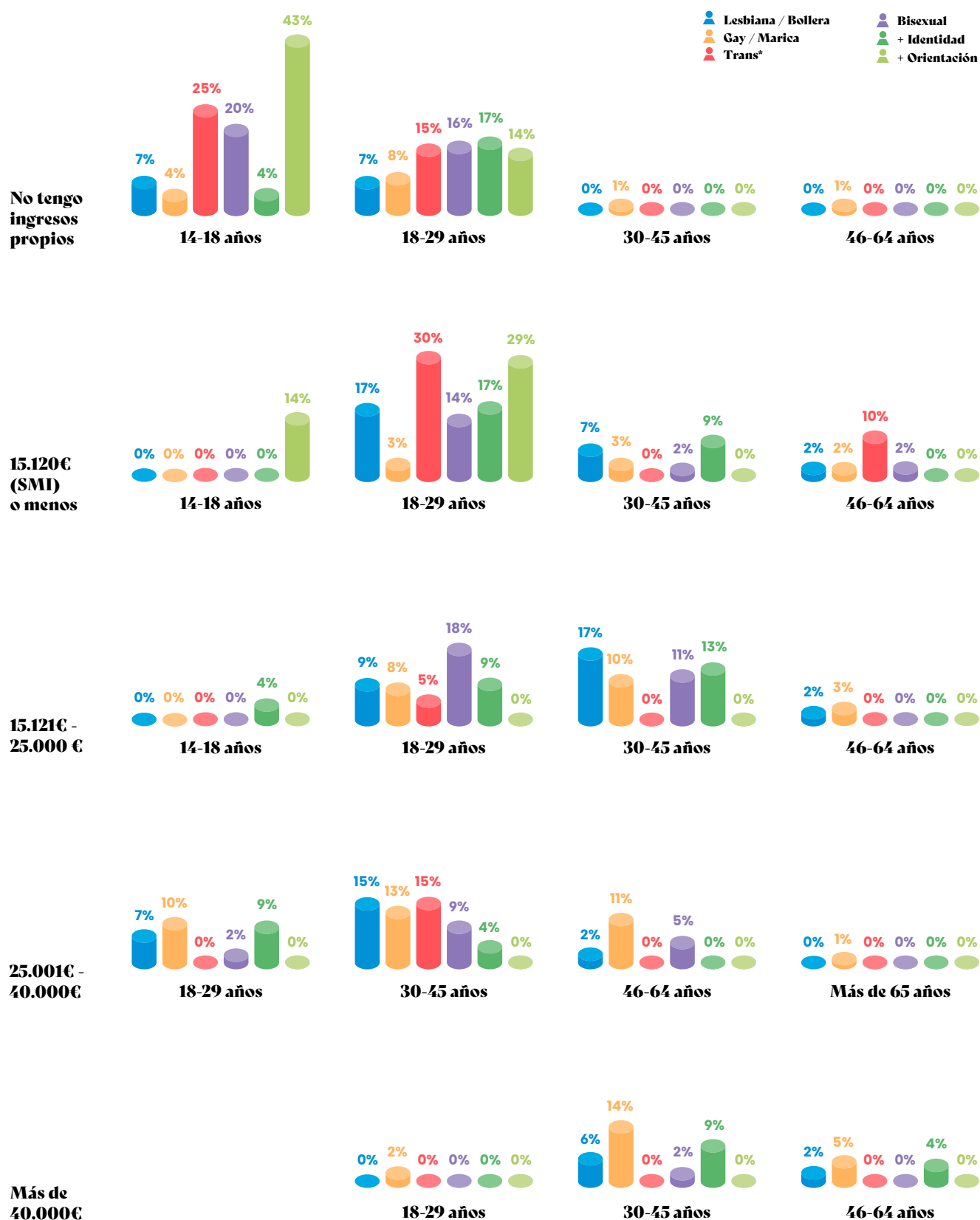


Género según ingresos económicos y número de personas dependientes de estos (Gráfico 19)





Sigla LGBTI+ según ingresos económicos y edad (Gráfico 20)





A menor cantidad de ingresos mayor densidad de población joven. Proporcionalmente va subiendo, es decir, según incrementan los ingresos la edad se diversifica y aumenta.

En la muestra no hay lesbianas mayores de 30 que cobren menos de 15.120€, y en el caso de los gais solamente alcanzan el 7%. Sin embargo, se observa una gran brecha salarial entre gais y lesbianas. Especialmente en los ingresos de 15.120€ o menos y en la edad entre 18-29 años. Asimismo, en la franja de ingresos de más de 40.000€ anuales los hombres homosexuales superan al resto de siglas con una diferencia entre el 7 y el 20%.

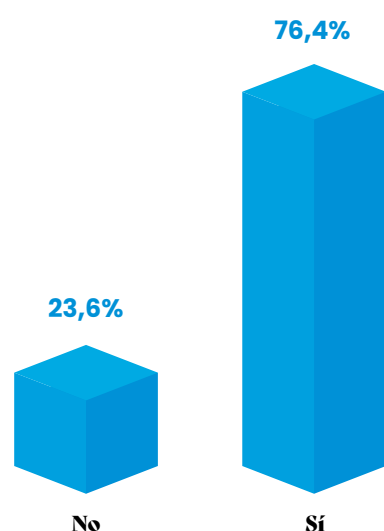
No hay personas trans* que ingresen más de 40.000€ al año, y las que se sitúan en la franja anterior, 25.001€-40.000€, tienen entre 30 y 45 años. Es destacable el incremento de trans* entre 46 y 64 que cobran 15.120€ o menos.

Como se ha mencionado anteriormente, la muestra de personas + Orientación asciende a 7 entre 14 y 29 años por lo que, en comparación, los porcentajes se elevan mucho.

Las personas intersexuales se encuadran en las franjas de edad de 30-45 y 46-64, y en uno de los casos no tiene ingresos propios y en el otro ingresa la horquilla de 15.000€-25.000€.

Discriminaciones

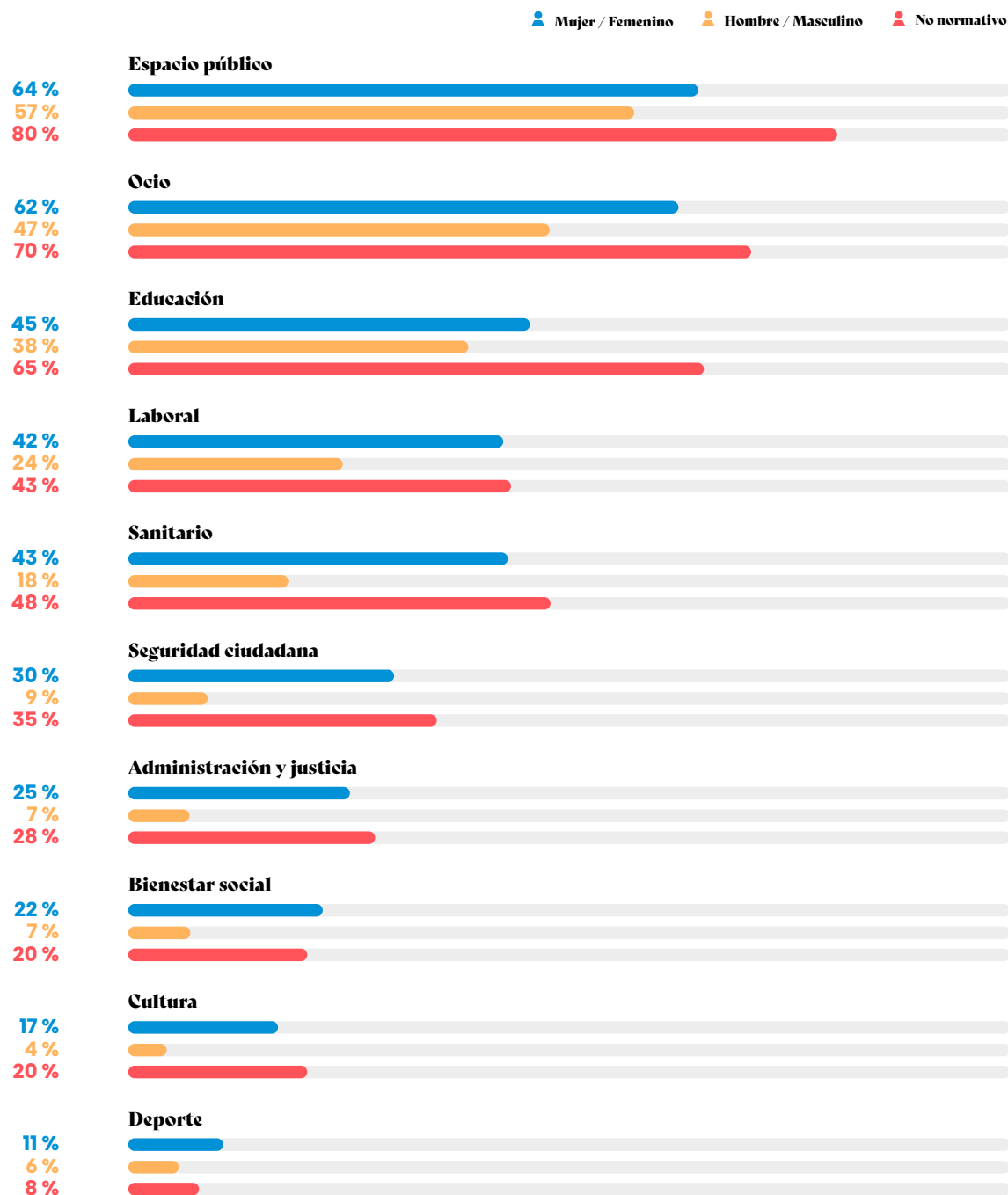
Nº de participantes que han sufrido discriminación (Gráfico 21)



Hasta el 76,4% de las participantes han indicado haber sufrido algún tipo de discriminación frente al 23,6% que refiere que no la(s) ha sufrido nunca.



Género y ámbito de discriminación (Gráfico 22)

