

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA IGUALDAD SOCIAL DE LAS PERSONAS LGTBI+ DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

Nafarroako  Gobierno
Gobernua de Navarra

Nafarroako Berdintasunerako Institutua
Instituto Navarro para la Igualdad

Título :	Diagnóstico de la situación de la igualdad social de las personas LGTBI+ de la Comunidad Foral de Navarra
Impulsa y realiza	Instituto Navarro para la Igualdad C/Alhóndiga 1,2º 31002 Pamplona
Asistencia Técnica	Kualitate Lantaldea y ALDARTE-Centro de Atención a gais, lesbianas y personas trans

INDICE

I. Presentación	4
II. Nota metodológica	6
III. Contextualización	9
IV. Marco normativo	13
V. Marco conceptual de referencia, marco teórico	20
VI. El reto de cuantificar las realidades LGTBI+	27
VII. Diagnóstico institucional	31
VIII. Diagnóstico social	67
IX. Conclusiones	153
X. Referencias bibliográficas	160
Anexo I. de metodología	164
Anexo II. de información sociodemográfica - cuestionario	185

I. PRESENTACIÓN

El documento que se presenta recoge el diagnóstico de la situación de la igualdad social de las personas LGTBI+ de la comunidad Foral de Navarra en base al proceso desarrollado entre junio y agosto de 2018 y el desarrollado anteriormente en 2017 y que dio lugar al documento de “Realidades, necesidades y discursos LGTBI+ en Navarra – Estudio de situación de los colectivos y asociaciones LGTBI en la Comunidad Foral de Navarra”¹.

Este diagnóstico ha sido facilitado por el Instituto Navarro de la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua (en adelante INAI/NABI) y se trata de una herramienta que habla directamente de las personas sobre quienes se dirigen las medidas establecidas en la Ley Foral 8/2017, 19 de junio, para la Igualdad Social de las personas LGTBI+². El diagnóstico forma parte de las iniciativas que el INAI/NABI pone en marcha para impulsar el conocimiento sobre la realidad de las personas LGTBI+ en Navarra y dará paso al Plan de Acción de desarrollo de la Ley Foral 8/2017 de 19 de junio para la Igualdad social de las personas LGTBI+.

En el año 2017 se realizó el estudio “Realidades, necesidades y discursos LGTBI - Estudio de situación de los colectivos y asociaciones LGTBI en la Comunidad Foral de Navarra” (INAI/NABI, encargado a la asociación Equilátera en 2017). El presente diagnóstico se vincula con este estudio y forma parte de la necesidad de conocer en su mayor amplitud y de saber de qué se está hablando cuando hacemos referencia a las realidades de las personas LGTBI+ en Navarra.

El diagnóstico sobre la situación de la igualdad social de las personas LGTBI+ de la comunidad foral de Navarra tiene como objeto arrojar un reflejo de las realidades que viven en Navarra las personas LGTBI+ en diferentes ámbitos sociales, así como en sus relaciones con la administración, con el objetivo de programar y adecuar de una manera coherente la implementación de la propia Ley Foral 8/2017.

El diagnóstico se realiza con un enfoque de género e interseccional de forma que recabe y tenga en cuenta cómo afectan a las personas LGTBI+ otras fuentes de discriminación, aparte de la diversidad sexual y de género.

Para la realización del diagnóstico se ha desarrollado un proceso participado tanto con Departamentos del Gobierno de Navarra como con asociaciones LGTBI+ y otras de interés al objeto de dotarlo de coherencia y consistencia. El proceso llevado a cabo, la metodología desarrollada y los perfiles de las personas y entidades participantes se explican en profundidad en el apartado de metodología.

¹ Encargado por INAI/NABI a la asociación Equilátera.

² Las siglas LGTBI+, cuya conceptualización y utilidad se explican más en profundidad en el capítulo de marco conceptual, se refieren a las personas Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales e Intersexuales. El término + designa la posibilidad de considerar bajo estas siglas otras vivencias de la diversidad sexual y de género.

Al ser este diagnóstico una herramienta que permite vislumbrar las problemáticas específicas que afrontan las personas LGTBI+ en sus quehaceres diarios y en sus diversos ámbitos de existencia, ver sus necesidades y de lo que es posible hacer frente a ellas, permite también, plantear políticas públicas de igualdad más realistas y ajustadas a las personas LGTBI+ y a las organizaciones sociales les puede posibilitar plantear estrategias para trabajar la diversidad sexual y de género en sus ámbitos de actuación.

II. NOTA METODOLÓGICA

El proceso de diagnóstico, tanto institucional como social, ha implicado articular distintas técnicas para recoger y analizar la información desde un prisma fundamentalmente cualitativo que también se apoya en el análisis cuantitativo (cuestionario autoadministrado online). El proceso de diagnóstico se ha desarrollado entre los meses de junio y julio de 2018, considerando también como contenido propios de este diagnóstico los asociados al proceso desarrollado en 2017 que concluyó en el estudio también elaborado por el INAI/NABI “Realidades, necesidades y discursos LGTBI+ en Navarra – Estudio de situación de los colectivos y asociaciones LGTBI en la Comunidad Foral de Navarra³”.

La recogida de información, se ha planteado en torno a los siguientes **ámbitos temáticos**:

Para el diagnóstico institucional:

- La identificación de actuaciones que se están desarrollando en cada Departamento con el objetivo de fomentar y alcanzar la igualdad social de las personas LGTBI+, incluyendo el Servicio Público de Atención LGTB del Gobierno de Navarra.
- Necesidades no cubiertas propias del ámbito de acción de cada Departamento respecto al fomento de la igualdad social de las personas LGTBI+, por ámbitos, considerando como mínimo los siguientes: espacio público, educación, ámbito laboral y ocio.

Para el diagnóstico social:

- La identificación de necesidades y problemáticas y valoración de la percepción de seguridad por ámbitos: Salud, Educación, Ámbito Laboral, Espacio público; Ocio y Cultura y Deporte
- La identificación de propuestas de ámbitos de acción y medidas por ámbitos, así como, también por ámbitos, priorización de las medidas contenidas en la Ley Foral 8/2017.

De este modo y desde la generación y análisis de información se ha tratado de alcanzar una visión global basada en el análisis de los elementos que tanto por parte de la Administración como por parte de la iniciativa social y personas a título individual, configuran las realidades a día de hoy sobre la situación respecto a la igualdad social de las personas LGTBI+ en la Comunidad Foral de Navarra.

³ Encargado por INAI/NABI a la asociación Equilátera.

Se trata por tanto de una fotografía general, en ocasiones caleidoscópica, que abarca tanto el análisis de la acción y los retos institucionales como el de las problemáticas y necesidades expresadas desde la sociedad.

Para los capítulos de contextualización, marco normativo, marco teórico y el del reto de cuantificar las realidades LGTBI+ se ha trabajado desde el análisis documental y de referencias bibliográficas.

En definitiva y en el contexto descrito, el despliegue de las **técnicas y herramientas utilizadas han sido las siguientes:**

Para diagnóstico institucional:

- **Con los Departamentos y Organismos del Gobierno de Navarra (ámbito foral):** En el proceso de diagnóstico 2018⁴, entrevistas semi-estructuradas en profundidad (12, respondidas tanto de forma directa como por escrito) según un guion común que se ha adaptado en función de la realidad, el posicionamiento y el discurso de cada entidad.
- **Con el estudio desarrollado en 2017, “Realidades, necesidades y discursos LGTBIQ+ en Navarra. Estudio de situación de los colectivos y asociaciones LGTBI en la Comunidad Foral de Navarra”⁵,** con referencia al ámbito local: 18 entrevistas telefónicas semi-estructuradas a Técnicas de Igualdad de Navarra y 13 a personal técnico de juventud y Casas de la Juventud y Gaztelexus.
- **Con Servicios de carácter municipal, como Harrotu:** En el proceso de diagnóstico 2018, entrevista semi-estructurada en profundidad (1).

Para el diagnóstico social:

- Con las asociaciones LGTBI+ y otras no específicas LGTBI+:
 - En el proceso de estudio 2017, **grupo focal (7 asociaciones participantes).**
 - En el proceso de diagnóstico 2018, **jornada de trabajo con asociaciones LGTBI+ y otras no específicas LGTBI+ para contribución al diagnóstico y avance priorización líneas de acción (4 asociaciones participantes).**
 - En el proceso de estudio 2017 y **con asociaciones y colectivos de otros ámbitos sociales no específicos LGTBIQ+ de Navarra: cuestionario vía e-mail y telefónico (172 correos enviados, 123 llamadas).**
- Con personas LGTBI+, asociadas o no:
 - En el proceso de diagnóstico 2017, **con informantes clave por su actividad profesional, entrevistas en profundidad (3).**

⁴ El correspondiente al realizado entre los meses de junio-julio 2018.

⁵ Encargado por INAI/NABI a la asociación Equilátera.

- En el proceso de 2017, **con personas LGTBI+ que vivían fuera de Pamplona/Iruña y que no estaban vinculadas a ninguna asociación o colectivo LGTBIQ+, entrevistas en profundidad (6).**
- En el proceso de diagnóstico 2018, **con personas LGTBI+ residentes en la Comunidad Foral de Navarra, cuestionario autoadministrado online de carácter extensivo, que han respondido de forma válida 116 personas.**

Los guiones utilizados para las entrevistas, así como los cuestionarios, pueden consultarse en el Anexo I. de metodología.

III. CONTEXTUALIZACIÓN

Las realidades de las personas LGTBI+ en la Comunidad Foral de Navarra transcurren en un contexto lleno de retos.

En primer lugar es necesario traer a este capítulo las distintas iniciativas desarrolladas desde el Gobierno de Navarra en torno a la definición y articulación de políticas LGTBI+ antes de la aprobación de la Ley Foral 8/2017.

3.1. ACUERDO PROGRAMÁTICO

En el “Acuerdo programático para el Gobierno de Navarra para la legislatura 2015-2019”, bloque temático 2 de servicios públicos y rescate ciudadano, en el apartado 2.5. referente al ámbito de la igualdad se acuerda *“22. Apostar por la igualdad real de derechos del colectivo LGTBQ. Cumplir y mejorar la Ley Foral 12/2009 de atención integral a las personas transexuales. Aprobar una ley integral contra la LGTBQfobia. Asimismo, se creará un servicio específico para la atención de este colectivo. Desarrollo de programas educativos, sociales y culturales que luchen contra la LGTBQfobia, de manera transversal y en todas las instituciones”*.

De este modo el Decreto Foral 240/2015 (BON 9 octubre 2015) por el que se aprueban los Estatutos del INAI, incluyen como ámbito competencial propio el impulso de las políticas LGTBI, estableciendo en su artículo 20 “Subdirección de Promoción y Gestión” y su artículo 22 “Sección de Información, Sensibilización y Participación Social”, respectivamente, las siguientes funciones:

“c) Impulsar y promover la igualdad real de derechos del colectivo LGTB y el desarrollo de medidas de atención específicas para superar la discriminación de género que afecta a este colectivo vulnerable a la desigualdad de género.

d) Impulsar y colaborar en acciones de sensibilización en los ámbitos educativo, social y cultural que luchen contra el sexismo y la discriminación de las mujeres y el colectivo LGTB, de manera transversal y en todas las Instituciones”.

Finalmente, señalar que es bajo esta Sección de Información, Sensibilización y Participación Social donde se crea el Negociado de Igualdad LGTBI, mediante la Orden Foral 8/2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica del Organismo Autónomo Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua a nivel de Negociados.

- 3.2. En este contexto, se empieza a trabajar en la Creación de la Comisión de atención a la transexualidad, la creación del Servicio público de atención KATTALINGUNE, Protocolo educativo ante casos de Transexualidad, y la atención a la diversidad sexual y de género con el programa SKOLAE de coeducación.**

COMISIÓN DE ATENCIÓN A LA TRANSEXUALIDAD

En junio del 2016 se crea la Comisión de atención a la transexualidad, impulsada desde el INAI, formada por representantes de los Departamentos de Educación, Derechos Sociales (Inclusión Social, Empleo y Familia), Juventud y Salud, junto con representantes de los colectivos de personas transexuales, concretamente Chrysalis, Transkolore, Kattalingorri, Iloa, y como servicios públicos Harrotu y Kattalingune. Esta comisión aborda dos principales objetivos como son *poner en la agenda de los distintos departamentos la atención a las personas LGTBI (es importante decir que no solo se pone en la agenda de los dptos la transexualidad, sino que esto supone una sensibilización importante y una apertura a trabajar sin ninguna resistencia la diversidad sexual y de género)*, y *desarrollar la Ley Foral 12/2009 de atención integral a las personas transexuales, ya derogada, y que no se había desarrollado, en cumplimiento del Acuerdo programático.*

En el desarrollo de estos dos objetivos, se aborda la realización de la *Guía de Atención a la Transexualidad*, a través de un proceso participado donde los departamentos revisan las acciones que se están ejecutando en relación a la transexualidad, las mejoran, y se elaboran las fichas que darán lugar a la guía. Asimismo, se empieza a facilitar distintos materiales con el objetivo de formar a las personas integrantes de la Comisión.

En este contexto, en el 2016, el Departamento de Educación impulsa el *Protocolo Educativo ante casos de Transexualidad*, respondiendo a la aplicación del artículo 12 (Capítulo I del Tratamiento de la transexualidad en el Sistema Educativo) de la Ley Foral 12/2009, de 19 de noviembre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales. Este protocolo establece una serie de medidas para facilitar la integración del alumnado y la adecuada atención a todas las personas que pertenecen a la comunidad educativa cuando una persona menor está en esta situación.

Durante este proceso, el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea (en adelante SNS-O) comienza la revisión de la UNATI⁶, con un proceso que pasa por la apuesta por la despatologización de la transexualidad, y la atención en el marco de los CASSYRS⁷, con el nuevo Decreto Foral 103/2016, de 16 de noviembre, por el que se establece la ordenación de las prestaciones sanitarias en materia de salud sexual y reproductiva.

⁶ Unidad Multidisciplinar de Atención a la Transexualidad.

⁷ Centros de Atención a la Salud Sexual y Reproductiva.

Este proceso ha desembocado en la creación de Transbide como unidad de atención, referente en materia de transexualidad, transgénero e intersexualidad.

Indudablemente, la participación del tejido social, de las asociaciones y colectivos LGTBI en la Comisión de transexualidad, y sus demandas y reivindicaciones, han sido fundamentales para que el gobierno con sus dptos iniciara estos procesos de trabajo que consideramos que han sido participativos, aunque eso no quiera decir que aun estamos en un proceso de mejora continua.

En este contexto es donde en mayo del 2017, es decir, antes de la aprobación de la Ley Foral 8/2017, se crea el Negociado de Igualdad LGTBI, mediante la Orden Foral 8/2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica del Organismo Autónomo Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua a nivel de Negociados. Esto supone un primer paso en dar un lugar autónomo al área LGTBI en la estructura de gobierno, visibilizando de esta forma el abordaje de las políticas LGTBI, aunque la aprobación de la LEY FORAL al mes siguiente, en el mes de junio, dejó entrever la necesidad de desarrollar una mayor estructura para el desarrollo de la propia ley.

CREACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DEL GOBIERNO DE NAVARRA KATTALINGUNE

Kattalingune es el servicio público especializado de información y atención LGTBI+ DEL GOBIERNO DE NAVARRA, para toda Navarra. Inicia su funcionamiento en agosto del 2016 como primer servicio público de atención a las personas Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales, y como fruto de una subvención nominativa que permitiera que el servicio se prestara por la asociación Kattalingorri de quien se pensaba que tenía la solvencia técnica y la experiencia suficiente para ello. El Gobierno de Navarra formaliza así su compromiso de atención expresado al inicio de legislatura, antes incluso de la aprobación de la Ley Foral 8/2017. El servicio se inicia con un presupuesto de 40.000€ en el 2016 y 2017, y el en 2018 pasan a ser 90.000€. La subvención se materializa a través de un convenio con el INAI/NABI, quien realiza el seguimiento de la atención coordinadamente con las y los profesionales del servicio, que está gestionado por el equipo profesional de Kattalingorri.

Los servicios que se ofrecen en Kattalingune son: Información y orientación, asesoría sexológica y psicosocial, y activación del asociacionismo y apoyo en temática LGTBI, grupos de apoyo mutuo y apoyo jurídica, además de la difusión página Web. Sus servicios están dirigidos a las personas LGTBI y a sus allegadas, población en general y asociacionismo LGTBI⁸.

En este momento, los servicios que se procuran en Kattalingune son prestados por un equipo profesional conformado por cuatro personas con los siguientes perfiles:

⁸ Más información *Guía para el acompañamiento y la atención a las personas transexuales de Navarra* (INAI, 2018) https://www.navarra.es/home_es/Temas/Igualdad+de+genero/Publicaciones/

- Una figura de coordinación en la que se asumen las labores de gestión general del servicio.
- Dos Perfiles de Sexología para información, atención y asesoramiento.
- Un perfil de comunicación.

Posteriormente, la Ley Foral 8/2017 estableció la creación de un servicio de atención y acompañamiento a la diversidad sexual y de género, Kattalingune es la expresión de esta medida.

3.3. APROBACIÓN DE LA LEY FORAL 8/2017, DE 19 DE JUNIO, PARA LA IGUALDAD SOCIAL DE LAS PERSONAS LGTBI+ (EN ADELANTE LEY FORAL 8/2017)

En este contexto que ya había comenzado a dibujar una orientación pública hacia el desarrollo de políticas LGTBI+, la aprobación de la Ley Foral 8/2017 supone profundizar en el reconocimiento social y político de la diversidad sexual y afectiva en condiciones plenas de equidad y respeto ya que busca establecer y regular los principios y medidas para garantizar la igualdad real y efectiva y los derechos de las personas LGTBI+ contra toda discriminación por razón de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género, en todos los ámbitos sobre los que el Gobierno de Navarra y las entidades locales tienen competencia.

Esta ley foral supone una de las iniciativas institucionales en el avance que, desde la transición, ha habido en nuestro país en la consecución de derechos para todas las personas, incluidas las LGTBI+, reconociéndose derechos fundamentales a personas cuyas sexualidades o géneros han sido históricamente negadas, perseguidas, discriminadas y estigmatizadas.

Se valora además como un contexto lleno de retos porque innegablemente se ha impulsado en estos últimos años en Navarra la mejora en la situación de las personas LGTBI+ gracias a estos avances sociales y al apoyo de las administraciones públicas en la puesta en marcha de iniciativas de sensibilización, de formación, de atención y apoyo LGTBI+. La valoración que las personas y colectivos LGTBI+ hacen de los servicios Harrotu y el de Kattalingune, Servicio Público de Atención LGTBI+ del Gobierno de Navarra es muy positiva, tal y como refleja el diagnóstico realizado. Por un lado, estos servicios albergan la Información y Atención a la Diversidad Sexual y de Género. Por otra parte, son espacios abiertos para que lo utilicen tanto los colectivos LGTBI+ en sus propias iniciativas como la ciudadanía en general en las actividades que allí se organizan.

Existen en este contexto una diversidad de colectivos LGTBI+ con ganas de trabajar y seguir cambiando realidades, cuestión que refleja el interés que a nivel social tiene la diversidad sexual y de género y el auge del movimiento LGTBI+ en cuanto a cantidad de colectivos y personas implicadas en los mismos. Colectivos que son muy heterogéneos tanto en sus objetivos como en su composición interna: exceptuando Lumatza⁹ y Kattalingorri¹⁰, que presentan una larga trayectoria histórica desde

⁹ <https://www.facebook.com/lumatza/>

¹⁰ <http://www.kattalingorri.org>

principios de los años 90 del pasado siglo, el resto de colectivos son de reciente creación: Zikutak¹¹, Bullerak¹², Ortzadar¹³, Transkolore¹⁴, Chrysallis¹⁵, Lugatibe¹⁶. El 24 de marzo de 2018 se ha presentado públicamente el colectivo LAIA de Tafalla¹⁷, teniendo también conocimiento de un nuevo grupo: Dekumas LBT, Asociación Mujeres lesbianas, bi, trans.

De igual forma se valoran positivamente la creación de TRANSBIDE, la unidad de referencia para las personas transexuales, transgénero e intersexuales del departamento de salud; la elaboración del protocolo educativo sobre transexualidad o la realización de una guía para el acompañamiento y la atención a las personas transexuales en Navarra (INAI/NABI, 2018)

En general se puede decir que, tras años de estar en un desierto político, falto de iniciativas políticas que abordaran las realidades y necesidades LGTBI+, por primera vez desde la transición se están desarrollando acciones en un contexto de voluntad política dispuestas a abordar la diversidad sexual y de género, acciones compensatorias y de reconocimiento a colectivos históricamente segregados.

3.4. UN CONTEXTO LLENO DE RETOS

Hay que hablar también de un contexto lleno de retos en este terreno de consecución y profundización de la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+ en la sociedad navarra.

Las opiniones vertidas por las personas, colectivos LGTBI+ y departamentos institucionales del Gobierno de Navarra en el proceso del diagnóstico reflejan que a pesar de los avances legales y sociales reconocidos, los mismos no reflejan todavía un cambio social profundo y que se siguen dando múltiples formas de discriminación en lo que constituye el día a día de las personas LGTBI+ en los diversos ámbitos en los que se desenvuelve sus vidas: salud, educación, cultura, empleo, espacio público, etc.

El diagnóstico de la situación de la igualdad social de las personas LGTBI+ de la comunidad foral de Navarra muestra el largo recorrido que el contexto social y las instituciones públicas navarras tienen para el logro de una igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+.

Por un lado, el planteamiento integral de la Ley Foral 8/2017 va a seguir necesitando de compromisos políticos para su desarrollo, coordinación entre departamentos del gobierno y una gran implementación de recursos humanos y económicos. Estamos

¹¹ <https://www.facebook.com/people/Zikutak-Iruna/100011315800850>

¹² <https://www.facebook.com/bullerak.irunea>

¹³ <https://www.facebook.com/otzlgfb/>

¹⁴ <https://www.facebook.com/Transkolore/>

¹⁵ <http://chrysallis.org.es/contacto/navarra/>

¹⁶ <https://www.facebook.com/lugatibe>

¹⁷ <http://merindad.com/tag/kattalingune/>

ante un gran reto reconocido por los departamentos consultados en el proceso del diagnóstico.

Por otro lado los relatos vertidos por las personas LGTBI+ en el proceso del diagnóstico nos revela un contexto navarro donde las personas que tienen sexualidades que no son las percibidas como las normales (generalmente la heterosexualidad es la percibida como la normal) y aquellas que tienen un género sentido diferente al asignado al nacer, son todavía castigadas socialmente, lo que implica que sufren desigualdades sociales, discriminaciones y múltiples agresiones allá donde viven, sea éste un ámbito rural o más urbano y con independencia de la edad y estatus social.

Retos que entendemos tienen que ser más ilusionantes y motivantes que limitantes para la transformación social que precisa Navarra en cuanto a perseguir ser una sociedad cada día más respetuosa con la diversidad sexual y de género.

IV. MARCO NORMATIVO

Las políticas de igualdad y LGTBI+ se encuadran en un marco normativo que va desde lo más internacional hasta lo más local.

4.1. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

La Declaración Universal de DDHH establece en su artículo 1 que «todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos» **y en su artículo 2** prevé que los derechos y libertades en ella contemplados serán de aplicación sin distinción de «raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición». Este reconocimiento implícito de la Declaración Universal se hace explícito con respecto a las personas LGTBI en numerosos textos y tratados internacionales. Cabe destacar los principios de Yogyakarta de 2007, los cuales inciden sobre la aplicación del derecho internacional de los derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual, identidad y expresión de género y características sexuales y la demanda a los estados para que garanticen la protección de los derechos humanos de las personas LGTBI+.

Naciones Unidas también se ha posicionado expresamente sobre la cuestión LGTBI+. En diciembre de 2008, se dictó una Declaración sobre los DDHH en la que se ratificó su universalidad y condenó la violación de los derechos de las personas LGTBI+ urgiendo los estados a su investigación.

En el año 2011, el Consejo de Derechos Humanos de la ONU aprobó la resolución 17/19 que por primera vez reconocía los derechos del colectivo LGTBI+ y una declaración formal de condena de los actos de violencia y discriminación en cualquier lugar del mundo por razón de la orientación sexual e identidad de género. En esa resolución, el Consejo le hacía además una petición expresa a la Oficina del Alto Comisionado de la ONU para los Derechos Humanos, con el fin de documentar las leyes discriminatorias y los actos de violencia por razón de orientación sexual e identidad de género en todo el mundo y de proponer las medidas que se deben adoptar.

En 2012 aprobó otra resolución por la que instaba los Estados Miembros a eliminar las barreras que dificultaban a las personas LGTBI+ la participación política y a otros ámbitos de la vida, evitando interferencias en su vida privada. Ese mismo año, editó el manual «Nacidos Libres e Iguales», en el que resumía las cinco obligaciones jurídicas básicas de los Estados respecto de la protección de los derechos humanos de las personas LGTBI+. Finalmente, en 2015, el Alto Comisionado de los Derechos Humanos emitió un Informe sobre la cuestión LGTBI+ con una serie de recomendaciones que han inspirado muchos Estados Miembro en sus políticas y legislaciones al respecto.

Por otro lado, la **Carta de Derechos Sexuales** promulgados en el 13º Congreso Mundial de Sexología y ratificados en el 14º Congreso Mundial de Sexología, que reconoce que *“los derechos sexuales son derechos humanos universales basados en la libertad, dignidad e igualdad inherente a todos los seres humanos”*.

Los principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en Relación con la Orientación Sexual y la identidad de Género y que demandan a las naciones políticas que garanticen las protecciones de los Derechos Humanos de las personas LGTBI+.

Para finalizar este capítulo, señalar la **Resolución 17/19 de 2011, del Consejo de Derechos Humanos sobre Derechos Humanos, orientación sexual e identidad de género**, que condena formalmente cualquier acto de violencia o discriminación por orientación sexual e identidad de género en todo el mundo.

4.2. MARCO NORMATIVO EUROPEO

En Europa, la **Convención Europea de los Derechos Humanos contempla en su artículo 8 el derecho a la vida privada y familiar y en su artículo 14 prevé la prohibición de la discriminación**. En el año 2000, la Carta Europea de Derechos Fundamentales, por primera vez, incorporó en su artículo 21 la prohibición de discriminación «por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad/diversidad funcional o psíquica, edad u orientación sexual».

El Parlamento Europeo fue pionero en dictar su resolución de 12 de septiembre de 1989, sobre la discriminación a los transexuales, en la que se admite que es un problema de la sociedad y se insta a los Estados miembros a garantizar sus derechos, prestaciones, tratamientos, igualdad laboral, acreditación de la identidad, etc.

Con posterioridad dictaría otras resoluciones fundamentales como la de 8 de febrero de 1994, la de 18 de enero de 2006 y la de 24 de mayo de 2012, relativas a la igualdad de derechos de lesbianas y gais y a la lucha contra la discriminación y la homofobia, que instaban a todos los Estados Miembros a velar por la aplicación del principio de igualdad de trato, con independencia de la orientación sexual de las personas en todas las disposiciones jurídicas y administrativas. En septiembre de 2011, el Parlamento Europeo instaba a la des-psiquiatrización de la vivencia transidentitaria.

También se han dictado Directivas específicas en materia de no discriminación como la Directiva 2000/78/CE del Consejo, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, la Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro, o la Directiva 2006/54/CE del Parlamento y del Consejo, de 5 de julio,

sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

El 4 de febrero de 2014, el Parlamento Europeo aprobó por amplia mayoría el Informe Lunacek, una hoja de ruta para acabar con la discriminación por orientación sexual o identidad de género o sexual. Su aprobación supone un hito importante en la lucha por los derechos LGTBI en Europa y marca las líneas rectoras que deben respetar las legislaciones nacionales.

Es preciso señalar también la **resolución aprobada por la Asamblea del Consejo de Europa (22/4/2015)**, sobre la discriminación contra las personas transexuales en Europa.

Finalmente, y todavía en el ámbito europeo, la **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2016/C 202/02)**, que en su artículo 21, de no discriminación, establece que *“se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual”*.

También en 2016, junio, el Consejo sobre la igualdad de las personas LGBTI del Consejo de la UE dio un nuevo impulso a diversas instituciones europeas para seguir trabajando en los derechos de las personas LGTBI, estudiando su situación, recogiendo datos comparables de las situaciones de discriminación e implementado las medidas acordadas hasta la fecha.

4.3. MARCO NORMATIVO ESTATAL Y AUTONÓMICO

En este tejido normativo, resulta fundamental además de la normativa- paraguas que regula y recoge los derechos de las personas LGTBI a nivel estatal como veremos; el papel de las CCAA y su capacidad para poder desarrollar y garantizar los derechos las personas que viven en su territorio a través de las diversas normas y Leyes y las políticas que las desarrollan. Son estas CCAA las que están “a pie de calle”, las que tienen la capacidad para legislar sobre aquellas cuestiones que atañen de una forma directa, cercana y con una incidencia directa en la calidad de vida de las personas que conviven en su territorio, entre ellas las personas LGTBI+.

De poco o nada sirve tener derechos si no se dan las condiciones necesarias para su ejercicio. Y en este papel de garante, las CCAA juegan un papel fundamental.

La Constitución Española de 1978 constituye el encuadre jurídico en el cual se comprenden los derechos de todas las personas, y también las personas LGTBI de una manera global: la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo como principios rectores y otros derechos y libertades, como: la dignidad y libre desarrollo de la personalidad (art. 10), la igualdad y prohibición de discriminación (art. 14), la integridad física y moral (art. 15), la libertad y seguridad (art. 17), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art. 18), la

participación en los asuntos políticos (art. 23), la educación (art. 27) y la salud (art. 43).

En este recorrido legal, cabe destacar el **Código Penal (Ley Orgánica 4/1995 de 11 de mayo) en cuanto a la introducción de la agravante por orientación sexual y de género y los delitos de odio** entre los que se pueden encontrar los delitos de odio por OSIG (Orientación sexual y de género) dada su especial gravedad.

Por su parte, en el año 2003, **se aprobó la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, que venía a incorporar al ordenamiento jurídico español dos directivas europeas (2000/43/CE y 2000/78/CE)** vistas anteriormente, haciendo mención expresa a la discriminación realizada por razón de orientación sexual singularmente en el ámbito laboral.

Uno de los momentos más importantes en cuanto a la consecución de derechos para las personas LGTBI+ se sitúa en el año 2005, con la modificación en el año 2005 del Código Civil, que aprobaba el matrimonio igualitario (**Ley 13/2005 de 1 de julio**). Esta Ley, que no estuvo exenta de polémicas ni de un enconado debate social que lo acompañó, supuso un hito en la consecución de derechos para las personas LGTBI entre otras razones porque además del reconocimiento legal, suponía no sólo el derecho al matrimonio sino la adquisición de otros derechos en el ámbito de herencias, prestaciones (viudedad) o en el ámbito familiar (adopción de menores ...) a lo que se sumaría posteriormente la modificación de la **Ley de reproducción asistida (Ley 14/2006 de 26 de mayo modificada en el año 2007)**.

En cuanto a los derechos de las personas trans, destacamos la **Ley 3/2007 de 15 de marzo de reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas**, que supuso un gran avance en cuanto a la posibilidad de cambio de nombre.

Como parte del marco normativo general a nivel estatal, y desde la perspectiva de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, es necesario en último lugar señalar las siguientes dos leyes: **La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo sobre educación**, la cual favorece la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**.

Este papel garante fundamental de las CCAA que se ha mencionado al inicio de este epígrafe ha sido asumido por algunas de ellas en materia de derechos de las personas LGTBI y anteriormente con la aprobación de **diversas Leyes de Parejas de Hecho como la del País Vasco (2003) o Navarra (2000)**.

Entre las primeras cabe destacar la Ley 11/2014 de 10 de octubre de Cataluña; Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBifobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid; La Ley 2/2014 de 14 de abril por la igualdad de trato y no discriminación de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales de Galicia o la Ley 12/2015 de 8 de abril, de igualdad social de gais, lesbianas, transexuales, bisexuales de Extremadura,

existiendo otras CCAA como Murcia (Ley 8/2016 de 27 de Mayo) o Baleares (Ley 8/2016 de 30 de Mayo) que también se han dotado de una legislación en defensa de los derechos de las personas LGTBI y a las que se siguen sumando otras comunidades como Valencia.

4.4. MARCO NORMATIVO EN LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

En el caso de las políticas enfocadas hacia la diversidad sexual y de género la principal norma es la **Ley 8/2017 de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+ de Navarra** (en adelante Ley Foral 8/2017), que supone una referencia y un impulso claro para la consecución de la igualdad efectiva de las personas LGTBI+ en el contexto navarro. La Ley, además, *“recoge la reivindicación histórica del colectivo LGTBI+, colectivo que ha alcanzado en los últimos años un reconocimiento social y político que se le había negado, pero que todavía sigue lejos de la plena normalización, plena igualdad”*.

La ley puede definirse como pionera en cuanto a regulación autonómica en esta materia, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales y de la necesidad de garantizar el desarrollo de los derechos en este caso de las personas LGTBI en todas las esferas y ámbitos de la vida a través de las políticas públicas: ámbito social, de la salud, educación, ámbito familiar, educación, laboral, juventud, cooperación al desarrollo, ámbito de la comunicación, policial, administración y colectivos vulnerables donde destacando en el caso de Navarra la especial protección a las personas menores de edad y entre ellas a los y las menores transexuales.

Por su parte, y en cuanto a la materialización de las medidas reguladas en la norma navarra, es de destacar la regulación y establecimiento de un plan de acción (Disposición Adicional Sexta) para la implantación y puesta en marcha de las políticas contenidas en la norma.

Así, y en este contexto es importante señalar que es la propia ley la que marca en sus dos principales títulos, tanto los ámbitos de acción para las *políticas públicas orientadas a promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI+* (ámbito social; salud; familiar; educación; laboral; juventud; ocio, cultura y deporte; cooperación internacional al desarrollo; comunicación; ámbito policial), *como las medidas para garantizar la igualdad real y efectiva de personas gais, lesbianas, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales*.

Esta concreción que emana de la Ley se traslada en cierto modo al Plan de Acción, que, a su vez, y desde la lógica de plantear un ámbito conceptual para la acción que de una visión general a la acción institucional, plantea un marco general de organización del mismo en torno a unos principios inspiradores y, principalmente, unos ejes estratégicos en base a los cuales ir organizando, diseñando e implementado la acción institucional pública del Gobierno de Navarra.

Además de la Ley Foral 8/2017, es necesario hacer referencia en este documento, y de modo sintético, otras referencias normativas que configuran en definitiva el marco jurídico de referencia.

En primer lugar, señalar la **Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Navarra**. Puede valorarse que en su momento, la Comunidad Foral de Navarra fue pionera con la elaboración de esta norma, que mostraba una intencionalidad y compromiso de los poderes públicos. Actualmente, se está desarrollando el proceso en torno al Anteproyecto de Ley Foral para la Igualdad entre mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra.