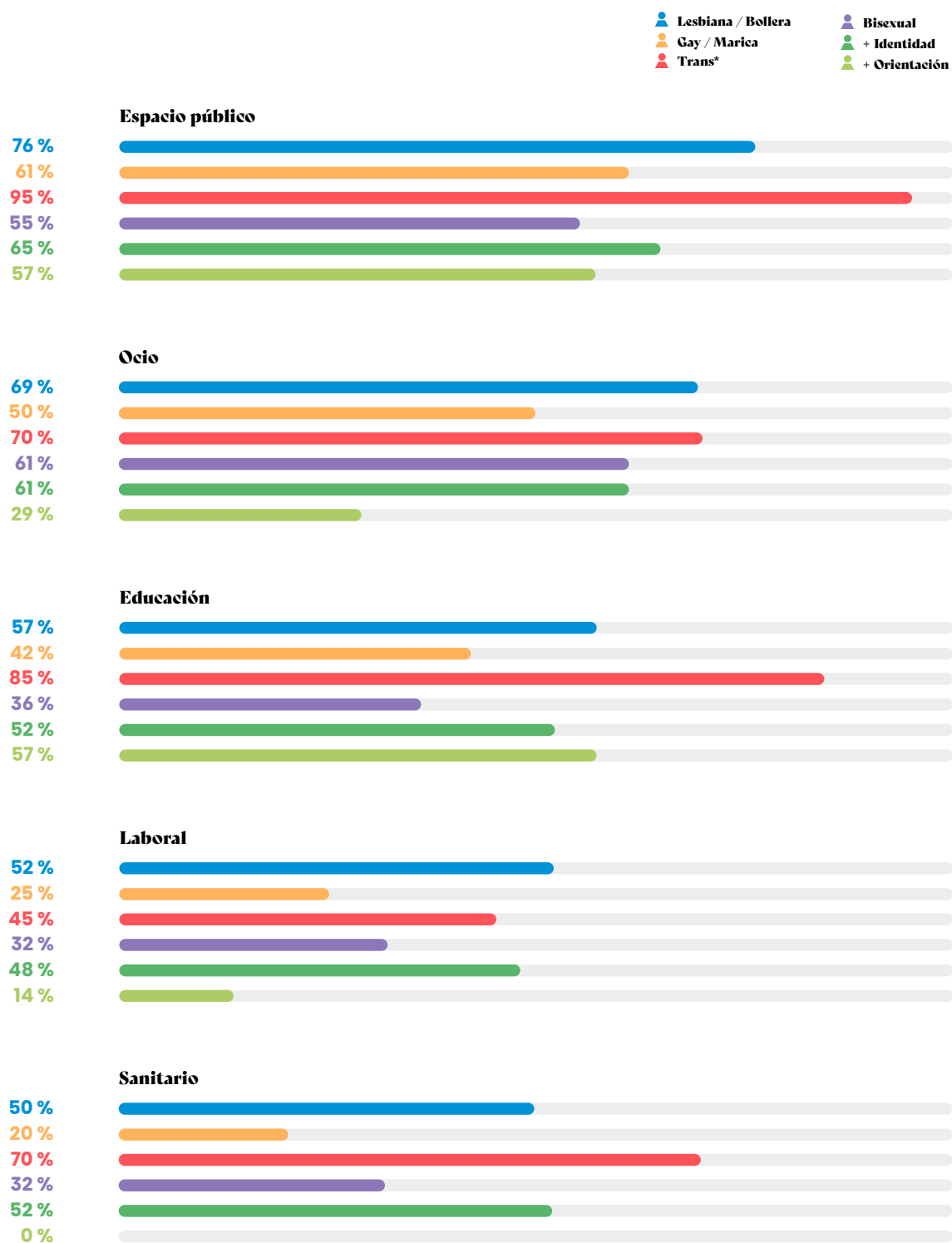


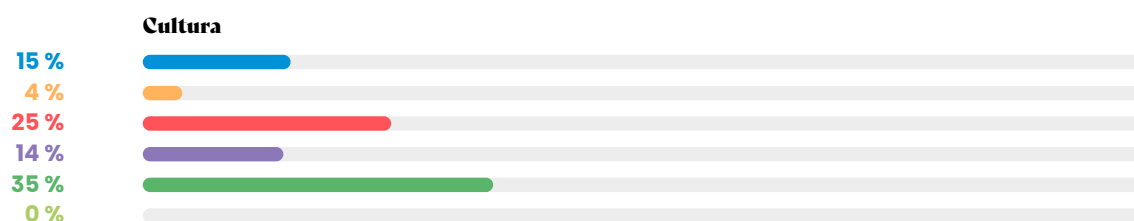
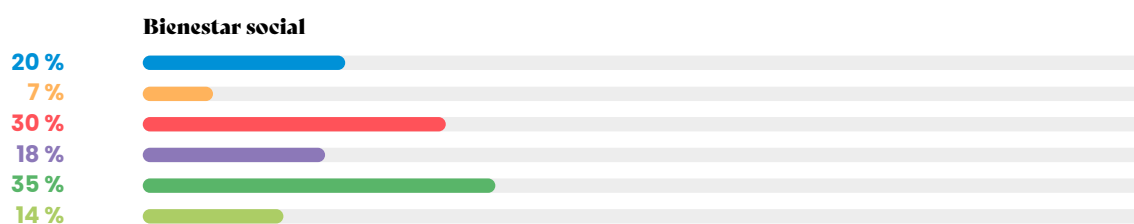
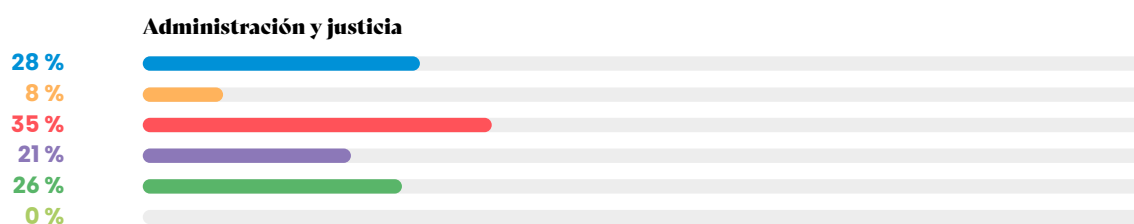
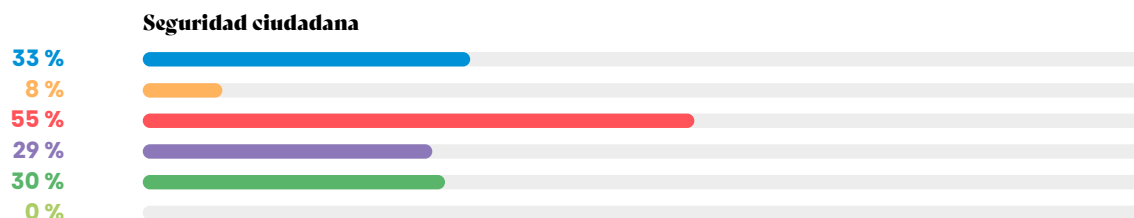
Las discriminaciones disminuyen progresivamente de manera similar en todos los géneros, siendo el espacio público (seguido de cerca por el ocio) donde más discriminaciones se viven e identifican. Las mujeres viven e identifican un número parecido de discriminaciones en el espacio público y en el ocio, y lo mismo ocurre entre los ámbitos educativo, laboral y sanitario. En el caso de los hombres los datos se asemejan en los ámbitos de seguridad ciudadana, administración y justicia, y bienestar social.

Se observa claramente cómo las personas con identidades no normativas son quienes más discriminaciones indican en todos los ámbitos, seguidas de las mujeres.



Sigla LGTBI+ y ámbito de discriminación (Gráfico 23)



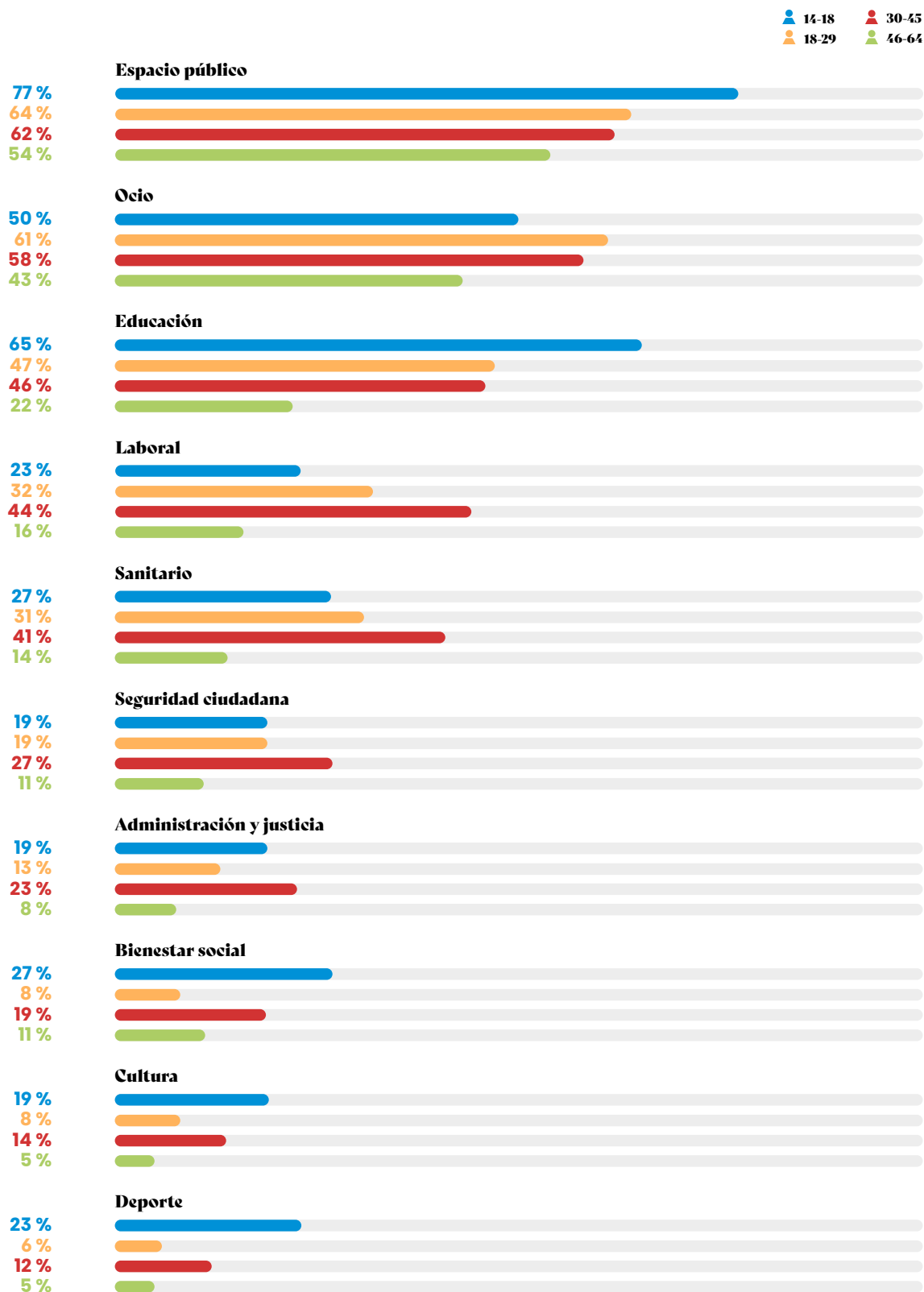


Tanto las lesbianas como los gays identifican el espacio público como el más discriminatorio. En el caso de las personas bisexuales los espacios de ocio obtienen la marca más alta, si bien es cierto, muy seguido del espacio público. Para las personas trans* los espacios más discriminatorios son el público y el educativo. Cabe destacar que, en general, las personas trans* y las + Identidad son quienes más discriminaciones viven.

La muestra de personas intersexuales no ha marcado discriminaciones en ningún ámbito a pesar de manifestar haberlas vivido.



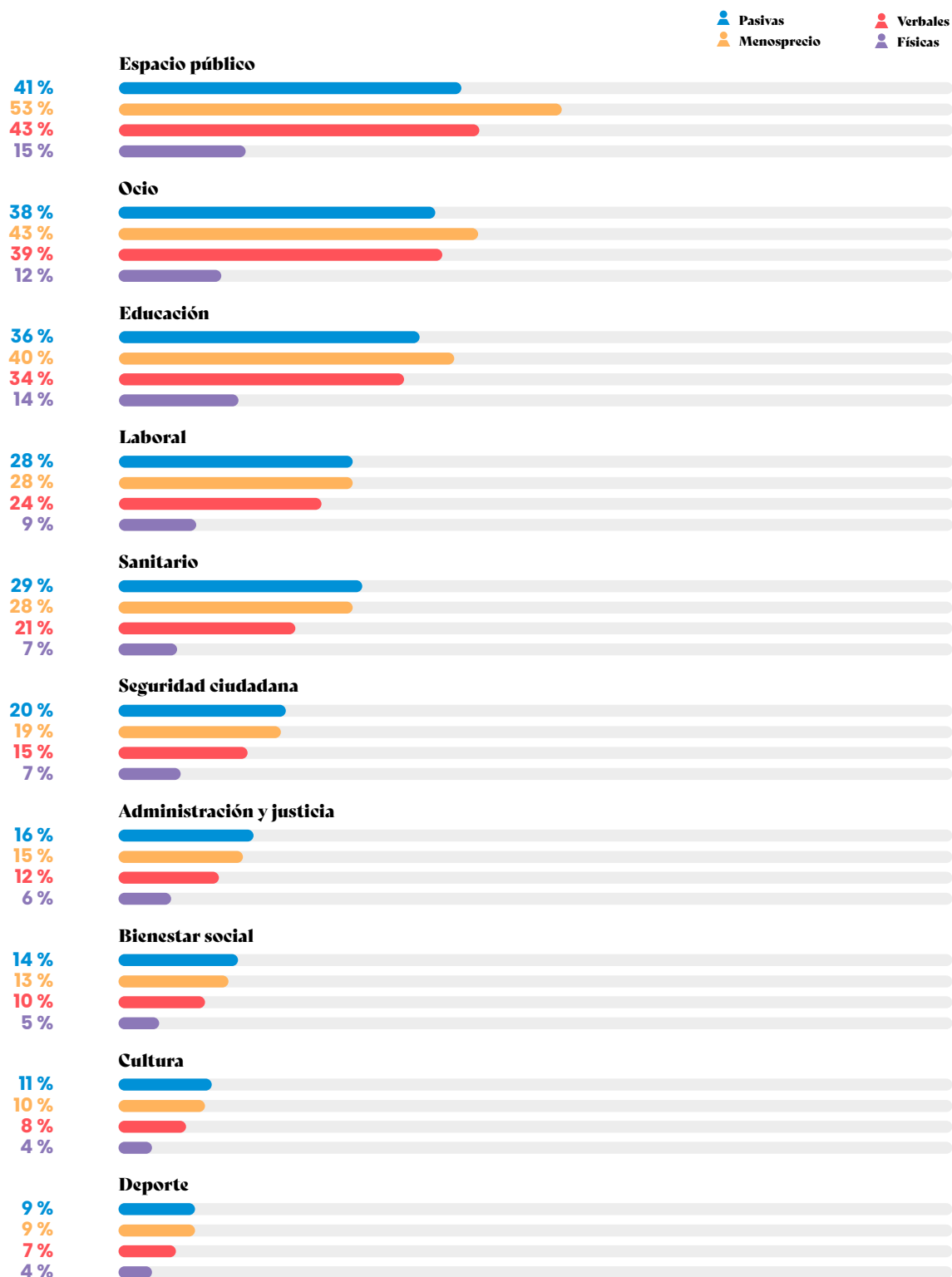
Edad y ámbito de discriminación (Gráfico 24)



Las personas menores de 45 años son las que más discriminaciones indican.



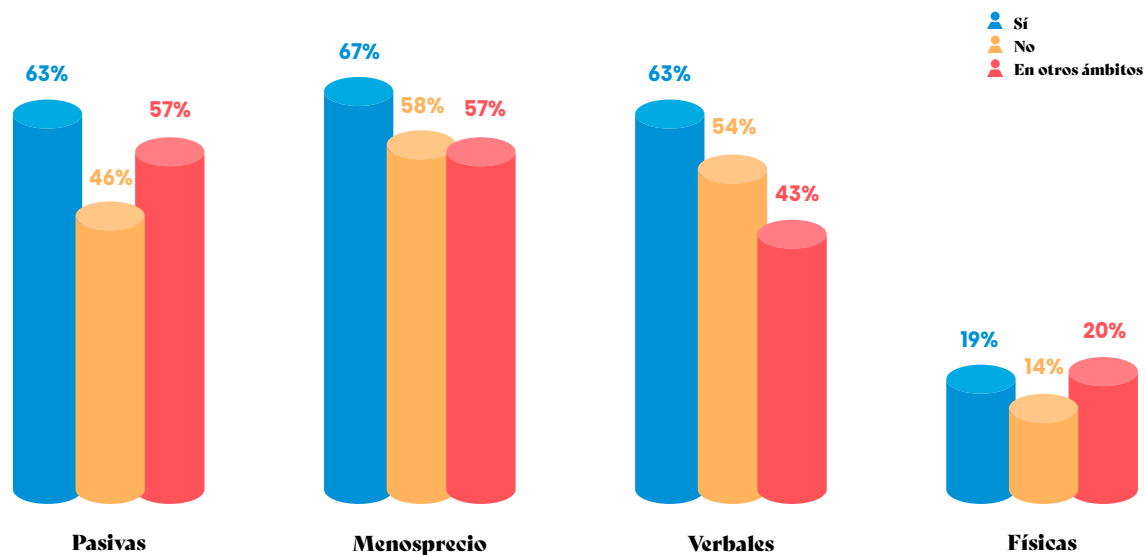
Tipo y ámbito de discriminación (Gráfico 25)



Los actos de menosprecio en el espacio público se elevan frente al resto de discriminaciones, hasta un 53%. El ámbito sanitario y el laboral presentan datos similares en todas las tipologías. Las agresiones físicas se elevan en los espacios públicos y educativos, aunque se mantienen similares en el resto.



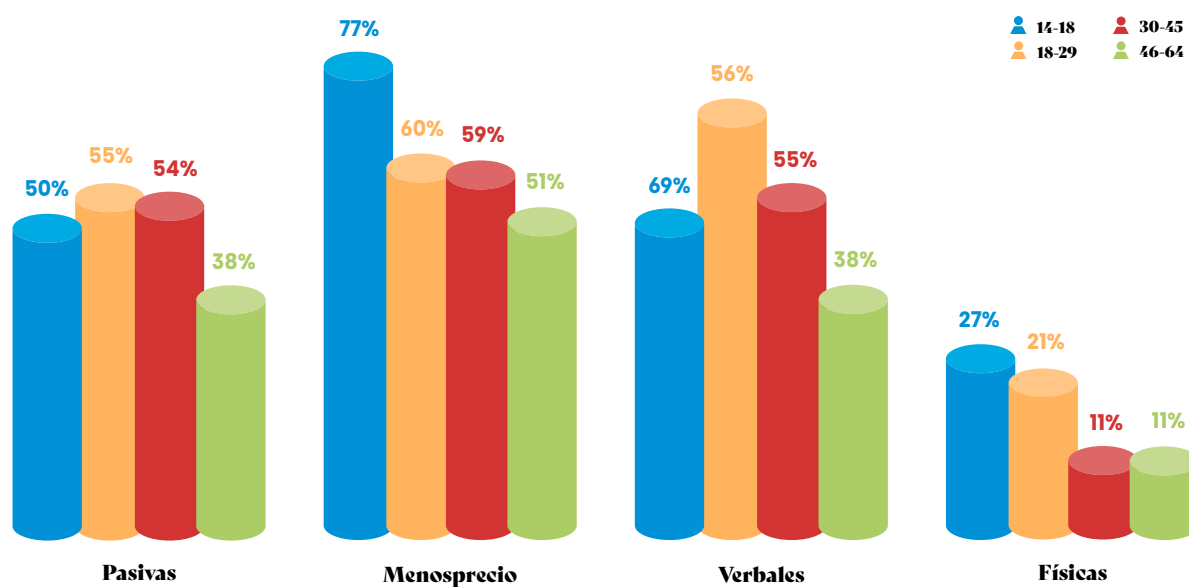
Tipo de discriminación¹⁷ y activismo de las participantes (Gráfico 26)



Las personas LGTBI+ que son activistas en DSG identifican y/o viven más discriminaciones pasivas, de menosprecio y verbales que el resto.

17. Las discriminaciones se han repartido en las siguientes tipologías: **Pasivas**: exclusión, impresos que invisibilizan, falta de apoyo... / **Menosprecio**: miradas, trato inadecuado, obstáculos/dificultad de acceso... / **Verbales**: comentarios, chistes, insultos... / **Físicas**: empujones, golpes, palizas...

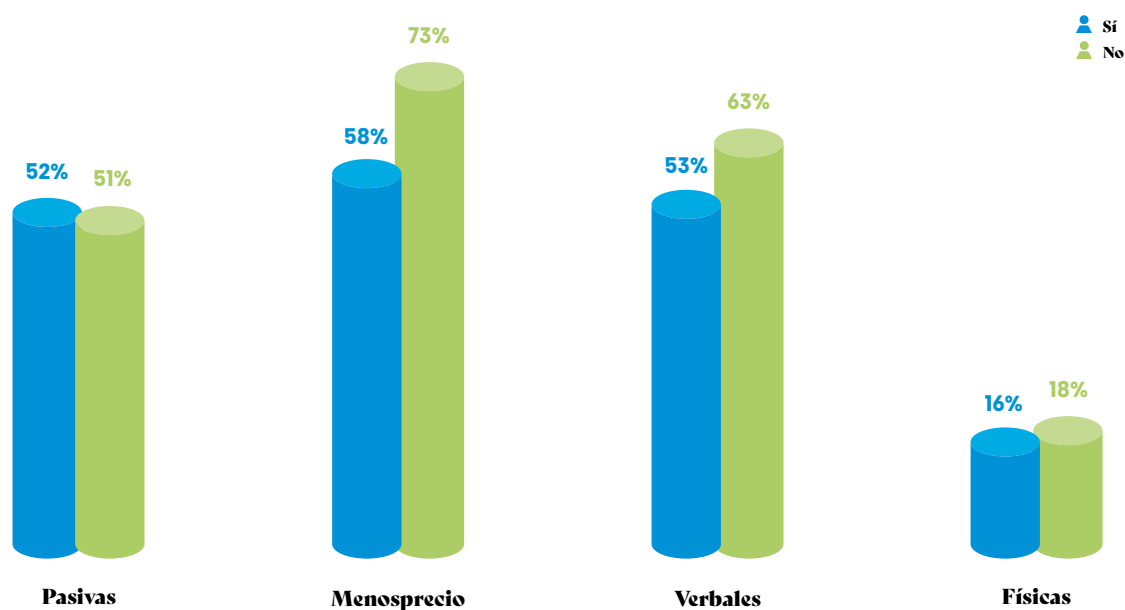
Tipo de discriminación y edad (Gráfico 27)



En jóvenes de 14-18 años, las discriminaciones de menosprecio y verbales se elevan. En el caso de las agresiones físicas superados los 30 años disminuyen considerablemente.



Tipo de discriminación según situación de interseccionalidad (Gráfico 28)

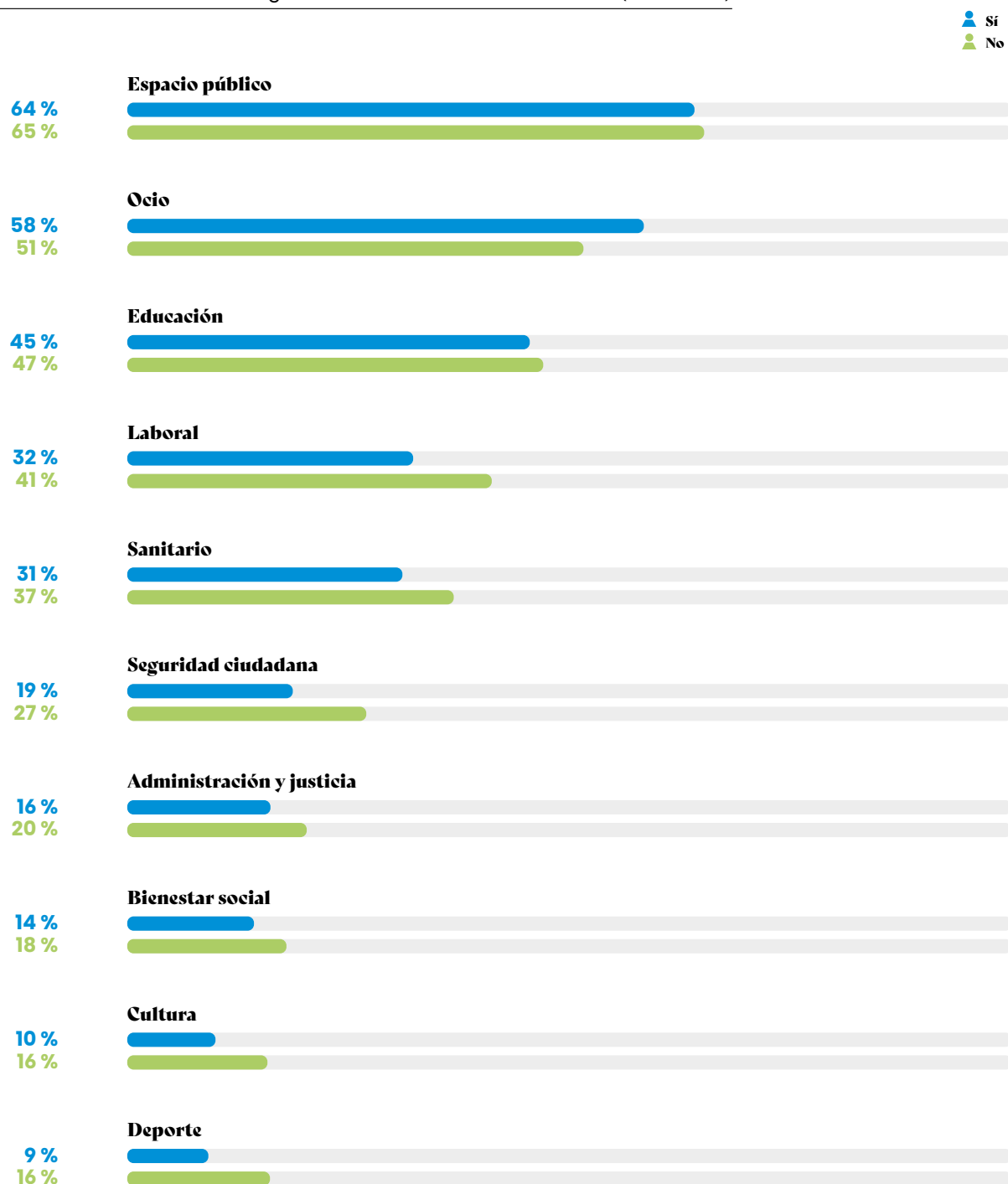


Las personas que se encuentran en situación de interseccionalidad y las que no, viven e identifican un número similar de discriminaciones pasivas y físicas. Sin embargo, las personas en situación de interseccionalidad sufren más discriminaciones de menosprecio y verbales.





Ámbito de discriminación según situación de interseccionalidad (Gráfico 29)

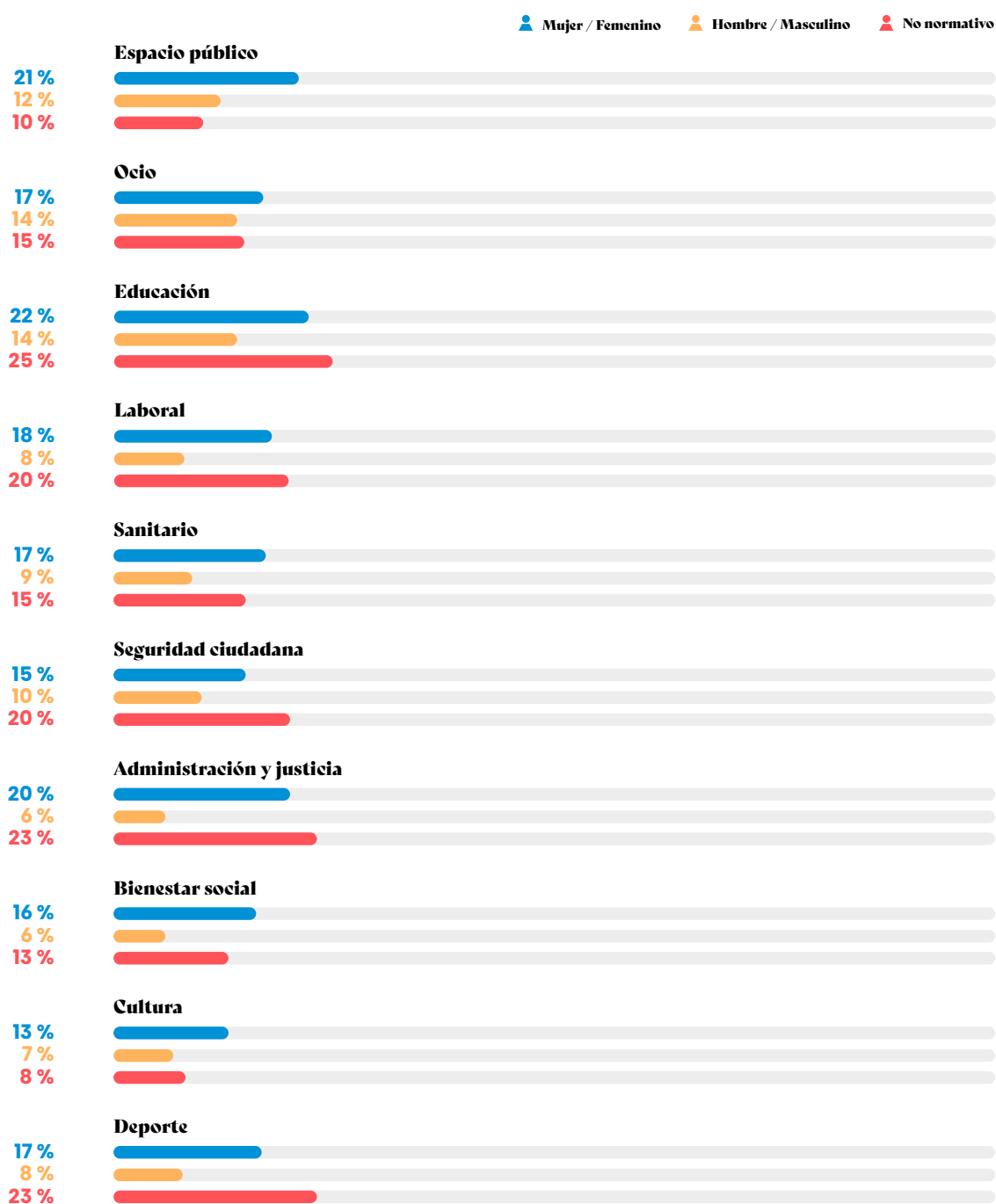


Las personas que se encuentran en situación de interseccionalidad y las que no, viven e identifican las discriminaciones por ámbitos de manera similar. Cabe señalar, que en el caso de las personas en situación de interseccionalidad las discriminaciones disminuyen considerablemente en los espacios de ocio. Sin embargo, se elevan de manera notable en el ámbito laboral, sanitario, de seguridad y en el deporte.