Destacar igualmente que la **Ley 8/2017 se enmarca en la ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, que Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra** que establece en su artículo 44.18 competencias exclusivas en materia de igualdad. Dentro de este marco competencial, se desarrolló la **Ley Foral 12/2009, de 19 de noviembre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales, ya derogada**.

Por otro lado son varias las órdenes forales que han ido dotando de cuerpo a la acción institucional a favor del diseño y desarrollo de políticas LGTBI+ y de diversidad sexual y de género (y dando respuesta a la Ley 8/2017), como la **Orden Foral 8/2017, de 28 de marzo, de la Consejera de Relaciones Ciudadanas e Institucionales, por la que se desarrolla la estructura orgánica del Organismo Autónomo Instituto Navarro para la igualdad / Nafarroako Berdintasunerako Institutua, a nivel de negociado**, y a través de la cual se crea y dota de funciones dentro del organigrama el Negociado de Igualdad LGTBI, adscrito a la Sección de Información, Sensibilización y Participación Social.

Es también necesario destacar en este contexto la **Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar con la violencia hacia las mujeres**, que en su artículo 6 describe los principios rectores de actuación contra la violencia hacia las mujeres: *“Prohibición de discriminación: las instituciones públicas garantizarán que las medidas previstas en esta ley foral se aplican sin discriminación alguna basada en el origen étnico, la lengua, la religión, las opiniones políticas o cualquier otra opinión, el origen nacional o social, la pertenencia a una minoría nacional, la capacidad económica, la orientación sexual, la identidad de género, la edad, el estado de salud, la discapacidad, el estado civil, el estatus de migrante o la situación administrativa de residencia”*.

También el **Decreto Foral 103/2016, de 16 de noviembre, por el que se establece la ordenación de las prestaciones sanitarias en materia de salud sexual y reproductiva**, que *“concreta el ejercicio de los derechos y prestaciones a la salud sexual y reproductiva desde la óptica de igualdad y establece un nuevo ordenamiento de los centros asistenciales que las brindan, que pasarán a denominarse Centros de Atención a la Salud Sexual y Reproductiva”*, marcando que la atención a las personas transexuales, transgéneros e intersexuales deje de depender del servicio endocrino del complejo hospitalario de Navarra.

Y finalmente, en la misma lógica, la Orden Foral 16E/2018, de 15 de enero, del Consejero de Salud, por la que se organiza la atención sanitaria a personas transexuales, transgénero e intersexuales (trans).

V. MARCO CONCEPTUAL DE REFERENCIA, MARCO TEÓRICO

5.1. ENFOQUE DE GÉNERO: EL GÉNERO NORMATIVO Y SUS EXCLUSIONES.

Sexo y género son dos conceptos que muchas veces se usan de forma intercambiable, algo que trae problemas a la hora de realizar análisis.

Sexo y género son dos conceptos diferentes, uno, el sexo, hace mención a lo biológico el otro, el género, hace mención a la cultura. Esto en términos generales porque no deja de ser simplista este acercamiento. Es simplista pensar que el sexo se corresponde con la naturaleza y el género con la cultura. Hoy día hay mucho debate en torno a esta perspectiva y está siendo rebatida la idea de que el sexo exista previamente o separado de la cultura¹⁸.

El proceso de identificación de género empezaría en la asignación basada en la genitalidad que, en la actualidad, y con frecuencia, ocurre antes de nacer donde se podría hablar de una predestinación cultural más que biológica que se articula en torno a expectativas sociales, roles, rasgos de personalidad, etc. alrededor del futuro niño o niña (Platero, 2014).

Cuando nacemos nos espera un entorno organizado de forma muy sexista (Zero, 1999) que va a afectar a todo: como percibimos nuestro cuerpo, sensaciones, sentimientos, emociones, como nos vestimos, jugamos, adornamos, como somos tratados a nivel verbal, en la manera en cómo nos tocan, nos acarician, etc.

Como socialmente construimos los géneros y como se transmite la idea de género en la sociedad en la que vivimos va a ser muy determinante en la manera como nos entendemos a nivel individual y como construimos nuestro género.

El género se puede entender como la organización social de los “cuerpos” en distintas categorías de personas, como aquello que nos da sentido en tanto que personas (no somos nadie hasta que no se nos categoriza como mujeres o como hombres) y lo que fundamenta muchas de las opresiones que vivimos. En la actualidad y en nuestro contexto cultural esta categorización se basa en el sexo, y es binaria, es decir solo se tienen en cuenta dos opciones. El género es contingente, histórico y varía de cultura a cultura.

La visión binaria del sexo y del género es una categorización occidental. Sí atendemos a las realidades y categorizaciones de sexo y género en otras culturas,

¹⁸ Esta idea está siendo muy debatida y puesta en cuestión en corrientes académicas donde se apuesta por un papel relevante de la cultura en la construcción social del género y la sexualidad y el papel político que juega la atribución de agencia y responsabilidad en relación al género y la sexualidad (Coll-Planas, 2010).

encontramos sistemas de género que rompen con la concepción binaria de occidente. “Cabe mencionar, así mismo, los efectos del proceso de colonización que han supuesto en muchos casos la invisibilización y estigmatización de estas otras realidades, vivencias e identidades y expresiones de género y orientación sexual no enmarcables en el sistema binario. Algunos ejemplos son las identidades Ciukci de Siberia, las Sererr de los pokot en Kenya; las Calalai, Calabai y Bissú en Sulawesi; las berdaches o dos espíritus de los pueblos amerindios, las mahu de Tahití, las fá a fine de Samoa, las waria de Indonesia, las xanith de Oman o las bayot-lakin-on de Cebu.” (INAI/NABI, 2017).

Para comprender las identidades, expresiones y los roles de género de las personas en sus vidas cotidianas de forma más ligada al contexto y a las diferentes opresiones de género, entre el concepto sexo o género, resulta más útil el empleo de este último.

Utilizamos una perspectiva de género en su sentido más amplio, con el fin de hacer frente al sexismo existente en la sociedad actual. Se parte, así, de la convicción de que las realidades del colectivo LGTBI deben abordarse desde una mirada feminista, que entienda sus discriminaciones y violencias en relación con el sexismo. De este modo, se parte de entender que el sistema de género tiene tres dimensiones (Coll-Planas, 2013).

- La primera es el sexo, que nos distingue en función de nuestras características corporales entre hembras y machos, excluyendo del marco normativo a las personas intersexuales, ya que sus cuerpos no encajan en la lógica binaria y sus correspondencias (se nace con cuerpos genitualmente muy definidos, reproductivos y que van a desarrollar en la adolescencia caracteres sexuales secundarios perfectamente distinguibles).
- La segunda dimensión es el género (identidades/expresiones/roles de género), que presupone que las personas con un cuerpo de hembra se tienen que sentir identificadas como mujeres y actuar como tales y las que tienen cuerpo de macho, como hombres y actuar como tales. De esta dimensión se deriva la desigualdad entre las posiciones de mujer y hombre y la exclusión de las personas trans* ya que no se identifican con el género atribuido socialmente en función de su sexo. Esta dimensión marca que la identidad debe ir vinculada a un comportamiento socialmente clasificado como femenino o masculino, excluyendo así a las mujeres masculinas y a los hombres femeninos.
- La tercera dimensión hace referencia al deseo sexual, se presupone la heterosexualidad como norma, es decir, la complementariedad entre la femineidad y la masculinidad. De esta última dimensión quedan excluidas las personas lesbianas, gais y bisexuales, así como otras personas con sexualidades no normativas.

5.2. SEXISMO Y LGTBI+FOBIA¹⁹

Tradicionalmente la lucha contra las desigualdades entre mujeres y hombres y la lucha contra la LGTBI+fobia se ha enfocado como temas separados. En estas reflexiones teóricas consideramos que ambas luchas tienen una misma raíz, el sexismo.

Como se ha comentado antes, nuestro modelo de sexo/género/deseo reconoce, a priori, sólo dos clases de personas: una con anatomía y capacidad reproductora «femenina», con comportamiento «femenino» y atracción sexual hacia los hombres; y otra con anatomía y capacidad reproductiva «masculina», con comportamiento «masculino» y que siente atracción sexual por mujeres. Estos dualismos de cuerpos diferenciados, estereotipos de roles y comportamientos típicamente masculinos o femeninos y atracciones heterosexuales se imponen naturalizándose y normativizándose. Esto supone que las lógicas binarias y normativas del género hegemónico llevan a la exclusión y marginación de las personas LGTBI+ (Coll Planas, 2013).

El género normativo nos desvela la discriminación hacia las mujeres y nos desvela también la discriminación hacia quienes adoptan formas, sentimientos, deseos o comportamientos de género no asignado. El sexismo sustenta las relaciones de poder entre mujeres y hombres y las relaciones de poder entre las sexualidades normativas y las no normativas.

Las conexiones entre la heterosexualidad como norma social hegemónica y las coercitivas normas de género son innegables. La heterosexualidad parece depender del equilibrio de las posiciones sociales que ocupan hombres y mujeres. En condiciones de heterosexualidad normativa, vigilar el género ocasionalmente se utiliza como una forma de afirmar la heterosexualidad (Butler, 2001).

El sexismo y la LGBTI-fobia son dos caras de la misma moneda. Siendo conscientes de la diferencia entre la violencia machista y las agresiones a gays, lesbianas, personas trans, bisexuales e intersexuales, se puede decir que existen importantes conexiones entre ellas. La LGTBI+fobia constituye uno de los principales obstáculos para el cambio de las concepciones patriarcales de la masculinidad. Resultaría poco útil luchar contra el acoso LGTBIfóbico si se descuida la intervención del sexismo en la constitución de nuestras sexualidades y géneros.

La violencia contra las mujeres (generada por la desigualdad estructural entre mujeres y hombres) y la violencia contra las personas LGTBI+ (generada por una estructura de género normativo y su binarismo) son ambas amenazas que deberían ser entendidas como una llamada al orden para que todo siga igual y sin resistencias a la subordinación de un orden patriarcal y su división de la realidad según la lógica femenina/masculina. (González Pérez, 2014).

¹⁹ Se utiliza este concepto para aglutinar la homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia y las fobias hacia los cuerpos intersexuales.

5.3. HACIA UN ENFOQUE DE GÉNERO INTEGRADOR Y CON MIRADA AMPLIADA

Las teorías de género y feministas, al entender el género como una construcción social y al romper el binomio supuestamente natural entre los sexos y los géneros llevaron a cuestionar el profundo determinismo biológico al que históricamente nos ha llevado el sistema sexo-género²⁰. Este cuestionamiento desveló los mecanismos de jerarquía y de opresión entre las categorías hombre-mujer, fundamental para denunciar la situación de opresión que las mujeres viven e impulsar reivindicaciones democráticas para conseguir la igualdad y la visibilización de las mujeres como sujeto político (Garaizabal, 2014).

La perspectiva de género utilizada en el proceso de este diagnóstico nos lleva a cuestionar el determinismo biológico tal y como lo ha hecho el movimiento feminista, pero también nos lleva a cuestionar la lógica binaria utilizada por el sistema sexo-género de dos sexos y dos géneros. Cuestionar este binarismo permite pensar en una amplia diversidad de formas de visibilidad sexual y de formas y expresiones de ser mujer o ser hombre, algo más acorde con la diversidad que las personas tenemos. El binarismo “nos escinde, rasga nuestra subjetividad, divide nuestros cuerpos en machiles o hembriles, nuestras identificaciones en masculinas o femeninas, nuestro deseo en heterosexual u homosexual, etc.” (Coll-Planas, 2010).

Cuestionar el determinismo biológico y el binarismo implícito en el sistema sexo-género nos coloca ante un gran reto: articular en la práctica la crítica a la lógica binaria con la necesidad de no invisibilizar las discriminaciones que siguen sufriendo las mujeres en una sociedad articulada de forma sexista. El género es un elemento que sigue estableciendo jerarquías de los hombres respecto a las mujeres y la lucha contra la opresión patriarcal y el androcentrismo tiene que continuar.

Una mirada que desestructure el pensamiento binario es posible en un marco de oposición y lucha contra discriminaciones históricas y estructurales. A partir de este gran bagaje que nos aportan las teorías de género y feminista, las luchas y las reflexiones que tantas personas y organizaciones han llevado a cabo durante años, tocaría repensar el sistema sexo-género para incluir, sin percibirlos como amenazas sino como una riqueza, los retos que plantean las personas LGTBI+ para poder desvelar la discriminación hacia las mujeres y también la discriminación hacia quienes adoptan formas, sentimientos, deseos o comportamientos del género no asignado (Nahia, 2013).

Nuevas miradas sobre el sistema sexo-género abren nuevas y más creativas posibilidades de construcción de propuestas y alianzas, en donde tengan cabida una mayor diversidad de personas.

²⁰ El sistema sexo- género permite conocer un modelo de sociedad en el que se explica cómo la sexualidad biológica se ha traducido en desigualdades entre hombres y mujeres, siendo estas las más desfavorecidas en este proceso. Permite comprender las relaciones de subordinación y dominación que existen entre hombres y mujeres, lo que descarta que sea el sexo en sí mismo la causa de estas desigualdades, sino las posiciones de género socialmente construidas

5.4. LA MIRADA INTERSECCIONAL

En el proceso de diagnóstico se han considerado las realidades LGTBI+ desde una mirada interseccional, la cual ayuda a entender las situaciones concretas de las personas LGTBI+ con respecto a otros organizadores sociales: edad, origen o procedencia cultural, diversidad funcional, acceso a recursos, diversidad de género, etc.

La interseccionalidad no entra en esta lógica sumatoria siendo un enfoque sociológico que propone y examina cómo diferentes categorías de discriminación, construidas social y culturalmente, interactúan en múltiples y simultáneos niveles, contribuyendo con ello a una sistemática desigualdad social. Este enfoque tiene en cuenta que las personas tenemos numerosas identidades (somos mujeres, árabes y lesbianas; hombres, trans y latinoamericano...) que somos un todo y que nuestras vidas es un compendio de muchas facetas de nuestras identidades.

Esta perspectiva sugiere que los clásicos modelos de opresión dentro de la sociedad, tales como los basados en el género (sexismo), racismo/etnicidad, religión (discriminación religiosa), orientación sexual (lesbofobia) o discapacidad, no actúan de forma independiente unos de otros; bien al contrario, estas formas de opresión se interrelacionan creando un sistema de opresión que refleja la "intersección" de múltiples formas de discriminación. Se trata de una mirada compleja que contribuye a evidenciar estrategias de poder, normas sociales naturalizadas y efectos no deseados del activismo o las políticas públicas (Coll-Planas, 2012).

Este concepto es un elemento interesante para la perspectiva de género porque ayuda a entender que la opresión de género está profundamente imbricada con otras situaciones de opresión. Además, la interseccionalidad ayudaría a no formular sujetos en abstracto sino construidos en la práctica política, es decir, según las prácticas y las problemáticas concretas que se quieran abordar construyendo sujetos diferentes, cambiantes y sometidos a permanente revisión.

5.5. EL ACRÓNIMO LGTBI+

El ámbito de la diversidad sexual y de género es complejo y un lugar donde interactúan numerosas personas y sus subjetividades. Constantemente están apareciendo términos y conceptos nuevos y las palabras que en un momento se usan pueden pasar de moda o dejar de emplearse. A lo largo de la historia moderna relativa al colectivo conformado por las personas LGTBI+ han existido muchos acrónimos: H de homosexuales; GL de gais y lesbianas; LGB de lesbianas, gais y bisexuales; LGTTTB de lesbianas, gais, travestis, transexuales, transgénero y bisexuales; LGTTBQ de lesbianas, gais, transexuales, transgénero, bisexuales y queer; LGTBIQ de lesbianas, gais, trans, bisexuales, intersexuales y queer etc. El uso de un acrónimo u otro va a depender de quien o quienes lo empleen y el enfoque ideológico y político que haya detrás.

Tal y como describe el estudio sobre las realidades, necesidades y discursos LGTBI+ en Navarra (INAI/NABI, encargado a la asociación Equilátera en 2017), las personas que conforman el colectivo LGTBI+ pertenecen a una realidad socialmente heterogénea, históricamente cambiante, con significados muy colectivos pero a la vez muy personales, ya que no todas las personas que pudieran estar bajo estas etiquetas adoptan el mismo significado respecto a sus propias vivencias, por lo que definir lo que es LGTBI+, sigue y seguirá siendo objeto de un gran debate social incluso entre las propias personas implicadas.

En la realización del Diagnóstico presente y en coherencia con la diversidad existente se ha asumido un concepto de lo LGTBI+ en su plena acepción, que integraría a:

- Personas lesbianas, gays, bisexuales: personas no heterosexuales cuyos principales intereses emocionales, psicológicos, sociales y sexuales se dirigen a otras personas del mismo género, aunque no estén abiertamente expresados. Además, entendemos que estos intereses no tienen que estar por necesidad ligados entre sí, ni tener necesariamente la misma fuerza en todas las personas. Integraría a aquellas personas que también se definen como: homosexuales, queer (“raritos” en inglés), poliamorosas, maricas, bolleras, disidentes sexuales, etc.
- Personas trans*: personas transexuales, transgéneros, trans, con identidades de género fluidas y creativas, etc. Personas que, en general, han puesto en cuestión el género asignado de nacimiento.
- Personas intersexuales: personas que ponen en cuestión el binarismo de sexos al nacer con sexo ambiguo no fácilmente categorizable como femenino o como masculino.

En el proceso del diagnóstico las personas que han participado han elegido la etiqueta que han querido para autodenominarse. Se entiende y así lo defendemos que los términos apropiados para hacer referencia a una persona en particular no dependen de los ojos de quien la mira; es la persona que lo aplica sobre si misma quien debe decidir cómo nombrarse.

5.6. LAS POLÍTICAS LGTBI+ EN EL MARCO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

Se abordan las realidades del colectivo LGTBI+ desde una mirada feminista, que entiende sus discriminaciones y violencias en relación con el sexismo. Las políticas LGTBI+ deberían constituirse en un paso más en la lucha contra las desigualdades que son fruto del sexismo, los estereotipos de género, la discriminación hacia las mujeres, las violencias, los delitos de odio y cualquier tipo de discriminación derivada de pertenecer al colectivo LGTBI+. Combatir un sistema normativizador y discriminatorio es también luchar para que la Comunidad Foral de Navarra sea un lugar más justo donde todas las personas puedan desarrollarse libremente y en igualdad de oportunidades.

Las políticas de igualdad y las políticas LGTBI+ se dirigen al conjunto de la ciudadanía, porque es importante que todas las personas que viven en la Comunidad Foral de Navarra se sientan interpeladas en el ejercicio del respeto a la diversidad sexual y de género, una cuestión que tiene que ser interpretada como un valor y una riqueza para el conjunto social. Defender y promover esta diversidad es también defender una sociedad más democrática. Estas políticas implican un cambio de mirada que afecta al conjunto de la ciudadanía.

Compartiendo la necesidad de trascender el mismo concepto de género, un fin para el que no se dan todavía las condiciones por el carácter arraigado de la desigualdad de género, por lo que no podemos “eliminar” la categoría que incluye y visibiliza a las mujeres, es necesario seguir trabajando en base a ella y, al mismo tiempo, ir avanzando en la inclusión de identidades diversas y contingentes, aliadas en la resistencia al orden patriarcal, en aras de la diversidad sexual y de género.

VI. EL RETO DE CUANTIFICAR LAS REALIDADES LGTBI+

6.1. EL PROBLEMA DE CUANTIFICAR UN COLECTIVO TRADICIONALMENTE INVISIBLE

La diversidad es nuestra riqueza y una de las certezas a las que nos podemos acoger en nuestra sociedad es que el género y la sexualidad están en constante movimiento y en el mismo las personas podemos colocarnos en una nube de múltiples posibilidades donde se contemple la amplia gama de identidades, expresiones o vivencias que podemos tener respecto a nuestro género y a nuestra sexualidad, ya sean aquellas que cumplen con los estereotipos tradicionales como aquellas que se alejan o no se adscriben a los mismos.

Las personas somos diversas y todas formamos parte de lo que llamamos diversidad sexual y de género²¹, a pesar de ello, es grande el desconocimiento social sobre la realidad LGTBI+ que se tiene y la invisibilidad a la que son sometidas las personas LGTBI+ y que dejan traslucir en sus contestaciones al cuestionario auto administrado en el proceso del diagnóstico.

Es un lugar común decir que las personas LGTBI+ tradicionalmente han sido invisibilizadas en los estudios, informes y estadísticas oficiales realizados, por lo general, con una mirada heteronormativa y no inclusiva²². Una mirada que invisibiliza porque todo lo que ve, lo ve con una perspectiva anclada en la presunción universal de la heterosexualidad (todas las personas de entrada somos heterosexuales) y en la idea de que el género asignado de nacimiento es el que vale y el que te define.

Cuantificar el colectivo LGTBI+, saber cuántas personas LGTBI+ existen respecto a las que no son LGTBI+, es un tema complicado estadísticamente y puede que imposible o faltarle de sentido por diversas razones (dándose algún estudio en el que se ha tratado con acierto de tratar la discriminación por orientación sexual y/o identidad de género desde una perspectiva cuantitativa, como el estudio de la FELGTB de 2013²³):

²¹ Normalmente se tiende a pensar que las personas LGTBI+ son las únicas que forman parte de esta diversidad.

²² La heteronormatividad es un enfoque ideológico que hace referencia a un conjunto de relaciones de poder por medio del cual la sexualidad y el género se normalizan y se reglamentan en nuestra cultura. Las relaciones heterosexuales idealizadas (en pareja, por amor, con hijos/as,...) se institucionalizan, permeando las estructuras sociales, legales, culturales y económicas a través de las cuales se excluye, discrimina y penaliza a las personas con sexualidades o géneros no normativos.

²³ FELGTB, Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales, “Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España”

- Estadísticamente cualquier encuesta sobre sexualidad es fácil que conlleve un sesgo de subjetividad (Halberstam, 2008) porque la “gente no suele ser sincera cuando habla de su propia conducta sexual” y no hay manera de comprobar la veracidad de las respuestas que se dan.
- Esta cuestión nos remite al mismo concepto de sexualidad (Weeks, 1985, 1998) como algo contingente, históricamente cambiante y variable en las trayectorias vitales de las personas, cuyos elementos constitutivos tienen su origen en el cuerpo y en la mente adquiriendo su significado en las relaciones sociales. Los deseos, las fantasías, las emociones, las necesidades sexuales, las identidades, los cuerpos y sus interpretaciones, etc. son difícilmente objetivables y aprehensibles a través de los números.
- A esta dificultad de cuantificar la diversidad sexual se le une, en concreto, la de saber cuántas personas LGTBI+ puede haber respecto a las que no lo son, debido a la estigmatización que supone pertenecer a este colectivo y a los fuertes miedos que todavía tiene el reconocerse como LGTBI+ en los diferentes entornos en los que nos movemos las personas, tal y como demuestra el diagnóstico sobre la situación de igualdad de las personas LGTBI+ en Navarra.

Finalmente, es necesario señalar como la obtención de datos como los relativos a la identidad de género y/o orientación sexual, se ve o puede verse dificultada por la consideración de datos de carácter personal, y las limitaciones al tratamiento de dicha información que establece la legislación al respecto, es decir, la Ley 15/1999 de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal, y su Reglamento (RGPD) que ha entrado en vigor en mayo de 2018.

6.2. CÓMO SE RECOGE LA REALIDAD LGTBI EN LAS ESTADÍSTICAS

Unido a todos los puntos anteriores que ya de por sí presentan serios problemas a las metodologías cuantitativas de las Ciencias Sociales se une el constante sesgo de representatividad que tienen los estudios que se centran en las personas LGTBI+. Una representatividad que se pone en cuestión por la enorme dificultad que tiene la obtención estadística de una muestra de estudio representativa de la población LGTBI+. Una población estructuralmente invisibilizada y condenada al silencio y difícil de localizar por eso mismo. En consecuencia, pocos han sido los estudios que han abordado las realidades LGTBI+ desde un punto de vista cuantitativo, estudios que, si bien tienen el sesgo de representatividad, si se pueden decir son muy significativos respecto a lo que en la actualidad pueden ser las circunstancias y las situaciones en las que se mueven las vidas de las personas LGTBI+. Por significativos estos estudios merecen ser reconocidos y tenidos en cuenta.

Desde un plano formal y haciendo un repaso a las investigaciones publicadas por el Instituto de Estadística de Navarra²⁴ encontramos que no se han introducido variables de diversidad sexual y de género en las investigaciones que se hacen sobre

²⁴ Se han revisado las últimas publicaciones: Encuesta social y de condiciones de vida 2017; ESM Conciliación de vida Laboral y familiar; Censo de población y viviendas 2011. <https://administracionelectronica.navarra.es/GN.InstitutoEstadistica.Web/InformacionEstadistica.aspx?R=1&E=3>

población, ni siquiera cuando se tienen en cuenta los indicadores descriptivos de la situación demográfica de Navarra que pretende proporcionar una información útil para el estudio de la estructura, composición y evolución de la población así como permitir realizar comparaciones temporales y/o entre las distintas zonas y municipios de la Comunidad Foral.

Sin embargo, bien en Navarra o a nivel del Estado Español (donde se mencionan datos relativos a Navarra) cada vez son más los análisis estadísticos que se realizan bien en torno a realidades concretas LGTBI+ como: las parejas homosexuales, el empleo, la infección por el VIH y Sida, las agresiones LGTBI+fóbicas, bullying escolar, etc., o bien en torno a la opinión y actitudes de la población respecto a las personas LGTBI+. Se mencionan, por su importancia, algunos de estos estudios:

- VOCES DE MUJERES EN LA DIVERSIDAD SEXUAL, ENCUESTA, ALDARTE, 2008 <http://www.aldarte.org/comun/imagenes/documentos/libro2-ok-interior.pdf>
- CIS ACTITUDES DE LA JUVENTUD ANTE LA DIVERSIDAD SEXUAL ,2010 http://www.cis.es/cis/opencm/ES/1_encuestas/estudios/ver.jsp?estudio=11984
- DEMOGRAFIA DE LAS PAREJAS HOMOSEXUALES EN ESPAÑA, CLARA CORTINA, 2016 http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_153_011452167344175.pdf
- PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN ESPAÑA, 2013 http://www.cis.es/cis/opencm/ES/1_encuestas/estudios/ver.jsp?estudio=14115
- “JÓVENES Y DIVERSIDAD SEXUAL” 2011 http://www.injuve.es/sites/default/files/Sondeo2010diversidadsexual_resultados.pdf
- LAS PERSONAS LGBT EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO EN ESPAÑA: HACIA ESPACIOS DE TRABAJO INCLUSIVOS CON LA ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), 2017 <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2017/2017LGBTAmbitodelEmpleo.pdf>
- Infección por el VIH y el sida en Navarra, <https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/6DoF511B-FDA8-4D7E-B2EB-DD3A379FE48D/394721/BOL9517.pdf>
- Informe sobre la evolución de los incidentes relacionados con los delitos de odio en España, 2016 <http://www.interior.gob.es/documents/10180/5791067/ESTUDIO+INCIDENTES+DELITOS+DE+ODIO+2016.pdf/c5ef4121-ae02-4368-ac1b-ce5cc7e731c2>
- FELGTB y COGAM, *Estudio sobre la discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España*, Madrid, 2013.
- Acoso escolar (y riesgo de suicidio) por orientación sexual e identidad de género: Fracaso del Sistema Educativo, 2013 <http://www.felgtb.org/rs/2157/d112d6ad-54ec-438b-9358-4483f9e98868/671/filename/informedefensor-17m13.pdf>
- COGAM, *LGBT-fobia en las aulas 2015. ¿Educamos en la diversidad afectivo-sexual?* Madrid: Grupo de Educación de COGAM, 2016.

6.3. ¿ES IMPORTANTE CUANTIFICAR LA REALIDAD LGTBI+?

La Ley Foral 8/2017 incide, a través de sus medidas, en la visibilización estadística de las personas LGTBI+. Todos los ámbitos administrativos reciben el mandato de que tienen que visibilizar en sus informes sobre servicios y atenciones que prestan en los mismos la realidad LGTBI+ de Navarra en todos los niveles. Es importante conocer

las realidades de las personas LGTBI+ en Navarra, al igual que lo es conocer las realidades de otros sectores de población, sobre todo porque este conocimiento incide en una mejor puesta en marcha de políticas sociales.

Se puede decir que no es tan importante cuantificar la realidad LGTBI+ como que esta se tenga en cuenta. Las dificultades antes mencionadas para preguntar directamente sobre conductas sexuales no significan que no haya que preguntar en las situaciones donde sea necesario hacerlo y sabiendo siempre las implicaciones discriminativas que puede tener preguntar directamente sobre la orientación sexual o la identidad de género²⁵.

¿Hay que preguntar siempre la orientación sexual y la identidad de género? probablemente no, entonces ¿cuándo hay que hacerlo? Y ¿cómo hacerlo? Responder a estas preguntas no es fácil y se va a necesitar una reflexión al respecto. En cualquier caso, se pueden establecer unas recomendaciones básicas:

- *No presuponer la heterosexualidad ni el género de las personas:* más que corresponder a las personas mostrar que pertenecen al colectivo LGTBI+ le correspondería a la administración un funcionamiento inclusivo y no heteronormativo.
- *Utilización de un lenguaje inclusivo* (no sexista y no binarista) de forma que la persona que escucha se sienta reconocida de forma positiva en el discurso.
- *Cambios en los formularios* de forma que se reflejen las identidades de género, la conformación de los hogares y/o familias, etc.

²⁵ Por ejemplo: Temas de Salud (reproductiva, ginecología, VIH y otras ITS, Transbide,...) de exclusión social cuando ser LGTBI+ sea el desencadenante de esta exclusión: refugiado, desterrado de la comunidad, expulsado de casa, víctima de una agresión o maltrato,...

VII. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

El diagnóstico institucional que se presenta en este capítulo se desarrolla en dos dimensiones, la primera referente a las políticas LGTBI+ y de diversidad sexual en el **ámbito foral** y la segunda en el **ámbito local**.

Para el desarrollo del primer apartado se ha trabajado con distintos Departamentos del Gobierno de Navarra (especificados de forma más exhaustiva en la nota metodológica), mientras que para el segundo se ha incorporado a este documento actual de diagnóstico la información generada en 2017, procedente del documento del INAI/NABI “Realidades, necesidades y discursos LGTBI+ en Navarra – Estudio de situación de los colectivos y asociaciones LGTBI en la Comunidad Foral de Navarra²⁶”.

7.1. POLÍTICAS LGTBI EN EL ÁMBITO FORAL

En la elaboración de este diagnóstico se ha partido del planteamiento de que la acción institucional –anclada siempre con relación a los mandatos establecidos en el marco normativo- ha de planificar y desarrollar buscando un equilibrio entre las posibilidades de intervención y las necesidades detectadas a nivel social. La idea nuclear reside por tanto en que la acción institucional ha de estar basada en dar respuesta –principalmente- a las necesidades sociales y a las de las propias instituciones (organizativamente, formativamente, etc.) desde las posibilidades reales de intervención y buscando siempre la mejora continua.

Se han realizado entrevistas con diferentes departamentos, organismos y servicios públicos del Gobierno de Navarra: INAI/NABI; Salud; Educación; Derechos Sociales; Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia; Cultura, Deporte y Juventud y Kattalingune, Servicio Público de Atención LGTB del Gobierno de Navarra.

A nivel de contenidos, los aspectos abordados en las entrevistas fueron:

- Actuaciones que se están desarrollando en cada Departamento con el objetivo de fomentar y alcanzar la igualdad social de las personas LGTBI+.
- Necesidades no cubiertas propias del ámbito de acción de cada Departamento respecto al fomento de la igualdad social de las personas LGTBI+, por ámbitos, considerando como mínimo los siguientes: espacio público, educación, ámbito laboral y ocio.

DEPARTAMENTOS Y ORGANISMOS DEL GOBIERNO DE NAVARRA

²⁶ Encargado por INAI/NABI a la asociación Equilátera.

7.1.1. Instituto Navarro de la Igualdad / Nafarroako Berdintasunerako Institutua (INAI/NABI)

Antes de trabajar en torno a los contenidos que el propio INAI/NABI desarrolla es necesario explicar y en cierto modo volver a recordar la ubicación formal en el organigrama institucional de las políticas LGTBI+, así como el sentido y orientación de las mismas desde los mandatos y funciones establecidas.

En el “Acuerdo Programático para el Gobierno de Navarra para la legislatura 2015-2019”, bloque temático 2 de servicios públicos y rescate ciudadano, en el apartado 2.5. referente al ámbito de la igualdad se acuerda “22. *Apostar por la igualdad real de derechos del colectivo LGTBQ. Cumplir y mejorar la Ley Foral 12/2009 de atención integral a las personas transexuales. Aprobar una ley integral contra la LGTBQfobia. Asimismo, se creará un servicio específico para la atención de este colectivo. Desarrollo de programas educativos, sociales y culturales que luchen contra la LGTBQfobia, de manera transversal y en todas las instituciones*”.

De este modo el Decreto Foral 240/2015 (BON 9 octubre 2015) por el que se aprueban los Estatutos del INAI, incluyen como ámbito competencial propio el impulso de las políticas LGTBI, estableciendo en su artículo 20 “Subdirección de Promoción y Gestión” y su artículo 22 “Sección de Información, Sensibilización y Participación Social”, respectivamente, las siguientes funciones:

“c) Impulsar y promover la igualdad real de derechos del colectivo LGTB y el desarrollo de medidas de atención específicas para superar la discriminación de género que afecta a este colectivo vulnerable a la desigualdad de género.

d) Impulsar y colaborar en acciones de sensibilización en los ámbitos educativo, social y cultural que luchen contra el sexismo y la discriminación de las mujeres y el colectivo LGTB, de manera transversal y en todas las Instituciones”.

Finalmente, señalar que es bajo esta Sección de Información, Sensibilización y Participación Social donde se crea el Negociado de Igualdad LGTBI, mediante la Orden Foral 8/2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica del Organismo Autónomo Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua a nivel de Negociados.

El análisis desarrollado por el INAI/NABI se transmite en las siguientes líneas. La primera idea que se quiere reforzar es que el Acuerdo Programático marca claramente los mandatos en relación a impulsar la igualdad real de derechos del colectivo LGTBI+, cumplir y mejorar la Ley Foral 12/2009 de atención integral a las personas transexuales²⁷, aprobar lo que será la Ley foral 8/2017 y crear un servicio de atención específico, que se concreta en Kattalingune, Servicio Público de Atención LGTBI+ del Gobierno de Navarra (que se especifica en apartado más adelante).

²⁷ Ley derogada tras la aprobación de la Ley Foral 8/2017

Como ya se ha descrito anteriormente, con el actual Gobierno navarro, se recupera el Instituto como organismo autónomo con competencias exclusivas en igualdad, (anteriormente compartidas entre familia e igualdad), y cambia de ubicación desde el Departamento de Políticas Sociales al Departamento de Relaciones Ciudadanas e Institucionales, un departamento de nueva creación y definido como un departamento de políticas transversales donde están todas las políticas que de alguna forma tienen que impregnar el resto de políticas públicas que se están desarrollando. El Decreto Foral 240/2015²⁸ por el que se aprueban los estatutos del INAI/NABI incluye como ámbito competencial el impulso de las políticas LGTBI por el Instituto.

Desde el INAI/NABI se hace una defensa de la inclusión de las políticas LGTBI+ en igualdad, planteando que la desigualdad de género –que las mujeres viven de forma estructural- también afecta a otras personas que cuestionan el propio sistema patriarcal, como los hombres que no cumplen con los mandatos prototípicos de la masculinidad hegemónica o las personas que de un modo u otro cuestionan el sistema binario sexo-género y que tienen un planteamiento de la diversidad sexual, de género y sexo-afectiva mucho más amplio. Por otro lado, desde el INAI/NABI también se plantea que es necesario tener en cuenta que dentro de lo que denominamos el colectivo LGTBI, la mitad son mujeres (lesbianas, trans, bisexuales, intersexuales...). En definitiva se entiende que se parte de un origen común de desigualdad que es el patriarcado que ejerce presión y discrimina a las personas que no cumplen con sus mandatos normativos (correlación binaria sexo-género, heterosexualidad, etc.).

Sobre dónde colocar las políticas LGTBI+ existe en la actualidad mucho debate, las posturas que colocan estas políticas en Igualdad no son seguidas al cien por cien ni por los colectivos feministas ni por los colectivos LGTBI+²⁹. Para INAI/NABI no existe conflicto al respecto, el Gobierno navarro ha hecho una apuesta clara en este sentido ya que se entiende que colocar estas políticas en Igualdad es una manera de asegurar que las mismas impregnen el resto de departamentos navarros, transversalizándose, además de darles presencia en el terreno político. De este modo se entiende que puede garantizarse la presencia de las políticas LGTBI+ y de diversidad sexo-genérica en las políticas de Gobierno.

Por otro lado, se plantea la cuestión de que hay una parte del colectivo LGTBI+ que no quiere estar ubicado orgánicamente bajo el paraguas del INAI/NABI³⁰, cuestión que puede comprenderse desde el propio INAI/NABI ya que entiende que tratándose de un colectivo históricamente invisibilizado y discriminado quiera ocupar un espacio autónomo.

²⁸ <http://www.lexnavarra.navarra.es/detalle.asp?r=36585>

²⁹ Desirak Plazara! Diagnóstico sobre las realidades de la población LGTBI en Vitoria/Gasteiz ofrece un buen resumen de las claves de este debate. <https://www.vitoria-gasteiz.org/docs/wb021/contenidosEstaticos/adjuntos/es/95/11/79511.pdf>

³⁰ Más adelante en la descripción del servicio Kattalingune se expone este punto.

En cualquier caso el contexto actual –definido por el acuerdo programático, los elementos acordados en el Parlamento y los propios estatutos del INAI/NABI, ubica el Negociado de Igualdad LGTBI en el Instituto, que, por otro lado es consciente de la necesidad de más recursos tanto para el Negociado, como para el Instituto, dimensionando en este caso los recursos del propio Organismo.

Existen también otras voces desde los colectivos LGTBI+ que centran el conflicto en el binarismo de género que consideran que permea el funcionamiento del INAI/NABI³¹, algo que no se comparte en un sentido categórico. Ya que el propio INAI/NABI entiende la necesidad de trascender el mismo concepto de género, que si bien ha de ser un fin, en el momento y contextos actuales no se dan todavía las condiciones por el carácter arraigado de la desigualdad de género, para “eliminar” la categoría que incluye y visibiliza a las mujeres, reivindicando la necesidad de seguir trabajando en base a ella y, al mismo tiempo, ir avanzando en la diversidad sexual y de género.

La Ley Foral 8/2017 -que plantea grandes retos por la concreción de acciones que tiene en todos los ámbitos administrativos- se significa como el elemento final de un proceso que nace del empuje y la reivindicación del movimiento LGTBI+- establece la realización de un plan de acción para su desarrollo. En este contexto INAI/NABI licitó, en abril de 2018, el contrato para la realización técnica de este plan y de un diagnóstico de la situación de igualdad social de las personas LGTBI+ en Navarra. En la actualidad hay un equipo técnico trabajando en el diagnóstico y el plan de acción.

El diagnóstico que se plantea el INAI/NABI se significa como un diagnóstico a modo de fotografía que permita ver de qué realidades estamos hablando y, sobre todo, ayude a detectar qué áreas, qué ámbitos de acción hay que ir enfocando desde las políticas públicas para dar respuestas a las necesidades sociales.

Respecto al Plan de Acción de desarrollo de la ley el INAI/NABI destaca la necesidad de desarrollar un plan de acción que realmente recoja las propias demandas del colectivo y de las personas LGTBI+ que están incluidas en la ley y recoja lo que podamos complementar con el diagnóstico. La visión respecto al plan de acción es la de un plan muy concreto que marque las directrices que van a seguir las políticas, pero a la vez de carácter pragmático, de modo que dibuje un panorama para la acción viable.

Otra de las ideas fuerza planteada desde el INAI/NABI es que el recorrido en torno al diseño y desarrollo de políticas LGTBI+ es anterior a la aprobación de la Ley Foral 8/2017, entendiéndose igualmente que es también evidente que esta ley ha venido a enmarcar, apoyar y dar lógica global a las políticas LGTBI+, marcando además el objetivo de transversalizar las políticas LGTBI en la acción institucional del Gobierno de Navarra, tarea que se entiende que se encuentra –en términos generales- en un momento incipiente y que se significa como compleja.

³¹ Este planteamiento se puede revisar en el estudio sobre Realidades, necesidades y discursos LGTBI. Estudio de situación de los colectivos y asociaciones LGTBI en la Comunidad Foral de Navarra, INAI/NABI, 2017

A este respecto, y desde una primera valoración sobre la situación de las políticas LGTBI+ en la administración, el INAI/NABI reconoce que hay departamentos como educación y salud en los que las políticas LGTBI son más evidentes, y en las que se han ido trabajando³² estos años, mientras que en otros es un ámbito de trabajo que está “entrando” en el momento actual.

Resumiendo, las políticas LGTBI+ impulsadas por el INAI/NABI en la legislatura 2015-2019³³, y por el resto de Departamentos, abarcan la creación y articulación de distintos tipos de servicios, protocolos, unidades de atención, órganos de coordinación, etc.:

- Impulso de la creación de *Kattalingune*, servicio especializado de atención al colectivo LGTBI en el primer semestre de 2016, iniciándose el servicio en agosto de ese mismo año.
- Creación de la *Comisión de Atención a la Transexualidad* para dar impulso al tema trans (junio de 2016). Se aborda la realización de la Guía para el acompañamiento y la atención a las personas transexuales en Navarra (INAI/NABI, 2018).
- En este contexto y también en 2016 se diseña el *Protocolo educativo ante casos de transexualidad por el departamento de Educación*.
- Creación del *Negociado de Igualdad LGTBI* mediante la Orden Foral 8/2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica del Organismo Autónomo Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua a nivel de Negociados.
- El departamento de salud crea *TRANSBIDE* como unidad de referencia para la atención de personas transexuales, transgénero e intersexuales, mediante la Orden Foral 16E/2018, de 15 de enero, del consejero de salud, por la que se organiza la atención sanitaria a personas transexuales, transgénero e intersexuales.
- *La atención a la diversidad sexual y de género*: programa SKOLAE de coeducación, programa Laguntza de prevención y actuación ante el acoso escolar.
- *Recurso del Estado a la Ley Foral 8/2017* en el que se trabaja de forma coordinada con otros organismos para preparar la defensa jurídica de la ley.
- *Consejo navarro LGTBI+*³⁴. Se realizó una consulta pública previa sobre un proyecto de Decreto Foral para la creación del Consejo Navarro LGTBI+, expuesto a información pública desde el 31 de agosto hasta el 21 de septiembre de 2017. Posteriormente se está trabajando en el borrador de Orden Foral para proceder al proceso participado con los colectivos LGTBI y la consulta pública en Portal Abierto de Gobierno de Navarra.

³² Las políticas desarrolladas por estos departamentos se describen más adelante.

³³ Información más completa en

http://www.navarra.es/home_es/Temas/Igualdad+de+genero/Igualdad+Social+LGTBI/

³⁴ <https://gobiernoabierto.navarra.es/es/participacion/procesos/consulta-publica-previa-sobre-un-proyecto-decreto-foral-para-creacion-del>

- Destacar también la *Comisión Interdepartamental de Igualdad*, creada en abril de 2017, y presidida por la Presidenta del Gobierno de Navarra donde se abordan todas las políticas impulsadas desde el INAI/NABI.
- En 2017, se crea un *Grupo de Trabajo Interdepartamental para el Desarrollo de la Ley Foral 8/2017*, que también participa en el proceso de diagnóstico y el de definición del Plan de Acción de Desarrollo de esta ley.
- Finalmente, señalar las campañas de sensibilización y otras acciones desarrolladas como la *Campaña 17 mayo contra la LGTBIfobia* (Primera declaración institucional) y la Campaña “Somos igual de diferentes”, campaña 28-J de 2018³⁵.

7.1.2. Departamento de SALUD

La Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+ establece para el ámbito de salud las siguientes medidas:

- Las contempladas en el Artículo 14 y que tienen que ver con la Protección del derecho a la salud física, mental, sexual y reproductiva.
- Las contempladas en el Artículo 15 referidas al Protocolo de atención integral a personas transexuales y transgénero.
- Las contempladas en el Artículo 16 sobre las Estadísticas y tratamiento de datos en el sistema sanitario público de Navarra.
- Las contempladas en el Artículo 17 en relación al Protocolo de atención integral a personas intersexuales.
- Las contempladas en el Artículo 18 relativas a la *Atención sanitaria en el ámbito reproductivo y genital de las personas LGTBI+*.
- Las contempladas en el Artículo 19 relativas a la *Formación del personal sanitario*.
- Las contempladas en el Artículo 20 en relación a las *Campañas de prevención de enfermedades de transmisión sexual*.
- Las contempladas en el Artículo 21 relativas al *Consentimiento* de las personas en materia de salud en la Comunidad Foral de Navarra.
- Los mecanismos que se exponen en el Artículo 22 Relativos a la Documentación administrativa y los formularios médicos.

Se establece además una Disposición transitoria primera de Medidas en el ámbito sanitario:

- 1. Sin perjuicio de que se implementen previa y progresivamente las medidas relativas al ámbito sanitario recogidas en la presente ley foral, se tendrán en consideración las actuaciones sanitarias y plazos previstos que se recogen en el Decreto Foral 103/2016, de 16 de noviembre, por el que se establece la

35

https://www.navarra.es/home_es/Actualidad/Sala+de+prensa/Noticias/2018/06/22/Campana+orgullo+LGTBI.htm

ordenación de las prestaciones sanitarias en materia de salud sexual y reproductiva, implementando todo ello de manera coherente

- 2. Los protocolos de atención a personas transexuales e intersexuales se implementarán en el plazo máximo de seis meses.

Actuaciones que se están desarrollando en el Departamento de Salud con el objetivo de fomentar y alcanzar la igualdad social de las personas LGTBI+.

Tanto para las personas adultas como para menores LGTBI+ hay servicios claves tanto generales como específicos que atienden la salud general y la salud sexual y reproductiva. Las puertas de acogida y asesoramiento son: los Centros de Atención Primaria, los Centros de Salud Sexual y Reproductiva (CASSYR) y la unidad TRANSBIDE³⁶.

De forma complementaria a la Ley Foral 8/2017, otras normativas hacen posible el cambio y una atención que considere al colectivo LGTBI+ de forma más específica: Por un lado, el Decreto Foral 103/2016 de 16 de noviembre, por el que se establece la ordenación de las prestaciones sanitarias en materia de salud sexual y reproductiva. Esto se considera muy importante ya que con este decreto puede verse y comenzar a concretarse la visión de modificar elementos hasta este momento no planteados. Y por otro lado la Orden Foral 16E/2108 de 15 de enero del Consejero de Salud por la que se organiza la atención sanitaria a personas transexuales, transgénero e intersexuales.

Estas normativas están facilitando el cumplimiento de las medidas de la Ley Foral 8/2017 consideradas para salud, en especial las que abordan la situación de las personas transexuales y transgénero y la salud sexual y reproductiva.

La Ley Foral 8/2017 dispone la creación de una unidad de referencia especializada en salud en materia de transexualidad, transgénero e intersexualidad.

En la Orden Foral 16E/2018, de 15 de enero, del Consejero de salud se crea TRANSBIDE como tal unidad técnica multidisciplinar de referencia. La sitúa en el CASSYR de Txantrea-Andraize y depende del Complejo Hospitalario de Navarra. Se dirige a las personas transexuales, transgéneros e intersexuales de cualquier edad y a sus personas allegadas³⁷ de toda la Comunidad de Navarra. Atiende a personas que lo solicitan a petición propia o bien mediante la derivación por profesionales de salud desde todos los puntos de la red sanitaria de Navarra o de otros servicios y asociaciones LGTBI+.

³⁶ En la *Guía para el acompañamiento y la atención a las personas transexuales en Navarra* (INAI/NABI, 2018) se aporta información sobre dónde ir, definición de los servicios y recursos y las páginas web de referencia de los centros sanitarios en Navarra. https://www.navarra.es/home_es/Temas/Igualdad+de+genero/Publicaciones/

³⁷ En la *Guía para el acompañamiento y la atención a las personas transexuales en Navarra* (INAI/NABI, 2018) se ofrece más información sobre el servicio: acciones, enfoque de trabajo y coordinación con otros Departamentos del Gobierno, servicios LGTBI+ (Harrotu y Kattalingune) y asociaciones LGTBI+ https://www.navarra.es/home_es/Temas/Igualdad+de+genero/Publicaciones/

Salud ha querido hacer constar de forma expresa en la Orden Foral su intención de que el acceso a Transbide pueda ser solicitado directamente por cualquier persona o entidad que lo requiera.

La atención en TRANSBIDE se orienta de forma diferente a como se venía haciendo. Se reconoce la transexualidad como una condición humana y no como una patología y la atención en salud busca facilitar aquellos aspectos o tratamientos que se necesiten.

TRANSBIDE ofrece la atención a las personas transexuales, transgéneros e intersexuales con un enfoque diferente basado en la escucha activa y afectiva, el respeto, el dialogo, la confidencialidad y sobre todo basado en la libre autodeterminación de la identidad sexual o de género no pudiendo tratarse la realidad transexual, transgénero o intersexual como una patología tal como establece la Ley Foral 8/2017.

La Ley Foral 8/2017 ha modificado y fortalecido junto al Decreto Foral 103/2016, de 16 de noviembre, por el que se establece la ordenación de las prestaciones sanitarias en materia de salud sexual y reproductiva³⁸ el acceso desde la sanidad pública a la reproducción asistida de mujeres sin pareja y para mujeres con pareja femenina.

El tratamiento con el que se aborda en el servicio de fertilidad de SNS-Osasunbidea a las parejas de mujeres y a mujeres sin pareja se valora de forma muy positiva, tomando en consideración las valoraciones de usuarias y el reconocimiento de profesionales.

Dentro de otros apoyos al colectivo LGTBI+ hay que señalar también que se está desarrollando una campaña de sensibilización y prevención de ITS para toda la población con aspectos específicos de vacunación para personas con prácticas de riesgo.

El departamento de Salud forma parte de la Comisión de Atención a la Transexualidad y ha participado en la elaboración de la Guía para el acompañamiento y la atención a las personas transexuales en Navarra. También forma parte del Grupo de Trabajo Interdepartamental para el Desarrollo de la Ley Foral 8/2017.

Necesidades no cubiertas respecto al fomento de la igualdad social de las personas LGTBI+

Un reto que tienen en este ámbito de la salud, es formar a las personas profesionales de educación que trabajan en el mismo. Para ello se trabaja con el

³⁸ Este decreto aprobado en noviembre de 2016 es un elemento clave desde el que incidir en la diversidad sexual y la no discriminación de las personas LGTBI+ al contar entre sus objetivos “promover el reconocimiento y la aceptación de la diversidad e identidad sexual auto-percibida y prevenir la homofobia y la transfobia”.

Departamento de Educación a través del programa de coeducación SKOLAE (descrito más adelante).

Con relación al servicio TRANSBIDE –que lleva ocho meses de funcionamiento a 1 de octubre de 2018 se menciona en la entrevista la importancia de revisar las necesidades , espacios y horas de dedicación específica de sus profesionales en relación a :

- Necesidad de ampliar el horario de la atención de consultas.
 - Por los requerimientos de atención personalizada en formatos individual y familiar que garantice un acompañamiento y asesoramiento en función de la amplia diversidad de demandas
 - Y para asegurar los seguimientos cuando sea necesario.
- Ampliar del tiempo para organizar y coordinar el servicio.
- Asignar tiempo para diseñar e implementar los protocolos.
- Tras 8 meses de funcionamiento se considera muy importante plantear agrupar el trabajo de todo el equipo en un espacio común de manera que se facilite y agilice la coordinación de todas las profesionales para una mejor atención a las personas usuarias. Esta propuesta que se ve prioritaria, requiere de un espacio mayor al actualmente disponible para consultas y despachos.

Otros retos:

- Consolidar que la misión y valor de TRANSBIDE sea en todo momento garantizar el bienestar de las personas atendidas. Para ello se plantea la atención de éstas respetando y acompañando sus procesos individuales como es la intención de la Ley Foral (8/2017).
- Otro reto es el reconocimiento del nombre sentido en todos los ámbitos y los documentos incluida la historia clínica y la tarjeta sanitaria.
- En último lugar, se plantea la necesidad de tener en cuenta a las personas LGTBI+ en las estadísticas de Osasunbidea, cuestión que hasta la fecha y en términos generales no se está teniendo en cuenta.

7.1.3. Departamento de EDUCACION

La Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+ establece para el ámbito de la educación las siguientes medidas:

- Las contempladas en el artículo 26 en relación al Deber de intervención en cuestiones de orientación sexual e identidad de género.
- Las contempladas en el artículo 27 relativas a los Planes y contenidos educativos con el objeto de que los mismos recojan el aprendizaje de una sexualidad respetuosa con la diversidad.
- Las contempladas en el artículo 28 en relación Acciones de formación y divulgación en el ámbito de la educación.
- Las contempladas en el artículo 29 que recogen el *Protocolo de actuación ante comportamientos y actitudes discriminatorias por homofobia, lesbofobia, bifobia y/o transfobia.*
- Las contempladas en el artículo 30 en relación a la Educación Universitaria.

Se establece además una Disposición transitoria segunda de medidas en el ámbito educativo:

- Sin perjuicio de que se implementen previa y progresivamente las medidas relativas al ámbito educativo recogidas en la presente ley foral, se tendrán en consideración las actuaciones educativas y plazos previstos que se recogen en el Decreto Foral 103/2016, de 16 de noviembre, por el que se establece la ordenación de las prestaciones sanitarias en materia de salud sexual y reproductiva, implementando todo ello de manera coherente, con el plazo máximo de un curso escolar para el desarrollo de estas medidas, que se implementarán al completo para el curso 2018-2019.

Actuaciones que se están desarrollando en el Departamento de Educación - Dirección General de Educación (competencias relativas a las enseñanzas no universitarias) con el objetivo de fomentar y alcanzar la igualdad social de las personas LGTBI+.

Las actuaciones que se están realizando tienen que ver con el cumplimiento de los artículos 26, 27, 28 y 29 de la Ley Foral 8/2017.

- **Cumplimiento del artículo 26: Deber de Intervención.**

El Departamento de Educación a través de su propia estructura, crea la Sección de Igualdad y Convivencia, con el que se da respuesta al compromiso con la intervención y apoyo educativo en casos de alumnado LGTBI+ que se asume desde el Negociado de la Asesoría de Convivencia. Esta asesoría responde a cualquier demanda de los centros, las familias o el alumnado en cuestiones de identidad sexual y las necesidades derivadas de ello.

En este ámbito se destaca:

- *El Protocolo Educativo ante casos de Transexualidad:*

En este marco el Departamento de Educación aprobó el año 2017 el Protocolo Educativo para casos de transexualidad que establece los pasos a seguir en cuanto a formación e información de toda la comunidad escolar, atención al alumnado y a sus familias, así como la derivación en caso necesario a los servicios públicos de apoyo disponibles. Para este asesoramiento, se cuenta con el apoyo de un docente experto en sexología.

Los centros escolares garantizan el trato igualitario, el respeto por la identidad sentida, la asignación de un nuevo nombre, uso de baños y vestuarios según el sexo sentido, etc. De forma que se garantice la protección y el trato igualitario del menor o la menor en situación de transexualidad o cualquier otra situación derivada de su identidad u orientación sexual.

En 2017 se han atendido 10 solicitudes de intervención en casos de alumnado en situación de transexualidad. En 2018 se han atendido 15 demandas de atención con intervenciones de atención directa, de formación al alumnado, profesorado, familias y personal de servicios. Este año 2018 está prevista la evaluación de este protocolo a partir de la cual se introducirán las mejoras identificadas durante su primer año de aplicación.

- *Coordinación y Participación en la Comisión de Transexualidad*

El departamento de Educación a través de la Jefatura de la Sección de Igualdad y convivencia participa en la Comisión de Transexualidad coordinada por el Instituto Navarro para la Igualdad (INAI/NABI). En esta comisión se ha elaborado y publicado la *Guía para el acompañamiento y la atención a las personas transexuales en Navarra* y en la que se recogen todas las alternativas de atención y recursos al servicio de las necesidades de las “personas trans” y en general LGTBI+. Es en esta Comisión, y desde la Unidad de Igualdad donde se establecen los mecanismos de coordinación con el INAI/NABI y con el órgano responsable de políticas LGTBI+ del Gobierno de Navarra.

- *Participación en el Grupo de Trabajo Interdepartamental para el desarrollo de la Ley 8/2017.*

El Departamento de Educación-Dirección General de Educación participa en este grupo para el seguimiento de las acciones incluidas en el Plan de Acción.

- **Cumplimiento del artículo 27: Planes y contenidos educativos**

El compromiso con la prevención de la violencia y el aprendizaje de una sexualidad respetuosa con la diversidad se realiza a través del Negociado de Coeducación y el desarrollo del Plan de coeducación. En el curso 2016-2017 se elaboró el Plan de Coeducación 2017-2021 para los centros y las comunidades educativas de Navarra. Se trata de una herramienta para trabajar la coeducación y el aprendizaje de la igualdad a lo largo de todas las etapas del sistema educativo, de forma integrada en el currículo educativo de forma transversal y a cargo del profesorado. Este Plan forma parte de los compromisos sectoriales que el Departamento de Educación asume a través de su Unidad de Igualdad en colaboración con el INAI/NABI.

Este Plan propone un itinerario coeducativo de aprendizaje con objetivos y pautas concretas para todas las etapas educativas, desde 0-3 años hasta 18-20 años para todos los centros sostenidos con fondos públicos. A partir de este itinerario, nace el *Programa SKOLAE Berdin Bidean/Creciendo en igualdad*, para integrar la coeducación de forma sistemática, progresiva y organizada en todo el sistema educativo de Navarra.

SKOLAE nace con el objetivo de acompañar a cada comunidad escolar como facilitadora del proceso de aprendizaje de niñas y niños desde que nacen y durante

todas las etapas de su educación en la adquisición de las competencias necesarias que les permitan vivir en igualdad, la vida que cada cual elija y decida vivir. Se crea con vocación de ser una pieza clave del sistema educativo de Navarra, integrado y visible en el trabajo docente, garantía de cambios profundos y duraderos. SKOLAE integra un plan de acción, un amplio plan de formación y asesoramiento individualizado con orientaciones didácticas para su aplicación en las aulas para todas las edades y el compromiso de coordinar la diversidad de agentes locales para llegar más allá de las aulas, a las familias y al entorno cercano del alumnado. *Es un plan que se articula en torno a la capacitación y especialización del profesorado en primer término como una forma de garantizar la introducción de nuevos contenidos coeducativos en el centro de la educación escolar.*

SKOLAE se articula en torno a diversos conceptos que recorren de forma transversal todo el itinerario; a) la prevención de las violencias contra las mujeres y las niñas, b) la visibilidad de las mujeres y sus aportaciones, c) **el respeto por las identidades, las culturas, las sexualidades y su diversidad**, d) la participación social y el compromiso compartido de hacer realidad la igualdad.

Este Programa se despliega en dos fases diferenciadas: *una primera fase piloto* durante el curso escolar 2017-2018, en la que se está implantando el itinerario en 16 centros escolares, una muestra de todas las etapas educativas no universitarias, diversos modelos lingüísticos y zonas de Navarra. Y *una segunda fase de generalización*, que se estima en tres cursos escolares 2018-2019, 2019-2020 y 2020-2021, para todos los centros de Navarra, en una progresión aproximada de 100 centros cada año, de forma que todos los centros tengan la oportunidad de acceder a la formación, capacitación y asesoramiento para su implantación.

Durante el Curso 2018-2019 se desarrollará la primera fase de generalización del Programa SKOLAE: Implantación en 100 centros escolares públicos y concertados de Navarra

- **Cumplimiento del artículo 28: Acciones y divulgación en el ámbito de la Educación**

SKOLAE crea a través de un itinerario diverso, el marco de referencia para gestionar y concretar la intervención y el compromiso con la coeducación en cada centro. Establece una progresión pautada de contenidos y experiencias de aprendizaje personales y grupales a lo largo de todo el proceso educativo. Este itinerario se estructura alrededor de 4 aprendizajes, diseñados para que el alumnado desarrolle 4 grandes bloques de competencias:

APRENDIZAJES	COMPETENCIAS
CRÍTICA Y RESPONSABILIDAD FRENTE A LA DESIGUALDAD	<i>Identificar y analizar las desigualdades de género existentes y responsabilizarse para enfrentarse a ellas y transformarlas.</i>
AUTONOMÍA, CUIDADOS INDEPENDENCIA PERSONAL E	<i>Asumir los trabajos de cuidado y del empleo como base para la autonomía y la independencia en proyectos de vida igualitarios.</i>
LIDERAZGO, EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN SOCIAL Y	<i>Reconocer la capacidad propia para tomar decisiones e impulsar la actuación conjunta en la consecución de objetivos comunes.</i>
SEXUALIDAD Y BUEN TRATO	<i>Conocer y aceptar la capacidad personal para expresar y establecer relaciones afectivas, sexuales y de convivencia favorecedoras del respeto y el crecimiento personal en igualdad.</i>

Además de por etapas académicas, los contenidos del itinerario se han estructurado y desplegado alrededor de tres ámbitos: ámbito personal, ámbito de las relaciones y el ámbito social. Cada uno de los ejes, en cada uno de los ámbitos despliega objetivos y contenidos educativos, asociados a contenidos de formación y a orientaciones didácticas para su aplicación en las aulas.

Se detalla el eje relacionado con la sexualidad y buen trato:

El objetivo de este eje es lograr que al término de la Educación Secundaria Obligatoria las y los adolescentes, tengan los recursos necesarios para construir modelos afectivo-sexuales en los que resulten atractivas las relaciones igualitarias, basadas en el buen trato y el respeto a todas las orientaciones y las opciones personales. Las claves de género del eje 4 son:

- La afectividad desde una perspectiva de género
- Identidad sexual, identidad de género y orientación sexual: La diversidad afectivo-sexual supone hablar de múltiples sexualidades, cada una de ellas atravesada por elementos como el sexo biológico, la identidad y la expresión de género y la orientación del deseo.
- LGBTIfobias
- Los cánones de belleza
- El amor romántico como construcción social
- La violencia contra las mujeres

Objetivos del eje referidos a la diversidad afectivo-sexual

- Reconocerse como niña o niño, asumiendo positivamente su identidad sexual, libre de elementos de género discriminatorios y favoreciendo la comprensión de las diferentes formas de expresarnos como mujeres y como hombres, en cuanto a gustos, pudiendo tener unas veces los mismos gustos, preferencias, cualidades y otras diferentes, sin perder nuestra identidad
- Desarrollar capacidades que faciliten la expresión de ideas, sentimientos, afectos y deseos propios; la comprensión, el respeto, la aceptación y el rechazo de las demás personas; tener vivencias afectivo-sexuales positivas, responsables y saludables.
- diferentes modelos de convivencia familiar, la gran diversidad existente en los procesos relacionados con la maternidad y la paternidad.

A partir de estos objetivos SKOLAE desarrolla contenidos de aprendizaje para cada etapa. Su Plan de formación se ha elaborado para garantizar la capacitación del profesorado, especialmente las personas tutoras que tendrán la obligación de aplicar en sus aulas, los diversos temas propuestos y trabajos con el alumnado para el cumplimiento de estos objetivos, *“Estamos hablando de un cambio profundo para que los niños y las niñas aprendan igualdad, entonces hay que enfocarlo de otra forma, hay que meterlo cada cual desde su asignatura. Pero fundamentalmente el cambio se produce a nivel individual del profesorado formado para intervenir en sus ámbitos de experiencia.”* (Entrevista Departamento de Educación)

El Programa incorpora más de 200 orientaciones educativas, en euskera y castellano, para su aplicación en las aulas, cuidadosamente organizadas por edades, temas y ámbitos de forma que se puedan aplicar garantizando aprendizajes progresivos y sistemáticos.

En cuestiones relativas a la diversidad sexual, las identidades, las relaciones y la orientación afectivo-sexual SKOLAE dispone de materiales específicos desde 0-3 hasta bachillerato que permitirán que sea desde el sistema escolar desde donde se promuevan los necesarios cambios que garanticen la eliminación de prejuicios, el trato igualitario, la atención y la no discriminación por motivos de identidad, orientación sexual, etc.

Además, se está trabajando con el Departamento de Salud para el desarrollo y aplicación del Decreto Foral 103/2016, de 16 de noviembre, por el que se establece la ordenación de las prestaciones sanitarias en materia de salud sexual y reproductiva, con relación al artículo 7 de *“formación en salud sexual y reproductiva en el sistema educativo”*.

- **Cumplimiento del artículo 29. Protocolo de actuación ante comportamientos y actitudes discriminatorias por homofobia, lesbofobia, bifobia y/o transfobia**

En casos de acoso entre iguales se interviene desde la Asesoría de Convivencia poniendo en marcha el protocolo de acoso en coordinación con la Comisión de Convivencia de los centros escolares. Se plantea que la cuestión del acoso por LGTBIfobia se aborda en cuanto a convivencia como un tema más, recordando que

el programa Laguntza incorpora el respeto por las diversidades, y los LGTBI+ es una causa más de desigualdad motivadora de posible caso. El programa Laguntza previene e interviene ante el acoso escolar, facilitando prevenir, diagnosticar, reducir o eliminar las situaciones de acoso u ciber-acoso. Desarrolla formación al profesorado, asesoramiento en la implementación del programa y metodología de prevención e intervención. Además, propone un protocolo de actuación ante las sospechas de acoso. Se destaca como precisamente a raíz de este programa se está empezando a conocer y evidenciar que muchos de los casos de acoso escolar tienen que ver con la identidad sexual y la orientación del deseo. En casos de trato discriminatorio al alumnado por parte del personal docente o al personal docente se interviene desde la Inspección Educativa, desde Recursos Humanos o bien desde Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a la aplicación de medidas preventivas, cautelares, etc.

Necesidades no cubiertas respecto al fomento de la igualdad social de las personas LGTBI+

Una de las primeras necesidades que se detectan desde el Departamento de Educación está relacionada con la evaluación del protocolo educativo ante casos de transexualidad. Se plantea que de esta evaluación tendrían que salir medidas de mejora para ampliar el alumnado atendido, así como a las distintas necesidades que vayan expresándose.

Otra necesidad se refiere a la elaboración y posterior difusión de materiales informativos y divulgativos (también de sensibilización) para el alumnado y concretamente en referencia a un folleto que explique las siglas LGTBI+, y que hable de estas realidades, desde un lenguaje accesible para las personas más jóvenes. Podría tratarse de un material complementario a la Guía para el acompañamiento y la atención a las personas transexuales en Navarra editada por el INAI/NABI (mayo 2018) y dirigida al profesorado.

Como en el Departamento de Salud, el de Educación también plantea una necesidad muy clara de tiempo para desarrollar y consolidar el trabajo que se está haciendo, por ejemplo, en el marco del programa de coeducación SKOLAE.

La coordinación entre departamentos administrativos también se ve fundamental para que las acciones de formación al profesorado, alumnado, familias y otros como monitorado de tiempo libre no estén dispersas y se coordinen y/o unifiquen en un solo ente.

7.1.4. Departamento de DERECHOS SOCIALES

La Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+ establece para el ámbito de los derechos sociales las siguientes medidas:

Medidas en el ámbito de los derechos sociales

- Las contenidas en el artículo 13 de apoyo y protección a colectivos vulnerables
- Las contenidas en el artículo 23 de protección de la diversidad familiar
- Las contenidas en el artículo 24 de adopción y acogimiento familiar.
- Las contenidas en el artículo 25 de violencia en el ámbito familiar.

Medidas en el ámbito de la cooperación internacional al desarrollo

- Las contenidas en el artículo 36 de medidas en el ámbito de la Cooperación Internacional al Desarrollo.

Actuaciones que se están desarrollando en el Departamento de Derechos Sociales con el objetivo de fomentar y alcanzar la igualdad social de las personas LGTBI+.

En primer lugar es necesario señalar cuáles son las competencias, entre otras, que se asignan a la Dirección General de Inclusión y Protección Social (en adelante DGIPS) en base al Decreto Foral 128/2015, que establece la estructura orgánica de la Vicepresidencia de Derechos Sociales

- a) Desarrollo e implantación de los programas de protección y atención contemplados en la Ley Foral 15/2006 de Servicios Sociales, en coordinación con las entidades locales que gestionan los servicios sociales de base.
- b) Favorecer la inclusión sociolaboral de las personas más vulnerables a través del apoyo a la incorporación laboral y al acceso a la vivienda.
- c) Coordinación de las políticas de inmigración y de atención a las minorías étnicas u otros grupos minoritarios.
- d) Gestión, tramitación y control de la renta de inclusión social y de otras prestaciones con el fin de garantizar unos ingresos mínimos.
- e) Gestión de la ayuda oficial al desarrollo y colaboración con las ONGs que desarrollan actuaciones de cooperación y acción humanitaria.
- f) Fomento del acceso a la vivienda a través de ayudas públicas destinadas a actuaciones protegidas en la materia.
- g) Gestión del Banco Foral de Suelo y de la bolsa de alquiler.
- h) Mediación hipotecaria y de alquileres.
- i) Control y fomento de la calidad de la edificación.

Desde el Departamento de Derechos Sociales se plantea que existe una Unidad de Igualdad de Género (UIG) que vela por que la igualdad de género sea un principio rector de las políticas públicas y que esto se haga transversalmente en todas las fases y en todos los programas. La estrategia dual supone que además de la necesaria transversalización de las políticas de igualdad de género se puedan llevar a cabo otras medidas de acción positiva para colectivos y/o grupos concretos que presenten determinadas situaciones de desigualdad y que requieran de este tipo de medidas compensatorias, que habrán de ser proporcionales a la situación que

pretenden atajar y limitadas en el tiempo. La UIG trabaja con una programación anual, y en el caso del colectivo LGTBI+, sí que se puede valorar introducir algunas medidas de acción positiva como por ejemplo en el acceso al empleo de personas transgénero, que presentan tasas más elevadas de desempleo.