Necesidades

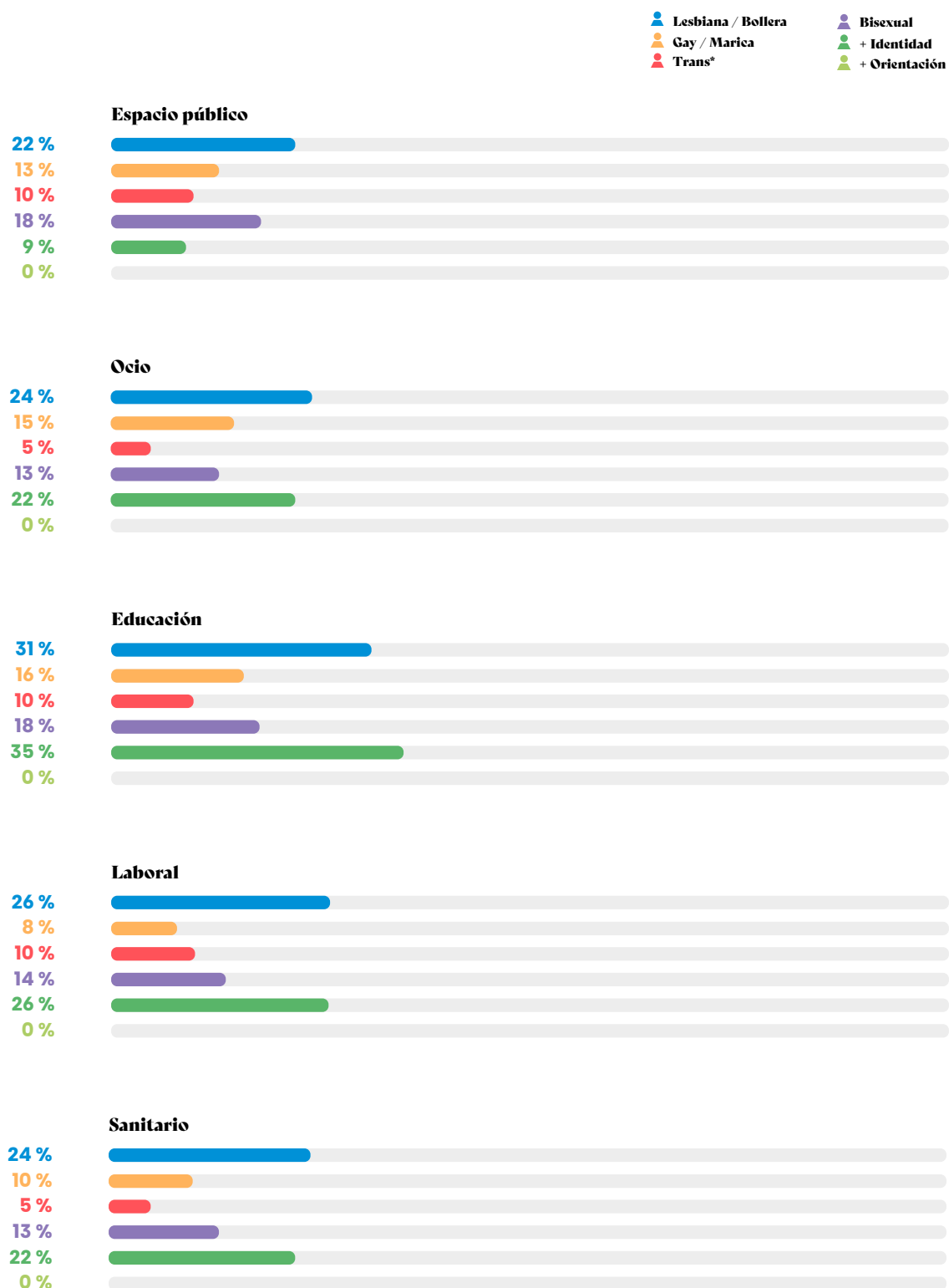
Ámbito de necesidades y género (Gráfico 30)



Las mujeres identifican más necesidades que los hombres y que las personas con género no normativo. En este sentido, despunta en el ámbito de la administración y la justicia. En el caso de las personas con género no normativo los espacios culturales y públicos son en los que menos necesidades consideran que hay.



Ámbito de necesidades y sigla LGTBI+ (Gráfico 31)





Seguridad ciudadana



Administración y justicia



Bienestar social



Cultura



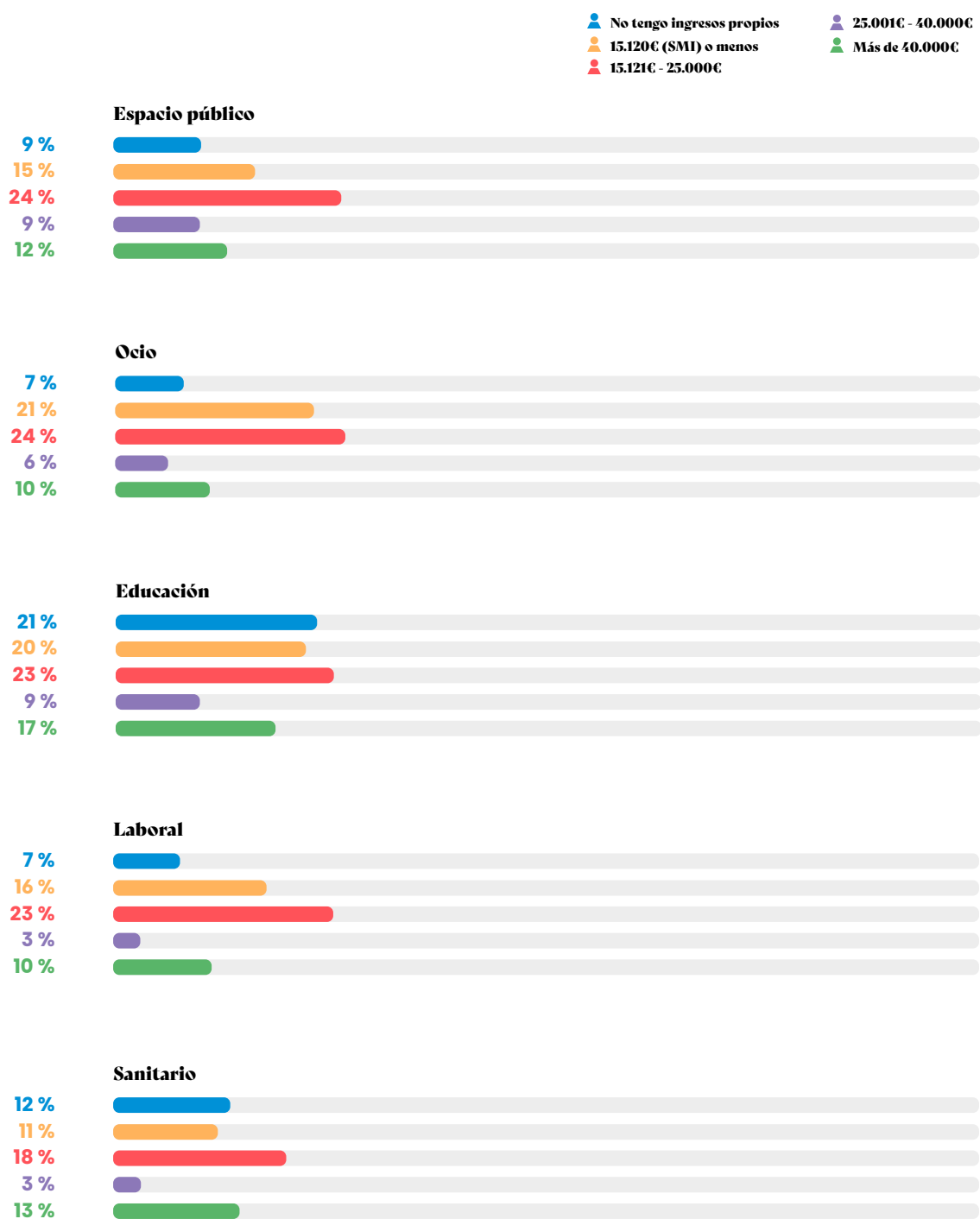
Deporte



A pesar de que los gays y las lesbianas han marcado más discriminaciones en el espacio público, consideran que existen más necesidades en el educativo. Sin embargo, en el caso de las personas bisexuales se equiparan. Ni las personas con orientaciones no normativas (+ Orientación) ni las intersexuales han señalado necesidades en ningún ámbito.



Ámbito de necesidades según ingresos económicos (Gráfico 32)





Seguridad ciudadana



Administración y justicia



Bienestar social



Cultura



Deporte



Las personas que no cuentan con ingresos identifican más necesidades en educación, administración y justicia, y salud. En el caso de las que cuentan con los ingresos más bajos, los ámbitos identificados son los mismos, con especial atención en educación, y se le añade el del deporte. Las personas que se encuentran entre los 15.121€ y los 25.000€ consideran que hay más necesidades en los espacios de ocio y en la educación. En el caso de las que están en el rango 25.001-40.000€, los espacios públicos y de ocio son los más altos, seguidos de cerca por educación y ámbito laboral. Las personas con mayor poder adquisitivo creen que donde más necesidades hay es en el espacio público y en la educación.



Las respuestas a la pregunta abierta ¿Cuáles son las demandas y necesidades en cada ámbito que has marcado? se recogen en los siguientes principales bloques:

-
- 1.** Trabajar el respeto, aceptación y tolerancia hacia el colectivo.
 - 2.** Reforzar o profundizar la educación, sensibilización y concienciación en relación con el tema.
 - 3.** Fomentar la formación, investigación y especialización en la materia.
 - 4.** Reforzar las políticas públicas LGTBI+ e incorporar la visión de forma transversal en todos los ámbitos.
 - 5.** Crear espacios seguros para el colectivo.
 - 6.** Adoptar medidas para reducir la impunidad de quienes agreden. Frente a las agresiones reforzar la seguridad y/o formar a las personas profesionales que vayan a intervenir con el colectivo.
 - 7.** Fomentar la visibilidad de miembros del colectivo e impulsar referentes.
 - 8.** Desarrollo de recursos y servicios para personas LGTBI+.
 - 9.** Normalización de realidades LGTBI+.
 - 10.** Puesta en marcha de acciones o proyectos de promoción de oportunidades laborales.
-



ENTREVISTAS

Ayuntamiento de Donostia / San Sebastián





Departamento de Igualdad

¿Cómo se abordan las cuestiones DSG y/o a las personas LGTBI+?

Como departamento de Igualdad **no tienen servicios o actividades específicas para personas LGTBI+**. Son referencia para las mujeres de la ciudad y desde ahí hacen la atención. El hecho de no plantear acciones concretas hace que el tratamiento de la DSG sea más complicado.

En los casos de mujeres LBTI+ que atienden es habitual que su situación esté interseccionada por **otros ejes de discriminación que condicionen mucho más su día a día**, como por ejemplo, encontrarse en situación irregular. Por lo que la LBTI+fobia vivida tiende a ocupar un segundo plano. Aún y todo, se destaca que esas múltiples intersecciones complejicen la situación.

Así pues, al no ofrecer servicios específicos frente a discriminaciones o necesidades DSG es muy difícil que las mujeres LBTI+ se acerquen con demandas explícitas y, más aún, identificarlas mientras se les atiende.

Retos y necesidades identificadas

- Visibilización de las realidades interseccionales dentro del colectivo.
- Desarrollar acciones específicas en el ámbito laboral para las personas trans*. Así como en los ámbitos sanitario y deportivo.
- **Trabajar la LGTBI+fobia** y la mirada crítica del sistema sexo-género **con jóvenes**: cisheterosexuales y LGTBI+.
- Contar con un **centro o espacio LGTBI+ que sea referente**¹⁸. Un lugar facilitado y garantizado por el Ayuntamiento que incluya tanto servicios de acompañamiento y apoyo como actividades de ocio, culturales y/o deportivas que permitan tejer redes. Ese diseño sería muy interesante hacerlo desde una construcción colectiva con los agentes de la ciudad.
- Asimismo, serían necesarias **políticas LGTBI+ sólidas, articuladas y transversales**. Con una línea política clara que evidencie a dónde se quiere llegar, al igual que se hace con Igualdad: diagnóstico, plan, medidas, intervenciones y evaluación. Alejarse de las acciones puntuales y simbólicas que se interpretan como lavados de cara¹⁹. Así, las políticas LGTBI+ tendrían que impregnar mucho el trabajo que se realiza desde el Departamento de Igualdad y articularse con el Área de Derechos Humanos. En ese caso, el trabajo tendría que superar perspectivas binaristas y abarcar políticas queer. También la transversalización de estas políticas requeriría de un núcleo estable que lo lidere, como por ejemplo un grupo de trabajo interdepartamental. Esto sería fundamental para poder llevar a cabo ese cambio de perspectiva en las formaciones de los/as técnicos y en el alcance a departamentos no vinculados a temáticas sociales.

18. Como por ejemplo el [Centro LGTBI de Barcelona](#).

19. Las acciones para el lavado de cara de instituciones, organismos, entidades y/o personas respecto a los derechos de las personas LGTBI+ se denominada *pinkwashing*.



Guardia Municipal

¿Cómo se abordan las cuestiones DSG y/o a las personas LGTBI+?

El punto de vista es limitado porque casi siempre que se interactúa con el colectivo es por incidentes o discriminaciones los cuales suelen vincularse a hechos delictivos que terminan en denuncia, principalmente: amenazas o agresiones por LGTBI+fobia, así como hechos que ocurren en la vía pública.

Normalmente las personas LGTBI+ acuden a entidades sociales representantes del colectivo cuando tienen consultas, sufren incidentes o vejaciones, así como discurso de odio. Así pues, **el colectivo tiende a acudir a la Guardia Municipal cuando la situación se convierte en insostenible** o cuando se da alguna situación discriminatoria en el acceso a establecimientos. Tampoco llegan a la Guardia Municipal derivaciones de asociaciones o requerimientos de otros servicios como sanidad o servicios sociales. Todo ello se vincula a la referencialidad y sensibilidad que las entidades sociales LGTBI+ muestran para con las personas del colectivo.

Se han recibido breves formaciones vinculadas a la DSG y algunas aplicaciones que se utilizan para la identificación cuentan con la casilla "no binario", pero la mayoría no está adaptado a realidades que transgredan el binarismo. En caso de que en la Guardia Municipal hubiera alguna víctima **LGTBI+** que requiriese de seguimiento y trato cercano (probablemente) **se le derivaría a la unidad propia especializada en Violencia de Género y Agresiones Sexuales**.

Retos y necesidades identificadas

- Superación de la normalización de la violencia, es decir, **dejar de normalizar situaciones discriminatorias y/o discursos de odio**.
- Desarrollar conciencia de la **importancia que tiene denunciar** hechos delictivos aunque no tengan un largo recorrido judicial o un desenlace satisfactorio.
- **Protocolo/s o guías de actuación**, así como formación, en la atención a personas del colectivo, sean víctimas o detenidas. El fin es que el cuerpo policial tenga mayores certezas jurídicas en su quehacer (identificación, cacheos, custodias...) y, a la vez, se respeten los derechos de las personas LGTBI+.
- **Formación continua** a toda la plantilla para saber qué lenguaje utilizar (qué conceptos, cómo dirigirse...) con el fin de generar sensibilización y evitar la revictimización.
- **Mapeo de recursos** y servicios vinculados a realidades LGTBI+ con el fin de saber a donde derivar si fuese necesario.
- **Mayor vínculo** o colaboración entre entidades LGTBI+ y Guardia Municipal.
- **Personal especializado** en atención a víctimas vulnerables que cuente con conocimientos adecuados, es decir, grupo/unidad de referencia dentro de la GM. Todo ello con el fin de que las víctimas se sientan lo más seguras y cómodas posibles, y que la ciudadanía LGTBI+ identifique la policía municipal como un posible lugar al que acudir o como servicio de acompañamiento de principio a fin durante procesos judiciales.



Dirección Acción Social

¿Cómo se abordan las cuestiones DSG y/o a las personas LGTBI+?