Por el ámbito competencial de la Dirección General de Inclusión y Protección Social no existen programas y/o políticas específicas en el ámbito LGTBI+, si bien se llevan a cabo medidas de sensibilización en torno a fechas clave así como otras medidas de difusión y divulgación de materiales, guías, etc., entre los servicios sociales de base y las entidades del tercer sector con las que se relacionan, como por ejemplo la difusión y distribución a los Servicios Sociales de Base de la Comunidad Foral de la Guía para el acompañamiento y atención de las personas transexuales en Navarra.

Así mismo, se señala que el borrador del *III Plan Director de Cooperación de Navarra 2018-2021 (en fase de aprobación)* contempla en sus ejes estratégicos que “en un contexto de creciente interés por la defensa de la diversidad sexual, y en línea con la Ley navarra de igualdad social de LGTBI+ y de políticas públicas antidiscriminatorias, la cooperación navarra favorecerá acciones en defensa de los derechos de las personas LGTBI+ y a favor de una visión no heteronormativa del desarrollo”.

El Departamento de Derechos Sociales forma parte de la Comisión de Atención a la Transexualidad y ha colaborado en la realización de la guía para el acompañamiento y la atención a las personas transexuales (INAI/NABI, 2018).

Igualmente forma parte del Grupo de Trabajo Interdepartamental para el Desarrollo de la Ley Foral 8/2017.

Finalmente, se señala que tras la aprobación de la Ley Foral 8/2017 se está dando una mayor sensibilidad por parte del personal y una mayor presencia del ámbito LGTBI+ en la programación y la agenda de la UIG. Se entiende que la existencia de un organismo concreto con competencias en el ámbito LGTBI+, el INAI/NABI, que ha marcado la agenda gubernamental en este ámbito visibilizando la realidad del colectivo LGTBI+ ha facilitado y está facilitando la realización de políticas y/o programas relacionados con el ámbito LGTBI+. Esta presencia institucional avalada por el propio Gobierno de Navarra legitima la existencia de programas concretos en los diferentes departamentos.

- [Agencia Navarra de Autonomía y Desarrollo de las Personas.](#)

Este organismo a través de las subdirecciones correspondientes tiene competencia, además de los servicios de información, asesoramiento, formación en materia de acogimiento y adopción, escuelas infantiles y servicios de atención a familias, en servicios residenciales para:

- personas mayores
- personas con diversidad funcional
- personas menores de edad

En adopción y acogimiento, este organismo ya actúa con criterios de igualdad en parejas del mismo sexo, al ponerse en vigor la Ley 13/2005, de 1 de julio por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio.

En los servicios que dependen de la Subdirección de Familia y Menores, incluidas las escuelas infantiles, se han dado instrucciones de actuación de acuerdo a la Ley Foral 8/2017, tanto en los servicios propios como en los servicios de atención residencial gestionados por otras entidades de cara a la atención, orientación y derivación a los servicios específicos en la materia. Así como de las actuaciones promovidas por la normativa en materia de igualdad.

Necesidades no cubiertas respecto al fomento de la igualdad social de las personas LGTBI+

En términos generales, se plantea la necesidad de continuar con la labor de sensibilización institucional y social y con la difusión de materiales, guías, campañas, etc., así como desarrollar el Plan de Acción sectorial que pueda diseñarse al amparo de la Ley Foral 8/2017.

Se precisa formación y preparación del personal para atención a las personas teniendo en cuenta los principios de igualdad y no discriminación, incluidos los relativos a la orientación sexual, expresión de género e identidad sexual y de género.

Sería preciso elaborar un protocolo de actuación para que a nivel institucional se establezca una directriz acorde a la ley, de modo que puedan abordarse adecuadamente las situaciones que pudieran surgir en estos espacios (registros, espacios habitacionales, etc.)

- Servicio Navarro de Empleo – Nafar Lansare

La Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+ establece para el ámbito de Empleo las siguientes medidas:

- Las contempladas en el artículo 31 respecto a la Integración del derecho a la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral
- Las contempladas en el artículo 32 de Medidas y actuaciones en el ámbito laboral relativas a la no discriminación de personas LGTBI+, sensibilización y campañas divulgativas, formación específica de personal responsable, etc.

Actuaciones que se están desarrollando en el Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare (en adelante SNE-SL) con el objetivo de fomentar y alcanzar la igualdad social de las personas LGTBI+.

El SNE-NL es un organismo autónomo del Gobierno de Navarra encargado de gestionar las políticas de activación laboral, recogidas en la cartera de servicios: orientación laboral, formación para el empleo, fomento del empleo (emprendimiento, ayudas a empresas, Economía Social) e intermediación. Sus servicios están dirigidos tanto a población desempleada como ocupada.

El SNE-NL forma parte de la Comisión de Atención a la Transexualidad y ha participado en la elaboración de la Guía para el acompañamiento y la atención a las personas transexuales en Navarra (INAI/NABI 2018) y forma también parte del Grupo de Trabajo Interdepartamental para el Desarrollo de la Ley Foral 8/2017.

Parte de la plantilla y responsables del SNE-NL han recibido formación en materia de igualdad de género y también ha realizado un protocolo de atención a víctimas de violencia de género, destacando que si bien esta actuación no tiene que ver de forma específica con la diversidad sexo-genérica, si es una base necesaria en la sensibilización de las profesionales que atienden a las personas en el SNE-NL.

El SNE-NL presta atención individualizada (orientación e itinerarios personalizados) a todas las personas para mejorar sus habilidades personales y competencias profesionales. Son la clave de la empleabilidad. Como en la atención al empleo se trabaja de forma personalizada, se tienen en cuenta los factores de mayor vulnerabilidad, incluyendo los impactos de la transfobia social, y se informa sobre los servicios y recursos donde les pueden asesorar (servicios Sociales para tramitar ayudas sociales o la derivación a Kattalingune, Servicio Público de Atención LGTBI+ del Gobierno de Navarra o al Servicio Municipal Harrotu de Pamplona).

La puesta en marcha del historial de activación laboral, hasta el pasado año inexistente, permite recoger en la “ficha” de cada persona su proceso personal y el nombre con el que quiere que se le llame. Sin embargo, se señala que la aplicación funciona con el nombre que consta en el número de DNI, ya que está conectada con bases estatales de la Seguridad Social y otras. Es por este motivo que se solicita a las personas usuarias el número de DNI.

El SNE-NL garantiza el acceso en condiciones de igualdad, la no discriminación o el apoyo cuando se tengan especiales dificultades en el mercado laboral por pertenecer al colectivo LGTBI+. En el caso de que se tengan experiencias laborales de acoso LGTBI+fóbico o de discriminación este servicio asesora a encontrar recurso al que hay que dirigirse (Inspección de trabajo, sindicatos, tribunal laboral, asistencia jurídica gratuita, etc.).

Se plantea desde el propio SNE-NL, que el trabajo que realizan no ha cambiado a raíz de la aprobación de la Ley Foral 8/2017, ya que actualmente está principalmente centrado en la resolución de problemas de alto impacto generados por la crisis económica (paro de larga duración, exclusión y baja cualificación de sectores).

Sugiere utilizar las hojas de quejas y sugerencias para trasladar al servicio las propuestas de mejora que se tengan relativas al colectivo LGTBI+. Las sugerencias

de mejora pueden dirigirse a la agencia de empleo o tramitarse por la página web del servicio (www.empleo.navarra.es)

Necesidades no cubiertas respecto al fomento de la igualdad social de las personas LGTBI+

La primera necesidad que se señala desde el SNE-NL es la realización de acciones de formación y sensibilización a la plantilla una vez que quede estabilizada, lo que ocurrirá a finales de 2018, para que amplíe el foco de conciencia a las realidades y vulnerabilidades del colectivo LGTBI+

El segundo gran ámbito que se plantea tiene que ver con el abordaje de las bases estadísticas, dependientes de bases de competencia estatal, donde se funciona con el DNI de la persona y no con el nombre de género sentido.

Finalmente, se señala que actualmente la carga de trabajo por la transformación del SNE-NL a los profundos retos del empleo y del desempleo y en materia de gestión de los fondos públicos, además de una alta temporalidad de la plantilla son percibidos como obstáculos para la realización de políticas y/o programas relacionados con el ámbito LGTBI+.

7.1.5. Departamento de PRESIDENCIA, FUNCIÓN PÚBLICA, INTERIOR Y JUSTICIA

La Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+ establece para el ámbito de Interior y Justicia las siguientes medidas contempladas en:

- Las relativas a la atención en justicia, artículo 10. Atención a víctimas de violencia por homofobia, lesbofobia, bifobia o transfobia.
- Las relativas al ámbito policial, artículo 39. Protocolo de atención policial ante delitos de odio y artículo 40. Orden público y privación de libertad, donde se garantiza la formación en diversidad sexual y de género.
- Las relativas al ámbito de la tutela judicial y administrativa, artículo 42. 42. Tutela judicial y administrativa del derecho a la igualdad de las personas LGTBI+ y artículo 43. Legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de las personas LGTBI+.
- Las relativas al ámbito de la atención, reparación y procedimiento sancionador:
 - Artículo 50. Derecho a una protección integral, real y efectiva
 - Artículo 51. Contravención de la ley en el ámbito contractual
 - Artículo 52. Derecho a la atención y a la asistencia jurídica
 - Artículo 53. Inversión de la carga de la prueba
 - Artículo 54. Concepto de infracción
 - Artículo 55. Responsabilidad
 - Artículo 56. Concurrencia con el orden jurisdiccional penal
 - Artículo 57. Procedimiento
 - Artículo 58. Infracciones
 - Artículo 59. Reincidencia

- Artículo 60. Sanciones
- Artículo 61. Graduación de sanciones
- Artículo 62. Responsables
- Artículo 63. Prescripción
- Las relativas al procedimiento, artículo 63. Competencia y artículo 65. Procedimiento sancionador.

Actuaciones que se están desarrollando en el Departamento de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia con el objetivo de fomentar y alcanzar la igualdad social de las personas LGTBI+.

- *Escuela de Seguridad y Emergencias de Navarra*

La Escuela de Seguridad y Emergencias de Navarra depende del Departamento de Interior del Gobierno de Navarra, es uno de los servicios que da formación transversal en el Departamento de Interior. Se da formación al “Servicio de Bomberos de Navarra-Nafarroako Suhiltzaileak”, “Servicio de protección civil” y sus respectivos voluntariados, así como a las policías de Navarra, la foral que no tiene competencias plenas y policías locales y agentes municipales. La escuela tiene carácter de servicio transversal, trabajando desde las solicitudes de detección de necesidades y el diseño de planes de formación. Trabaja de forma más habitual en base a demanda que a propuesta propia.

Se señala que no ha habido ni formación específica en el ámbito LGTBI+, ni demandas en este sentido, tampoco de la sociedad civil, volviendo a plantear la idea de que la escuela funciona más “a demanda” que “a oferta”, evidenciándose la necesidad de “convencer de la necesidad”.

Sí se recuerda como la Escuela de Seguridad y Emergencias de Navarra en una conversación con las organizaciones ha planteado temas de igualdad sobre los que se podría trabajar, si bien vuelve a señalarse que funciona básicamente como un servicio para los demás servicios. En este sentido, se recuerda como se introdujeron normas transversales que pudieran afectar a las personas para introducir en los cursos de ingreso y promoción, así en las policías se ha introducido el tema de las leyes de igualdad, la diversidad de género, la violencia de género. Los programas se modificaron junto al INAI/NABI, y momento se han puesto en práctica en el curso de ingreso de policías y en el de ascenso al grado de cabo de policías. En esta formación se han introducido contenidos LGTBI de carácter básico ya que se incluye una unidad didáctica sobre diversidad sexo genérica y el enfoque LGTBI en las políticas públicas.

- *Servicio Social de Justicia, Sección de Asistencia a las Víctimas del delito de Navarra y Colaboración con los Órganos Judiciales*

La oficina de Asistencia a las Víctimas del delito de Navarra y Colaboración con los Órganos Judiciales está situada en el palacio de justicia y trabajan funcionarias y un equipo externo de profesionales de psicología. Sus áreas de trabajo son:

- a) Asistencia a víctimas del delito, en general de todos los delitos, sin hacer distinción de género, y sin tener que ser un tema judicializado, ya que puede ser atendida una persona que se sienta víctima pero que no quiere denunciar.
- b) El área dedicada a la problemática de las incapacidades civiles, que se llaman modificaciones de capacidad. Se hace información al público en general, y recogida de solicitudes.
- c) Asistencia a las víctimas. Es el servicio de justicia restaurativa y de mediación penal, no se hacen mediaciones propiamente dichas, sino que hay una persona del servicio que se encarga de recepcionar todas las solicitudes desde los juzgados y contactar con las partes que haya en procedimiento penal para recabar su voluntad de si desean hacer el procedimiento de mediación o no, quienes no quieren hacerlo o no se pueden localizar se devuelven al juzgado. Quienes si quieren realizar procedimiento de mediación se derivan a los equipos, que en este caso es un equipo externo contratado por el Gobierno de Navarra para 4 años, y realiza las mediaciones en el palacio de justicia. Se realiza también recogida de la información, de realizar la estadística, etc. sobre este tema.
- d) Otro ámbito incorporado hace poco es información de temas de desahucios y de ejecuciones hipotecarias de primera vivienda y desahucios de alquiler en casos de vulnerabilidad social.

Esta oficina la componen un equipo de seis personas, y el equipo externo compuesto por 8 profesionales de psicología, con algún apoyo de psiquiatras, y cubren todas las demandas de intervenciones de urgencia, es decir, que se les puede reclamar de cualquier comisaría de toda Navarra las 24 horas del día para apoyar a cualquier víctima que necesite ayuda en su denuncia. Es un servicio totalmente gratuito.

La oficina tiene una forma de trabajo no pro-activa, es decir, no les llegan los casos derivados del juzgado y luego llaman a las personas. La persona que llega a la oficina llega porque ha sabido del servicio a través de la información que la oficina hace llegar a los diferentes servicios de la administración y a diferentes organismos. Esto implica que de las 5.000 denuncias por delitos que hay en la comunidad les puede llegar unas 400, un porcentaje pequeño.

La conexión que hacen con las políticas LGTBI+ es a través de las víctimas que hayan podido pasar por la oficina por delito de odio LGTBIfóbico o por violencia de género donde ser LGTBI+ juegue una parte importante en el delito, habiéndose gestionado unos dos casos en los dos últimos años.

Desde la oficina se reconoce que más que la aprobación de la Ley Foral 8/2017 lo que movió al personal de la oficina a pensar en la necesidad de atender considerando la clave LGTBI+ fue la propia realidad. Señalan, por ejemplo, que el primer caso de delito por causa de homosexualidad de la víctima les marcó y les supuso todo un reto, que abordaron desde el esfuerzo personal de cada profesional de la oficina, sin plantearse, por ejemplo, la necesidad de una formación específica como equipo.

Una de las características de la oficina es que el hecho de atender a hombres hace que estén llegando casos relacionados con agresiones homófobas, o también casos de violencia en el interior de parejas conformadas por dos mujeres o personas trans, casos que no podrían ser atendidos en otros servicios del Gobierno de Navarra de atención ejercida a víctimas porque exigen que sean de género, es decir, que sea una violencia de un hombre que comete delito sobre una mujer. En este sentido señalan que aunque gestionada como otra víctima de delito más, tienen casos de mujeres que están recibiendo asistencia psicológica porque han recibido maltrato de sus parejas mujeres.

El delito por agresión homófoba les puso en contacto con Kattalingune, Servicio Público de Atención LGTBI+ del Gobierno de Navarra, cuestión que se valora muy positivamente porque les visibilizó en este servicio LGTBI+ y compartieron información.

- *El Negociado de Cooperación con los Servicios Sociales*

Este Negociado está adscrito a esta Sección de Asistencia a las Víctimas del Delito de Navarra y Colaboración con los Órganos Judiciales, y ejerce las siguientes funciones:

- a) Dar soporte a la Administración de Justicia sobre la situación socio-familiar de los afectados, recursos de apoyo y evolución de los programas.
- b) Informar y orientar sobre derechos y recursos existentes.
- c) Asesoramiento especializado sobre problemas sociales.
- d) Realizar labores de prevención e inserción social con la población con problemas de exclusión social.
- e) Promover la cooperación social, prestando apoyo técnico en campañas de divulgación y sensibilización social.
- f) Emitir cuantos informes y pericias le sean encomendadas.
- g) Cualesquiera otras funciones que le sean encomendadas.

Se plantea una reflexión interesante en este contexto, planteando que la información que se encuentra sobre la temática LGTBI+ es fundamentalmente en relación con el conflicto, si bien se está empezando a ser conscientes del necesario abordaje a partir de la diversidad. En este sentido, y partiendo de que se actúa sin ningún problema, se plantea también la necesidad de buscar soluciones a situaciones concretas, como los formularios para casos que no se visibilizan en estos momentos, como el caso concreto de una pareja de dos mujeres y tener que rellenar el formulario en el que aparece “permiso de paternidad” (Información extraída del acta de la reunión del Grupo de Trabajo Interdepartamental para el Desarrollo de la Ley 8/2017 en el INAI/NABI el 26 de abril de 2018).

- *División de Policía Judicial de la Policía Foral de Navarra*

El ámbito de actuación de la División de Policía Judicial de la Policía Foral de Navarra es la investigación e instrucción de todas las denuncias penales de las que se tenga conocimiento.

La relación y conexión que la División Judicial hace con el ámbito políticas de diversidad sexo-genéricas se define desde una relación constante y fluida con el INAI/NABI, señalando además que se forma parte de la Mesa Técnica de la Unidad de Igualdad del Departamento de Interior del Gobierno de Navarra.

Sobre las políticas y/o programas relacionados con el ámbito LGTBI+ que está trabajando en la actualidad desde la División Judicial se comenta que está previsto antes de finalizar 2018 la elaboración de un protocolo de atención a personas LGTBI+, en el que se incluirán aspectos como normas de detención y cacheo, trato a las personas detenidas en dependencias municipales, formación del personal, etc.

Conectado con este ámbito desde la Policía Foral se ha participado en la elaboración de un Manual de apoyo para la formación de los Cuerpos y Fuerzas de seguridad en la identificación de incidentes racistas o xenófobos.

Finalmente, señalar que de aquí a la finalización de la legislatura vigente además de la elaboración del Protocolo de atención a personas LGTBI+ se tiene planteada la elaboración de un Protocolo de atención a víctimas de delitos de odio.

Necesidades no cubiertas respecto al fomento de la igualdad social de las personas LGTBI+

- *Escuela de Seguridad y Emergencias de Navarra*

En la escuela se detecta la necesidad de que en general toda la ciudadanía necesita formarse, máxime cuando salen constantemente cosas nuevas. Se plantea que sería necesario que esta formación fuera obligatoria para las personas que acceden al funcionariado. Respecto a la formación, se señalan además algunos aspectos de tipo más concreto y/o técnico:

- El enfoque de la formación para un colectivo como es el policial y el de bomberos y bomberas que son muy técnicos y constantemente están exigiendo cuestiones operativas o técnicas.
- La duración de la formación, estimando que por ejemplo formaciones de 15 o 20 horas tienden a no tener demanda, planteando que podría trabajarse más en base a formaciones más parciales, de carácter sensibilizador y más parcial. Se valora que en los programas de ingreso y ascenso si sería más viable introducir programas en torno a esas 15-20 horas.
- Finalmente se expresa la necesidad de que estos temas tienen que llegar y calar en el Departamento de Interior, y que se entienda que tiene que ser algo que hay que hacer, y darle forma. Se valora como una cuestión complicada porque los ámbitos del Departamento son muy amplios y diversos, y alcanzan no solo a las diferentes policías, también al cuerpo de bomberos y bomberas que tienen que ser igual de sensibles a cualquier circunstancia.

- *Servicio Social de Justicia, Sección de Asistencia a las Víctimas del delito de Navarra y Colaboración con los Órganos Judiciales*

Se plantea que ha faltado divulgar el servicio en el ámbito LGTBI+, es decir, se plantea la posibilidad de celebrar reuniones con las asociaciones, etc. para darse a conocer. Esta difusión debería valer también para romper con la idea –errónea- de que si no hay denuncia por medio no es posible solicitar ayuda cuando no es así, ya que es posible solicitar ayuda sin denuncia y precisamente la Sección y su oficina pueden ser de ayuda en este sentido.

La oficina tiene diferentes programas de asistencia psicológica: violencia filio parental, paterno filial, agresores sexuales, maltratadores del ámbito doméstico, de modo que queda abierta la posibilidad de implementar a futuro algún tipo de programa para demandas asociadas al ámbito LGTBI+.

Respecto a los datos, se plantea que son conscientes de la necesidad de visibilizar los datos LGTBI+ en las estadísticas, planteándose que podrían empezar a considerar estos datos en los delitos de odio, contabilizándolos e incluso desglosándolos o especificándolos con variables específicas.

Desde la oficina se entiende que al igual que todas las personas funcionarias tiene una formación mínima a nivel de género, tiene que haber una formación específica y especializada LGTBI+.

La última necesidad planteada tiene que ver con visibilizar lo LGTBI+ a nivel de justicia restaurativa en coordinación con las mediadoras y los mediadores de justicia restaurativa para poder gestionar de forma específica y especializada los casos que por ejemplo tengan que ver con delitos de odio por LGTBIfobia.

- *Negociado de Cooperación con los Servicios Sociales (adscrito a la Sección de Asistencia a las Víctimas del Delito de Navarra y Colaboración con los Órganos Judiciales)*

En este caso se señalan como necesidades las siguientes:

- La revisión de los formularios que recogen datos familiares como “padres” “madre // padre” y adecuarlos a las familias diversas.
- La formación necesaria de todas las personas, porque se demanda el tener herramientas cuando la diversidad está en la agenda.
- En relación a los delitos de odio por LGTBI se menciona el necesario desarrollo de protocolos relacionados con su gestión.

(Información extraída del acta de la reunión del Grupo de Trabajo Interdepartamental para el Desarrollo de la Ley 8/2017 en el INAI/NABI el 26 de abril de 2018).

- *División de Policía Judicial de la Policía Foral de Navarra*

No se ha detectado ninguna demanda ni incidencia en las intervenciones policiales que se hayan podido producir con personas LGTBI+.

7.1.6. Departamento de CULTURA, DEPORTE Y JUVENTUD

La Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+ establece para los ámbitos de cultura, deporte y juventud las siguientes medidas contempladas en:

- Las contenidas en el artículo 33 de protección de la juventud LGTBI+
- Las contenidas en el artículo 34 de promoción de una cultura inclusiva.
- Las contenidas en el artículo 35 de deporte, ocio y tiempo libre.
- Las contenidas en el artículo 48 de derecho de admisión.

Actuaciones que se están desarrollando en el Departamento de Cultura, Deporte y Juventud con el objetivo de fomentar y alcanzar la igualdad social de las personas LGTBI+.

El departamento de Deporte, Cultura y Juventud forma parte de la Comisión de Atención a la Transexualidad y ha colaborado en la realización de la guía para el acompañamiento y la atención a las personas transexuales (INAI/NABI, 2018). Así mismo, a través de sus negociados forma parte del Grupo de Trabajo Interdepartamental para el Desarrollo de la Ley Foral 8/2017.

- *Subdirección de Juventud*

El ámbito de actuación de Juventud son las personas jóvenes de 14 a 30 años.

Las principales competencias de la Subdirección de juventud son:

- La promoción de los derechos de las personas jóvenes en la Comunidad Foral de Navarra y su defensa por la consecución de la autonomía.
- Acompañamiento en los procesos vitales de la juventud ofreciendo igualdad de oportunidades.
- Coordinación y colaboración con otros departamentos y administraciones públicas.
- Velar por la imagen colectiva de la juventud trabajando la erradicación de los estereotipos.
- Planificación de políticas integrales e igualitarias de juventud.
- La gestión de políticas específicas y transversales de juventud.
 - Políticas específicas: aquellas que son competencia principal y prioritaria del Instituto Navarro de Deporte y Juventud: Información y asesoramiento juvenil, educación no formal, servicios juveniles, actividades juveniles de

movilidad, ocio y tiempo libre y creatividad. Fomento del asociacionismo y Participación juvenil.

- Políticas transversales: Jóvenes y salud, deporte, relaciones interpersonales, cultura, empleo, vivienda, educación, emprendimiento, medioambiente, servicios sociales, participación.

El II Plan de juventud 2017–2019 recoge todas las acciones que se están llevando a cabo en esta legislatura. Un plan participativo y potenciando la escucha activa con los y las jóvenes, Uno de los ejes de este plan es el de “Desarrollo de la Identidad Individual y Colectiva” que contempla Inclusión Social, Diversidad, Igualdad, Sexo y Desarrollo Territorial. (Entrevista Subdirección de Juventud). Para el seguimiento y evaluación de este plan existen unas mesas técnicas, entre ellas está la de Igualdad formada por personas del departamento de juventud, del INAI/NABI, asociaciones y Consejo de la Juventud de Navarra.

Sobre las políticas y/o programas relacionados con el ámbito LGTBI+ que la subdirección está trabajando en la actualidad se mencionan:

Información juvenil:

- Centro coordinación de la red de información juvenil, Oficinas y puntos de información juvenil que existen en diferentes Localidades de Navarra.
- Difusión en la Guía para el acompañamiento y la atención a las personas transexuales en Navarra.
- Elaboración de la guía de relaciones afectivo-sexuales libres y sanas entre todas las personas para la prevención de la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual.
- Difusión en redes sociales y página web de información dirigida a personas jóvenes

Formación:

- A través de la Escuela Navarra de actividades para jóvenes se organizan cursos de formación dirigido a jóvenes impartidos por las Escuelas de formación en el Tiempo libre.
- En cursos de formación para Monitores/as y Directoras/es de Tiempo libre se introduce temas relacionados pero debería de ampliarse esta formación.

Entre los factores que han facilitado la realización de políticas y/o programas relacionados con el ámbito LGTBI+ se señalan la propia posibilidad de trabajo el respecto a la diversidad e igualdad de oportunidades, así como la tolerancia, información y recursos.

- *Deporte*

En Deporte hay una [Oficina de Mediación Deportiva](#) dirigida a orientar, intervenir o mediar en materia de resolución de conflictos deportivos y de prevención del acoso,

así como a fomentar una cultura de convivencia pacífica en torno a la práctica deportiva, donde se abordan los conflictos relacionados con la diversidad sexogenérica.

- *Sección de Recursos y desarrollo estratégico de la Dirección de Cultura*

Desde la concepción de las bibliotecas como un servicio de proximidad a la ciudadanía dotado de espacios inclusivos, se entiende que en estos espacios ha de facilitarse tanto un acceso como un uso inclusivo para todas las personas, como acciones específicas para visibilizar el ámbito LGTBI+. En este sentido se mencionan aspectos como facilitar que el carné de biblioteca para una persona trans tenga el nombre y género sentido, como la conmemoración de días internacionales LGTBI+ con acciones como guías de lectura, cuentacuentos, etc. Se señala que en estos dos ámbitos de acción se han desarrollado iniciativas.

Se señala igualmente que la biblioteca de participación del Ayuntamiento de Pamplona está incluida en el catálogo colectivo de la Red de Bibliotecas, de manera que el fondo LGTBI con que cuenta el Servicio Municipal Harrotu de Pamplona, está a disposición de toda la ciudadanía.

Necesidades no cubiertas respecto al fomento de la igualdad social de las personas LGTBI+

Antes de señalar las distintas acciones o ámbitos de trabajo que se han expresado como posibles desde el Departamento de Cultura, Deporte y Juventud es necesario hacer referencia al análisis realizado desde el Departamento que aporta datos interesantes tanto sobre las realidades de las personas jóvenes, como sobre necesidades:

- Las personas jóvenes tienen un discurso que debemos escuchar para adaptar las políticas de juventud a sus necesidades. Para ello se precisa la creación de foros con jóvenes y oportunidades para que puedan expresarse a través de diferentes canales.
- Se observa una necesidad generalizada de trabajar el respeto, mostrando la diversidad y ofreciendo oportunidades.
- Formación e información de los recursos existentes.
- La educación no formal está llevando a cabo un trabajo importante relacionado con el tema y debe visibilizarse. Las metodologías que utiliza son flexibles y permiten llegar a la juventud tanto a nivel individual como colectivo.
- Las relaciones que se crean en el ámbito del ocio y tiempo libre son muy propicios y adecuados para llevar a cabo intervenciones de acompañamiento de los procesos vitales de las personas jóvenes.
- En el proceso participativo que se llevó a cabo para la elaboración del II Plan de juventud se detectaron necesidades por parte de los participantes de intervenir desde edades muy tempranas e implicando al departamento de Educación.
- La educación formal y la no formal deben complementarse.

Respecto a los ámbitos de trabajo y acciones a incorporar a la agenda, se señalan distintos elementos, que abarcan aspectos tan diversos como la realización de estudios, la formación, las Redes Sociales (en adelante RRSS), etc.:

- Estudio pormenorizado para valorar la presencia y preeminencia de actitudes y comentarios LGTBIfóbicos entre las personas jóvenes usuarias de los distintos servicios.
- Valoración de la demanda de contar con una sección juvenil LGTBI+.
- La facilitación de recursos de distinto tipo para el personal técnico de juventud ya que se han observado demandas y carencias en este ámbito, descritas de modo pormenorizado en el estudio elaborado por el INAI/NABI en 2017 “Realidades, necesidades y discursos LGTBI+ en Navarra – Estudio de situación de los colectivos y asociaciones LGTBI en la Comunidad Foral de Navarra³⁹” (recogido en el apartado de políticas LGTBI+ en el ámbito local de este mismo capítulo).
- Se señala que se ha contactado con Kattalingorri al objeto de trabajo en formación para personal técnico en 2019.
- Revisión de los contenidos de los cursos de monitorado y dirección de tiempo libre.
- Plan de formación de salud sexual dirigido al monitorado, así como a las y los jóvenes, donde se va a tratar la diversidad sexual y de género. Se trabaja a partir de sus peticiones.
- Monográficos relacionados con el ámbito LGTBI+ en el boletín de información juvenil.
- Sensibilización y trabajo en torno a la diversidad sexual y de género en las RRSS.
- Publicación de micro relatos “Entre iguales” dando voz a los y las jóvenes.
- Labor de difusión del tema de las acreditaciones en la Red de Bibliotecas, como elementos ya recogido en la Ley Foral 8/2017.

7.1.7. KATTALINGUNE, Servicio Público de Atención LGTBI+ del Gobierno de Navarra

Kattalingune es el servicio público especializado de información y atención LGTBI+ DEL GOBIERNO DE NAVARRA, para toda Navarra. Inicia su funcionamiento en agosto del 2016 como primer servicio público de atención a las personas Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales, y como fruto de una subvención nominativa que permitiera que el servicio que se prestara por la asociación Kattalingorri de quien se pensaba que tenía la solvencia técnica y la experiencia suficiente para ello. El Gobierno de Navarra formaliza así su compromiso de atención expresado al inicio de legislatura, antes incluso de la aprobación de la Ley Foral 8/2017. El servicio se inicia con un presupuesto de 40.000€ en el 2016 y 2017, y el en 2018 pasan a ser 90.000€. La subvención se materializa a través de un convenio con el INAI/NABI, quien realiza el seguimiento de la atención coordinadamente con las y los profesionales del servicio, que está gestionado por el equipo profesional de Kattalingorri.

³⁹ Encargado por INAI/NABI a la asociación Equilátera.

Los servicios que se ofrecen en Kattalingune son: Información y orientación, asesoría sexológica y psicosocial, y activación del asociacionismo y apoyo en temática LGTBI, grupos de apoyo mutuo y apoyo jurídica, además de la difusión página Web. Sus servicios están dirigidos a las personas LGTBI y a sus allegadas, población en general y asociacionismo LGTBI⁴⁰.

Actualmente los servicios que se procuran en Kattalingune son prestados por un equipo profesional conformado por cuatro personas con los siguientes perfiles:

- Una figura de coordinación en la que se asumen las labores de gestión general del servicio.
- Dos Perfiles de Sexología para información, atención y asesoramiento.
- Un perfil de comunicación.

Posteriormente, la Ley Foral 8/2017 estableció la creación de un servicio de atención y acompañamiento a la diversidad sexual y de género, Kattalingune es la expresión de esta medida.

Kattalingune se coordina en el seguimiento técnico con el Negociado de Igualdad LGTBI adscrito a la Subdirección de Promoción y Gestión del INAI/NABI.⁴¹

Aparte de la atención a personas otras tareas en las que el servicio invierte muchos esfuerzos en estos primeros años de funcionamiento son la de que se conozca y la de su expansión al resto de Navarra, habiendo desarrollado acciones para el conocimiento y difusión del Servicio en distintas localidades navarras, visibilizando también lo LGTBI+ y facilitando la realización de acciones de visibilización en el ámbito rural.

Cuando en junio de 2017 nace el Servicio Municipal Harrotu de Pamplona (que se mencionará más adelante) que además está gestionado por la misma organización Kattalingorri, y para dar sentido a los dos servicios, Kattalingorri plantea una reestructuración del servicio, descentralizando la atención hacia Tudela, para atender la zona sur, y siguiendo en Pamplona con la atención de población de esta ciudad que quisiera acudir a este servicio, comarca y resto (zona media y norte).

A través del centro abierto en Tudela, otro núcleo importante y estratégico de la geografía navarra se atiende a un alto porcentaje de población tanto en su núcleo urbano como en los pueblos colindantes y donde nunca ha habido intervención específica.

Como última cuestión Kattalingune plantea una dificultad encontrada y que tiene que ver con la vulnerabilidad con que las cuestiones de la diversidad sexual y género

⁴⁰ Más información *Guía para el acompañamiento y la atención a las personas transexuales de Navarra* (INAI, 2018) https://www.navarra.es/home_es/Temas/Igualdad+de+genero/Publicaciones/

⁴¹ Creado a raíz de la ORDEN FORAL 8/2017, DE 28 DE MARZO, de la consejera de relaciones ciudadanas e institucionales, por la que se desarrolla la estructura orgánica del organismo autónomo instituto navarro para la igualdad / Nafarroako Berdintasunerako Institutua, a nivel de negociados

se llevan en el ámbito rural: no es fácil activar en los pueblos servicios de acogida y de intervención porque no se sabe si van a funcionar o no y no se sabe si las personas LGTBI+ del ámbito rural van a preferir desplazarse fuera de sus poblaciones a otras mayores. Tema que se encuadra dentro de la necesidad de una mayor definición que precisa este servicio, *“entonces tenemos que saber precisamente cuál es la idea. Dónde radica ese sitio que atiende a poblaciones, en los núcleos de población más grandes de las zonas, si tiene que estar en Iruña, si tienen que ser algo itinerante... tiene que haber un referente LGTBI+ ¿No? Que pueda establecer esa relación, asesorar, coordinarse... crear un poco de red profesional también. Queremos promocionar una atención online, porque ahora todo el mundo tiene ordenador, entonces en vez de desplazarte tú, lo haces desde tu casa, eso sería una mejora”*. (Entrevista Servicio Kattalingune)

Kattalingune forma parte de la Comisión de Atención a la Transexualidad.

7.2. POLÍTICAS LGTBI+⁴² EN EL ÁMBITO LOCAL

Los contenidos desarrollados en este apartado se han extraído del estudio “Realidades, necesidades y discursos LGTBIQ+ en Navarra – Estudio de situación de los colectivos y asociaciones LGTBI en la Comunidad Foral de Navarra” elaborado por el INAI/NABI en 2017, y en base al objetivo de lograr una fotografía y diagnóstico lo más completos posibles. Si en el apartado anterior se ha trabajado desde una perspectiva foral, en este la mirada se dirige hacia el ámbito local, considerando para el análisis los siguientes servicios:

- Áreas de Igualdad
- Casas de la Juventud y Servicios de Juventud y Deportes

Por tanto, se analiza en este apartado el trabajo que se hace desde las Entidades Locales (EELL) a través de los Servicios de Igualdad y de Juventud.

7.2.1. Áreas de Igualdad

Para la elaboración del estudio “Realidades, necesidades y discursos LGTBIQ+ en Navarra – Estudio de situación de los colectivos y asociaciones LGTBI en la Comunidad Foral de Navarra” se contactó con parte de las agentes de igualdad que existen en Navarra. La primera valoración que se hace es que los trabajos en materia LGTBIQ+ son escasos en todos los servicios, y ningún servicio, ni ayuntamiento, a excepción del de Pamplona/Iruña realiza un trabajo específico con este tema. El tratamiento o no tratamiento de la diversidad afectivo-sexual y de género y las diferencias de tratamiento entre los municipios navarros dependen de la voluntad del Servicio de Igualdad y/o de la Entidad Local.

⁴² Se ha mantenido en este apartado del diagnóstico, el planteamiento original desarrollado en el estudio “Realidades, necesidades y discursos LGTBIQ+ en Navarra – Estudio de situación de los colectivos y asociaciones LGTBI en la Comunidad Foral de Navarra” donde se expresa el acrónimo LGTBIQ+.

Los Servicios de Igualdad que lo trabajan, lo hacen mayoritariamente, mediante actividades como conmemorar las fechas señaladas internacionalmente del 28 de junio y/o el 17 de mayo a través de la firma de una declaración institucional y de poner la bandera arco iris en el Ayuntamiento en señal de apoyo a los derechos de las personas LGTBIQ+. Actos simbólicos de denotan una buena predisposición de estos Ayuntamientos. Algunos servicios de Igualdad, además, han programado otras actividades como video-forums, teatros, charlas con el nuevo servicio de atención LGTB Kattalingune/Harrotu o charlas con la asociación de padres y madres de niñas/os transexuales Chrysallis.

En algunos municipios hay programas de coeducación que los ayuntamientos ofrecen a los centros escolares del municipio, tal como han descrito las técnicas de igualdad. El tema de la diversidad afectivo-sexual se aborda desde estos programas.

La falta de medios materiales (presupuesto) y humanos (profesionales con formación en este ámbito) es un tema recurrente en las entrevistas a las técnicas de igualdad, que ven en la incorporación de las políticas LGTBIQ+ un trabajo extra y difícil de abordar en los Servicios de Igualdad. El aumento de asignación presupuestaria sería, por tanto, condición sine qua non para que los Servicios de Igualdad puedan incorporar o transversalizar la perspectiva LGTBIQ+ o la diversidad afectivo-sexual.

A la dificultad de abordar este tema por falta de medios materiales y humanos se le suma el debate, todavía sin resolver, sobre dónde deben colocarse las políticas LGTBIQ+. Parece que hay consenso en la importancia de abordar temas ligados a la diversidad afectivo-sexual y de género y que la identidad y orientación son un vector de opresión que debe ser objeto de intervención por parte de las instituciones públicas para lograr que las personas del colectivo LGTBIQ+ puedan desarrollarse en libertad y sin violencia. Sin embargo, no está claro si dichas políticas deben estar situadas dentro de las políticas de igualdad o deben tener su propio espacio.

Dentro de los discursos manejados por las técnicas de igualdad encontramos dos posturas, una que defiende que el ámbito LGTBIQ+ o la diversidad afectivo sexual y de género debe de constituirse como un ámbito propio independiente del ámbito de la igualdad y la principal justificación de ello es que incorporarlo sería romper con el análisis feminista sobre la discriminación, la dominación histórica de las mujeres por parte de los hombres, y la violencia machista, es decir, la esencia del sistema patriarcal. El enfoque de la orientación sexual incluye a otros sujetos a parte de las mujeres y por ello, desde esta postura se piensa que desde las áreas de igualdad hay que trabajar solo con las mujeres a través políticas favorables (acción positiva-acción compensatoria) ya que son éstas las que sufren la discriminación y la desigualdad. Esto nos lleva al debate en torno al sujeto político del feminismo, y por extensión, el objetivo de las políticas de igualdad.

Otra postura entiende que lo LGTBIQ+ y la diversidad afectivo-sexual y de género hay que abordarla desde los departamentos de igualdad. Esta postura, por un lado,

incorpora la idea de la interseccionalidad (Crenshaw, 1989), y por otro, entiende que las disidencias sexo-genéricas rompen con elementos clave del patriarcado y es por ello que sufren una violencia y/o discriminación derivada del sistema patriarcal. Entiende que no se pueden resolver los problemas derivados del sistema sexo/género desde el propio paradigma del sistema sexo/género sino que es necesario un cambio de paradigma.

Por otro lado, el “Itinerario para la planificación, gestión y evaluación del trabajo de las áreas de igualdad municipales” que marca el trabajo a seguir en materia de igualdad por las EELL en Navarra, no contempla en ninguno de los niveles (áreas de intervención, las líneas estratégicas, programas y actuaciones) el trabajo en materia de diversidad sexo-afectiva y de género, a pesar de que sí se contempla, por ejemplo, el trabajo con los nuevos modelos de masculinidad⁴³. El trabajo con hombres, y el presupuesto que se le dedica a ello, es otro tema que ha generado, en ocasiones, controversia dentro de las políticas de igualdad tanto a nivel municipal, autonómico como estatal.

En conclusión, podemos decir que desde las instituciones públicas o desde las EELL no hay un itinerario de actuaciones a seguir, ni líneas estratégicas, ni líneas políticas y por tanto, las iniciativas en este ámbito son llevadas a cabo a petición política (por implicación del personal político), o por la voluntariedad de las técnicas y que responden a actuaciones puntuales y no a políticas transversales y bien asentadas.

7.2.2. Casas de la Juventud y Servicios de Juventud y Deportes

Las casas de la juventud (CJ) son herramientas interesantes para llegar a la población joven, además de un termómetro de las ideas, discursos y representaciones que manejan nuestras/os jóvenes en torno a la sexualidad, la identidad o al género. Por su trabajo con población joven es necesario dotar a estos servicios de una buena información sobre temas relacionados con lo LGTBIQ+ ya que, por la proximidad de los mismos con la ciudadanía, estos servicios pueden ser lugares importantes de asesoramiento e información para la población joven.

Se ha contactado con las Casas de la Juventud y algunas Áreas de Juventud y deporte de Navarra (ver Anexo VII). Los trabajos en las Casas de la Juventud en este tema, o bien no existen, o bien se limitan a algún taller de sexualidad, servicio de consultoría sobre dudas en torno a la sexualidad llevado a cabo por las educadoras del Centro de Salud o del Centro de Atención a la Mujer de la zona. Solo unas pocas Casas de la Juventud tienen un recorrido mayor con este tema con campañas concretas sobre orientación sexual o un programa sobre sexualidad en educación secundaria. Exceptuando estos casos, la diversidad sexual se suele trabajar en talleres sobre sexualidad y en conjunto con otros temas como la prevención de ETS y embarazos no deseados.

⁴³ Área de Intervención 4: Empoderamiento de las mujeres, su participación sociopolítica y cambio de valores; línea estratégica 2: El valor social de la igualdad entre mujeres y hombres a través de la transformación de los valores sociales patriarcales; actuaciones dirigidas generar reconocimiento y legitimidad hacia otro modelo de masculinidad más comprometido con la igualdad.

Desde muchas Áreas de Juventud demandan formación específica y recursos para abordar este tema (en algunas CJ no tienen ningún folleto, ni guía que aborde el tema de la diversidad afectivo-sexual para repartir a quien esté interesada/o) y si se acerca alguien con alguna problemática concreta se derivan a otros servicios como los Servicios Sociales de Base, el Centro de Salud, Centro de Atención a la Mujer o Gozamenez.

El tema de las actitudes y el lenguaje homófobo es un tema recurrente en las entrevistas en palabras de una de las personas entrevistadas:

“la población que acude al servicio en su tiempo libre y con la que trabajamos diariamente, en general, se manifiesta bastante intolerante con el colectivo, se observan bastantes actitudes homófobas, consideramos que existe mucho desconocimiento y que es un tema tabú entre nuestros jóvenes” (Baragazte, Barañain).

La presencia de comentarios y actitudes homófobas de las y los jóvenes que se acercan a estos servicios son un aspecto a destacar que requeriría, para hacer un correcto análisis, de un estudio más pormenorizado. Aun así, se puede decir que desde los servicios municipales de juventud se intenta abordar esta problemática desde la intervención diaria.

Desde algunas CJ comentan que apenas tienen demanda en torno a este tema, otras que no lo abordan por qué no tienen personas usuarias LGTB, otras destacan que:

“(…) por la juventud de las personas que acuden al servicio (13-16 años) no suelen hablar de su orientación sexual, pero que al cabo de unos años, con 19-20, por ejemplo, pasan por el servicio y sí lo dicen” (Ametxea, Zizur).

Según los estudios más recientes ya citados, la diversidad afectivo-sexual y de género es una realidad presente en todos los estadios de la vida que comienza a manifestarse, dependiendo de las personas, con más o menos fuerza, en la etapa de la adolescencia y posteriores. Es necesario, por tanto, hacer de los servicios municipales de juventud espacios cómodos para que todas las personas puedan expresarse y crecer en libertad, incluidas las personas LGTBIQ+.

Con las CJ se puede hacer un análisis similar al de las Áreas de Igualdad, no existen políticas concretas que guíen el trabajo de las CJ o de las Áreas de juventud en este tema, se deja a la voluntariedad de las direcciones de los locales o equipos de gestión, y tampoco hay, en general, una formación específica, de hecho, en muchos casos la demandan.

7.2.3. Servicio Municipal Harrotu de Pamplona/Iruña

Dado que el Servicio Municipal Harrotu de Pamplona es de carácter municipal, se ha ubicado en este epígrafe de políticas LGTBI en el ámbito local.

Harrotu es el servicio municipal de Atención a la diversidad sexual y de género del Ayuntamiento de Iruña/Pamplona. Nace en julio de 2017, está gestionado por el equipo profesional de Kattalingorri y ofrece los siguientes servicios a personas LGTBI+, familiares y allegadas y a la población en general: información y orientación, asesoría sexológica y psicosocial, biblioteca y mediateca, Grupos de apoyo mutuo, asesoría jurídica, ocio y tiempo libre⁴⁴.

El Servicio Municipal Harrotu de Pamplona tiene otra parte relacionada con el fomento del asociacionismo LGTBI+, desde la construcción de un espacio en el que otros colectivos puedan reunirse y hacer uso, libremente y de manera autónoma. Se expresa que incluso van a tener una tarjeta para entrar cuando se desee, dentro de unos horarios y unas normas base.

El Servicio Municipal Harrotu de Pamplona responde a una necesidad que en Iruña es muy fuerte en el ámbito LGTBI+, es la de conocerse y crear redes por lo que una de las grandes demandas del servicio es la de actividades que giren en torno a la socialización.

El Servicio Municipal Harrotu de Pamplona forma parte de la Comisión de Atención a la Transexualidad.

El local donde se halla Harrotu es discreto y no tiene bandera arco iris que lo identifique de forma muy visible, hecho que está hablado y consensuado. Se parte de que se quiere que el Servicio Municipal Harrotu de Pamplona sea un lugar de referencia, pero como también se acercan al servicio personas con dificultades, no visibles, etc. se entiende que el no colocar la bandera es también respetar a las personas que se acercan con dificultades en asumir su orientación.

Se entiende que el año de funcionamiento que tiene el servicio es un año de aterrizaje y se necesita que se conozca más, se implante en la sociedad y se haga referencial y que forme parte definitivamente de la red de ayudas que tiene la administración, que este en ese engranaje y en esos itinerarios administrativos de servicios a la población.

El Servicio Municipal Harrotu de Pamplona está muy bien valorado por la sociedad y por las personas usuarias, señalando que para muchas personas usuarias es el único espacio donde se puede permitir se libre, vivir y expresarse libremente, hecho que se plantea toma la temperatura a la sociedad y sirve muestra nuevamente la necesidad del servicio. El mismo espacio se entiende que facilita que las personas que participan en el vayan dando pasos a nivel individual para poder seguir siendo libres, o empezar a serlo fuera del espacio de Harrotu. Se expresa también que esta labor cuesta y no es fácil, ya que las realidades son muy diversas y un poco difíciles.

Kattalingorri ofrecía de forma voluntaria desde el año 2000 un servicio de atención y apoyo, similar al que ahora gestiona como Servicio Municipal Harrotu de

⁴⁴ Más información *Guía para el acompañamiento y la atención a las personas transexuales de Navarra* (INAI, 2018) https://www.navarra.es/home_es/Temas/Igualdad+de+genero/Publicaciones/

Pamplona. El hecho de gestionar un servicio con carácter institucional –que ha facilitado recursos, tener personal adscrito al servicio, etc.- ha conseguido dar mayor envergadura al proyecto y llegar a una mayor cantidad de personas. Además se plantea que tener una institución da mayor legitimidad a todo lo LGTBI+, ya que plantea el mensaje de que está poniendo un foco en este ámbito, que es importante, que tiene que tener un espacio, que además es un espacio cuidado, accesible para todas las personas.

Antes de crear el Servicio Municipal Harrotu de Pamplona y el modelo que se deja entrever, se mantuvieron reuniones de Kattalingorri con el ayuntamiento de Iruña/Pamplona, estableciéndose una relación ágil entre los colectivos LGTBI+ y el ayuntamiento. En este sentido se ha tomado en cuenta al colectivo LGTBI+ como sujeto que tiene la experiencia, no solo a nivel colectivo sino también a nivel profesional.

A esta cuestión hay que añadir la disposición por parte del ayuntamiento de una persona técnica LGTBI que está en igualdad y que dedica parte de su jornada a temas exclusivamente LGTBI. Esta técnica es el puente de interlocución entre el servicio y el ayuntamiento y es considerada como imprescindible. Una mejora que el Servicio Municipal Harrotu de Pamplona plantea respecto a esta persona técnica es la dedicación exclusiva a temas LGTBI, ya que se considera que esa figura es imprescindible, ya que es la voz y la que está velando para todo esté bien. De este modo la mejora sería que esa persona pase a ser una persona que esté a jornada completa.

Otra cuestión que mejoraría el servicio además de tiempo para asentarse e implantarse es el del tener más espacio para la realización de sus actividades cada día más demandadas, se necesitaría un espacio un poco más grande, para hacer otras actividades, señalando un ejemplo concreto como el de que para hacer talleres que impliquen moverse el espacio disponible actualmente no es muy grande.

Una necesidad detectada por el servicio es planteada a nivel institucional y tiene que ver con una relación más fluida entre Ayuntamiento y Gobierno para abordar las temáticas LGTBI y las competencias propias de cada institución y como estas se presentan en el día a día, poniendo como ejemplo el ámbito de educación o el papel del gobierno desde lo más macro pero con la necesidad de crear también “cimientos” a nivel municipal.

VIII. DIAGNÓSTICO SOCIAL

Este capítulo de diagnóstico social se cubre abarcando dos momentos temporales y de procesos distintos, refiriéndose el primero a la información incorporada en este informe y procedente del estudio “Realidades, necesidades y discursos LGTBIQ+ en Navarra – Estudio de situación de los colectivos y asociaciones LGTBI en la Comunidad Foral de Navarra” elaborado por el INAI/NABI en 2017 y el segundo al proceso desarrollado entre mayo y junio de 2018, en el que como se describe en el capítulo de metodología se ha trabajado tanto con asociaciones LGTBI+ como con un formulario autoadministrado online de carácter extensivo dirigido a todas las personas LGTBI+ de Navarra

Por tanto, las fuentes de las que se ha partido para la elaboración de este diagnóstico social han sido:

Los contenidos del estudio “Realidades, necesidades y discursos LGTBIQ+ en Navarra – Estudio de situación de los colectivos y asociaciones LGTBI en la Comunidad Foral de Navarra”, correspondientes a los siguientes epígrafes de este documento:

- Discursos LGTBIQ+ (punto 8.1):
 - Realidades de colectivos y asociaciones LGTBIQ+ de Pamplona/Iruña
 - Análisis entrevistas e informantes clave LGTIQ+ de fuera de Pamplona/Iruña
- Diversidad sexo-genérica en otros ámbitos (punto 8.2.)
- Grupos y recursos LGTBI+ (punto 8.3.)
- Kattalingorri y la prestación del Servicio Público del Gobierno de Navarra Kattalingune (8.4.)

La información recogida en la **jornada de trabajo de asociaciones LGTBI+ celebrada en julio de 2018 y la recogida en el cuestionario auto administrado online** que durante un mes han tenido la oportunidad de responder las personas LGTBI+ de Navarra y que han contestado de forma válida 116. El cuestionario ha tenido dos partes: Una primera relativa a las necesidades y problemáticas que las personas LGTBI+ han visto que pueden tener + en la Comunidad Foral de Navarra en diferentes ámbitos (Salud, Educación, Empleo, Espacio Público, Ocio y Cultura y deporte) y la segunda relativa a las prioridades que han visto hay que establecer para la puesta en marcha de las medidas contempladas en la Ley Foral 8/2017.

- Análisis de problemáticas y necesidades por ámbitos (punto 8.5.)
- Priorizando las medidas de la Ley Foral 8/2017 por ámbitos: medidas nuevas, prioridades y argumentación (punto 8.6.)

8.1. DISCURSOS LGTBIQ+⁴⁵

8.1.1. Realidades de colectivos y asociaciones LGTBI+ de Pamplona/Iruña

Para aproximarse a la realidad de los LGTBIQ+ se llevó a cabo un grupo focal. Temáticamente, se trataron distintos bloques, en base a preguntas concretas:

- Acerca de los colectivos o asociaciones. Pretende conocer la estructura y funcionamiento interno del colectivo y contextualizarlo desde una perspectiva de género. Los criterios que hemos utilizado han sido el recorrido histórico, origen y la estructura interna (número de miembros, género, espacios utilizados, edad, origen, etc.).
 - Percepción del movimiento LGTBIQ+ actual en Navarra. Para elaborar un diagnóstico del movimiento LGTBI+ a partir de la percepción de los colectivos, cómo se articulan las redes dentro de la militancia LGTBI+ en Navarra se profundizó en la visión que los colectivos tienen de la realidad.
 - Consideraciones en cuanto a las instituciones y las políticas públicas. Siendo este otro de los objetivos, el objetivo fue conocer la valoración de los últimos avances legislativos y del trabajo conjunto con la institución pública en materia LGTBI+.
 - Necesidades actuales, retos de futuro y líneas de trabajo. Finalmente, se analizaron las reivindicaciones desde el movimiento LGTBI+ de las necesidades y retos del movimiento para el futuro que abren un abanico de posibles líneas de trabajo.
-
- *Acerca de los colectivos o asociaciones.*

La primera idea que se señala en cuanto a las características de los colectivos existentes en Pamplona/Iruña, es que se trata de grupos heterogéneos en sus objetivos y composición interna. De forma general se identifican los siguientes ámbitos de trabajo y composición de los colectivos: identidad bollera con perspectiva transfeminista (Zikutak y Bullerak); información, atención y recursos para el colectivo LGTBI (Kattalingorri); entorno de estudiantes universitarios (Ortzadar), grupo de apoyo para personas trans (Transkolore); apoyo a familias de menores trans (Chrysallis) y activismo transfeminista abierto y espontáneo (Lugatibe). La mayor parte de estos grupos son de creación reciente, no anterior a hace 4 o 5 años exceptuando Kattalingorri que presenta una larga trayectoria histórica. De hecho, se puede considerar como el primer recurso de información y atención al público de Pamplona en esta materia.

⁴⁵ La información contenida en este epígrafe procede íntegramente del estudio “Realidades, necesidades y discursos LGTBIQ+ en Navarra – Estudio de situación de los colectivos y asociaciones LGTBI en la Comunidad Foral de Navarra”, elaborado por el INAI/NABI en 2017.

"Kattalingorri es la oficina de información a todas las personas LGTBI. Nace en el año 2000. Se pone en marcha en un primer momento en la calle Aldapa". (Kattalingorri).

También cabe destacar que en los últimos años ha habido un auge del movimiento LGTBI+ en Pamplona/Iruña, en cuanto a cantidad de colectivos y en cuanto a personas implicadas en los mismos. Se encuentran en los colectivos a personas de una amplia franja de edad, desde personas muy jóvenes (en algunos colectivos hay participación de menores), a mayores. Esto muestra cómo las identidades de género y sexo-afectivas son realidades que están presentes en todas las generaciones.

En cuanto al número de participantes, es diferente en cada colectivo y que no se mantiene estable en el tiempo. Por lo general son grupos pequeños. En todos los casos, el factor común de todos los colectivos es que para llevar a cabo actividades, proyectos, jornadas, acciones, etcétera, disponen de grupos motores más reducidos de personas y un número indeterminado de personas que participan de forma intermitente o esporádica.

Percepción del movimiento actual en Navarra.

Movimiento LGTBI+ en auge

Desde una perspectiva histórica, los colectivos perciben en la actualidad un auge del movimiento LGTBI+, el cual se encuentra mayormente concentrado en la Comarca de Pamplona/Iruñerria. La trayectoria de algunos colectivos ha estado más vinculada al movimiento y perspectivas feministas que al propiamente LGTBI+, como en el caso de Bullerak:

"Nuestro movimiento natural o desde donde nos hemos estado moviendo a nivel organizativo sobre todo que a nivel discursivo sí que han sido todas las disidencias sexuales y el transfeminismo, pero en la práctica (...), por la gente que se movía alrededor nuestra, ha sido sobre todo en el feminismo. Por eso hemos estado menos en contacto con el movimiento LGTBI+ de Nafarroa." (Bullerak).

Las causas de la desvinculación entre la lucha (trans)feminista y la LGTBI+ tienen que ver con las posiciones teóricas-políticas y cuestionamientos al sistema social heteropatriarcal que se han puesto sobre la mesa desde el feminismo y que no siempre se ha hecho desde el LGTBI+. Los espacios feministas han sido espacios seguros, de desarrollo de conciencia y empoderamiento de muchas mujeres con identidades disidentes.

Hay mayor cantidad de recursos disponibles a nivel social si se tiene en cuenta el número de colectivos que proporcionan respaldo y apoyo, y los servicios de atención e información públicos en materia LGTBI+. Perciben de forma positiva la implicación por parte de las instituciones considerando que hacía falta y que ha tardado en llegar. En cuanto a la cuestión trans, también se percibe mucho más

movimiento que hace unos años, con mayor visibilización y representación de la T (Transexualidad) en diferentes ámbitos.

En cuanto a la aceptación entre las esferas más jóvenes, se puede decir que en el entorno de Pamplona/Iruña aflora una juventud empoderada, gente muy joven, incluso menores. Por ejemplo, en iniciativas como “Octubre Trans”, acciones puntuales como “Salir del armario” realizada en Pamplona/Iruña, y en manifestaciones como la el 28J se observa la participación de multitud de personas muy jóvenes.

No obstante, se perciben ciertas desigualdades dentro del movimiento LGTBI+ que invitan a reflexionar en torno a la hipervisibilidad de los hombres y la invisibilidad de las mujeres, que tal como apuntan los colectivos de bolleras, reproducen los mismos esquemas jerárquicos que se dan en la sociedad patriarcal:

“En ocasiones, (...), lo marica desplaza a lo bollero, y creemos que hay una sobre-representación de los hombres frente a la infra-representación de las mujeres, reproduciendo al final, consciente o inconscientemente, esquemas heteropatriarcales de la sociedad, que las mujeres estamos invisibilizadas” (Zikutak).

Otra idea a destacar es la heterogeneidad dentro del movimiento LGTBI+. Las etiquetas y categorizaciones cada vez resultan más escasas y limitantes para las diversas identidades existentes en la sociedad, como es el caso de las personas no binarias, intersex, asexuales, queer etc. que aún son poco reconocidas y tenidas en cuenta por el conjunto de la sociedad por el peso del sistema sexo-género imperante. Uno de los participantes menciona al respecto que *“(...) se están cayendo y desarticulando las etiquetas, se quedan cortas. Cada vez hay más variedad.”*(Lugatibe).

Redes y alianzas con otros colectivos

Todos los grupos participantes tienen contacto con otros colectivos para fortalecer alianzas, unir fuerzas con objetivos políticos y ampliar su proyección hacia el exterior, y en la organización de jornadas, manifestaciones, charlas etc. Cuando organizan actividades recurren a otros colectivos, viendo de este modo que existe una colaboración tanto con colectivos afines LGBTIQ+ como con colectivos de otros ámbitos sociales cuando se considera necesario. Desde Kattalingorri percibían como resultado de ello la Plataforma 28J, que aglutina a diferentes colectivos (no solo colectivos LGTBI+) que luchan por una misma causa: la libertad sexual. Chrysallis resalta que más allá de la especificidad de cada colectivo, todos ellos comparten un objetivo común: el respeto.

Al tratarse Pamplona/Iruña de una ciudad relativamente pequeña, el apoyo entre colectivos es frecuente y fácil de encontrar, ya que el círculo de relaciones entre personas pertenecientes a diferentes movimientos sociales está en constante contacto, dándose casos de personas que militan en varios colectivos a la vez, ampliándose de este modo la interrelación y red de contactos.

Por otro lado, es destacable el alcance de las relaciones y redes que se crean a nivel colectivo. Esta idea es importante ya que este tejido social que surge genera unas redes de apoyo mutuo muy potentes para la colectividad LGTBI+ donde pueden encontrar ayuda, amistad, autoconciencia, identificar problemáticas y exteriorizarlas entre otras tantas.

"(...) las redes que surgen van más allá de lo político, son relaciones afectivas. Hay gente con la que tienes lazos afectivos acabas haciendo algo político o, al revés, haciendo algo político acabas creando lazos afectivos." (Zikutak).

Ruralidad y el fenómeno del sexilio

Al hablar de la situación actual del movimiento LGTBI+ en Navarra un tema que surge recurrentemente es la diferencia de la realidad entre dos entornos: la ciudad y lo rural. Desde los colectivos se percibe una concentración del activismo alrededor de Pamplona/Iruña a la vez que cierta hostilidad asociada a la identidad sexual en entornos rurales, que por lo general muestran resistencias a los cambios de actitudes, roles y presupuestos. Existe cierto grado de preocupación, cierta impotencia de cómo actuar al respecto o de cómo acceder a la ruralidad. Se trata de una problemática común a todas las zonas rurales del Estado, que por su idiosincrasia apenas se trabajan los temas referentes a la diversidad afectivo-sexual y de género.

"(...) estamos intentando desde Ortzadar trabajar con lo LGTB desde lo rural. Evitar el exilio por parte de las personas LGTB que se tienen que marchar a zonas más grandes o capitales como Iruña o Bilbao para poder vivir su sexualidad." (Ortzadar).

"Se necesita crear más red hacia fuera de Iruñerria, hacia los pueblos y hacia lo rural, es importante normalizar en lo rural. Hay muy pocas asociaciones LGTB en los ambientes rurales (...)" (Lugatibe).

- *Consideraciones en cuanto a las instituciones y las políticas públicas.*

Relación con la institución

Algunos de los colectivos tienen relación con las instituciones, otros en cambio, no. Los que tienen objetivos específicos orientados al cambio o modificación de leyes mantienen relación con organismos públicos como Gobierno de Navarra (INAI/NABI y Departamento de Relaciones Ciudadanas e Institucionales) y Ayuntamiento de Pamplona. También es el caso de Kattalingorri que se hace cargo de la gestión de los servicios de información y atención al público en materia LGTBI+ (Kattalingune y Harrotu). Chrysallis, Kattalingorri y participaron en procesos de elaboración de leyes y la Guía de Transexualidad a petición del INAI/NABI. Esta cuestión se refleja en frases como: *"Si trabajas con temas de derechos como la despatologización tienes que trabajar con la institución. O en educación tienes que estar detrás para ver que se está haciendo bien"*. (Chrysallis)

Por otro lado, los colectivos Lugatibe, Zikutak y Bullerak realizan su trabajo desde la autogestión, auto-organización y autonomía al margen del ámbito institucional.

Necesidades percibidas para mejorar el enfoque y actuación institucional

A continuación se presenta un resumen de las propuestas de mejora y aportaciones que se demandan desde los colectivos hacia las instituciones públicas.

- Se constata la existencia de necesidades a nivel estructural que van más allá de las que puede contemplar la Ley Foral 8/2017. Como ejemplo claro y evidente sigue existiendo la LGTBI+fobia.
- Igualmente, se constata la necesidad de formación social en diversidad sexual y LGTBI+ en escuelas, profesorado, departamentos... para propiciar cambios en el conjunto del sistema. Este proceso es lento, intergeneracional que se irá notando con el paso del tiempo.
- Incorporar el enfoque transfeminista en las políticas LGTBI+ trabajando o visibilizando posiciones no binarias.
- Se plantea también aumentar los recursos tanto materiales (partidas económicas y presupuestos) como humanos destinados a materia LGTBI+.
- En último lugar, se propone la creación de un departamento específico LGTBI+ y/o diversidad sexual que trabaje por la no discriminación, la visibilización, la sensibilización y la formación otorgándole importancia a nivel político y estructural.

Necesidades actuales, retos de futuro y líneas de trabajo.

A modo de resumen, se recogen a continuación las ideas más relevantes que se extrajeron del análisis realizado en 2017, y que pueden contribuir a orientar las políticas públicas.

- Necesidad de información y formación en materia LGTBI+. Aunque se perciben adelantos y un auge en el movimiento es cierto que aún queda trabajo en visibilizar algunas disidencias sexo-genéricas (queer, no binarias, intersex etc.) menos comunes pero existentes y todavía cuestionadas por la sociedad. A la vez que acabar definitivamente con prejuicios y estereotipos tales como la asociación de la transexualidad femenina con prostitución.
- Concienciar y hacer presentes referentes, sobre todo de lesbianas, intersex, personas no binarias... Cuando hay referentes, las personas tienen un apoyo, aprenden, se informan, investigan, exploran y permiten la construcción de la identidad de una forma más libre sin estigmatización. Si se da esto, es más sencillo que se den procesos de empoderamiento que faciliten salir del armario.
- La transversalización como estrategia política. De esta forma incidir en el cambio del imaginario social heteronormativo.
- Falta de espacios para conocerse, intercambiar experiencias o hacer alianzas entre personas pertenecientes al colectivo LGTBI+.
- Acabar con la LGTBI+fobia y discriminaciones derivadas de esta.

- Hacer frente a la simbología y sistema centrado en lo binario, a las etiquetas binarias que discriminan a las personas que no se sienten parte de las mismas. A nivel administrativo dar más opciones que las binarias en la construcción de cuestionarios, hojas de inscripciones... o en espacios públicos que no se haga una separación de espacios con este criterio.
- Incluir y tener en cuenta conceptos y cosmovisiones de la realidad más amplios que permitan construir identidades diversas en lo afectivo-sexual-identitario. Además de construir un movimiento LGTBI+ desde un enfoque transfeminista.
- Prestar especial cuidado y atención al peligro de reproducir el mismo sistema patriarcal que invisibiliza, desplaza o infra-representa a las mujeres. Así como evitar la masculinización de los espacios.
- Tener una actitud crítica y reflexionar en torno a la interseccionalidad y los diferentes ejes de opresión que atraviesan de forma específica a personas de este colectivo. Evitando de esta forma el estancamiento del movimiento al alcanzar un cierto nivel de confort o una vez adquiridos ciertos derechos sociales.

8.1.2. Análisis entrevistas a informantes clave LGTBI+ de fuera de Pamplona/Iruña

El análisis desarrollado en este epígrafe se desarrolló a partir de la información recabada en seis entrevistas personas a personas LGTBIQ+ del contexto navarro y de distintas realidades de la geografía (Elizondo, Lumbier, Tudela, Tafalla y Estella)

- *Procesos identitarios. Autoaceptación y etiquetas.*

Teniendo en cuenta que la identidad no se puede construir de forma individual y aislada, sino que se conforma en la interacción de la persona en sociedad y dentro de un marco sociocultural determinado (Taylor, 1996); los procesos de autoidentificación dentro de las disidencias sexo-genéricas son complejos debido a la exclusión, violencia y discriminación que genera el sistema heteropatriarcal y cis-sexista. Una de las repercusiones de este sistema normativo que excluye a las disidencias es el autoestigma (Goffman, 1988), basado en un sistema sociocultural violento hacia la condición no normativa que se acaba asumiendo y naturalizando de forma individual, generando una tendencia a la producción de LGTBI+fobia interiorizada.

“Ahí vino un poco el fracaso, bueno el fracaso, las depresiones, el pensar que eras distinto a los demás, pero que eras distinto y que eras lo peor de la sociedad, porque al final estabas mal visto, era algo que no. Eras antinatural, algo que no podía ser.”
(Entrevistado + 50 años zona Tafalla)

Dado que en las localidades pequeñas se ejerce una vigilancia y control social de alta intensidad, se generan situaciones que vulneran gravemente la integridad de las personas que integran el colectivo LGTBI+. Una de las consecuencias haber sido socializada/o en este de este contexto es la predisposición al auto-rechazo de la propia orientación sexual, identidad o expresión de género, lo que da pie a tratar de invisibilizar su condición, avergonzándose de sí misma/o, vivenciando una

homofobia interiorizada que dificultará su aceptación y vida en sociedad (Eribon, 2001).

“Hay un chico en la cuadrilla que es gay, que aún hoy sigue renegando de ello.” (Entrevistada 20-30 años zona Tafalla)

“Yo llego a Tudela y me convierto en alguien que no soy, me convierto en un ente, es que joder, son muchos años aguantando, no me han puteado mucho pero, son muchos años no dando tu opinión, muchos años aparentando ser la persona que el resto espera que seas para no crear problemas y no discutir...” (Entrevistada 30-40 años zona Tudela)

La llamada salida del armario puede ser un factor problemático en mayor o menor medida dependiendo del grado de hostilidad del entorno, así cada persona decide hasta qué punto exponerse a salir del armario en los diferentes ámbitos de su vida. El armario tiene una doble lectura, es fruto de la represión y el estigma y, a su vez, se configura como una estrategia de protección y resistencia.

“Estoy fuera del armario en general pero en el trabajo no...” (Entrevistada 30-40 años zona Tudela).

Por otro lado, la familia entendida como grupo de pertenencia de gran relevancia psicológica y social, en núcleos urbanos de baja población puede convertirse en un espacio de presión y control social.