Habitualmente **no se atienden casos en los que la DSG y/o LGTBI+fobia sea la problemática principal sino un elemento más que interactúa en la situación de vulnerabilidad**. No se suele considerar el tema central pero sí una variable importante respecto a dificultades o discriminaciones, es decir, se trabaja desde una mirada interseccional.

El área no tiene programas, planes, instrumentos o profesionales con formación en DSG.

Asimismo, no se cuentan con datos estadísticos respecto a personas LGTBI+ porque no se registran como tal. Se categorizan otras características como género, edad, origen... Sin embargo, en el IV. Plan de ayuda a familias, se prevé un eje que promueve el bienestar de infancia y adolescencia con identidades de género y/u orientaciones no normativas. Igualmente, en el instrumento Balora²⁰ se propone la variable de no aceptación por parte de los/as progenitores hacia menores por razón de DSG como motivo de desprotección.

Las profesionales y centros de Acción Social conocen el servicio Berdindu y, cuando es necesario, dan información sobre él. Una de las empresas subcontratadas para recoger datos para su área incorpora la identidad No Binaria.

Retos y necesidades identificadas

- Incorporar la perspectiva de **desprotección en caso de no aceptación de la DSG del/la menor** que el instrumento Balora propone.
- **Formar a los/as profesionales** del área con los conocimientos necesarios para atender adecuadamente la DSG.
- **Mecanismos que faciliten la clasificación de la DSG** en casos que supongan discriminación, dificultad o agravamiento de la vulnerabilidad. Ello facilitaría realizar consultas estadísticas sobre situaciones LGTBI+fóbicas, más allá de la Historia Social, y poder visualizar y analizar las casuísticas LGTBI+ que se atienden, en qué barrios, frente a qué problemáticas...
- Además de las respuestas individuales, sería necesario realizar **un análisis comparativo** de las realidades para poder diseñar respuestas o políticas específicas y articuladas.

20. Gobierno Vasco.



ENTREVISTAS

Personas mayores de 65





Mujer lesbiana con pareja

Experiencia de vida

Jubilada. Labores de cuidados.

Sin descendencia.

Refiere no tener apenas vínculos con otras personas LGTBI+ de la ciudad y explicita que sabe de otras parejas homosexuales pero que **todo es muy velado**, por lo que no se generan relaciones con facilidad.

Relata que en espacios que frecuenta algunas personas preguntan a sus familiares si es lesbiana, pero que no se atreven a hacer preguntárselo a ella directamente.

En espacios donde se relaciona con personas mayores, el hecho de que las conversaciones habitualmente giren en torno a hijos/as y nietos/as le genera **aburrimiento. Los espacios de relación que le estimulan giran en torno a intereses culturales**, sociales o políticos, independientemente de la edad de las personas que estén.

Explicita que en los últimos meses siente **"más soledad"** y que se le están removiendo los cimientos". Indica que la sociedad individualista, sumado a la edad y la condición DSG son factores que también le llevan a **sentirse aislada**.

Refiere que cuando sale del armario **el entorno lo recibe bien**, que incluso el vínculo afectivo de amistad ha flexibilizado pensamientos LGTBI+fóbicos de personas mayores de su alrededor, como el de una amiga. Es decir, que siente que su amiga respeta más desde que sabe que ella es lesbiana. Menciona **no sentir que se tenga que esconder y que se encuentra bien**.

Le preocupa la **ola reaccionaria que está habiendo en los últimos tiempos**, se refiere a los jóvenes y a la falta de referencialidad, de malos tratos en las parejas, etc.

Necesidades

- **Echa de menos conocer y estar con personas LGTBI+**, "no por hacer gueto, sino **por la necesidad de relacionarse con iguales**"²¹. En este sentido, comenta la necesidad de **espacios donde poder debatir, hablar, compartir un café, películas... para conocer a personas del colectivo y con similares intereses**.
- Considera que la comunicación entre desiguales es más complicada, por lo que si se plantease abrir esos espacios a personas cisheterosexuales, estas podrían coartar la naturalidad y la expresión de las LGTBI+. Si bien es cierto, según expresa, "el gueto no aporta nada, lo interesante es conocer personas diversas desde el respeto". Ella empezaría por hacer un grupo/espacio solo para personas LGTBI+ con el fin de generar un espacio seguro, y después "ya se vería".
- En el caso de las propuestas cohousing para personas mayores LGTBI+ le parecen bien. Sería usuaria de un lugar así, sin embargo también lo sería de un lugar que no sea exclusivamente para personas LGTBI+. Le parece más enriquecedor que no sea solo para las disidencias.

21. Se utilizan las comillas para introducir expresiones que utilizan las propias personas entrevistadas. Se considera que de esta manera se es mucho más fiel al relato y se retrata mejor la realidad.



Mujer lesbiana sin pareja

Experiencia de vida

Jubilada.

Tras años de matrimonio heterosexual se divorció.

Con descendencia.

Resalta lo doloroso que ha sido tener que limitar las expresiones de afecto al ámbito íntimo y al hogar. Considera que hoy en día no es necesario esconderse y lo vincula a los logros de las luchas feministas y LGTBI+. El hecho de militar en movimientos sociales le permitió conocer mujeres LBT+. Aunque en muchas ocasiones tuvo que hacerlo de manera muy discreta, “al final todo el mundo lo sabía pero nadie lo decía”. Se emociona al hablar de lo que siente que han conseguido: de la clandestinidad en la que ella tuvo que vivir, a la normalidad con la que viven ahora sus descendientes la relación con la DSG.

A día de hoy su núcleo familiar acepta perfectamente su lesbianismo, hasta el punto en el que **toda su descendencia lo ha normalizado**. Asimismo, cuando lo explicita en los grupos de actividades que realiza manifiesta que **lo reciben con normalidad**. Refiere que “no va con la chapa de lesbiana puesta” pero que no se corta en mostrar su posicionamiento al respecto y que cuando es necesario explicitarlo lo hace. Si bien es cierto, admite que en algunos espacios prefiere no contarle por **miedo a un posible rechazo**.

Refiere que **en los últimos 5 años no ha vivido ninguna discriminación** y/o dificultad respecto a su orientación sexual.

Necesidades

- A día de hoy, le gustaría **volver a conocer** a una mujer y enamorarse. Menciona que **no utilizaría las aplicaciones o páginas web** para conocer a otras personas. Cree que reconocerse entre gays es más fácil que entre lesbianas, las cuales considera que tienen un hetero-passing más alto. Comenta que el Alboka era un sitio de referencia para encontrarse con personas LGTBI+, pero que a día de hoy no lo es, por lo que no sabría a dónde acudir para conocer mujeres LB.
- Manifiesta que así como existen organizaciones que ponen en contacto a personas mayores que están en soledad y/o que quieren conocer a otras personas, sería genial que hubiera **organizaciones que facilitasen los contactos** entre personas mayores LGTBI+. Si bien, remarca que no está a favor de generar “guetos”²², es decir, que sean espacios exclusivamente sólo de personas LGTBI+.

22. Palabra que utiliza la entrevistada. Refiere estar en contra de generar “guetos”, ya que así es como describe sus vivencias de hace décadas y considera que “sería volver a los comienzos”.



- Respecto a los proyectos de **cohousing LGTBI+**, en caso de llevarse a cabo, los valoraría **positivamente** y los defendería. Sin embargo, considera mucho **más enriquecedor** que sean proyectos para **todas las condiciones sexuales donde** las personas puedan **vivir libremente** su sexualidad (LGTBI+ y cisheterosexuales).
- En su opinión, hacen falta **sitios de referencia para las personas LGTBI+ mayores** donde poder relacionarse con iguales, pero sin que sean exclusivos, es decir, donde también haya personas cisheterosexuales. Sin embargo, admite que no sería fácil gestionar un recurso/espacio así.
- Considera que, debido a las experiencias que la generación de mayores LGTBI+ ha vivido, **sería complicado o imposible que se acercaran a espacios visiblemente** dirigidos a ellos/as, es decir, sería difícil crear una asociación de personas **LGTBI+** mayores y/o actividades de ocio exclusivas para ellos/as. Igualmente, cree que, además, el tamaño de Donostia / San Sebastián condiciona para expresarse al 100% como LGTBI+.





Hombre gay con pareja

Experiencia de vida

Jubilado.

Sin descendencia.

Cuando les contó a sus hermanos y amigos que era gay sintió que se “quitó un gran peso de encima”. Describe la experiencia con la palabra “alivio” y la sitúa como el punto de inflexión más difícil, que a posteriori, le permitió hacer muchas más cosas. Ocurrió durante la adolescencia y explicita que para él fue el momento más importante de su vida: “Mi futuro empezó ahí”. Refiere que lo recibieron bien, en gran parte, por ser “personas de izquierdas y movimientos alternativos, aunque todos sean heterosexuales”.

Se trata de una persona que ha sido muy activa en su barrio y refiere que todo el barrio lo sabía aunque él no fuese con la bandera LGTBI+.

En sus círculos actuales no cuenta con amistades LGTBI+ mayores. Refiere que **no ha vivido dificultades o discriminaciones por motivo de homofobia en los últimos años**. Menciona que **siente que a su alrededor no se hacen comentarios**, coletillas o expresiones homófobas, pero que en caso de escucharlas no les da importancia. Evidencia que la realidad ha cambiado mucho y que anteriormente eran muchas más.

Refiere que en caso de que le hayan mirado mal por su homosexualidad nunca ha pensado que fuera ese el motivo.

A la pregunta de qué **factores** cree que son los que le han hecho **vivir una vida sin** (apenas) **discriminaciones**, comenta que el hecho de **no tener pluma, “haber llevado una vida muy normalizada”** (sociedad gastronómica, bares, cuadrilla, actividades en el barrio...) **y tener una personalidad sociable** podrían ser algunos.

Cree que las mujeres lesbianas y bisexuales lo tienen más fácil, ya que pueden “camuflar su afecto” con mayor facilidad (darse la mano, vivir juntas...).

Necesidades

- Respecto a su envejecimiento, **no identifica necesidades** específicas por ser homosexual.
- Menciona que a día de hoy, si no tuviera pareja, **no sabría dónde socializar** y/o conocer chicos gays, pero que de momento no tiene esa necesidad.
- Cree que desde el Ayuntamiento se podría trabajar la sensibilización de los/as más jóvenes hacia el colectivo, así como hacia otros temas sociales importantes, ya que considera que es uno de los momentos más importantes de la vida, tal y como a él le ocurrió.
- Considera que **espacios sólo para personas LGTBI+** que tengan como fin conocer a iguales, pueden estar bien.



ENTREVISTA

Familia con menor de 14



[Experiencia de vida](#)

Madre e hijo (14 años).

El menor comenta que empezó a tener plena consciencia de su identificación como chico con 9 años. El **momento de inflexión fue cuando vió un audiovisual en el que aparecía un chico trans* y se sintió reflejado** con su situación. Finalmente, comunicó a su madre que era un chico trans* con 11.

Refieren que **una de las dificultades fue identificar qué estaba ocurriendo**, en primer lugar, en el caso del menor, por no tener las palabras para explicarlo y/o las referencias para comprender lo que le ocurría, y en segundo lugar, en el caso de la madre, por no tener conocimientos para sospechar lo que pasaba.

La madre refiere que en cuanto lo supo acudió a la doctora de cabecera, ya que “no sabía qué hacer ni a dónde recurrir”. Le atendieron el mismo día, y la doctora le derivó a la Asociación Naizen y al Servicio Berdindu. Refiere que **tanto la médico como las personas que le atendieron en los recursos le trataron muy bien** y le tranquilizaron, ya que empezó a entender lo que estaba ocurriendo.

La mayoría de la familia lo ha aceptado muy bien. Mencionan a la abuela materna como uno de los grandes apoyos tanto para el menor como para la madre. **Una persona importante de la familia muestra reticencias** a terminar de aceptarlo y acompañar el proceso. Refieren que podría ser debido a la religión que profesa, así como a su personalidad. Asimismo, expresan que fuera del domicilio le trata en masculino con el fin de protegerle y, en cambio, en casa lo hace en femenino.

Comentan que la transición ha sido y está siendo un **“camino de rosas con espinitas”**, esto es, que está siendo fácil pero que en algunos momentos se encuentran con situaciones difíciles o comentarios discriminatorios. En este sentido, indican:



Cuando **la madre tuvo que orientar al colegio, al club de tiempo libre, al Gazteleku, a la academia de idiomas... en las actuaciones que les correspondían** (acompañar la activación del protocolo trans*, contactar con Berdindu Eskolak, etc.). Refiere que fueron meses de “muchísima angustia por tener que mover tantos hilos, informar a tanta gente...”. A su vez, admite que en todos esos lugares los/as profesionales mostraron predisposición a aprender y gestionar todo lo que fuera necesario.

Mencionan la sorpresa que supuso que en el Gazteleku no siguieran el protocolo trans*, ya que previamente había otros/as jóvenes trans*.

Comentan que al principio de la transición, en algún momento, el menor recibió **en la calle comentarios o vaciles con el deadname²³** por parte de otros compañeros del colegio.

Un grupo pequeño de compañeros de clase vacila verbalmente al menor pero él relata que no les da importancia y que no le afecta porque “habitualmente son personas con las que no tiene relación y que no razonan o que no son capaces ni de aprobar el curso. Además son canis²⁴”. Admite que incluso hoy en día, tras un proceso, **estas personas le reconocen con su nombre masculino**. Considera que una actitud pasiva frente a todas las provocaciones es la que ha hecho que todo el alrededor le reconozca como chico y con el nombre elegido, “aunque aún haya momentos en los que reciba comentarios discriminatorios”. Igualmente, considera que su personalidad sociable ha sido y es un factor que le ha evitado dificultades derivadas de la situación de transexualidad.

Refieren que la **tendencia de las personas conocidas y/o sociedad a referirse** a la situación o al menor **con términos paternalistas o negativos** “Qué pena lo que os ha pasado”, “Qué pobre”, etcétera, es innecesaria, ya que genera un imaginario que no se corresponde con la realidad porque “ahora el menor es muy feliz y está bien”.

El menor no identifica que haya habido cambios gracias a la **activación del protocolo trans*** del Gobierno Vasco. Sin embargo, la madre considera que **ha sido de gran ayuda para normalizar la situación** y que se respeta con los máximos estándares al menor. Asimismo, considera que los talleres de Berdindu Eskolak en el centro escolar, tanto con alumnado como profesorado, fueron muy beneficiosos. Si bien es cierto, admite que en el colegio, aún estando el protocolo activado, ha habido situaciones negligentes que ha tenido que enfrentar (por ejemplo no cambiar la foto en la ficha escolar...).