“En el ámbito familiar, yo nunca he dicho exclusivamente me gusta tal o sea, (...) porque yo con mi familia nunca he hablado de estos temas (...) quien me gusta, no me gusta...” (Entrevistado - 20 años zona Elizondo).

En otras ocasiones el entorno hostil no solo ejerce presión sobre la propia persona gay o lesbiana, sino que ejerce la presión sobre el grupo de pertenencia, la familia.

“Al principio sí que había miradas, había comentarios; le iban a mi madre y le decían que estaba con una chica. Y mi madre tenía como ese sentimiento de quiero a mi hija y quiero apoyar a mi hija, pero a la vez no entiendo a mi hija. Pero eso sí, como alguien diga algo malo de mi hija, voy a por ella.” (Entrevistada 20-30 años zona Tafalla).

Una vez que existe una auto-aceptación de la orientación sexual, identidad o expresión de género, existen múltiples etiquetas identitarias para definirse como la de lesbiana, pansexual, trans, gay, asexual, marika, persona no binaria, bollera, queer, etcétera. Poner nombre a una parte de la identidad en base a la orientación o pertenencia de género puede ser susceptible de conflicto, ya que cada concepto va unido a un imaginario colectivo sobre lo que significa ser “lesbiana”, “gay”, “homosexual”, o “queer”. Son categorías llenas de connotaciones sutiles, y no tan sutiles, que en algunos casos pueden generar rechazo, bien porque el concepto limita la vivencia, porque son etiquetas que vienen desde afuera y no se siente afinidad o identificación con las mismas, o porque existe miedo o rechazo a autoidentificarse por la carga negativa y el estigma que llevan consigo.

“Pues yo creo que me definiría como una persona muy normal. Y al que le parezca bien, bien, y al que no también.” (Entrevistada 20-30 años zona Tafalla).

El concepto “normal” en estos contextos se utiliza para contrarrestar los argumentos o ataques que tildan de antinaturales o anormales a aquellas orientaciones, identidades y expresiones de género que no son las normativas. Se reivindica, por tanto, entrar dentro de esa “normalidad” por la necesidad de reconocimiento social en el proceso de construcción de la identidad individual (Taylor, 2001).

Así, la aparente indiferencia ante las posiciones y/o actitudes homófobas, ese “al que le parezca bien, bien, y al que no, también”, es una forma de evasión, tratando de quitar importancia o de invisibilizar las violencias, ya que el hecho de que a alguien le parezca mal, incorrecta o inapropiada una identidad disidente es ya, en sí mismo, un hecho violento. No obstante, concebir estas cuestiones como violencias produce una situación de confrontación constante con el sistema y para las personas que reciben y enfrentan dicha violencia supone una tarea extenuante a nivel psico-emocional (Mead, 1990).

En cuanto a la identidad, ésta no es una suma de etiquetas o pertenencias, sino algo que va más allá, existe una jerarquización y/o modulación de las pertenencias dependiendo del contexto y de las experiencias vitales. Así pues, siendo las disidencias sexo-afectivas identidades estigmatizadas surgen diversos posicionamientos y relaciones de identificación y no identificación de forma estratégica como, por ejemplo, no convertir la orientación o la identidad de género en eje central de la identidad como forma de auto-protección en un ambiente hostil.

“No me gusta cerrarme a una etiqueta pero actualmente gay” (Entrevistado - 20 años, zona Lumbier).

“Porque siento que en Tudela las etiquetas pesan un huevo y entonces pues sí eres lesbiana pero como no se habla...” (Entrevistada 30-40 años, zona Tudela).

También puede ocurrir lo contrario, personas que ante la hostilidad del ambiente usen la autoafirmación constante de su identidad desde un posicionamiento político transgresor hacia lo establecido, la disidencia se puede constituir en cuestión primordial de la identidad como forma de reivindicación y lucha. Una de las personas entrevistadas de la zona de Tafalla no perdía ocasión para mostrar su condición gay poniendo, cuando se aprobó el matrimonio gay, por ejemplo, fotos de bodas gays en el escaparate de su tienda de fotografía.

Esto nos habla de las categorías no como realidades dadas sino como lugares simbólico-políticos o espacios estratégicos de definición y lucha.

En este sentido, tanto la identidad de género como la sexualidad se presentan como realidades performativas y cambiantes, realidades plásticas y cambiantes,

transformadas a través de las prácticas (Butler, 2007), de ello se deriva también que las etiquetas identitarias se conciben como cambiantes (Preciado, 2011).

“... pues no se... antes quizá fuera más bisexual, o sea me identificaría más con la categoría bisexual pero es verdad que ahora como tengo más tendencia a los chicos entonces pues bueno no sé homosexual quizá...” (Entrevistado - 20 años zona Elizondo).

Los procesos identitarios no normativos son complejos, fruto de la jerarquización de las orientaciones, identidades, prácticas y expresiones de género (Rubin, 1989). Las pequeñas localidades pueden constituir, en muchos casos, espacios hostiles debido a sus características: mayor control social, falta de anonimato, menor apertura a los cambios y de cierto mantenimiento de valores tradicionales.

- *Experiencias LGTBI+fóbicas*

No cabe duda de que la diversidad está presente en los diversos contextos de, prácticamente, toda la geografía navarra, la cuestión clave es cómo se vive esa diversidad. En este caso, se analizan diversas experiencias LGTBI+fóbicas mostrando distintos tipos de violencias que se dan en los diferentes contextos. Así, se describen numerosas situaciones de miradas, insultos, comentarios, risas, etcétera, valoradas como “de baja intensidad”. Estos casos se dan en mayor medida en las personas más visibles.

En función del grado de hostilidad y violencia percibida se considera que en el ámbito de lo privado existe mayor privacidad y permisividad con las transgresiones, en contraposición al espacio público, donde estas se penalizan de forma clara y contundente. Es decir, se toleran las disidencias sexo-genéricas mientras se lleven a cabo en el espacio privado y se deslegitima y penaliza la visibilidad en el espacio público. A mayor exposición pública y mayor transgresión (ir de la mano, transgredir expresiones de género normativas, visibilizarse como persona trans, etcétera) más violencia.

“Lo que más, aguantar a gente que te grita por la calle, ir de la mano con tu pareja, pararte y que alguien te diga qué asco, cómo podéis hacer esto en la calle, cosas así o desde una ventana gritarnos.”(Entrevistada 20-30 años, zona Estella).

“(...) porque para eso están los rumores, y todo el mundo sabe, pero a la hora de tratarlo, pues m... no vas de la mano, afecto yo no he visto nunca en el pueblo.”(Entrevistada 30-40 años, zona Tudela).

Por otro lado, hay otras violencias valoradas como “de alta intensidad”, por ejemplo, algunas situaciones de bullying LGTBI+fóbico, en que estudiantes que reciben insultos por parte de sus compañeros, o profesoras que utilizan su estatus en el aula para cargar contra las disidencias afectivo-sexuales.

“Y si se entera que eres homosexual, pues va a ir a por ti. Sí, es muy particular esa profesora, pero no pueden hacer nada con ella.” (Entrevistada 20-30 años, zona Tafalla).

La interrelación entre machismo y LGTBI+fobia queda patente en muchos casos en los que la discriminación o las agresiones vienen dadas, no por la orientación, sino por la transgresión de los roles género tradicional.

“Había habido una cría que le habían dicho, que es portera de fútbol y se había encontrado con algún problema, que no le dejaban participar solo por ser mujer. Le habían dicho marimacho, y es el típico comentario que los adultos dicen que no pasa nada, pero que seguramente, en cambio, a ella le genere algún tipo de depresión, inseguridad...” (Entrevistado + 50 años, zona Tafalla)

Una cuestión que se repite, en el caso de los hombres, es la violencia verbal y las humillaciones junto un mayor rechazo social ya que uno de los rasgos más identificativos de la masculinidad hegemónica es la agresividad y una sexualidad heterosexual agresiva

“sí, bueno, pues algún escupitajo que me encontraba a las mañanas cuando limpiaba el cristal (de la tienda) y bueno, algún comentario de maricón y ¡lo que vamos a tener que ver!...” (Entrevistado + de 50, zona de Tafalla).

“pues un día de casa y estaban dos chavales (...) sí, y me empezaron a gritar: ¡maricona!” (Entrevistado - de 20, zona Elizondo).

“sí, lo tuve en la ESO con cuatro gilipollas. Que esos tienen problemas con su propia existencia. Entonces pues cualquiera que fuese distinto a ellos, o que lo notasen más débil, pues iban a ir a por ellos.” (Entrevistado - de 20 años, zona Lumbier).

“... desde entonces sí que se notó que se alejaban incluso un poco más, es que son muy cazurros las gentes de los pueblos y sí que se notaba un poco ese pa’ atrás de los tíos.” (Entrevistado - 20 años, zona Lumbier).

“En una cuadrilla de chicos a mí se me haría... viendo los cromañones que hay en Tafalla eh, a mí se me haría...” (Entrevistada 20-30 años, zona Tafalla).

Además, se apunta a que la situación es más compleja para ciertas disidencias, como por ejemplo el colectivo trans, considerado como más estigmatizado e incomprendido dentro de la sociedad.

“El tema trans es muy importante porque hay una ignorancia tremenda.” (Entrevistado + 50 años, zona Tafalla).

Las violencias son multifacéticas y multidimensionales, pueden ser psicológicas, físicas, simbólicas, etcétera. No obstante, la percepción de la violencia y lo que es considerado violento son interpretaciones subjetivas y socioculturales (Borrillo, 2001). A través de los argumentos y comentarios de las personas entrevistadas se

percibe cierta invisibilización de la violencia ejercida hacia el colectivo LGTBI+, identificando esas violencias como “de baja intensidad” o incluso como “actos no violentos”. Así, la constante exposición al control social y la falta de anonimato en una sociedad que excluye las disidencias, reproduce estereotipos y normaliza la discriminación y las violencias, lleva, en muchos casos, a asumir sus identidades como fuera de lo normativo, y por lo tanto, como susceptibles de ser estigmatizadas y violentadas.

“Ahora, que no haya vivido ciertas cosas porque ciertas personas hayan intentado evitar tener contacto conmigo por eso seguramente, y lo he notado más de una vez. Pero no sé si eso se puede considerar un problema” (Entrevistado - 20 años, zona Lumbier).

“Con 15 años que te digan maricón por la calle... pues me ponía como un tomate. Pero hoy por hoy que te digan maricón por la calle, que me insulten no me afecta...” (Entrevistado + 50 años, zona Tafalla).

La violencia simbólica que perpetúan las instituciones juega un papel importante en todo este entramado, estamos aludiendo a la falta de referentes, la transmisión de estereotipos o la invisibilización de las disidencias. Así, no posicionarse con la diversidad afectivo sexual y de género, o generar políticas públicas que perpetúen el sistema sexo/género/orientación desde la exclusión de lo no normativo son actos de violencia simbólica que atentan contra los derechos de las personas LGTBI+. Un ejemplo de ello es la no aprobación en un pleno de una propuesta que apostaba por la diversidad lo que supone una violencia que invisibiliza una parte del pueblo y refuerza la LGTBI+fobia.

“Eso es lo único que han hecho eh, votar que no. Porque decían que por qué iban a defender una condición que en su pueblo no existía.” (Entrevistado - 20 años, zona Lumbier).

- *Sexilio a las ciudades*

El control social que se vive en las pequeñas poblaciones en las que casi todas las personas se conocen, sumado a una tendencia conservadora y a la falta de espacios de socialización LGTBI+ y de referentes positivos, dificulta la vida y el desarrollo de las personas no heterosexuales.

“Y todo está bien pero al final te tienes que ir porque la diversidad sexual como a todos nos gustaría vivirla a todos los niveles en Tudela es una putada porque no hay a dónde acudir...” (Entrevistada 30-40 años, zona Tudela).

“Porque nadie a pesar de que había salido del armario llevaba la misma vida que podía llevar en Pamplona, entonces a nosotras sí que nos parecía que había que normalizarlo.” (Entrevistada 20-30 años zona Tafalla).

Las localidades de mayor tamaño pueden proporcionar vidas más anónimas, espacios de socialización LGTBI+ y una convivencia más diversa en todos los sentidos. Así, una de las opciones del colectivo LGTBI+ de localidades pequeñas es la migración en busca de un espacio que proporcione mayor seguridad y libertad en el que vivir su diversidad.

“(...) yo los casos que he conocido normalmente al final han tenido que irse a Pamplona. Al final han decidido irse a Pamplona porque, sí, como que sienten muchísima represión en Baztán. No sé. No es mi realidad para nada pero sí que ha sido la realidad de muchas personas.” (Entrevistado - 20 años, zona Elizondo).

“Sí, había una persona trans que lo pasó muy mal, tanto que al final se tuvieron que ir a otro sitio, creo que no soportaban la situación y tuvieron la oportunidad de irse a otra ciudad para comenzar.” (Entrevistada 20-30 años, zona Tafalla).

“Cuando era más joven justo cuando acababa de salir del armario un poco de presión, pero igual sin más no había tantas y a mí sí que me parecía que no se aceptaba, y me tuve que alejar de mi pueblo y me vine a Pamplona a vivir para poder ser más libre y hacer lo que quisiera, porque allí, igual no directamente, pero sí indirectamente notas un rechazo social.”(Entrevistada 20-30 años, zona Estella).

Así, un simple viaje a una ciudad en la que en determinados espacios se vive la diversidad sexual más abiertamente, fuera del clima de vigilancia y control del pueblo, puede convertirse en una experiencia de empoderamiento identitario y una posibilidad para la reivindicación.

“Volví a Tafalla, a casa con otra perspectiva, otra mente y otras ganas de lucha” (Entrevistado + 50 años, zona Tafalla).

También se da la paradoja de que cuando la persona no es originaria del pueblo, puede vivenciarlo como un espacio de libertad y anonimato. Es el caso de la pareja de una de las personas entrevistadas, quien se sentía mucho más cómodo en el pueblo que en la capital navarra, donde tiene a su familia.

“Él se liberaba, claro, él se liberaba porque en el fondo en Tafalla pues nadie le señala. En Pamplona sí que le señalaría su familia, amistades...” (Entrevistado + 50 años zona Tafalla).

Todo ello, pone de manifiesto que ante un contexto hostil hacia la diversidad, el anonimato se convierte en un elemento imprescindible para el desarrollo de la identidad, un elemento liberador y que posibilita las relaciones, es por ello que se busca través de la migración a las ciudades.

- *Visibilidades, alianzas y luchas LGTBI+*

“Yo creo que es una lucha permanente, una lucha que no tenemos que dejar nadie” (Entrevistada 20-30 años zona Tafalla).

En el momento de realización del estudio de 2017, no se había encontrado ningún colectivo político propiamente LGTBI+ fuera de Pamplona/Iruña, si bien sí se habían localizado colectivos feministas en Gares y Estella que están llevando a cabo actividades sobre disidencias sexo-genéricas, así como la existencia de redes y grupos informales de personas LGTBI+ en distintas regiones de Navarra. Destaca en este sentido el grupo LAIA de Tafalla, grupo LGTBI+ Zona Media que se ha presentado públicamente el 24 de marzo de 2018. El grupo está formado mayoritariamente por lesbianas, con la participación de personas gais. Esto es relevante para la acción política de la zona ya que tienen como uno de sus objetivos centrales el convertirse en un espacio de referencia y apoyo a personas del colectivo, además de llevar a cabo actividades y eventos en la zona.

“Y todo eso se puede traer más allá de las murallas, ¿no? Mediante la asociación se pretende traer cosas que de normal solo se hacen en Pamplona.” (Entrevistado + 50 años Tafalla)

Existe un análisis compartido cómo la escasez de referentes y redes de apoyo LGTBI+ dificulta los procesos identitarios y el empoderamiento del colectivo en las localidades de baja población. No obstante, hay otras realidades en las que generar redes o colectivos se percibe como un factor de visibilidad y, por tanto, de riesgo de sufrir algún tipo de discriminación.

“Porque imagínate que en un pueblo como Estella nos juntamos todo bolleras, sería muy cantoso ¿no? Ya, no sé, sí, a mí me da igual, pero ahora que lo pienso creo que inconscientemente nos alejamos de eso.” (Entrevistada 20-30 años zona Estella).

“(…) el pueblo suele ser más conservador y eso se nota en la calle. Y entonces tú ahí te cohíbes, según lo aceptado que lo tengas o no, la confianza que tengas, pues no vas a actuar igual.” (Entrevistada 20-30 años zona Estella).

Sin embargo, el hecho de que no exista aún un colectivo formal no quiere decir que no se produzca incidencia política por parte de personas LGTBI+.

En las entrevistas constatan que existe un alto grado de observación y vigilancia hacia las personas LGTBI+ en sus localidades, así, superar el miedo a posibles comentarios, burlas y visibilizar la orientación sexual, identidad o expresión de género supone toda una transgresión de la norma con gran incidencia política en la sociedad local. Es así como las individualidades se convierten en agentes políticos de cambio, incidiendo en la transformación social de su entorno más próximo (García, 2003).

“... sí que decíamos, van a estar todas las viejas de Tafalla ahí mirando, por el hecho que somos dos chicas y por el hecho que es una boda y hay que ir a cotillear. Es un poco romper los moldes y seguir avanzando.” (Entrevistada 20-30 años zona Tafalla)

En este sentido, todo ejercicio de visibilidad se convierte en un acto de lucha y resistencia.

“A veces saliendo por ahí me apetece dar un beso a mi pareja. Y qué, a quien le guste bien, y a quien no que no mire...” (Entrevistada 20-30 años zona Tafalla).

Las personas LGTBI+ visibilizadas suponen un referente para otras personas que viven en estas localidades. Se destaca en algunas localidades los referentes que han supuesto para personas más jóvenes algunas personas LGTBI+ mayores de 40 años, su visibilidad en el pueblo y sus actos simbólicos ayudan a generar cambios. Es por ello que la experiencia de una sola persona se puede convertir con el paso del tiempo en toda una red de apoyo.

“Y simplemente con ese apoyo, saber que hay gente como tú en el pueblo, ya es mucho.” (Entrevistado 3).

En definitiva, en una sociedad LGTBI+foba la mera visibilidad es una práctica o acto político que impulsa la transformación social y que da cuenta de la presencia de la diversidad sexo-genérica de los pueblos de Navarra.

- *Y las instituciones ¿qué papel juegan?*

En las entrevistas se ha preguntado por el tipo de trabajo, que consideran, se debe llevar a cabo desde las instituciones en relación a la cuestión LGTBI+. Las visiones son distintas y variadas, en parte debido a que cada contexto geográfico y sociopolítico tiene sus particularidades.

En primer lugar, se cuestiona la concentración de la mayoría de los recursos existentes en la capital, si bien es cierto que la mayor parte de la población vive en la cuenca de Pamplona/Iruñerria, se considera que se podrían hacer ciertos esfuerzos en el modelo distributivo para fortalecer otras zonas.

“Al final está todo muy centralizado, y es normal, es la capital, la ciudad más grande que hay en Navarra, pero...” (Entrevistada 20-30 años zona Tafalla).

Por otro lado, son varias las personas que inciden en la cuestión educativa como espacio de trabajo primordial para la consecución de cambios sociales reales.

“Que enseñaran, que se hiciesen eventos de visibilización que se fuesen a hacer charlas en los centros escolares de la zona, que se tuviese presente desde pequeño.” (Entrevistado - 20 años zona Lumbier).

También se considera de vital importancia el reconocimiento por parte de los ayuntamientos, mediante la aprobación de declaraciones institucionales de apoyo y/o colocando la bandera del orgullo en el edificio consistorial en señal de apoyo al colectivo en torno al 28J. Se entiende que las instituciones tienen un gran poder de transformación, y que en ese sentido, apoyar los derechos y reivindicaciones del colectivo supone un cambio sustancial. En esta línea, se defiende que debe existir un posicionamiento claro por parte de las instituciones, así como un trabajo de transversalización de lo LGTBI+.

“Que se viera allí que verdaderamente las instituciones están en pro de la diversidad.” (Entrevistado - 20 años zona Elizondo).

“No sé, directamente que se trate más porque parece que se invisibiliza, no aparece en los programas.” (Entrevistada 20-30 años zona Estella).

El hecho de tener un espacio físico, constituir un punto de encuentro, se considera primordial en algunas zonas para generar visibilidad y sensibilizar a la población local. Para ello, se necesitan recursos institucionales, y en algunos casos se propone la cesión de dichos recursos para que sean gestionados por la propia población LGTBI+ para la realización de charlas, cine-fóruns, talleres, etcétera, mientras que en otros casos se pide que sean las propias instituciones las que desarrollen campañas de sensibilización, divulgación y/o formación.

“... bueno, pues que exista algo dentro los ayuntamientos, por ejemplo en igualdad. Que tengan a alguien que te diga oye, no pasa nada, podemos hablar contigo, te escuchamos, que escuchar es muy importante, y ayudarte.” (Entrevistado + 50 años zona Tafalla).

Con todo, a las instituciones se les pide, de manera general, una mayor implicación y compromiso con la diversidad afectivo-sexual y de género, que lleven a cabo proyectos de sensibilización y de intervención en el ámbito educativo y sanitario. Es decir, se les pide un posicionamiento claro y contundente de apoyo a la diversidad.

8.2. DIVERSIDAD SEXO-GENÉRICA EN OTROS ÁMBITOS⁴⁶

8.2.1. Tejido asociativo no LGTBI+

En el estudio se contactó con un número significativo de colectivos de diversos como el de población migrante, personas con diversidad funcional, asociaciones de gitanas/os, asociaciones de pensionistas y jubiladas/os, asociaciones feministas, juveniles, etc., de toda la geografía navarra. Exceptuando los colectivos feministas Patriahorkado de Estella/Lizarra e Izarbeibarko Asanblada Feminista de Puente la Reina/ Garés o Ernai de forma muy puntual, no hemos encontrado ningún otro colectivo y/o asociación que trabaje el tema de las disidencias o diversidad afectivo-sexual y de género, ni de forma puntual, ni continuada.

Algunos de los colectivos y asociaciones pertenecientes a ámbitos como migrantes, jubiladas/os, mujeres, o diversidad funcional admiten tener entre sus socias/os a personas del colectivo LGTBIQ, sin embargo, nunca han tratado el tema.

⁴⁶ La información contenida en este epígrafe procede íntegramente del estudio “Realidades, necesidades y discursos LGTBIQ+ en Navarra – Estudio de situación de los colectivos y asociaciones LGTBI en la Comunidad Foral de Navarra”, elaborado por el INAI/NABI en 2017.

Preguntadas por si ven la necesidad de tratar estos temas en el colectivo (ya que tienen a compañeras/os LGTBI+) las respuestas se resumen en dos posiciones: los colectivos que no ven la necesidad de tratar temas de la diversidad y colectivos que ven la necesidad pero que no tienen medios y/o no saben cómo abordarla.

No es casual que dos de los tres colectivos que sí tratan el tema sean colectivos feministas o transfeministas ya que las disidencias afectivo-sexuales y de género son disidencias también al sistema patriarcal, de hecho, no en pocas ocasiones son identidades estratégicas desde las cuales se lucha contra el patriarcado. Es evidente que desde los activismos hay una relación entre lo LGTBIQ y el feminismo por luchar contra un enemigo común, el heteropatriarcado.

- **Otras organizaciones: personas refugiadas**

Es necesario hacer una mención especial a las entidades que trabajan con población refugiada CEAR y Cruz Roja que llevan a cabo programas de acogida con personas que piden asilo político por persecución que sufren en sus países y la causa de esa persecución es, en algunos casos, la orientación sexual e identidad de género. De hecho, en el mundo hay muchas personas LGTBI+ perseguidas que tienen que huir de su país por la LGTBI+fobia que sufren. La homosexualidad está penada aún en más de 75 países y se castiga con la pena de muerte en lugares como Irán, Arabia Saudí, Yemen, Mauritania, Sudán, Nigeria o Somalia. Al menos 1.700 personas transexuales fueron asesinadas en 62 países entre 2008 y 2014⁴⁷.

En las sociedades de acogida muchas personas que huyen de la discriminación y la persecución, se enfrentan a una doble discriminación: la de ser persona LGTBI+ y la de ser migrante o refugiada. Además, se pueden dar situaciones de acoso y violencia dentro de las mismas casas de acogida, entre personas refugiadas por diferentes motivos. Es necesario, por tanto, que las personas que trabajen con población refugiada tengan formación específica en este ámbito y que se elaboren protocolos de actuación en caso de agresiones en las propias casas o programas de acogida para proteger a uno de los segmentos de población más vulnerables.

En el programa de Cruz Roja de atención a personas refugiadas hay alrededor de un 10% de personas LGTBI+, sin embargo, no tienen un programa específico para abordar esta problemática, lo tratan desde los programas de empoderamiento que existen para personas refugiadas.

En palabra de una técnica de la Cruz Roja, es frecuente que personas LGTBI+ refugiadas, lesbianas y gais principalmente, entren al programa de acogida alegando otro tipo de persecuciones y que escondan su orientación o su identidad por miedo:

⁴⁷ Este dato hay que interpretarlo con precaución, ya que se utiliza como parte de una estrategia colonial que trata de generar una alteridad entre “occidente” y los países no occidentales, considerándolos atrasados, bárbaros e inherentemente LGTBI+fóbicos. Así se instrumentaliza al colectivo LGTBI+ para vender una imagen de progreso y superioridad, perpetuando la hegemonía cultural occidental en el imaginario colectivo.

“Este tema es un tabú para ellos/as, no lo dicen hasta muchos meses después, la represión y la violencia tan fuerte que ha vivido en algunos casos les cierra de forma hermética y no es posible hablar de este aspecto de sus vidas, por eso debemos hacer antes un trabajo confianza y de trabajar el empoderamiento para poder abordarlos.” (Cruz Roja).

En CEAR el Servicio en Navarra había sido recientemente activado en 2017, hecho por el que explican, todavía no habían atendido ningún caso de personas LGTBI+. Tampoco contaban con ningún programa específico, pero en su página web dedican espacio a la situación de petición de asilo por causa de orientación o identidad de género y han elaborado un informe “Discriminación y persecución por orientación sexual e identidad de género: el camino hacia una vida digna” que está descargable en su página.

Es un reto para las sociedades de acogida trabajar para la eliminación de los prejuicios y los estereotipos, la discriminación y la violencia sobre las personas que migran por motivos de orientación sexual e identidad de género con el fin de avanzar hacia una sociedad igualitaria, solidaria, intercultural y libre de discriminación.

8.3. GRUPOS Y RECURSOS LGTBQI+⁴⁸

Para la recogida de esta información se mantuvieron reuniones con los grupos dándoles la oportunidad de definir el modo en el que querían nombrar sus reivindicaciones, así como los términos que querían emplear para autodenominarse: bolleras/lesbianas, gais/marikas... producto de este trabajo son las fichas que se recogen a continuación:

8.3.1. Grupos LGTBIQ+

ZIKUTAK

Colectivo de bolleras transfeministas de Iruña



⁴⁸ La información contenida en este epígrafe procede íntegramente del estudio “Realidades, necesidades y discursos LGTBIQ+ en Navarra – Estudio de situación de los colectivos y asociaciones LGTBI en la Comunidad Foral de Navarra”, encargado en 2017 por INAI/NABI a la Asociación Equilátera.

BREVE RECORRIDO HISTÓRICO

Creado a partir de una escisión de Lumatza en 2015 con la idea de trabajar distintos temas relacionados con el transfeminismo, las luchas de los márgenes y la identidad bollera que toman como identidad estratégica de lucha.

El objetivo es dinamitar el sistema heteropatriarcal.

CONTACTO

Facebook: <https://www.facebook.com/profile.php?id=10001131580085>

e-mail: zikutak.iruna@gmail.com

KATTALINGORRI

Nafarroako lesbiana, gay, bisex, trans de Navarra



DESCRIPCIÓN DEL COLECTIVO O ASOCIACIÓN

Asociación sin ánimo de lucro que lucha contra toda discriminación por motivo de orientación sexual e identidad de género. Es un espacio de referencia abierto y plural que agrupa a los colectivos LGTB de Navarra y trabaja principalmente en prestar un servicio de Atención e Información a la población LGBT.

Hasta 2015 han contado con subvenciones puntualmente. En 2016 la entidad firma con el Gobierno de Navarra un convenio para ofrecer el Servicio público de atención al colectivo LGTBI Kattalingune.

En 2017 es la adjudicataria de llevar a cabo las labores de asistencia para el servicio de información y atención a la diversidad sexual y de género en el Servicio Municipal Harrotu de Pamplona.

BREVE RECORRIDO HISTÓRICO

Se creó en Pamplona/Iruña en el año 2000 y se constituye como asociación en 2002. Nace de la necesidad de crear un espacio de información, atención y ayuda para el colectivo, y surgió con la idea de ser un proyecto profesionalizado que recibiera apoyos institucionales y privados.

Para ello se elaboró un proyecto entre los colectivos EHGAM (colectivo mayoritariamente de hombres gais) y LUMATZA (Colectivo de mujeres lesbianas) y se presentó en la administración pública.

CONTACTO

<http://www.kattalingorri.org/>

kattalingorriafarroa@gmail.com

Teléfono: 948 22 91 49

LUGATIBE

Gazte asanblada transmarikabibollera de Navarra



DESCRIPCIÓN DEL COLECTIVO O ASOCIACIÓN

Colectivo que lucha para erradicar la LGTBfobia, desde el bullying en los colegios, institutos y universidades, hasta las agresiones físicas, psicológicas, verbales y sexuales, pasando por la persecución, patologización y criminalización de marikas, bolleras, trans, bis, inter, travestis, etc.

Trabajan por ejes temáticos desde la teoría, la práctica y lo errático, desde donde analizan, reivindican, aprenden y disfrutan de todos aquellos ámbitos periféricos de la sociedad.

En relación a las actividades, han realizado jornadas, charlas y talleres de formación y sensibilización en temas relacionados con luchas transfeministas y LGBTIQ+; durante dos años han realizado el Octubre Trans. Han organizado también acciones de denuncia y reivindicación como el 17 de mayo y otras para denunciar casos y agresiones LGTBIQ+fóbicas, así mismo participado durante años en la Plataforma 28j.

Han tenido contactos puntuales con la administración.

BREVE RECORRIDO HISTÓRICO

Nace en 2013 con espíritu TRANSformador para luchar contra el sistema heteropatriarcal, cuyas estructuras nos oprimen y jerarquizan a través de categorías binarias que nos asfixian y de mecanismos de control ideológico, como la heteronormatividad.

CONTACTO

Facebook: https://www.facebook.com/lugatibe?ref=br_rs

e-mail: lugargaztetiempoberria@gmail.com

Twitter: <https://twitter.com/LuGaTiBe> @LuGaTiBe

BULLERAK

Grupo autónomo de bolleras transfeministas

BULLERAK

Feminismoatik erresistentziaz arkitzen.
Construyendo resistencias desde las feministas.

DESCRIPCIÓN DEL COLECTIVO O ASOCIACIÓN

Se organiza de manera asamblearia que se dedica al trabajo divulgativo y de calle. Realiza diferentes actividades como jornadas sobre mujeres, bolleras, trans y deporte; y otras sobre prisiones, mujeres, bolleras, y trans, además de cenadores y charlas puntuales.

Es un colectivo autogestionado por lo que no tiene relación directa con la administración.

BREVE RECORRIDO HISTÓRICO

Nace en 2015 para hacer política desde el transfeminismo. Como grupo tiene claro que quiere dar visibilidad a prácticas, identidades y sujetos no hegemónicos y crear espacios y redes dentro de los feminismos de Iruña. Comenzó organizando unas jornadas en el Txoko feminista de Iruña, donde continúa funcionando.

CONTACTO

e-mail: bullerakiruna@gmail.com

Facebook: <https://www.facebook.com/bullerak.irunea>

TRANSKOLORE

Asociación de personas trans de Navarra. Nafarroako trans pertsonen Elkarte.



DESCRIPCIÓN DEL COLECTIVO O ASOCIACIÓN

Transkolore es una asociación navarra integrada por personas trans y afines que tiene el propósito de reivindicar la despatologización y promover la visibilización de las identidades trans para fomentar su integración como parte de la diversidad humana.

Tienen contacto puntual con la administración para la elaboración de la ley y subvención para octubre trans.

Está compuesta por mujeres y hombres trans y cis y personas no binarias.

BREVE RECORRIDO HISTÓRICO

Transkolore se constituye en 2017 como asociación, aunque su germen nace en 2016. Entre sus actividades, imparte charlas y organiza eventos para visibilizar las identidades trans, cuenta con un GAM (Grupo de Apoyo Mutuo) y ofrece una zona segura de comunicación entre iguales. También ha participado en la elaboración de la Ley Foral para la igualdad social de las personas LGBTBI+ y colabora activamente en diferentes mesas de trabajo que tienen que ver con la realidad trans.

CONTACTO

transkolore@gmail.com

www.facebook.com/Transkolore/

CHRYSALLIS



DESCRIPCIÓN DEL COLECTIVO O ASOCIACIÓN

La Asociación se creó para dar cobijo y apoyo a las familias que tienen un/a menor en situación de transexualidad con el fin de crecer conjuntamente en conocimiento y poder así caminar junto a nuestros hijos e hijas.

BREVE RECORRIDO HISTÓRICO

Chrysalis Euskal Herria se crea el 8 de marzo del 2015 con 8 familias, dos de ellas navarras, pasando a ser más de 20 en 2017, número que con seguridad irá creciendo.

Las familias que forman parte de Chrysalis van aprendiendo conforme van acompañando a sus hijas e hijos, y por supuesto, aparte del conocimiento que les da esta experiencia vital, se van formando en sexología y en otras materias que puedan influir en la realidad que viven.

En relación a las acciones que realizan, son sobre todo charlas y talleres de formación, cinefóruns, y la única campaña de cara al público que hicieron fue la del año 2016 en las marquesinas con el mensaje “Hay niñas con pene y niños con vulva. Así de sencillo” y que además tuvo gran impacto.

Tiene relación con la administración pero no ha pedido ninguna subvención. Trabaja con la administración de varias formas, ya sea con ayuntamientos para organizar charlas y talleres como con el Gobierno de Navarra para elaborar el protocolo educativo ante casos de transexualidad; en la Comisión de Atención a la Transexualidad del INAI; y en la elaboración de la Ley 8/2017.

CONTACTO

Navarra: navarra@chrysalis.org.es

<https://es-es.facebook.com/ChrysalisEuskalHerria/>

<http://chrysaliseh.eus/>

Tfno.: 688728055

ORTZADAR LGTB



DESCRIPCIÓN DEL COLECTIVO O ASOCIACIÓN

Grupo de activistas LGTB juvenil, diverso y con una amplia perspectiva de género, cuyos retos principales son ayudar a las personas LGTB que lo necesiten, concienciar a la sociedad y luchar contra el cisheteropatriarcado.

Su campo de actuación principal es la Universidad Pública de Navarra donde realiza charlas, campañas, debates, concentraciones... Además de esto trabaja con personas y grupos LGTB de institutos, así como en la plataforma 28j.