La madre comenta que en muchas instituciones han cambiado el nombre (centro de salud, tarjeta sanitaria -farmacia-, banco...) con la tarjeta que el Gobierno Vasco ofrece a las personas transexuales y que, sorprendentemente y de manera poco habitual, aún hay veces que se refieren a él con el **deadname**.

23. Se usa para referirse al nombre de nacimiento de una persona trans* que ya no utiliza.

24. Término informal que se utiliza para describir a un tipo de personaje urbano que se caracteriza por su comportamiento superficial, con muy baja educación y cultura, con una elevada agresividad y con tendencia a cometer delitos o provocar enfrentamientos. Asimismo, su manera de vestir, casi siempre se conforma de pantalones de chándal, gorra y adornos.



No han empezado el trámite de cambio del nombre del DNI hasta **la reciente aprobación legislativa**²⁵ **“para que el nombre y el sexo fueran acordes**, es decir, que no se leyese un nombre masculino y que en el sexo pusiera F, ya que ello supondría tener que dar explicaciones y no tiene por qué darlas”.

El menor indica que evita algunos espacios por no ser inclusivos para personas trans*, como por ejemplo los baños del colegio que siguen siendo binarios o las duchas de gimnasia. Asimismo, explica que en las piscinas municipales viste camisetas de agua, ya que en muchas están permitidas, y que es habitual que el/la socorrista le haga alguna pregunta o comentario que no corresponde.

Mencionan que la transexualidad es un elemento más de la vida normalizada que llevan, es decir, no se trata de una cuestión central que acapare mucho tiempo de sus vidas. Consideran que **su vivencia ha sido muy positiva** comparada con muchas vivencias de las familias de la Asociación Naizen, y que es por ello que les sea **más fácil contar su proceso**.

Necesidades

- Explicitan que es necesario que los **baños, vestuarios y duchas de espacios públicos** (polideportivos, piscinas, colegios...) sean **mixtos y/o inclusivos**, o que se diseñen cabinas individuales.
- Es importante que **los centros sanitarios y/o educativos tengan conocimientos sobre realidades trans*** para poder atenderlas adecuadamente, y que además de conocer la aplicación de los protocolos se cuiden los detalles importantes.
- Asimismo, consideran **básico informar y formar al alrededor de la persona trans***, como por ejemplo compañeros/as de clase. En este sentido, comentan que es una manera de evitar preguntas innecesarias o comentarios incómodos.
- Igualmente, creen que **los/as profesionales que trabajan en los servicios que dependen del Ayuntamiento deberían estar formados/as**, por ejemplo: monitores/as de Gaztelekus, socorristas y empleados/as de los polideportivos/piscinas... Sobre todo los/as profesionales que cuentan con algún tipo de responsabilidad que pueda interferir en el bienestar de las personas trans*.
- Finalmente, valoran interesante que se **promueva un cambio de paradigma que desnaturalice conceptos o idearios vinculados al sistema sexo-género**²⁶.

25. [Ley 4/2023, de 28 de febrero](#), para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

26. Por ejemplo, que las vulvas se dejen de considerar femeninas o los penes masculinos.



Conclusiones

Cabe recordar que diversas conclusiones que a continuación se mencionan se han reflexionado colectivamente con agentes LGTBI+²⁷ de la ciudad, a través de una sesión grupal de interpretación de datos.

Respecto a los aspectos sociodemográficos, en primer lugar, se concluye que **el género sigue siendo un factor decisivo para los ingresos económicos**. Las mujeres lesbianas jóvenes cuentan con salarios inferiores a los gais jóvenes. Igualmente ocurre con el tipo de empleo que ocupan, ya que las mujeres siguen liderando las tasas de empleo precario y desempleo. En el caso de este último se equipara con las personas de género no normativo. Así pues, se evidencia la brecha salarial entre gais y lesbianas, y los privilegios de acceso al empleo y/o bienes materiales que los hombres tienen.

En el caso de la edad, **las transgresiones identitarias** (trans* o géneros menos normativos) o de orientación (orientaciones menos normativas) las llevan a cabo las personas menores de 29 años, es decir, **las más jóvenes**. En este sentido, al ser las filosofías queer y/o no binarie teorías surgidas en la academia se concluye que su identificación entre el perfil universitario sea más común que entre los perfiles no universitarios²⁸.

Por otro lado, **el aumento de la edad polariza las orientaciones** del deseo, esto es, hay más personas bisexuales menores de 30 años que a partir de esa edad. Sin embargo, hay muchas más adultas lesbianas y gais que jóvenes. En el caso de las personas bisexuales, vuelve a ser visible el rechazo de los hombres a mostrarse como tal, siendo la tasa de las mujeres hasta más de tres veces que la de los hombres. Este hecho se vincula a dos factores, el primero, el condicionamiento que la masculinidad hegemónica ejerce para posicionarse en extremos, el segundo, la liberación sexual feminista la cual ha permitido que más mujeres experimenten más allá de la heterosexualidad.

27. Servicio Berdindu del Gobierno Vasco, Ehgam - Euskal Herriko sexu askapen mugimendua, Eihera Koop. Elk. Txikia, Gehitu - Asociación LGTBI+ del País Vasco, Loratuz Lotu - Asociación para personas trans adultas.

28. El acceso a la información como parte fundamental de los procesos identitarios, es decir, en la medida en la que las teorías queer nacieron y se desarrollan, principalmente, en espacios de abstracción del pensamiento es más fácil que las personas que llegan a estos espacios sean las que más se identifiquen con estas teorías.



La alta tasa de personas LGTBI+ con **estudios universitarios** responde, por un lado, a la técnica utilizada, y por otro, a identificar los estudios superiores como un **mecanismo de refugio, defensa y reducción de la vulnerabilidad**, entre otras cuestiones (Instituto Nacional de Estadística, s.f.). Cabe señalar que se trata de un 63% frente al 49,2% de la población en general a nivel estatal.

En los **ejes interseccionales** de discriminación, en Donosti / San Sebastián las realidades más habituales dentro del colectivo LGTBI+ son las de **personas extranjeras en situación regular y las personas en situación de discapacidad**. El alto índice de gais en situación de extranjería regular se vincula a un mayor acceso o facilidad de los hombres a realizar procesos migratorios. Las personas en situación de interseccionalidad han identificado más discriminaciones de menosprecio, verbales y físicas que las que no se encuentran en situación de interseccionalidad. Este hecho se vincula a encontrarse en una situación de mayor probabilidad a ser atravesadas por ejes de discriminación. Asimismo, han marcado más discriminaciones en todos los ámbitos a excepción del de ocio. Ello encuentra su explicación en la agencia de las personas para poder elegir con quién relacionarnos en estos espacios. Cabe destacar que en el ámbito laboral y en el de seguridad las tasas de discriminación hacia las personas LGTBI+ en situación de interseccionalidad, en comparación, se elevan considerablemente.

El alto índice de personas LGTBI+ que han manifestado no mantener económicamente a otras se vincula a una **vivencia fuera del concepto de familia nuclear**. Esto conlleva reflexionar en torno a redes de cuidados y políticas que activen mecanismos que acompañen las necesidades de los procesos de envejecimiento de las personas LGTBI+, ya que proporcionalmente o en comparación a la media la tasa es muy elevada.





El hecho de que el uso cotidiano del euskara supere significativamente en casi un 12% más a la media de residentes de la ciudad se debe al perfil de edad que ha participado en la encuesta, ya que la muestra no recoge a las personas mayores de 65 años, las cuales variarían este dato.

Respecto a las **discriminaciones**, cabe destacar que hasta un 23,6% de la población LGTBI+ de Donostia / San Sebastián ha reconocido no haber vivido nunca una discriminación, es decir, haber vivido en la ciudad con plena aceptación. Sin embargo, más de tres cuartos de la muestra, el 76,4%, ha manifestado haber vivido alguna situación discriminatoria.

Respecto a quiénes sufren discriminaciones, **las personas trans* y las identidades menos normativas son quiénes más las viven**. Es por ello que se concluye que son las realidades con menor aceptación a día de hoy.

También se concluye que los **ámbitos con menor regulación** (espacio público y de ocio) **cuentan con tasas más altas de discriminación activa** (menosprecios, insultos o agresiones físicas). La discriminación más habitual se perfila como un acto de menosprecio ocurrido en el espacio público. En el caso de los espacios institucionales (sanitario, seguridad ciudadana, administración y justicia, y bienestar social) las discriminaciones pasivas superan ligeramente a las activas lo cual tiene sentido debido al alto nivel de burocratización de estos espacios.

El bajo índice de situaciones identificadas y vividas en el **ámbito cultural** se debe, entre otras cuestiones, a la dificultad de identificación de las **discriminaciones más simbólicas** (falta de referencialidad, ausencia de representatividad en los personajes y/o personas famosas, etc.), así como a la importancia que estas tienen. Es decir, el hecho de que este tipo de discriminación tenga consecuencias menos violentas resta valor a su identificación. Igualmente, la capacidad que tienen las redes sociales, plataformas, etc. para brindar diversidad de referentes y que cada quién busque los/as/suyos/as/es es un factor importante.

El ámbito del deporte resulta uno de los espacios donde menos discriminaciones se identifican. Sin embargo, ello **no significa que no sean espacios incómodos para las personas LGTBI+**. Cabría explorar si esta tasa tan baja se vincula a que los cuerpos e identidades normativas son las que habitualmente tienen mayor acceso a estos espacios, ya que se trata de espacios repartidos de manera binaria hegemónica que no invitan al colectivo.





Las **agresiones físicas y verbales aumentan entre las personas más jóvenes**. Esto puede deberse a varios factores. En primer lugar, los espacios educativos como espacios en los que se está de manera obligatoria con personas que podrían no ser tolerantes. En segundo lugar, el aumento del control emocional según avanza la edad. En tercer lugar, la capacidad para buscar espacios y relaciones seguras aumenta según aumenta la edad. Finalmente, se da una mayor necesidad de reconocimiento y reafirmación de la identidad y/u orientación en las edades más jóvenes y, por ello, mayor disidencia estética y/o visibilidad que lleve a un riesgo de mayor violencia.

Las personas LGTBI+ activistas en DSG identifican y/o viven más discriminaciones que el resto.

Se vincula a una mayor exposición, así como a una mayor capacidad de identificación de las discriminaciones. Sin embargo, cabe destacar que las personas no activistas o activistas de otros ámbitos han señalado índices cercanos, por lo que se concluye que la incidencia de sensibilización y desarrollo crítico frente a la violencia contra personas LGTBI+ en general es alta.

Respecto a las **necesidades**, las personas con ingresos superiores a 40.000€ identifican más necesidades en los espacios públicos, de ocio, de seguridad y de educación. Se alejan así de los espacios que proporcionan necesidades primarias como el empleo, la salud y el bienestar social, probablemente vinculado a contar con las necesidades materiales básicas cubiertas.

El ámbito educativo ha sido identificado, por la mayoría de las siglas, como el ámbito donde mayor necesidades existen. Entre otras cuestiones, esto es así porque se entiende como **una de las grandes claves para el cambio social** y por ello se cree imprescindible la formación en DSG como estrategia de transformación social. Así, no se trata de hacer una mayor inversión en el sistema educativo formal, sino de utilizarlo como mecanismo transversal a aplicar en el resto de ámbitos.

El elevado número de necesidades marcadas en los **espacios de ocio** se vinculan al deseo de **disfrutar en espacios seguros** que respeten la diversidad, de utilizar el ocio como herramienta para la convivencia en la diversidad, de **tejer redes** de cuidados entre iguales, de conocer iguales... No se propone hacer grandes festivales pro-orgullo, sino generar espacios y actividades en la cotidianeidad que posibiliten vincularse "cognitivo-emocionalmente" con personas similares. A día de hoy, en general, se consideran difíciles los permisos y espacios para organizar actividades culturales de ocio alternativas. A ello se le añade los altos precios de los alquileres de espacios los cuales se vinculan al modelo de ciudad que se promueve. Todo ello complica que una parte de las personas LGTBI+ de la ciudad generen redes de cuidados, ocio y placer. Las siglas que más han marcado necesidades en el ámbito del ocio han sido (en orden): lesbianas, + Identidad, gays y bisexuales.





En este sentido, se concluye que especialmente las personas LGTBI+ **mayores de 65 años** tienen la necesidad de contar con **espacios de referencia donde relacionarse con iguales** y tejer redes. Sin embargo, el hecho de que sean explícitamente para el colectivo podría generar rechazo. Existen dudas respecto a si deberían ser espacios exclusivamente de personas LGTBI+, y/o cómo gestionar la diversidad y a la vez el sentirse seguro/a. Se comparte el rechazo a guetizar.

Cabe destacar que **los hombres** GTBI+ han señalado **más discriminaciones** que las mujeres LTBI+. Sin embargo, **las mujeres** han indicado **más necesidades** que los hombres. Con lo cual, se concluye que las vivencias y percepciones se atraviesan por el género de manera significativa.

Las áreas del **Ayuntamiento** que se han entrevistado apenas han facilitado información sobre el colectivo LGTBI+ porque **dentro de la institución no existe cultura, programas ni políticas para entender, atender y sistematizar la DSG.**

Todos/as los/as técnicos interactúan con la DSG desde la interseccionalidad, es decir, en ningún caso o en muy pocos se aborda la DSG como tema principal (para intervenir en el caso de alguien o para promocionar la DSG de manera general). Lo más habitual es que atiendan casos que en su globalidad cuentan con necesidades materiales que se priorizan a la DSG (por ejemplo: regularización, vivienda...).





Dentro de la municipalidad, solamente se cuenta con pequeñas iniciativas específicas que no articulan políticas coherentes que impregnen todas las áreas. Esto conlleva una carencia de visión holística y transversal. Por todo ello, es probable que cuando las personas del colectivo tienen cuestiones vinculadas a la DSG (consultas, puesta en conocimiento de hechos -denuncia social-, etcétera) acudan solamente a las entidades y/o servicios de referencia. De esta manera, es complicado contar con casos y/o hacer lecturas de las realidades LGTBI+ desde el Ayuntamiento.

Se concluye que es básico el **conocimiento mutuo entre servicios-movimientos LGTBI+ de la ciudad y servicios del Ayuntamiento** de manera que se puedan complementar y reforzar mutuamente.