BREVE RECORRIDO HISTÓRICO

Ortzadar-LGTB nació en 2015 con mucha ilusión, formado por un grupo de personas de la Universidad Pública de Navarra que sentía la necesidad de visibilizar a las personas LGTB en la universidad, además de abrir un espacio seguro para personas LGTB juveniles.

Su primera campaña y en la cual nació la asociación fue el día contra la LGTBfobia de hace dos años, en el cual realizó un vídeo con la idea de visibilizar a las personas LGTB de la universidad.

CONTACTO

ortzadar.lgtb@gmail.com

Facebook: [Orzadar-LGTB: https://www.facebook.com/otzlgtb/](https://www.facebook.com/otzlgtb/)

Twitter e intagram: @otzlgb

KOMANDO NAFARROSA

DESCRIPCIÓN DEL COLECTIVO O ASOCIACIÓN

Es un grupo no mixto marika que lleva a cabo un trabajo interno de formación y reflexión sobre el heteropatriarcado, la identidad marika en resistencia contra el capitalismo rosa y diversas interseccionalidades con las que hacer alianzas. El grupo es cerrado para poder hacer un trabajo personal basándonos en la confianza y el cuidado.

El colectivo no tiene relación directa con la administración.

BREVE RECORRIDO HISTÓRICO

Breve recorrido histórico: El grupo surge de la organización del Basati Queer Fest del 2014 y siente la necesidad de hacer un colectivo no mixto en el viaje al primer encuentro marika no mixto transfeminista libertario de corporalidades diversas en febrero 2015.

CONTACTO

Blog de los encuentros marikas no mixtos anuales:

<https://encuentromarika.noblogs.org/>

LGTBI RIBERA:

Grupo de personas LGTBI

DESCRIPCIÓN DEL COLECTIVO O ASOCIACIÓN

Es un grupo de personas LGTBI que se reúne en el centro cívico de Cintruénigo, pero que aúna también a personas de otros pueblos de la zona. Lleva reuniéndose 3 años, desde 2014, y acoge personas de todas las edades.

CONTACTO

Teléfono: 661 01 11 01

LAIA

Colectivo LGTBIQ+ Zona Media Erdialdeko LGTBIQ+ kolektiboa



DESCRIPCIÓN DEL COLECTIVO O ASOCIACIÓN

El colectivo está formado por personas de diferentes edades y experiencias que viven en la zona media.

Tienen como objetivo el apoyo mutuo y empoderamiento, así como el compartir vivencias y reivindicaciones.

Quieren organizar actividades lúdicas y reivindicativas. También ser un punto de referencia y encuentro local itinerante en la zona para las personas LGTBIQ+ que no tengan fácil acceso a transporte.

BREVE RECORRIDO HISTÓRICO

Nace en el mes de Marzo de 2018 por lo que hasta ahora no tiene mucho recorrido salvo el exitoso acto de presentación en Tafalla.

CONTACTO

laiazonamedia@gmail.com

También está en instagram en laiazonamedia.

8.3.2. Grupos feministas que trabajan temas LGTBIQ+:

IZARBEIBARKO ASANBLADA FEMINISTA **Colectivo feminista local**



DESCRIPCIÓN DEL COLECTIVO O ASOCIACIÓN

Nutrido de diferentes corrientes del feminismo y compuesto por personas de diferentes edades, trayectorias, y formas de ver la vida, con el punto en común de luchar por el feminismo.

BREVE RECORRIDO HISTÓRICO

El colectivo se creó en octubre de 2012, a raíz de las inquietudes de varias mujeres que venían participando en otros movimientos sociales. A partir de entonces han hecho diversas actividades como un protocolo contra las agresiones sexistas, divulgación del feminismo mediante talleres, charlas, presentaciones de libros, exposiciones, ciclos de cine y reivindicaciones de los días señalados 8-M, 25-N, 28-J.

CONTACTO

e-mail: izarbe.feminista@gmail.com

Twitter: <https://twitter.com/izarbefeminista> @izarbefeminista

Facebook: <https://www.facebook.com/izarbefeminista>

PATRIAHORKADO

Colectivo no-mixto de jóvenes de Estella/Lizarra



DESCRIPCIÓN DEL COLECTIVO O ASOCIACIÓN

Colectivo horizontal, interseccional y autogestionado. Trabaja por la igualdad en el ámbito local creando espacios alternativos que sean emancipatorios para las mujeres (como sujeto diverso) y trabajando para acabar con todas las opresiones que les atraviesan, visibilizando y dando respuesta directa.

BREVE RECORRIDO HISTÓRICO

Patriahorkado surgió de la inquietud de un grupo de jóvenes en 2015 por formarse y expandir el feminismo en el pueblo. No fue hasta verano de 2016 cuando el colectivo cogió fuerza y empezó a organizar cada vez más eventos, desde talleres, charlas y debates hasta manifestaciones, conciertos y fiestas no mixtas. Llegando a ser un elemento clave del movimiento feminista de Estella-Lizarra compuesto por varios grupos y asociaciones que llevan años trabajando por la igualdad.

CONTACTO

Facebook: <https://www.facebook.com/Patriahorkado-Patriaorkatua>

Twitter: <https://twitter.com/Patriahorkado> @Patriahorkado

Instagram: @patriahorkado

Correo: patriaorkatua@gmail.com

8.3.3. Recursos y Servicios de atención LGTBIQ+:

KATTALINGUNE

Servicio LGTBI+ Zerbitzua



DESCRIPCIÓN

Kattalingune es el Servicio Público de Información y atención LGTBI del Gobierno de Navarra. La atención directa se realiza en las oficinas de Pamplona y Tudela. Atiende la demanda de toda Navarra. Además de información y orientación, ofrece asesoría sexológica y psicosocial.

El Instituto Navarro para la igualdad (INAI) cuenta con un convenio con Kattalingorri para su gestión.

CONTACTO

Teléfono: 948 22 91 49/ 667 528 466

C/ Abejeras 41 B, oficina 37 (Pamplona-Iruña) y C/ Rua 33, Centro Cívico (Tudela)

Correo: kattalingune@kattalingune.org

Página Web: www.kattalingune.org

Facebook: <https://www.facebook.com/kattalingune1>

Twitter: [@kattalingune](https://twitter.com/kattalingune)

HARROTU

Servicio Municipal Harrotu de Pamplona.



DESCRIPCIÓN

Es el Servicio municipal de Atención a la diversidad sexual y de género del Ayuntamiento de Pamplona. Ofrece atención a la diversidad sexual y de género, tanto a las personas que lo necesiten como a colectivos y entidades

Proporciona un espacio de reunión para los colectivos que lo soliciten y el acceso a los recursos para desarrollar su labor. En este espacio se ha creado una biblioteca-mediateca especializada en los temas LGTBIQ+, en el que se ofrecen los materiales en préstamo. Está gestionado por Kattalingorri.

CONTACTO

Teléfono: 948 22 63 26 // 699384965

C/ San Gregorio 28 bajo, 31001 Pamplona-Iruña

Correo: igtbi@pamplona.es

Facebook: Harrotu

Twitter: [@Harrotu_igtbi](https://twitter.com/Harrotu_igtbi)

Instagram: @Harrotu

8.3.4. Otros:

IPES ELKARTEA

DESCRIPCIÓN

Instituto de Promoción de Estudios Sociales que trabaja temas Derechos Humanos e Internacionales, así como de Mujeres y Feminismos. Cuenta con un centro de documentación y una biblioteca con abundante material sobre temática LGTBIQ+ y un equipo de profesionales que ofrecen asesoramiento.

CONTACTO

C/ Descalzos 72, planta baja, 31001, Pamplona.

Teléfono: 948.22.59.91 / 671.27.84.93

Página Web: internacionaldh@ipesnavarra.org y Facebook: <https://www.facebook.com/ipesnavarra>

Twitter: <https://twitter.com/ipesnavarra> @ipesnavarra

<https://twitter.com/IPESEmakumeak> @IPESEmakumeak

COMISIÓN CIUDADANA ANTISIDA DE NAVARRA

DESCRIPCIÓN

Se crea 1987 con el objetivo de sensibilizar, prevenir y ofrecer información y servicios sobre VIH/Sida y salud sexual y reivindicar los Derechos Humanos; Creando, a lo largo de estos años, redes de apoyo y acompañamiento a personas que viven y conviven con el VIH.

Desde el inicio, la implicación de personas gais fue una constante. En 2008 se crea el Programa HSH (Hombres que tienen Sexo con Hombres) junto con el Instituto de Salud Pública y Kattalingorri. Desde hace unos años el Programa HSH se lleva exclusivamente desde la Asociación haciendo diversas campañas de sensibilización. Desde años también la Asociación participa en la Plataforma 28-J, y en el Programa “Gozamenez-Con Mucho Gusto” de Sexualidad y Juventud desde

sus inicios en el 2000.

CONTACTO

C/Del Carmen 13, Bajo. 31001, Pamplona-Iruña.

Teléfonos: 948 21 22 57 y 620 48 66 70 / 636 37 47 62

Mail: comisionantisidadenavarra@gmail.com

ASOCIACIÓN SARE

DESCRIPCIÓN

Asociación Sare, ONG declarada de utilidad pública, creada el año 1992, trabaja para dar una atención holística a las personas afectadas por el VIH, siendo el apoyo socio-emocional, la promoción de la salud, la prevención y la defensa de los derechos humanos desde la perspectiva de género los ejes de nuestra acción.

Trabajamos en coordinación con entidades públicas para favorecer la integralidad de los diferentes servicios que ofertamos. Recibimos subvenciones para diferentes programas del Gobierno de Navarra y del Ayuntamiento de Pamplona.

CONTACTO

C/ Ciudad de Sueca, 5 bajo

Telf. 948 384149/ 685670130

sare@pangea.org

CRUZ ROJA

DESCRIPCIÓN

Asociación que presta asistencia a diferentes colectivos, entre ellos a personas refugiadas. Trabajan en la información, asesoramiento legal y psicológico y gestión de recursos en las peticiones de asilo y en favorecer la inserción de personas migradas y refugiadas.

CONTACTO

C/ Leyre 6, Planta baja, 31002, Pamplona.

Teléfono: 948 206 570

e-mail: navarra@cruzroja.es

Facebook: <https://www.facebook.com/CruzRojaNavarra/>

Twitter: <https://twitter.com/CruzRojaNavarra>

CEAR

DESCRIPCIÓN

Comisión Española de Ayuda al Refugiado trabajan la incidencia social y la sensibilización, el asesoramiento y asistencia legal y psicológica en procesos de asilo, gestión de programas de acogida, itinerarios personalizados de integración con asesoramiento laboral, psicológico y jurídico, acciones de denuncia e investigación y elaboración de estudios sobre la situación de las personas refugiadas.

CONTACTO

C/ Aoiz 16, Entreplanta, 31004 Pamplona.

Teléfono: 948 59 55 47

Página Web: <https://www.cear.es/>

Twitter: [@CEARefugio](https://twitter.com/CEARefugio)

8.4. KATTALINGORRI Y LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DEL GOBIERNO DE NAVARRA KATTALINGUNE

En este epígrafe, y como un aspecto a considerar dentro del diagnóstico social, y antes de entrar al apartado de análisis de problemáticas y necesidades por ámbitos se recoge el análisis desarrollado de manera específica por Kattalingorri como asociación gestora de KATTALINGUNE, Servicio Público de Atención LGTBI del Gobierno de Navarra.

Así, se transmite que Kattalingorri entiende que el Servicio Público KATTALINGUNE debería abordar el contenido de un servicio de promoción y programas que complementara otro servicio de transversalidad de las políticas LGTBI+ que coordinara departamentos y lanzara políticas, todo ello enmarcado en una Subdirección del INAI/NABI para tener más recursos, horizontalidad a la hora de transversalizar las políticas LGTBI+ en la Administración y activar más personal en políticas LGTBI. Teniendo en cuenta la jerarquía que existe en la estructura organizativa de la Función Pública.

Esta subdirección es planteada como mejora a medio plazo y a largo plazo una unidad propia fuera del INAI/NABI, planteando una unidad propia, una dirección general de observatorio de la realidad y las políticas transversales LGTBI+, que tendría dos servicios: Uno servicio de promoción y programas, donde entraría Kattalingune y un servicio de transversalidad de las políticas LGTBI+, que se centraría en coordinar departamentos y lanzar políticas que se expandieran.

Esta propuesta se ha hecho tras haberse reunido con las asociaciones Chrysallis, Transkolore, Kattalingorri, Ortzadar, habiendo de señalar que todas están de acuerdo en que este paso se dé.

El servicio que se presta con Kattalingune, y como ya se ha comentado anteriormente, se inicia con un presupuesto de 40.000€ en el 2016 y 2017, y en el 2018 pasa a ser de 90.000€.

No obstante lo anterior, se expresa que ya en los primeros pasos del servicio Kattalingorri piensa que la dotación económica asignada al proyecto iba a devenir insuficiente por la amplia demanda de atenciones y actuaciones requeridas por usuarios y usuarias, personas interesadas, por un lado, y por los requerimientos de la propia administración, por otro. En conjunto, en la labor llevada en ese tiempo se ha puesto de manifiesto que la dotación inicial fue insuficiente. Pero no fue únicamente el volumen de trabajo en labores de atención a personas usuarias del servicio, sino el hecho de que con los recursos con que se cuenta no alcanzaba a cubrir la intervención integral y específica en todo el territorio de Navarra, tal y como Kattalingorri la entiende.

Posteriormente, con la propuesta de modificación del presupuesto destinado a Kattalingune solicitada en el mes de febrero de 2017 por parte de Kattalingorri, se alertaba de la insuficiencia de medios económicos con los que continuar prestando el servicio. Al mantener el mismo presupuesto por parte del Gobierno, el servicio no pudo ser implementado en los términos que proponía el equipo profesional de Kattalingorri.

Otro de los problemas que se encuentra Kattalingorri en la prestación del servicio con la existencia del Servicio Municipal Harrotu de Pamplona es el cuestionamiento que se hace por parte de estancias políticas. Este cuestionamiento se refiere a la duplicidad del servicio LGTBI+ en Iruña. Para ello Kattalingorri tiene que redefinir su campo de intervención en unas condiciones que considera precarias ante la negativa que supuso la no modificación de los presupuestos.

8.5. ANÁLISIS DE PROBLEMÁTICAS Y NECESIDADES POR ÁMBITOS

La foto que se muestra de las problemáticas, las necesidades y la percepción de seguridad de las personas LGTBI+ se realiza a lo largo y ancho de la Comunidad Foral de Navarra, ya que el cuestionario online autoadministrado ha sido de carácter extensivo y elaborado para ser respondido por cualquier persona LGTBI+, asociada o no, del territorio.

En este sentido este diagnóstico refleja una dimensión territorial importante ya que de las personas que han contestado al cuestionario online el 58% tiene como lugar de residencia Pamplona/Iruña, mientras que el 42% lo hace en localidades más pequeñas: Olite/Erriberri, Valle de Egüés/Eguesibar, Berriozar, Ansoain, Tafalla, Cascante, Tuter, Viana, Nazar, Mendaza, Puente La Reina/Gares, Aoiz, Ayegui, Bera,

Marcilla, Villava, Zizur Mayor, Estella, Sanduzelai, Lesaka, Noain, Villavia/Atarrabia, Huarte, Santesteban, Cascante, Carscastillo, Berriozar, Sarriaren.

Esta foto se completa con las experiencias que viven el grupo pequeño de personas, que han contestado y residen en Navarra procedentes de otros contextos culturales como Latino-América o el Magreb y Marruecos.

8.5.1. **Ámbito de la SALUD**

Según la OMS, Organización Mundial de la Salud⁴⁹, la salud es un estado integral de bienestar físico, mental y social que no consiste únicamente en la ausencia de enfermedad. El derecho a la salud de las personas LGTBI+ se enmarca en el derecho de las personas a la salud y al bienestar.

Al ser los servicios de salud uno de los más reclamados por la población en general, es obvio decir que las personas participantes en este diagnóstico utilizan todo tipo de recursos sanitarios cuando los necesitan.

Problemáticas en el ámbito de salud

A la pregunta de *¿Qué tipo de problemas relacionados con el bienestar, la libertad, sentís que merman o vulneran los derechos humanos en el ámbito de la salud por pertenecer al colectivo LGTBI+?*

Las personas que han contestado el cuestionario han comentado las siguientes problemáticas:

Problemáticas	%
Patologizar la transexualidad	6
Poca formación e información de profesionales	11
Prejuicios y encasillamientos	12
Trato machista	9
Dificultad acceso recursos (discapacidad, lentitud,...)	9
Trato no adecuado (rechazo, miradas peyorativas, escasa sensibilidad,...)	17
No he tenido problemas	14
No contesta	22

El sentimiento que expresan la mayoría de las personas que han participado en el diagnóstico es el de que no se pueden expresar libremente o en el grado que les gustaría cuando utilizan los recursos de salud navarros. Más de un ochenta por ciento de las personas encuestadas se manifiestan en este sentido comentando las diversas problemáticas que han sufrido. Esta cuestión significa que, en general, este ámbito funciona sin una perspectiva de diversidad sexual y de género y que algunas personas LGTBI+ se sienten atendidas sin respeto y sin comprensión a su condición sexual o de género.

⁴⁹ Organización Mundial de la Salud: www.who.int/es/

Este último aspecto queda reflejado en las respuestas a la pregunta de si el de salud es un ámbito seguro y en el que las personas LGTBI+ pueden expresarse como quieren y como son.

Seguridad	%
SI	27
Depende	22
No	32
NC	19

Un hecho a destacar es el de que para un 22% de las personas “depende” esta cuestión de la seguridad. Depende porque las personas se sienten juzgadas y no se atreven a visibilizarse, aunque la atención sea correcta:

“Depende de la persona que tengan delante, pero creo que siempre hay alguna parte de las vivencias que se ocultan por miedo a ser juzgadas, aunque el profesional tenga buena predisposición”. (Gay, Cuestionario online).

La seguridad en este ámbito puede depender de la propia persona y su propio empoderamiento respecto a su género y sexualidad:

“Depende de cómo sea la persona, y de cómo se sienta con se sexualidad o de si le importa o no lo que los demás digan de él, pero, no, no es muy seguro”. (Hombre Bisexual, Cuestionario online).

Y finalmente el sentimiento de estar de forma segura en el centro de salud puede depender de la persona profesional que te toque:

“Entiendo que depende de cada profesional, su formación y la sensibilidad de cada persona”. (No definición, Cuestionario online)

En relación al alto porcentaje de respuestas no, un 32%, hay que vincularlas al miedo que tienen las personas a ser juzgadas, a las reacciones que se pueden encontrar, a las excesivas explicaciones que tienen que dar o a las preguntas incómodas que tienen responder. Es interesante resaltar la respuesta de una persona inmigrante quien no precisa exactamente porque este ámbito no es seguro:

“Pues a lo mejor si no veo porque no, está el tema más de papeles y tener la tarjeta sanitaria o no”. (Gay, Magreb, Cuestionario online)

En relación a este último punto y retomando los problemas relatados en el cuestionario hay que señalar este comentario de un gay de Marruecos, el cual, no manifiesta tener problemas por su sexualidad, pero si haberlos pasado en su etapa de inmigrante indocumentado e irregular:

“Yo me pase un periodo sin documentación, papeles y no tenía mucho acceso a la salud salvo urgencias. Tuve suerte y tengo bueno salud y no necesite ir al médico. Ahora

tengo papeles y un trabajo y puedo ir bien al médico. En especial no tengo problemas por ser gay, estoy bien y me siento bien tratado". (Gay, Marruecos, Cuestionario online)

Un 6% de personas relatan tener problemas relacionados con el carácter patológico con que es tratada la transexualidad en el sistema sanitario, son voces que provienen sobre todo de personas trans y que se sienten maltratadas por este abordaje de su identidad de género. *"Que la transexualidad la califiquen de patología"* (transexual, cuestionario online).

La transexualidad en la actualidad se puede decir que está contemplada como una patología "suave". Para el DSM V⁵⁰ ya no hay que hablar de transexualismo sino de disforia de género conservando la misma esencia patologizante (Grau, 2017)⁵¹ y para la OMS (Organización Mundial de la Salud) en junio de 2018 la transexualidad pasó de enfermedad mental a enfermedad sexual llamada "Incongruencia de género"⁵² cuestión que para muchos colectivos trans no deja de ser patologizante.

En la Comunidad Foral de Navarra, sin embargo, el Decreto Foral 103/2016, de 16 de noviembre, por el que se establece la ordenación de las prestaciones sanitarias en materia de salud sexual y reproductiva rompe con esta concepción patologizadora, y se basa en una concepción totalmente despatologizada de la transexualidad, aspecto que se ha entendido, en términos generales, como una gran mejora.

Y también sin embargo, y en el día a día, como consecuencia de este carácter patologizante de la transexualidad en términos sociales, se siguen teniendo problemas con los formularios o con las tarjetas sanitarias cuando no se recogen los nombres correspondientes a las identidades de género, así las personas tienen que ver como en las salas de espera, les siguen llamando por el nombre de su DNI o como sus identificaciones no reflejan el nombre que se dan a sí mismas, de esta manera se menciona este problema: *"Actualización de la tarjeta sanitaria acorde con su identidad"*. (Madre de un niño en situación de transexualidad, cuestionario online).

Aunque se ve como una evolución positiva el paso de la anterior unidad UNATI a la que existe en la actualidad TRANSBIDE, parte de los problemas detectados es la lentitud de los servicios que atienden a las personas transexuales:

"Lentitud en los servicios que contemplan la atención a las chicas trans". (Mujer transexual, Latinoamericana, 46 años, Cuestionario online).

⁵⁰ El DSM (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders) es el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales de la Asociación American de Psiquiatría y Psicología (APA)

⁵¹ Jordi Mas Grau, DEL TRANSEXUALISMO A LA DISFORIA DE GÉNERO EN EL DSM. CAMBIOS TERMINOLÓGICOS, MISMA ESENCIA PATOLOGIZANTE
<http://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/view/673/825>

⁵²https://www.eldiario.es/sociedad/OMS-considerar-transexualidad-trastorno-condicion_o_607189929.html

En este relato podemos encontrar una lentitud que se percibe a partir de la edad de la mujer y de la urgencia y ansiedad con la que se puede vivir el proceso de transición⁵³ cuando se es adulta. Puede que el componente de venir de otro país aumente la ansiedad sobre todo cuando en el país de origen el sistema sanitario no cubre esta asistencia como pasa en muchos países de Latino América.

La ley Foral 8/2017 y el Decreto Foral 103/2016 contemplan formación sobre diversidad sexual y de género al personal de la sanidad de Navarra, cuestión que empezaría a resolver los problemas que se mencionan respecto a la falta de información y formación (11%) y a las actitudes prejuiciosas que un 12% de las personas LGTBI+ encuentran en el sistema sanitario.

Las actitudes prejuiciosas y los encasillamientos se han detectado en relación a actitudes prejuiciosas y de algunas y algunos profesionales. En este sentido, puedes destacarse algún comentario:

“Actitud de personal sanitario respecto a las pruebas de ETS, como si les molestara. O comentarios de aleccionamiento.” (Gay, Cuestionario online).

El machismo es otro de los problemas vividos y mencionado sobre todo por mujeres lesbianas. Según el informe La salud de las lesbianas y mujeres bisexuales (ILGA, 2007), éstas suelen encontrarse por lo general con tres circunstancias en relación a sus visitas ginecológicas: 1) No se realizan revisiones por falsas creencias (no es necesario) o por temor al rechazo. 2) Ir a hacerse las revisiones, pero no decir nada sobre mantener relaciones sexuales con otras mujeres. 3) Decir que mantienen relaciones lésbicas y encontrarse con profesionales que no tienen información sobre esta realidad.

Las mujeres lesbianas participantes el diagnóstico han pasado por alguna de estas situaciones:

“Soy una mujer mayor y todavía estoy por ver que me aborden según mi sexualidad. Nadie me ha preguntado hasta la fecha de si soy hetero o lesbiana. Es algo que no interesa y se dan situaciones francamente incómodas cuando de forma paternalista me preguntan por mis nietos o por mi marido. ¡Soy mayor pero no idiota!”. (Lesbiana, 71 años, Cuestionario online)

“A mí siempre me ha resultado incómoda la visita al ginecólogo, siempre te preguntan cosas y va y en un momento dado empiezan con los anticonceptivos y cuando comentas que no usas se quedan mirando como diciendo allá tú si quieres tener hijos... parece que solo les interesa los métodos anticonceptivos no hay ninguna otra pregunta sobre salud ginecológica”. (Lesbiana, Cuestionario online).

⁵³ Proceso a partir del que se adquiere la apariencia de género deseada. Para parte de las personas transexuales este proceso implica la hormonación y cirugía de reasignación de género a través de OSASUNBIDEA

No es de extrañar que sea la visita ginecológica la que más problemas, dudas, miedos y quejas suscita entre lesbianas como usuarias del sistema de salud. Vemos una más que evidente presunción de la heterosexualidad⁵⁴, creencia que está extendida en todos los ámbitos de la sociedad y tiene especial incidencia en el sanitario, donde pudiera ser necesario conocer las prácticas sexuales de todas las personas para dar una mejor atención.

Por otra parte, se percibe también un sesgo reproductivo en el servicio de ginecología, con lo que la sexualidad reproductiva está en la mente de muchas y muchos profesionales de la ginecología.

Aparte de los efectos negativos sobre el estado de ánimo de las mujeres lesbianas, este enfoque reproductivo y heterosexual tiene otra consecuencia sanitaria, no preguntar por otras circunstancias referidas a la salud sexual es dejar a las mujeres lesbianas desprovistas de una atención ginecológica adecuada a sus necesidades y prácticas sexuales.

“Pues ningún problema. Yo no digo que también me gustan las mujeres. No creo que lo tengo que decir”. (Lesbiana, Cuestionario online)

En el cuestionario surge de forma frecuente una pregunta: ¿por qué hay que decir que se es LGTBI+? ¿Hasta qué punto es interesante o importante que en el uso de los recursos sanitarios las personas expresen su sexualidad y género? Por ejemplo, ¿es importante que en traumatología se sepa de tu orientación sexual? En este punto se plantea una reflexión que tiene que ver con la igualdad de trato en los servicios públicos. Y hay que admitir que el trato igualitario es cuestionable si se da un funcionamiento heteronormativo de los recursos sanitarios que genera incomodidad, desconfianza y temor al rechazo en aquellas personas que no cumplen la norma.

Las personas LGTBI+ en el cuestionario mencionan los problemas derivados del desconocimiento al atenderles que han encontrado en los servicios sanitarios. Una falta de formación respecto a las necesidades y las problemáticas específicas del colectivo, que provoca una atención deficitaria y desigual con respecto al resto de la ciudadanía. Si se logra un sistema sanitario cada vez más informado y formado es de prever que las personas LGTBI+ vayan perdiendo el miedo a hacerse visibles en el mismo.

La violencia que se da en el interior de las parejas del mismo sexo sería una problemática que habría que abordar en el terreno de la salud mental. Una violencia que se está atendiendo desde la oficina de atención a las víctimas de delito y desde la que son conscientes de que es una realidad que sufre el colectivo LGTBI+:

“Vemos que en casos de violencia doméstica nos llegan más mujeres L que hombres G. Debe ser que hay más conciencia de ser víctima, se ven más como víctimas, perciben

⁵⁴ significa que una persona es heterosexual hasta que no demuestre lo contrario

que hay más recursos para que ellas sean atendidas, etc.” (Entrevista Asistencia a las Víctimas del delito de Navarra y Colaboración con los Órganos Judiciales).

Respecto a este último análisis es preciso señalar, tal y como también hacen de la Oficina de atención a las víctimas de delito, que sería necesario conocer más en profundidad este fenómeno de violencia entre parejas del mismo sexo, ya que la explicación que se apunta puede ser plausible, pero quizás también otras como que se den más situaciones de violencia entre parejas de mujeres que entre hombres, u otras.

Pocos son los estudios que hay sobre la violencia en el interior de las parejas del mismo género⁵⁵, y poco es lo que se sabe sobre esta realidad. Desde la oficina de atención a víctimas de delito se nos ofrece una pequeña foto de lo que puede ocurrir en Navarra:

“Lo que he encontrado en víctimas de violencia doméstica entre parejas del mismo sexo una violencia que en las chicas lesbianas se relatan como situaciones duras y muy complicadas a nivel físico, a nivel de delito. Que a lo mejor algunas no quieren denunciar, algo que puede tener relación con la visibilidad”. (Entrevista Asistencia a las Víctimas del delito de Navarra y Colaboración con los Órganos Judiciales).

Necesidades detectadas en el ámbito de la salud

En cuanto a las necesidades detectadas por las personas que han contestado al cuestionario guardan estrecha relación con los problemas que se tienen. Se han mencionado las siguientes:

- Las relativas a la formación y campañas de sensibilización que tienen que ver con aumentar la visibilización, la conciencia y la sensibilización de las personas que trabajan y de las que son atendidas en el ámbito de salud.
- Las que requieren servicios de atención más específicos: atención psicológica específica, ampliación de métodos de reproducción a todo el colectivo LGTBI, mejor atención al VIH y otras ITS.
- Las relativas a la necesidad de dar mayor rapidez a la atención a las personas transexuales
- Las relativas a la necesidad de una atención más amable y empática.

En la jornada con los grupos donde se vio y debatieron estas necesidades se cree que ayudaría que la administración visibilizase la diversidad sexual y de género en los centros de salud de atención primaria y ofrecieran un apoyo psicológico al igual que hacen las asociaciones:

“Que la propia administración ponga esos recursos en lugares donde nosotras, o los colectivos más activistas no llegan o no hacen campañas.” “En un momento dado igual

⁵⁵ Uno de los pocos estudios que hay al respecto se puede ver en <http://www.aldarte.org/comun/imagenes/documentos/INFORMEENCUESTAVIOLENCIAINTRAGENERO.pdf>

están sintiendo un malestar o están viviéndolo en una soledad absoluta y no quieren llamar a Kattalingune”. (Jornada Grupos 3 de Julio).

Además, la formación no debería limitarse a personal médico o de enfermería, sino que debe darse de manera estructural dentro del sistema de salud: *“El tema de formación no es solamente el médico, es toda la parafernalia que hay alrededor, desde que tú llegas a Osasunbidea, y que no te pregunten a ver si vienes acompañado de un amigo; tienen que tener esas herramientas”.* (Jornada Grupos 3 de Julio).

Entre las necesidades se destaca la que se menciona a continuación que relaciona el trastorno mental y la transexualidad:

“La necesidad de tratar de forma interseccional la discapacidad y la orientación y/o identidad de género. Por ejemplo, es importante tener en cuenta en muchos casos el hecho de tener una enfermedad mental grave (problemas de salud mental) condiciona la credibilidad a la hora de reivindicar la identidad de género (cambio de sexo a través del registro civil)”. (Cuestionario online)

8.5.2. **Ámbito de la EDUCACIÓN**

Para muchas personas LGTBI+ que han contestado el cuestionario queda mucho por hacer en este ámbito que consideran primordial.

El sistema educativo es el recurso más universal de todas las instituciones públicas como nos recuerda la guía para el acompañamiento y la atención a las personas transexuales (INAI/NABI, 2018). Los poderes públicos deben facilitar el derecho del alumnado a una educación donde su identidad y dignidad personales, así como su integridad física y moral sean respetadas.

Problemáticas en el ámbito de la educación

Las personas que han respondido a este cuestionario coinciden en un aspecto: quieren unas instituciones educativas no heteronormativas para que el desarrollo positivo de la personalidad del posible alumnado LGTBI+ sea una realidad.

¿Qué tipo de problemas relacionados con el bienestar, la libertad o la vulneración de los derechos humanos han tenido en este ámbito, las personas LGTBI+ que han respondido el cuestionario? Se muestran en la siguiente tabla:

Problemáticas	%
Bullying y acoso	9
Poca formación e información profesorado	10
Conductas LGTBI+fóbicas profesorado	7
Materiales didácticos heteronormativos y sexistas	4
No actuación profesorado en situaciones LGTBI+fóbicas	4
Lo LGTBI+ se considera una desviación	7
El centro no aborda la diversidad sexual y de género	26
Insultos, burlas, rechazo, malos tratos, ...	13

No he tenido problemas	7
No contesta	13

A pesar del reconocimiento de que las cosas están mejorando, un 26% de las personas contesta que un problema que encuentran es el de que los centros educativos no acaban de abordar la diversidad sexual y de género, se habla, en general, de una realidad en la que lo LGTBI+ está invisibilizado, como reflejan los comentarios vertidos en el cuestionario:

“No se habla casi nada del colectivo en las aulas y existe mucho acoso escolar”. (Queer, cuestionario online).

“La diversidad sexual no se imparte como tal (al menos yo nunca he recibido clases sobre ello). La sexualidad sigue siendo tabú. Se está mejorando pero queda muchísimo por recorrer. La educación sexual tiene que entrar en las aulas”. (Hombre bisexual, Cuestionario online).

“Falta de visibilización del colectivo LGTBI+, falta de información y educación LGTBI+, etc.”. (Lesbiana, mujer bisexual, cuestionario online)

Esta falta de diversidad para las personas que han contestado al cuestionario se refleja en el currículo escolar tanto explícito como el oculto, en los materiales y en los ejemplos que se ponen en la impartición de las asignaturas:

“Existe segregación por sexos en centros educativos, sigue siendo transmitida como única forma válida de familia la heteropatriarcal, tratamiento del género y la orientación sexual en libros de texto”. (Familiar menor transexual, cuestionario online)

“No se habla de diversidad sexual. Y casi siempre se mencionan las relaciones heterosexuales para los ejemplos de clase”. (Lesbiana, cuestionario online)

“Falta de referentes en el currículo; Currículo oculto de la escuela por la que se estigmatiza la cultura LGTB. Falta de educación afectivo-sexual en las aulas”. (Lesbiana, mujer bisexual, cuestionario online)

Esta falta de diversidad también se refleja en la falta de referentes en la diversidad familiar:

“No solo a los niños LGTBI sino a los niños de padres homosexuales, quizá debería impulsarse más desde Educación el tema de la diversidad familiar, las familias intentamos normalizar lo más posible pero una ayudita no iría mal”. (Lesbiana, Cuestionario online)

Esta madre lesbiana llama la atención sobre el abandono que a menudo tienen opciones familiares que no son las heterosexuales en el ámbito escolar. En esta ocasión resalta los esfuerzos que hacen las familias conformadas por lesbianas y gays para que las escuelas donde llevan a sus criaturas tengan en consideración la

existencia de menores que tienen dos mamás o dos papás. En estos esfuerzos estas personas, a menudo, no se sienten acompañadas por los centros escolares.

Para algunas personas los centros religiosos, que vinculan a la educación concertada, merman el derecho a la diversidad y anula valores de libertad y respeto que tanto ha costado conseguir. La situación, a decir de una persona, es especialmente gravosa en ciertas universidades, donde todavía se puede abordar a las personas LGTBI+ como enfermas.

“Bukatu behar da eduki LGTBIfobikoekin, zenbait ikastetxe pribatuetan (Opusekoak adibidez) testuliburu eta bestelako material LGTBIfobikoak erabiltzen dira⁵⁶”. (Gay, lesbiana, cuestionario online).