Así pues, respecto a **la realidad de cada sigla** se concluye, en primer lugar, que las **lesbianas** de la ciudad cuentan con **menos ingresos** que los gais pero con más que el resto de siglas. En segundo lugar, que el colectivo de **gais** se perfila, en gran medida, como hombres sin personas a su cargo y con **empleos estables**.

En tercer lugar, respecto al colectivo **trans***, los últimos avances legislativos en materia LGTBI+ han permitido que el nombre y el sexo de los documentos oficiales sean acordes (sin necesidad de intervenciones corporales como la hormonación) dignificando y facilitando el ejercicio de derechos, como el **derecho a un desarrollo pleno de la identidad**, tanto en menores trans* como en adultos/as. Así, las personas trans*, en comparación con estudios previos, no han señalado el ámbito sanitario como uno de los que más discrimina y/o en el que hay más necesidades. Este hecho se une a lo mencionado anteriormente y al cambio de paradigma reciente que empieza a permear en la sociedad el cual se basa en una mayor diversidad y libertad para entender los cuerpos de las personas trans*, es decir, la no obligatoriedad jurídica y social de modificar el cuerpo, unido al cambio cultural en la sociedad y entre el personal sanitario. Actualmente, uno de los ámbitos con mayor necesidad para el colectivo trans* es el laboral. Los altos índices de dependencia económica que las personas **trans*, queer y NB** en edad empleable tienen se vinculan a las **dificultades de acceso al empleo** por causas discriminatorias vinculadas al: passing, edad o nivel de estudios.

En cuarto lugar, en el caso de las personas **bisexuales**, cabe destacar que, a diferencia de las otras siglas, el ámbito en el que más **discriminaciones** se viven es el del **ocio**. No obstante, los ámbitos donde más necesidades han indicado son el espacio público, la educación, administración y justicia, y bienestar social.

Respecto a las **personas intersexuales no se pueden hacer conclusiones**, ya que han señalado haber vivido discriminaciones pero no han desarrollado las respuestas, lo que imposibilita perfilar las discriminaciones, así como las necesidades. Igualmente, el número reducido de la muestra dificulta la representatividad de esta realidad. Cabe señalar que a falta de información sobre la idiosincrasia de las situaciones intersex en la ciudad se recomienda tomar como referencia estudios estatales y/o de otras ciudades.

Finalmente, respecto a las **orientaciones del deseo menos normativas** cabe destacar su vinculación a las generaciones más **jóvenes**.



Recomendaciones

Teniendo en cuenta los resultados y las conclusiones, así como los compromisos que el Ayuntamiento de Donostia / San Sebastián ha adoptado en los últimos años²⁹, se toma de **referencia la II.2.6. Moción de control del 23 de junio de 2022**³⁰ en la que se aprobaron diversos esfuerzos municipales en materia LGTBI+ y se recomienda buscar la efectividad en las acciones aprobadas en esta. Es por ello que se propone articular y retroalimentar los diferentes puntos, como por ejemplo vincular las formaciones en DSG entre el personal público al refuerzo de los recursos municipales en materia LGTBI+. Asimismo, el presente informe podría aportar datos al informe de realidades trans y empleo que también se aprobó. Todo ello contribuirá a una visión sistémica, articulada y de coherencia de políticas dentro del Ayuntamiento.

29. [Declaración Institucional del 26 de octubre de 2020 de la Junta de Portavoces del Excmo. Ayuntamiento, Declaración Institucional del 1 de junio de 2022 de la Junta de Portavoces del Excmo. Ayuntamiento, Declaración Institucional del 29 de junio de 2022 de la Junta de Portavoces del Excmo. Ayuntamiento, Declaración Institucional del 8 de agosto de 2023 de la Junta de Portavoces del Excmo. Ayuntamiento, etcétera.](#)

30. [II.2.6. Moción de control: páginas 47-54.](#)



Así pues, respecto a la acción vinculada **a implementar un Plan de políticas LGTBI+ Global** se recomienda:

- ✓ Apostar por un **marco general que englobe políticas sólidas, articuladas y transversales**. Con una línea política clara que evidencie el horizonte y los pasos para llegar a él: diagnóstico, plan, medidas, intervenciones y evaluación. Se trata de alejarse de las acciones puntuales y simbólicas, y contar con políticas LGTBI+ que impregnen el trabajo que se realiza desde múltiples departamentos.
- ✓ Será básico llevar a cabo políticas que superen perspectivas binaristas y abarcar **perspectivas queer e interseccionales**.
- ✓ Abogar por una estrategia transversal que requerirá:
 - Definir claramente cómo articular los departamentos que podrían llevar el liderazgo y plantear formatos de colaboración como por ejemplo un **núcleo interdepartamental** estable que lo gestione.
 - **Coordinación efectiva** entre departamentos clave para las personas LGTBI+ como: derechos humanos, igualdad, interculturalidad, cooperación, acción social, juventud, educación, mayores, Udalinfo.. Así como con organismos dependientes de este: Donostiakultura, Donostiakirola, Turismo...
- ✓ Con el fin de diseñar un plan efectivo, correcto y certero se aconseja **seguir explotando los datos de la encuesta** de manera específica para cada área del Ayuntamiento, por ejemplo: interculturalidad, juventud, educación, igualdad, fomento, urbanismo... Debido a los límites de extensión y recursos, el presente documento es una aproximación general al colectivo LGTBI+ de la ciudad por lo que sería adecuado profundizar en las variables que puedan brindar información concreta a cada área, es decir, aprovechar la base de datos generada³¹ y profundizar en las preguntas: ¿qué vamos a hacer y para qué perfiles LGTBI+?. Todo ello con el objetivo de diseñar un plan ad hoc.
- ✓ Asimismo, se sugiere que cuente con **objetivos, medidas e indicadores realistas, alcanzables y medibles**. Así como un riguroso y efectivo mecanismo de seguimiento. Para ello será imprescindible que el presupuesto que se vaya a destinar a las acciones del plan sea adecuado.
- ✓ Incluir en las políticas que los **pliegos para la subcontratación** de servicios que conlleven atención/interacción con la ciudadanía incluyan como requisito **criterios/protocolos/planes** (cuestiones tangibles) para el correcto trato a las personas **LGTBI+**³².

31. No es conveniente tardar mucho tiempo en hacer los análisis específicos, ya que es importante que los datos obtenidos sigan estando vigentes y que representen la actualidad. Igualmente para la propuesta realizada en el anterior párrafo sobre complementar el presente informe y el de personas trans* y empleo.

32. Por ejemplo subcontratación de baños portátiles que incluya personal de gestión. Estos/as profesionales deberían contar con conocimientos sobre corporalidades y sexualidades diversas para que no ocurran situaciones como que los chicos trans* sean obligados a ir a los baños verticales.



Respecto al **punto sobre esfuerzos para informar, formar y concienciar al personal público** dependiente del Ayuntamiento se recomienda:

- ✓ En los talleres, además de tratar temas marco sobre DSG-LGTBI+ (glosario, interseccionalidad, sistema sexo-género...), **adecuar el contenido al departamento u organismo correspondiente**. Esa adecuación podría hacerse por temática, así como según los datos/discriminaciones y necesidades obtenidas en este informe. Por ejemplo decantar las necesidades de las personas LGTBI+ extranjeras cuando se haga con interculturalidad y cooperación³³. Algunas claves generales para abordar cuestiones específicas son:
 - Especificidades de cada sigla y en cada servicio (Udalinfo, Guardia Municipal, Servicios Sociales de Base, polideportivos, piscinas...).
 - **Cómo atender a personas LGTBI+** en cada área.
 - Conocimientos específicos que faciliten el buen ejercicio profesional durante las intervenciones con personas LGTBI+. Por ejemplo:
 - **Aspectos legales/jurídicos** que protejan tanto el quehacer profesional como los derechos y dignidad de las personas LGTBI+.
 - **Mapa de agentes**³⁴, recursos e información (que poder consultar/conocer) para derivar a diferentes servicios y/o documentos (por ejemplo los protocolos trans* de actuación en diversos ámbitos³⁵, Plan de políticas de Derechos Humanos del Gobierno Vasco - Udaberri, etc.).
- ✓ De las formaciones se podría sacar una **guía** (interna o pública), una especie de **caja de herramientas que sirva de soporte** y consultas a todos/as los/as técnicos del Ayuntamiento. También podría servir a otros Ayuntamientos como referencia. Esta iniciativa alimentaría el punto de la moción sobre esfuerzos municipales dedicados a erradicar la LGTBI+fobia.
- ✓ Sería fundamental que las formaciones alcanzaran a departamentos no vinculados a temáticas sociales.

33. La formación debería responder a la pregunta: ¿Las necesidades de las personas LGTBI+ cómo te implican/interpelan a ti o a tu área?.

Para el citado ejemplo cabe referenciar un estudio reciente a tener en cuenta titulado: [Percepciones de la población de origen latinoamericano residente en Gipuzkoa sobre el colectivo LGTBI+](#) realizado por Sorginlore Elk. para Gehitu Elk. y Mugen Gainetik Elk.

34. No duplicar esfuerzos y valerse de las iniciativas ya en marcha, como por ejemplo [el listado de asociaciones LGTBI+ del Centro de Documentación Virtual LGTBI](#) del Gobierno Vasco. Será imprescindible la colaboración interinstitucional y multiagente para mantenerlo actualizado.

35. Por ejemplo en Gaztelekus tanto con los/as monitores/as como con los/as jóvenes.



Respecto al punto sobre **esfuerzos para erradicar la LGTBI+fobia** se recomienda:

- ✓ Realizar campañas y esfuerzos de sensibilización **que pongan el foco en qué conduce a la violencia o discriminación de la DSG y sus causas**, apartando el foco de las personas LGTBI+. Será una oportunidad también para poner en marcha mecanismos para enfrentarla.
- ✓ Generar **espacios y/o servicios referentes contra la discriminación**, con perspectiva interseccional, es decir, articular mecanismos de garantía de derechos humanos a escala local dirigidos a atender las vulneraciones de toda la ciudadanía, con especial atención a las discriminaciones sufridas por DSG³⁶, origen, pertenencia cultural o religiosa, etc³⁷.
- ✓ Desarrollar instrumentos que faciliten la identificación y denuncia, así como que enfrenten y disminuyan los discursos de odio. Para ello será necesaria la **colaboración e intercambio de información entre agentes organizados del colectivo y responsables del Ayuntamiento**.

Así pues, se recomienda continuar con **la moción como eje vertebrador** y vincular entre sí los puntos aprobados dando mayor empaque a la propuesta. Tal y como se ha explicitado, algunas de las acciones responderán a las necesidades del colectivo. Cabe señalar que los puntos de la moción referentes al diagnóstico cuantitativo de personas trans* y empleo³⁸, así como el plan de inserción sociolaboral de estas, también se recomiendan.

Más allá de la citada moción, y de manera general, se aconseja facilitar **espacios para actividades LGTBI+/DSG** que promuevan los diferentes agentes de la ciudad, desde los más institucionalizados hasta los más alternativos, y/o que se les informe sobre los recursos que el Ayuntamiento puede posibilitar al respecto.

De cara a las **personas mayores de 65** se recomienda **generar espacios y/o** actividades abiertas que desarrollen temáticas interesantes para las LGTBI+ y que sirvan como posible lugar de socialización: poesía, fotografía, cine, literatura, deporte, teatro, viajes, charlas sobre convivencia y discursos de odio... con autores/as LGTBI+ o con el tema como protagonista, es decir, atractivo para las personas del colectivo pero abierto a todos/as y que sirva **para relacionarse con iguales**. Asimismo, se recomienda reflexionar y empezar a activar programas sobre **necesidades del envejecimiento de las personas LGTBI+**.

36. Una propuesta de estas características conllevaría una adecuada coordinación y articulación con los mecanismos ya en marcha como por ejemplo el [Servicio Berdindu](#).

37. Como ejemplo la [Oficina de No Discriminación y contra los Delitos de Odio ONDIS](#) del Ayuntamiento de Valencia y la [Oficina por la No Discriminación](#) del Ayuntamiento de Barcelona.

38. Tomar como referencia estudios recientes, tanto autonómicos como estatales.

- [Situación laboral de las mujeres trans en la CAV](#). Aintzane Muguruza Mendarte para Gehitu Elk. y Mugen Gainetik Elk. Estudio cualitativo.

- [Estudio exploratorio sobre la inserción sociolaboral de las personas trans](#). Gobierno de España Ministerio de Igualdad e Innicia. Cuenta con una metodología mixta: cuantitativa y cualitativa, por lo se trata de un estudio muy completo.



Es imprescindible desarrollar mecanismos para la **sistematización y recogida de información respecto a las realidades LGTBI+** de la ciudad. Estos nutrirán y permitirán adecuar las iniciativas que tanto el Ayuntamiento como los agentes del tejido asociativo pongan en marcha.

Se considera básico que las personas profesionales de los **espacios educativos no formales** en los que el Ayuntamiento tiene competencias, como por ejemplo los Gaztelekus, tengan **conocimiento de documentos referentes**³⁹.

Para terminar, se recomienda continuar y reforzar el vínculo entre Ayuntamiento y sociedad civil LGTBI+ organizada para dar a conocer y consolidar el Examen Periódico Universal del sistema de Derechos Humanos de Naciones Unidas como una herramienta más para la garantía de los derechos LGTBI+. Igualmente, se recomienda la **alineación de las políticas LGTBI+ con las agendas referentes** a nivel autonómico e internacional. En el caso de la Comunidad Autónoma Vasca se cuenta con el marco [Udaberri 2024](#) el cual se define como el plan de convivencia, derechos humanos y diversidad. A nivel internacional se toma como referencia el [plan de trabajo 2021-2023 del Experto Independiente sobre Orientación Sexual e Identidad de Género](#) de la Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos de Naciones Unidas.

Finalmente, se recomienda **seguir realizando declaraciones institucionales** que expliciten el posicionamiento favorable del Ayuntamiento por la convivencia basada en la diversidad, en este caso en la diversidad sexual y de género, y en los derechos humanos.

39. Como por ejemplo:

- [Guía para la atención de personas trans en el ámbito educativo \(formal\) del Gobierno Vasco.](#)
- [Guía para el acompañamiento de personas trans jóvenes en los espacios de educación no formal del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 del Gobierno de España y la FELGTB.](#)
- [Investigación sobre personas trans y educación no formal \(2021\) del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 del Gobierno de España y la FELGTB.](#)





Referencias

Ayuntamiento de Donostia / San Sebastián. (9 de mayo de 2023).

Donostia tiene una población de 188.743 habitantes.

<https://www.donostia.eus/home.nsf/0/7CA56F5DE330316CC12589AA0041CE4F?OpenDocument&idioma=cas>

[Última consulta: 29/10/2023].

Donostia / San Sebastián Turismo. (s.f.). *El euskara y la cultura vasca.*

<https://www.sansebastianturismoa.eus/es/hacer/cultura-arte-arquitectura/cultura-unica-original#:~:text=Donostia%2C%20en%20concreto%2C%20es%20el,idioma%20>

[Última consulta: 29/10/2023].

Instituto Nacional de Estadística (2022). *Mujeres y hombres en España* [Archivo PDF].

https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratis¶m2=1259925478504¶m4=Mostrar

[Última consulta: 29/10/2023].

Lizasoain, Imanol (22 de mayo de 2023). Donostia y su entorno repiten como la zona con la renta media más alta de todo el Estado. *Diario Vasco*.

<https://www.diariovasco.com/economia/donostia-renta-media-alta-estado-20230522115126-nt.html>

[Última consulta: 29/10/2023].



Anexos

GLOSARIO

Binario (sistema)

Sistema que promueve la idea de que los géneros humanos existen en sólo dos formas: masculino y femenino, y que éstos se asignan al nacer. El concepto también se utiliza para describir la manera en la que una sociedad divide de manera jerárquica a las personas en roles, identidades y atributos basados en los hombres y las mujeres.

Bollera

Término utilizado también para referirse a lesbiana aunque se suele diferenciar de éste por atribuirle connotación política. Asimismo, se utiliza como concepto identitario para alejarse de la identidad de mujer.

Cissexual / Cisgénero

Persona que se identifica con el género asignado al nacer en base a los cánones sociales actuales, es decir, haber nacido con vulva e identificarse como mujer o haber nacido con pene e identificarse como hombre.

Cisheteronormatividad

Expectativa, creencia o estereotipo de que todas las personas son cis y heterosexuales, o de que esta condición es la normal o aceptable.

Disidencia (identidad o expresión)

Desacuerdo o disconformidad de alguien respecto de las doctrinas, creencias, sistema, etc., que sostiene el partido, la religión, el colectivo ideológico, sociedad, etcétera a la que pertenece. En este documento se utiliza como disidencia a la heteronorma.

Expresión de género

Manifestación de los rasgos culturales que permiten identificar a una persona como masculina o femenina conforme a los patrones considerados propios de cada género por un determinado contexto social y momento histórico.

Heterosexual

Mujer que siente deseo sexual y/o romántico hacia los hombres u hombre que siente deseo sexual y/o romántico hacia las mujeres.

Identidad 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 a hombre-mujer.



LGTBI+

Siglas de lesbianas, gais, trans*, bisexuales e intersexuales. El símbolo + se utiliza como estrategia de visibilización para todas las demás identidades de género, expresiones, orientaciones y/o cuerpos que subviertan las normas hegemónicas del sistema binario cisheteropatriarcal.

• Lesbiana

Mujer que siente deseo sexual y/o romántico hacia otras mujeres.

• Gay

Hombre que siente deseo sexual y/o romántico hacia otros hombres.

• Trans*

Persona cuya identidad y/o expresión de género no se corresponde con las normas y expectativas sociales tradicionalmente asociadas con el sexo asignado al nacer. El símbolo * se utiliza como estrategia de visibilización de las múltiples realidades que acoge el término, esto es, se utiliza como término paraguas.

• Bisexual

Persona que siente deseo sexual y/o romántico hacia hombres y mujeres (independientemente de si son cis o trans*).

• Intersexual

Persona que nace con características biológicas sexuales, primarias y/o secundarias, combinadas de lo catalogado científicamente como masculino y femenino. Esto es, personas que nacen con cuerpos que no siguen las normas sociales de "características masculinas" o "características femeninas". Confluyen cuatro aspectos: características cromosómicas, hormonales y genitales internos y externos.

• Queer

Corriente social, con presencia especialmente en EEUU a partir de los 80 y 90, que busca potenciar la diversidad humana en sentido amplio y huye de las identidades fijas y estáticas, abogando por la versatilidad y subversión.

• No binarie

Denominación que se aplica a las personas que asumen una identidad de género que se halla fuera del binarismo.



LGTBI+fobia

Acciones, actitudes, pensamientos y sentimientos negativos, discriminadores y/o violentos hacia las personas del colectivo LGTBI+. Pueden ser acciones directas o indirectas. Existen los siguientes casos específicos:

- **Lesbofobia**

Fobia hacia el lesbianismo y/o lesbianas.

- **Bollofobia**

Fobia hacia el bollerismo y/o bolleras.

- **Homofobia**

Fobia hacia la homosexualidad y/o personas homosexuales.

- **Transfobia**

Fobia hacia las situaciones y/o personas trans*.

- **Bifobia**

Fobia hacia la bisexualidad y/o personas bisexuales.

- **Interfobia**

Fobia hacia las situaciones y/o personas intersexuales.

- **Enebefobia**

Fobia hacia las citaciones, expresiones y/o identidades no binarias.

- **Plumofobia**

Fobia hacia las personas y/o expresiones con pluma.

Orientación sexual

Deseo sexual y/o romántico de crear una relación afectivo-sexual hacia otra/s persona/s.

Patriarcado

Sistema social de dominación instaurado para reproducir la subordinación e invisibilización de las mujeres y lo considerado como femenino. Genera una situación de desigualdad estructural basada en el machismo.

- **Cisheteropatriarcado**

Concepto que también engloba la posición de superioridad de las personas cissexuales / cisgénero y/o heterosexuales.





ENCUESTA ELECTRÓNICA AUTOADMINISTRADA

*CASTELLANO

Con este cuestionario el Ayuntamiento de Donostia / San Sebastián pretende conocer la realidad de las personas LGTBI+ residentes en Donostia / San Sebastián.

El cuestionario es ANÓNIMO y consta de tres partes. La primera define el perfil sociodemográfico, la segunda explora las posibles discriminaciones sufridas en diferentes ámbitos de la vida, y la tercera recoge las demandas y necesidades.

Las preguntas con asterisco rojo son obligatorias. Algunas preguntas requieren una única respuesta y otras todas las necesarias.

Tardarás 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 taxonomía cerrada.

**¡Tu voz y opinión
es importante!**

¡Muchas gracias!





1. INTRODUCCIÓN

1.1. ¿En qué idioma quieres responder?

- ☐ Euskera
- ☐ Castellano

1.2. ¿Resides actualmente o has residido en los últimos cinco años en Donostia / San Sebastián?

- ☐ Sí
- ☐ No⁴⁰

2. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

2.1. Edad

- ☐ 14-18
- ☐ 18-29
- ☐ 30-45
- ☐ 46-64
- ☐ Más de 65

2.2. ¿Con qué género te identificas?

- ☐ Mujer/Femenino
- ☐ Hombre/Masculino
- ☐ Queer/No binarie
- ☐ Ninguno
- ☐ NS/NC
- ☐ Otros: _____

2.3. ¿Con qué sigla/s LGTBQA+ te identificas?

- ☐ Lesbiana/Bollera⁴¹
- ☐ Gay/Marica
- ☐ Bisexual⁴²
- ☐ Intersex/DSD
- ☐ Trans*
- ☐ No binarie
- ☐ Queer
- ☐ Agénero
- ☐ Otros: _____

40. Si la respuesta era no, la encuesta finalizaba.

41. Corresponde señalar que varias personas han manifestado incomodidad por juntar las categorías de lesbianas y bolleras, así como gays y maricas, señalándolo de ofensivo.

42. A causa de un error, la opción "Bisexual" se incorporó semanas posteriores a la publicación de la encuesta.



2.4. ¿Dónde naciste?

- ☐ En la Comunidad Autónoma Vasca
- ☐ En el resto del Estado Español
- ☐ En un país de Europa
- ☐ Fuera de Europa
- ☐ NS/NC

2.5. ¿Te reconoces en alguna de las siguientes situaciones? Marca todas las necesarias.

- ☐ Pueblo gitano
- ☐ Extranjero/a/e y con residencia en Donostia / San Sebastián
- ☐ En situación administrativa irregular
- ☐ Autóctono/a/e con progenitores/as extranjeros/as/es
- ☐ Pueblos indígenas
- ☐ Diversidad funcional / Con diagnóstico de discapacidad
- ☐ De alguna confesión religiosa
- ☐ No, en ninguna
- ☐ NS/NC
- ☐ Otros: _____

2.6. ¿Con qué nivel de estudios cuentas?

- ☐ Sin estudios
- ☐ Graduado escolar
- ☐ Formación profesional
- ☐ Universitarios
- ☐ NS/NC
- ☐ Otros: _____

2.7. ¿Cuál es tu situación laboral actual? Marca todas las necesarias.

- ☐ Con empleo estable
- ☐ Con empleo inestable/precario
- ☐ En desempleo
- ☐ Pensionista (jubilación, incapacidad, viudez, orfandad...)
- ☐ Labores domésticas y/o de cuidados
- ☐ Estudiante
- ☐ Otros: _____



2.8. ¿En qué baremo de ingresos económicos anuales te encuentras?

- ☐ No cuento con ingresos propios. Me mantengo gracias a los de otras personas
- ☐ Menos de 15.120€ (SMI)
- ☐ 15.120€ - 25.000€
- ☐ 25.000€ - 40.000€
- ☐ Más de 40.000€

2.9. ¿Cuántas personas dependen de tus ingresos? Contándote a ti también.

- ☐ Nadie. Yo dependo de los ingresos de otras personas.
- ☐ 1 (Yo)
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ Más de 3

2.10. En tu día a día ¿Qué idioma/s utilizas? Marca todos los necesarios.

- ☐ Euskara
- ☐ Castellano
- ☐ NS/NC
- ☐ Otros: _____

2.11. ¿Participas en alguna asociación, red y/o movimiento social vinculado a las disidencias sexuales y de género?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No pero participo en asociaciones y/o movimiento sociales de otro ámbito
- ☐ NS/NC
- ☐ Otros: _____





3. IDENTIFICACIÓN DE LAS DISCRIMINACIONES

3.1. ¿Qué tipo de discriminaciones has sufrido en cada uno de los siguientes ámbitos?
Marca todas las necesarias.

	Pasivas Exclusión, impresos que invisibilizan, falta de apoyo...	De rechazo Miradas, trato inadecuado, obstáculos / dificultad de acceso...	Verbales Comentarios, chistes, insultos...	Físicas Empujones, golpes, palizas...
Espacio público Calles, parques, playas, transporte público...				
Educación Ambito formal e informal				
Laboral Empleo remunerado				
Sanitario Centros de salud, hospitales...				
Seguridad ciudadana Policía, agentes de tráfico...				
Administración y espacios judiciales Instituciones, servicios jurídicos, juzgados...				
Bienestar social Servicios sociales, recursos residenciales...				
Espacios culturales Casas de cultura, teatros, salas de conciertos, cines...				
Deportivo Polideportivos, actividades deportivas...				
Espacios de ocio Bares, sociedades gastronómicas, discotecas...				



3.2. Si has marcado discriminaciones en el ámbito del ESPACIO PÚBLICO
¿dónde y cómo han sido?

3.3. Si has marcado discriminaciones en el ámbito de la EDUCACIÓN
¿dónde y cómo han sido?

3.4. Si has marcado discriminaciones en el ámbito LABORAL
¿dónde y cómo han sido?

3.5. Si has marcado discriminaciones en el ámbito SANITARIO
¿dónde y cómo han sido?

3.6. Si has marcado discriminaciones en el ámbito de LA SEGURIDAD CIUDADANA
¿dónde y cómo han sido?

3.7. Si has marcado discriminaciones en el ámbito JUDICIAL
¿dónde y cómo han sido?

3.8. Si has marcado discriminaciones en el ámbito del BIENESTAR SOCIAL
¿dónde y cómo han sido?

3.9. Si has marcado discriminaciones en ESPACIOS CULTURALES
¿dónde y cómo han sido?

3.10. Si has marcado discriminaciones en el ámbito DEPORTIVO
¿dónde y cómo han sido?

3.11. Si has marcado discriminaciones en LOS ESPACIOS DE OCIO
¿dónde y cómo han sido?

3.12. Si has sufrido discriminaciones en OTROS ÁMBITOS
¿dónde y cómo han sido?



4. IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES

4.1. Como parte del colectivo LGTBI+ ¿En qué ámbitos identificas necesidades y/o demandas?

- ☐ Espacio público
- ☐ Educación
- ☐ Laboral
- ☐ Sanitario
- ☐ Seguridad ciudadana
- ☐ Judicial
- ☐ Bienestar social
- ☐ Espacios culturales
- ☐ Deportivo
- ☐ Espacios de ocio

4.2. ¿Cuáles son las demandas y necesidades concretas en cada ámbito que has marcado?

5. FINAL

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

6. ESKERRIK ASKO!

Muchísimas gracias por tu tiempo y sinceridad.

Si quieres recibir el diagnóstico una vez se publique, escribe a este correo electrónico:
lgtbi.ikerketa@gmail.com

Te agradeceríamos mucho que nos ayudaras a difundir este cuestionario entre personas que consideres que encajan o que les pueda interesar. Contra más realidades se recojan, más representativo será.



GUION ENTREVISTAS

Agentes clave del Ayuntamiento Donostia / San Sebastián

1. Presentación de la iniciativa y objetivo de la entrevista.
2. En la actividad profesional de su área qué tipo de situaciones atienden respecto al colectivo LGTBI+ y qué lecturas hacen de ello.
3. Desde 2018 ¿Cuál ha sido la tendencia de las situaciones de agresión, discriminación o dificultad del colectivo LGTBI+ que habéis registrado?
4. ¿Qué necesidades habéis identificado durante las intervenciones/atenciones a personas LGTBI+?
5. ¿Qué carencias y retos consideráis que existen para con el colectivo LGTBI+ que reside en Donostia / San Sebastián?

Ciudadanos/as

1. Presentación de la iniciativa y objetivo de la entrevista.
2. Experiencia de vida ¿Cómo ha sido y es ser parte del colectivo LGTBI+ en Donostia / San Sebastián?
3. Desde 2018 ¿Has vivido alguna situación de agresión, discriminación o dificultad por ser LGTBI+?
4. ¿Qué necesidades identificas para con las personas LGTBI+?
5. ¿Qué carencias y retos consideras que existen respecto a la diversidad sexual y de género en Donostia / San Sebastián?