“La reacción de lxs compañerxs. El tratamiento hacia la diversidad en los centros católicos privados con concierto. El desprecio de la Universidad del OPUS hacia la diversidad: contenidos de sus asignaturas, eta jarrerak (actitudes)”. (Gay, cuestionario online).

“En colegios concertados de curas aleccionamiento como enfermedad o trastorno. Ejemplo Universidad de Navarra carrera de medicina”. (Gay, cuestionario online).

“Aquí es importante el peso que tiene la iglesia en la educación navarra. Al haber estudiado en un colegio religioso eran temas de los que nunca había oído hablar durante mi etapa educativa y alguna vez que se mencionaba no era con la intención de hacernos libres, sí no todo lo contrario”. (Mujer bisexual, cuestionario online).

“Ahalegina egin da arlo honetan bainan oraondik egiteko aunitz dago lgtbifobia jendartean errotua dago eta horrek isla du geletan. Bereziki DBH-n. Hezkuntza pribatua gehien bat lgtbifobia bultzatzen duten talde erlijiosoen eskuetan dago⁵⁷”. (Gay, cuestionario online).

Son numerosas las medidas de intervención y de prevención del bullying o maltrato entre iguales, que a lo largo de estos años se han tomado en el sistema educativo. En Navarra destaca el Programa LAGUNTZA⁵⁸ de prevención e intervención ante el acoso escolar donde se introduce como parte de esta violencia los comportamientos LGTBI+fóbicos.

Tras la lectura de los relatos escritos en el cuestionario online, pensamos que el trabajo contra las agresiones en las aulas puede y debe ser mejorado hasta que no haya ningún tipo de discriminación entre el alumnado, incluida la LGTBI+fobia. Hasta

⁵⁶ Tenemos que acabar con los contenidos LGTBIfóbicos. En algunos centros privados (por ejemplo, del OPUS) usan textos de libros y otros materiales LBTIfóbicos.

⁵⁷ Se hacen esfuerzos en este campo, pero todavía hay mucha LGTBIfobia entre la gente y eso te aísla en el aula. Especialmente en la educación privada donde los grupos religiosos fomentan la LGTBIfobia

⁵⁸ https://www.educacion.navarra.es/documents/27590/900859/2_LAGUNTZA+Cast.pdf/3e98440f-7b54-46e8-b81a-4ec5d2e7448b

un 9% relata haber sufrido personalmente acosos o conocer otras personas que lo han sufrido:

“Actitudes de rechazo y discriminación por parte de grupos de iguales, por la carga histórica que arrastra el colectivo. En muchas ocasiones el entorno educativo es hostil para los menores y adolescentes LGTB+ y es un foco muy importante de intervención por la cantidad de horas que permanecen en el mismo”. (Gay, cuestionario online).

“Dentro de la educación, uno de los grandes problemas es la falta de aceptación y la desigualdad. Tanto por parte del profesorado como del alumnado, aún hay mucha gente que no acepta a este colectivo, y también hay veces que las familias desde sus casas incrementan este "odio" hacia dicho colectivo. Es muy común el bullying hacia personas de este colectivo, desgraciadamente”. (Mujer intersexual, cuestionario online).

“Estoy en la uni y desde entonces no tengo problemas. Pero hace años sí que tuve una gorda con mis compañeras de clase, se hacían las cursis de meterse conmigo porque era muy masculina, me decían que era una machorra y se burlaban constantemente, menos mal que no les hacía mucho caso pero a veces lo pasaba mal”. (Lesbiana, cuestionario online).

El informe “Estudio sobre la convivencia escolar en la ESO de Navarra”⁵⁹ (mayo 2010) cifraba la prevalencia del acoso escolar en 4,3 % como víctimas y 2,7% como acosadores. El estudio sobre acoso realizado por Save the Children en 2015 muestra que por comunidades autónomas, en Navarra el porcentaje de niños y niñas víctimas, tanto ocasionales como frecuentes (5,2 más 0.7 respectivamente), es de un 5,9 %, y en lo referente al ciberacoso la suma es de 4,6%. Estos datos no recogen el acoso escolar debido a la LGTBI+fobia. Como menciona una de las personas en el cuestionario sería interesante empezar a visualizar en las estadísticas este tipo de violencias. La violencia LGTBI+fóbica aparte del bullying, adopta otras formas:

“Vulneración del derecho a la intimidad y a la privacidad, al haber chismorreos entre el alumnado, por sentirse expuesto a que se opine de su identidad u orientación, a si al resto de iguales les parece bien o mal, miedo a que se hable de ellos, que se les calumnie, se les señale, se les discrimine y margine, se les etiquete solo por su identidad u orientación y el resto de cualidades dejen de tener valor y consideración”. (Familiar adolescente transexual, cuestionario online).

Muchas personas lamentan la indefensión en la que se han visto tras ser víctimas del maltrato por la falta de implicación de los centros educativos y del profesorado a quién se ve con actitudes LGTBI+fóbicas a menudo:

“LGTBfobia en las aulas. Bullying y acoso”. (Hombre bisexual, Cuestionario online).

“El profesorado no actúa cuando hay discriminación, insultos”. (Gay, cuestionario online).

⁵⁹ https://www.educacion.navarra.es/documents/57308/57740/conviv_eso_conclusiones.pdf

“Me he cruzado con profesores que me han tratado como menos por ser como soy, una persona normal con otra orientación sexual”. (Lesbiana, cuestionario online).

“Une honetan bullying LGTBifobikoa puri purian dago eta ikastetxe askotan (gehienetan?) ez da ganorazko deus ere egiten⁶⁰”. (Gay, lesbiana, cuestionario online).

Las consecuencias derivadas de sufrir situaciones de acoso prolongadas pueden ser variadas, en el cuestionario se relatan dos tipos de consecuencias que se dan más a menudo de lo que desearíamos, irse del centro escolar y la invisibilidad:

“Iturrama institutuan ikasle batek gaya dela esan eta ikastetxetik alde egin behar izan zuen jazarpenarengatik (ahotsa.info-ren bideo batean eman zuen testigantza). Hori onartezina da”⁶¹. (Ez bitarra, cuestionario online).

“Si hay problemas en la diversidad sexual y de género en las aulas. Como estudiante en un instituto no he salido públicamente del armario en 5 años debido al temor por algún profesor por exponer su ideología contra el colectivo en las aulas”. (Gay, hombre bisexual, cuestionario online).

“En poblaciones pequeñas el sentir y forma de pensar entre el alumnado en teoría es favorecedor de las realidades sexuales LGTBIQ, pero como alumno presentarse como cualquiera de esas realidades no deja de ser complicado y da "vértigo" por miedo a burlas u otras faltas de respeto”. (Gay, cuestionario online).

La invisibilidad de la diversidad sexual y de género ocasiona la falta de referencias para que el alumnado conozca la diversidad, cuestión que puede originar obstáculos para que se reconozcan en un futuro como personas LGTBI+

“Poca información en escuelas. Niños que crecen sin conocer la diversidad”. (Hombre transexual cuestionario online).

“Cuando era estudiante todavía no me conocía a mí mismo del todo... digamos que “no era” gay en aquel entonces”. (Gay, cuestionario online).

Aunque este aspecto se aborda con el análisis que se hace del ámbito laboral, no queremos dejar de mencionar la invisibilización del profesorado LGTBI+ como un problema detectado por algunas personas y que sin duda es fruto del clima de intolerancia descrito:

“LGTBI irakasle gehienak armairuan daude eta maiz jazarpena jaso izan dute beste lankide batzuegandik eta lankideengandik. Hemen ere beste protokolo bat jarri beharko litzateke irakasle hauek babesteko⁶²”. (Gay, lesbiana, cuestionario online).

⁶⁰ En la actualidad hay bullying LGTBifóbico y en muchos centros educativos (:en la mayoría?) no se hace nada.

⁶¹ En el instituto de Iturrama un alumno dijo que era gay y tuvo que irse del instituto por las agresiones (dio testimonio en un video en la red social ahotsa.info). Eso es inaceptable.

“Hemen ere kontuan hartu behar da irakasle eta ikasle asko daudela armairuan, ez dagoela babesik jende LGTB+a den bezala agertu dadin (berriki haur transak hasi dira babes ofiziala jasotzen, baina haiek bakarrik). Prestakuntza eman behar zaie langile eta buru guztiei, ohar daitezten denak ez garela zisheteroak, ez hezkuntzako langileen ez ikasleen artean”. (Ez bitarra, cuestionario online).

El profesorado LGTBI+ mantiene un discreto silencio sobre su sexualidad y género percibiendo como una amenaza la visibilidad que su alumnado se entere acerca de sus preferencias. La visibilidad del profesorado ayudaría a crear un ambiente libre de prejuicios, espacios respetuosos y abiertos a la diversidad sexual y de género, y debería ser fomentada por los poderes públicos.

La falta de formación del profesorado es mencionada como problema por el 10% de las personas. En sus relatos se explica bien porque es importante esta formación sobre diversidad sexual y de género que el programa SKOLAE, ya está aportando al profesorado.

“Falta de preparación y formación adecuada en docentes y comunidad educativa”. (Familiar menor transexual, cuestionario online).

“El profesorado muchas veces no trata el tema demasiado y eso puede llegar a causar serios problemas en el alumnado. Esta falta de información muchas veces puede mermar la moral de las personas LGTB+, y también provocar rechazo”. (Gay, cuestionario online).

“En general más información, visibilidad y respeto a todo el colectivo en las aulas. Más educación normalizada”. (Lesbiana, cuestionario online).

“El profesorado también tiene que abrir el ángulo con el que mira, tener una actitud más proactiva, desde la responsabilidad por su rol, no solo desde la obligatoriedad de cumplir una ley, tiene que aplicarse en el abordaje de situaciones desde el respeto, y la transmisión de valores al resto del alumnado de apoyo a la diversidad y consideración de cada persona según quién siente y vive que es. Es necesaria una formación a toda la comunidad educativa y que se establezcan protocolos de intervención”. (Familiar adolescente transexual, cuestionario online).

Un 7% de las personas que han respondido a la encuesta menciona no haber tenido problemas, buena parte de ellas reconoce que es su experiencia personal y no generalizable al resto de la comunidad educativa.

¿Es el de la educación un ámbito seguro y en el que las personas LGTBI+ pueden expresarse como quieren y cómo son? Las respuestas a esta pregunta se pueden ver en la siguiente tabla:

Seguridad	%
-----------	---

⁶² La mayoría del profesorado está en el armario, con frecuencia sufren agresiones que vienen de colegas y otros profesores. Se necesitan protocolos para proteger al profesorado

SI	7
Depende	27
No	47
NC	19

El 74% de las personas responden que no se pueden sentir seguras, de éstas hasta un 47% afirman no poder expresarse en ninguna circunstancia. Las razones que se esgrimen para vivir con tanta inseguridad en este ámbito se relacionan, como es obvio, con la diversidad de problemas que se tienen en los centros educativos.

La dimensión territorial se deja notar de nuevo y son muchas las personas que mencionan la dureza del ámbito rural para vivir la diversidad, también, entre las paredes del aula:

“No lo sé. Para mí no; vi muchas personas jodidas porque les burlaban y les hacían bromas de todo tipo, que no eran bromas eran como torturas diarias. ¡Como para decir algo y llamar la atención!, en mi pueblo hay gente muy brutica”. (Hombre transexual, vive en pueblo pequeño, cuestionario online).

“Regular. En el profesorado hay de todo, pero sobre todo son los alumnos quienes pueden llegar a ser más crueles”. (Gay, vive en pueblo pequeño, cuestionario online).

“No y sí, depende de cómo te tomes algunas, yo he visto gente hecha polvo por las cosas que les decían y que ha tenido que cambiar de centro, claro que igual era porque era un lugar más rural; igual en Pamplona no le hubiese ocurrido eso... yo creo que soy más fuerte y por eso no estuve tan jodida”. (Lesbiana, vive en pueblo pequeño, cuestionario online).

El estudio estatal que existe sobre discriminación por orientación sexual e identidad de género (FELGTB y COGAM, 2013) revela que más del 76% de las personas LGTB se han sentido discriminadas en este ámbito. Estos datos están muy en consonancia para los obtenidos en Navarra.

Algo que las personas LGTBI+ manifiestan a menudo es el alivio cuando cumplen la enseñanza obligatoria y abandonan los centros en donde se han visibilizado o han sufrido todo tipo de violencias, el comentario siguiente expresa muy bien este análisis:

“No, con frecuencia la mayoría de las personas LGTBI+ que acaban el instituto se sienten libres para expresarse como son e incluso en ocasiones allá donde sigan no son capaces de aceptarse por la presión social que han sufrido, posiblemente por falta de educación sexual”. (Gay, hombre bisexual, cuestionario online).

Las personas que no han respondido con un “no” categórico reconocen que ha habido mejoras y que se ha hecho un recorrido que lleva de forma paulatina a un mayor reconocimiento de la diversidad sexual y de género en el ámbito educativo, pero afirman que este recorrido es diferente según algunos factores:

Depende de si el centro es público o concertado (generalmente privado y religioso):

“En el público, y por experiencia sí”. (Gay, cuestionario online).

“Ámbito público sí, concertado y privado muy atrasado. Lo invisibilizan y esconden, haciéndolo antinatural”. (Gay, cuestionario online).

“Todo depende del centro educativo. Ya que no todos son iguales, pero sobre todo en los concertados o religiosos, la expresión o la manera de ser de uno mismo se hace bastante difícil”. (Gay, cuestionario online).

Depende de las personas que te toquen, de las que desempeñan cargos y de las que no, como si fuera una lotería:

Si y no, en la teoría todos los alumnos se presentan como respetuosos y tolerantes con las personas LGTBIQ, pero muchos son los que cuando conocen algún caso LGTBIQ se mofan o tienden a usar la broma fácil para menospreciarlo”. (Gay, cuestionario online).

Sí. Aunque depende qué tutor/a te toque y si realmente se implica en el tema. Es puro azar”. (Mujer bisexual, cuestionario online)

Necesidades detectadas en el ámbito de la educación.

Como es de esperar las necesidades que tienen las personas LGTBI+ que han contestado al cuestionario tienen que ver más formación e información tanto al profesorado como al alumnado que hagan de los centros educativos lugares donde convivir en el respeto y la diversidad. Una formación que no se centre en exclusiva en métodos anticonceptivos o en las ITS (infecciones de transmisión sexual) y que contemple todos los cuerpos y formas de vivir la sexualidad y el género.

Se habla de SKOLAE como plan de coeducación desarrollado actualmente en algunos centros piloto públicos y privados de la comunidad como un plan que puede ser un punto de partida, en el que hay depositadas muchas esperanzas y al que se le tienen que aportar recursos económicos y humanos.

Consideran primordial realizar estudios relacionados con la LGTBI+fobia en los centros escolares para obtener más datos y desarrollar un plan de acción.

Desde los grupos LGTBI se contempla la existencia de espacios físicos conformados desde una visión patriarcal en los centros escolares:

“Por ejemplo el patio, el espacio central siempre es el campo de fútbol”. (Jornada Grupos 3 de julio).

Se pide que se desarrolle una morfología más inclusiva y con una mayor diversidad de usos en estos espacios. Sería de gran ayuda que en todos los centros escolares

existiera un lugar concreto al que puedan acudir en caso de que pase algo o se tenga algún problema:

“Igual un niño o una niña en ese momento está sufriendo por lo que sea, e igual tampoco se lo quiere decir al tutor porque igual es un cascarrabias; tampoco se atreve a decírselo al director porque le llamarán chivato, que haya también espacios para que el niño o la niña sepa en todo momento a dónde acudir para que eso no vaya a más”. (Jornada Grupos 3 de julio).

Desde los grupos LGTBI+ se critican el hecho de que los centros escolares actúen a posteriori en lugar de establecer un protocolo para la prevención de problemas relacionados con la LGTBI+fobia:

“El tema de protocolo de casos de transexualidad en educación es que sólo se activa cuando hay un caso; lo ideal sería que todos los centros tuviesen esta formación” (Jornada Grupos 3 de julio).

En esta línea se comenta que sería interesante ofrecer este tipo de formación en la facultad de magisterio, educación social, etc. para no tener que hacerlo mediante cursos a profesores en activo:

“En las carreras de grado de magisterio, educación social... cuando trabajas con personas que están en dificultad tiene que haber una formación para poder entender esos procesos: lo que es la orientación, lo que es la identidad...”. (Jornada Grupos 3 de julio).

Se ve interesante, también, una revisión del modelo para establecer una formación para la intervención de manera transversal.

Y finalmente se demandan una revisión de la materia de los libros de texto y las materias escolares para que representen la diversidad sexo-genérica y así visibilizarla. También creen interesante la contratación de profesores/as LGTBI para que los alumnos se familiaricen.

“El tema de la visibilización del profesorado, porque para un alumno, o una alumna, tener una profesora transexual o gay o lo que sea también es una referencia muy potente”. (Jornada Grupos 3 de julio).

8.5.3. Ámbito LABORAL

En nuestra sociedad, el trabajo se considera uno de los ejes fundamentales de la vida de las personas. No solo es importante como medio de vida, también se coloca en el centro de nuestra dignidad, autoestima y status social.

Por todo ello, la importancia que tiene el trabajo en la vida de las personas está directamente relacionada con el miedo a perderlo, y todo lo que lleva aparejada esa pérdida desde una perspectiva personal, familiar y social.

Problemáticas en el ámbito laboral

Como en otros ámbitos de la vida, el ámbito laboral está influenciado por la presunción de la heterosexualidad y los prejuicios y estereotipos hacia las personas LGTBI+, cuestión que se pone en evidencia en los problemas que en el cuestionario online se han expuesto y se recogen en la siguiente tabla.

Problemáticas	%
Mobbing	4
Discriminación y exclusión	19
Despido	3
Problemas acceder a puesto trabajo	3
Falta formación	1
Entorno LGTBI+fóbico	25
Depende de la empresa	6
No he tenido problemas	16
No contesta	23

Para una cuarta parte de las personas es un problema trabajar en un entorno que definen como LGTBI+fóbico y que les impide expresarse con la misma libertad que sus compañeros y compañeras de trabajo:

“El poder verbalizar con la misma tranquilidad que tienes una pareja del mismo sexo”. (Gay, Cuestionario online).

“No está visibilizado como algo natural por lo que cuesta hablar de ello. Muchas preguntas sobre ¿cómo eres gay? de compañeros de trabajo. Algo inaudito en otros países del entorno”. (Gay, Cuestionario online).

De acuerdo con el estudio sobre concepciones, actitudes y comportamientos respecto a la homofobia en el ámbito laboral de Coslada (Guirigay, FELGTB, 2003) la fuerza de los referentes culturales que fijan unas expectativas y pautas de comportamiento social que reconocen la heterosexualidad como único modelo de expresión de la sexualidad y de referencia para evaluar otras sexualidades se plantea como uno de los principales factores de discriminación. La pregunta de “¿cómo eres gay?” muestra a la percepción este análisis y una cuestión a la que, al parecer y todavía, las personas LGTBI+ se tienen que enfrentar en sus trabajos.

Entre las discriminaciones y como una forma de exclusión palpable muchas personas mencionan invisibilizarse en sus trabajos:

“No puedes comentar aspectos de tu sexualidad o identidad por riesgo al rechazo”. (Lesbiana, Cuestionario online).

“Cero libertad. Es mejor no decir nada. Te pueden tratar peor compañeros y jefes”. (Lesbiana, Cuestionario online).

“Todavía es casi prácticamente imposible manifestar tu identidad por miedo a represalias laborales bien de colegas, bien de directivos”. (Lesbiana, Cuestionario online).

La hostilidad en los entornos laborales muestra cómo la invisibilidad se vive como una cuestión de supervivencia, y que el hecho de ser visible o no, no es una libre decisión al estar detrás el miedo al rechazo, a ser maltratada o a sufrir represalias.

Además, la invisibilidad LGTBI+ en los trabajos no es una experiencia nueva tal y como nos relata el siguiente testimonio:

“Estoy jubilada. Trabajé durante años en una fábrica y era de las pocas mujeres que había, el ambiente era muy sexista y eso se fue trabajando poco a poco, las cosas mejoraron con respecto al sexismo, pero con respecto a la sexualidad que no fuera la heterosexualidad, ¡uf! siempre estuve oculta, no dije nunca nada de mis deseos lésbicos o de que tenía pareja mujer, para mí era como muy inseguro decir algo, siempre tenía la sensación de que me iban a atacar por este asunto. En este sentido no lo pasé muy bien, me hubiera gustado un ambiente más diverso como ahora se dice”. (Lesbiana, Cuestionario online).

Casualidad o no, lo cierto es que los últimos relatos provienen de mujeres lesbianas, cuestión que obliga a mencionar el machismo vigente en los trabajos que entrelazado con el heterosexismo nos da como resultado un ámbito especialmente hostil para mujeres lesbianas, aunque no solo el machismo lo sufren ellas:

“Ambientes excesivamente masculinizados donde para encajar hay que adoptar un rol de macho, menospreciando continuamente. Quizás tenga más que ver con los roles de género, el machismo es homófobo”. (Hombre bisexual, cuestionario online).

¿Es una quimera el ejercicio de los derechos en el trabajo? Es una pregunta que también se podría hacer respecto a las personas LGTBI+, algunas relatan situaciones de acoso y despidos:

“Mobbing, que tenga dificultades para poder acceder a puestos de poder, no integración de los compañeros, expulsión del trabajo por transfobia”. (Gay, cuestionario online).

“Es un ámbito que dependiendo del sector no se puede, yo he perdido un trabajo por manifestar mi orientación sexual”. (Gay, Cuestionario online).

“Sufrí acoso laboral por razón de mi orientación y de identidad de género”. (Lesbiana, Cuestionario online).

“Fui despedida de lo que era mi trabajo con excusas derivadas de la mal llamada crisis. Una de las dos razones de fondo fue mi transexualidad. Encontrar trabajo para mí es

tremendamente dificultoso, tanto por mi edad como por ser trans". (Lesbiana, mujer transexual, Cuestionario online).

A pesar de que existe de un amplio marco legal que regula el Derecho laboral y, en especial la no discriminación, en el ámbito laboral, los despidos, acosos, represalias, etc. sigue formando de las experiencias laborales de las personas LGTBI+.

El último de los relatos muestra como el ámbito laboral puede ser uno de los más hostiles para las personas trans, bien porque están en el proceso de transición de un género a otro o incluso una vez de haberlo realizado. Ser trans no solo puede suponer mantener el trabajo, también puede suponer un obstáculo para acceder a él:

"Tu puesto de trabajo puede depender de si eres abiertamente LGTB o no y es un entorno hostil". (Mujer transgénero y bisexual, cuestionario online).

"Problemas para acceder a puestos de trabajo. Falta de planes de inserción laboral o ayudas a la inserción laboral." (Mujer trans y bisexual, cuestionario online).

A menudo para las personas trans es difícil el reconocimiento de su identidad de género:

"Estoy en un negocio familiar que es de atender gente, no puedo mostrarme tal y como soy, me dejan ser chica un poco especial, me dicen, no se meten como visto pero siempre que sea chica, aunque vista muy de chico. Me gustaría no solo vestirme así también que me tratara de chico". (Hombre transexual, cuestionario online).

El Informe sobre la situación de las personas transgénero y transexuales en Euskadi (Ararteko, 2009) señala el ámbito laboral como uno de los ámbitos en los que existe una mayor dificultad para conseguir un empleo o mantenerlo para las personas transexuales y transgénero. Los programas o ayudas para la Inserción Laboral de personas trans, tal y como se menciona por una de las personas parecen muy necesarios.

Las mofas y burlas forman parte de estas discriminaciones. Según el estudio sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España (COGAM y la FELGTB, 2013) las bromas las padecen un 72,73% de las personas que han sentido discriminación. La actitud ante esas bromas es la que, en muchos casos, determina cómo vive esa persona su orientación en el ámbito laboral, si es capaz de combatirlas o si decide ocultarse:

"Tener que esconder tu orientación sexual para no recibir burlas" (como en el cuerpo de policía). (Gay, cuestionario online).

"Los prejuicios de compañeros y las mofas siguen acompañando en el ámbito laboral". (Gay, cuestionario online).

La LGTBI+fobia no es el único obstáculo que las personas dicen encontrar en sus ámbitos de trabajo. El racismo mencionado por una de ellas muestra que las vivencias en el trabajo se complejizan y empeoran cuando se es inmigrante, estás sin papeles y realizas un trabajo en precario.

“Estoy en paro. He llevado tiempo cuidando a una persona mayor y cuando se murió me he quedado sin trabajo. No le dije nunca nada a la señora de que me gustaban las mujeres pues. Por miedo a que me despidieran estaba de interna y me parecía que pensaban muy duro con esto de las personas gays”. (Mujer bisexual, Latino América, cuestionario online).

“Soy de marruecos y me he sentido muchas veces más discriminado por ser más árabe que gay. Se me nota y soy consciente de que me han dicho muchas veces que no, por ser árabe porque nadie se entera de que eres gay. En el último trabajo donde estaba me miraban mal y creo que hasta desconfiaban de mí, tuve una situación muy fea en la que me acusaron de robar algo solo por ser lo que soy”. (Gay, Marruecos, cuestionario online).

Finalmente destacar que aquellas personas que no tienen problemas en su trabajo mencionan, a pesar de ello, no expresar como quisieran su sexualidad. La falta de fluidez para abordar o hablar del tema LGTBI+ siguen siendo aún muy grandes, silenciando, aunque sea de forma menos problemática, a las personas LGTBI+:

“No tengo problema, aunque a veces es difícil hablar con naturalidad. La sociedad en general da por supuesto que eres heterosexual. A veces sorprende, pero lo que nunca sabes es qué reacción tendrán. Normalmente es buena, eso también es cierto”. (Gay, Cuestionario online)

“En mi caso, estoy segura que, todos mis compañeros conocen mi inclinación sexual, pero es con muy pocos con los que lo he hablado de ello. He de decir que nadie me ha rechazado”. (Lesbiana, Cuestionario online)

En cuanto a la pregunta ¿es el laboral un ámbito seguro y en el que las personas LGTBI+ pueden expresarse como quieren y cómo son? las contestaciones han sido las que reflejan la siguiente tabla:

Seguridad	%
SI	6
Depende	27
No	39
NC/No sabe	28

Como se observa, es contundente el sentido negativo de las respuestas emitidas. Solo un 6% de personas LGTBI+ percibo el ámbito laboral seguro para poder expresarse como quieren y son, frente a un 39% que claramente ha dicho que no ya que expresar abiertamente aspectos sobre la sexualidad o la identidad de género puede suponer una barrera de acceso al empleo, un freno a la promoción o un

hándicap en la relación laboral. Se entiende este altísimo porcentaje de personas que no se sienten seguras dados el número y diversidad de problemas que se tienen en los trabajos.

Un 27% de personas han contestado que la seguridad depende de la empresa o de las personas que trabajan en ella. Son respuestas que no generalizan y que hablan del propio trabajo no yendo más allá, lo que se asegura para la propia persona no se asegura para otras:

“En mi oficina es un ámbito segurísimo”. (Gay, cuestionario online).

“En mi experiencia personal ha sido un lugar seguro y cómodo”. (Gay, cuestionario online).

“En mi entorno más cercano lo es”. (Lesbiana, cuestionario online).

“En mi caso sí, pero me consta que generalmente no”. (Mujer bisexual, genderfluid, cuestionario online).

Otras respuestas precisan y explican algo más porque en unos casos el trabajo es seguro y en otros no.

“Según el puesto de trabajo, pero hay elementos que están correlacionados con mayor LGTBIfobia (con excepciones por supuesto): Cuánto menos capacitación académica del puesto. Mayor ignorancia y menor exigencia para la labor emprendida, mayor intolerancia. Cuanto el organismo que gestiona tiene un ligero olor a Catolicismo.- Cuando son puestos unidos a masculinidades (sobre todo) o feminidades estereotípicas. (Bombero o policía)”. (Lesbiana, cuestionario online).

Pocas palabras más se pueden decir a las dichas por este relato. La seguridad para expresarse en muchas ocasiones depende de la empresa, por ejemplo, si es pública o privada, si es de carácter social o del sector de la metalurgia, etc. o incluso el carácter familiar de la misma puede dar mayor seguridad:

“Depende de la ideología de la empresa. Yo ahora por suerte estoy trabajando en una empresa familiar que desde el primer momento lo he expresado y sin ningún tipo de problemas. Estoy muy contenta”. (Mujer bisexual, cuestionario online).

Cuando el educativo es el ámbito laboral manifestar esta realidad es especialmente preocupante. Si el profesorado no es visible no pueden servir de referentes ni de apoyo a un alumnado que probablemente vivirá de forma conflictiva su sexualidad o género y que podría precisar su ayuda. En este sentido el papel del profesorado es de suma importancia.

“Trabajo en educación y hay mucha invisibilización de profesores y alumn@s”. (Lesbiana, cuestionario online).

Necesidades detectadas en el ámbito laboral

Una parte de las necesidades se refieren a las de formación, concienciación y sensibilización. Para esta labor se ve necesario el que haya una mayor implicación de los sindicatos y de la patronal.

Los grupos LGTBI+ ven que los sindicatos no dan apenas importancia a la defensa de los derechos del colectivo LGTBI+ y demandan una mayor implicación en este ámbito:

“Los sindicatos tienen que tener un papel mucho más activo en la defensa de los derechos LGTBI”. (Jornada Grupos 3 de julio).

Una implicación que también es demandada por las personas que han contestado al cuestionario:

“Campañas sobre diversidad sexual y mayor implicación de sindicatos y patronal en la visibilidad y apoyo al colectivo”. (Gay, queer, cuestionario online).

Se precisa mayor protección y defensa de la diversidad sexual y de género lo que implica medidas antidiscriminatorias, revisión de protocolos, planes de empresa o políticas que contemplen las vulnerabilidades del colectivo LGTBI+:

“Integrar en protocolos de actuación ante acoso de las empresas el tema LGTBI”. (Mujer bisexual, cuestionario online).

“Políticas y planes inclusivos obligatorios para todas las empresas. Control de los mismos por la administración; Premios de buenas prácticas para empresas inclusivas”. (Lesbiana, mujer bisexual, cuestionario online).

“Veo una clara necesidad de falta de seguridad en las plazas de empleo veo la necesidad de unas plazas seguras para gente LGTB, especialmente para personas trans o mujeres ya que sufren mayor cantidad de desempleo”. (Mujer bisexual, Mujer Transgénero, cuestionario online).

“Evidentemente, dentro del ámbito laboral, un aspecto muy visible que se necesita cambiar, es la parte de contratación. Todas las personas somos iguales, no por pertenecer a un colectivo o sentirte de una manera u otra, debemos tener menos oportunidades a la hora de conseguir un puesto de trabajo”. (Mujer bisexual, cuestionario online).

“El Gobierno de Navarra debería de establecer ventajas (fiscales o de otro tipo) a las empresas que contraten a personas trans. Lo tenemos más difícil que nadie. Lo puedo explicar con ejemplos de experiencia personal”. (Lesbiana, mujer transexual, cuestionario online).

Se propone la idea de sancionar a las empresas privadas que incumplan la ley y discriminen a personas LGTBI, mediante la retirada de ayudas económicas:

“Si una empresa incumple sistemáticamente y tiene determinadas acciones, pues igual esa empresa no puede acceder a subvenciones”. (Jornada Grupos 3 de julio).

“Que en los casos que se presente discriminación por motivos de género o identidad sexual la protección de lxs trabajadorxs sea absoluta, castigando severamente a las empresas que incumplan”. (Lesbiana, cuestionario online).

Finalmente, los grupos LGTBI+ observan que la gran mayoría de las personas LGTBI no tienen pleno conocimiento de sus derechos laborales, y que sería interesante darlos a conocer, tanto a los trabajadores como a las empresas.

“Formación en el empresariado. También en las personas trabajadoras formación en relación a la defensa de sus derechos y a la capacidad asociativa”. (Jornada grupos 3 de julio).

8.5.4. **Ámbito del ESPACIO PÚBLICO**

El espacio público hace referencia a las plazas, las calles y los parques por los que paseamos, los lugares donde hacemos las compras, las colas para los trámites administrativos, los cines o los bares. Son los espacios comunes que compartimos.

La manera en que está estructurado este espacio influye en la situación de las personas que lo usan, en la organización y disponibilidad de su tiempo y de su vida, por lo que una planificación del urbanismo con perspectiva de diversidad y de género es un elemento clave para que aumenten las posibilidades de que las personas LGTBI+ puedan incorporarse en igualdad de condiciones.

El género y la sexualidad son factores determinantes de la experiencia de la gente en la calle y hay una gran necesidad de investigar sobre el uso del espacio teniendo en cuenta las diferentes identidades para no caer en sesgos homogeneizadores (Rodó de Zarate, 2013).

Problemáticas en el ámbito del Espacio Público

Las problemáticas que las personas LGTBI+ han mencionado en el cuestionario son las que se pueden ver en la tabla siguiente:

Problemáticas	%
Miradas peyorativas	17
Agresiones verbales	25
Agresiones físicas	12
No me expreso por miedo a tener agresiones	10
No he tenido problemas	9
No contesta	27

Ofreciendo una mirada general se puede decir que es un ámbito donde las personas LGTBI+ no pueden estar tranquilas ni expresarse como quisieran, hasta un 64% así lo mencionan.

Muchas personas hacen referencia a las agresiones verbales en forma de insultos que generan un gran estado de alarma o alerta a quienes los reciben y que provocan un sentimiento pronunciado de miedo que hace que las personas se lo piensen para expresar su sexualidad o su género:

“Corres un gran riesgo si vas cogido de la mano o te besas en público”. (Gay, cuestionario online).

“Las calles no son un lugar seguro para las personas LGTB, siguen ocurriendo agresiones verbales y hay que ir con cuidado”. (Mujer bisexual y Transgénero, cuestionario online).

“Recibir insultos y amenazas por besar a mi pareja en público”. (Gay, cuestionario online).

La sensación que tienen muchas personas LGTBI+ frente a los continuos insultos y burlas fáciles con las que se topan en el espacio público, es la de falta de libertad:

“El espacio público es heteronormativo y quien es disidente lo siente desde el minuto uno. No hay libertad para ocupar el espacio manifestándose LGTB, lo habitual son insultos o discriminaciones solapadas”. (Lesbiana, mujer bisexual, cuestionario online).

Estas experiencias que las personas LGTBI+ manifiestan tener dejan claro que el espacio público funciona para la diversidad sexual y de género como un lugar de exclusión, incapaz de mezclar grupos humanos y facilitar relaciones sociales. Un 12% de personas relatan haber sido agredidas físicamente:

“He recibido agresiones y amenazas, denunciadas. Hasta en el buzón tales como "puto facha maricón”. (Gay, cuestionario online).

“He tenido la suerte de no tener problema alguno, pero conozco casos de agresión e insultos. Particularmente comentaría lo mismo que en el apartado del ocio. Seguimos siendo "raros" a la vista tanto de quienes nos odian como de quienes no”. (Gay, cuestionario online).

Un 9% de las personas dicen no haber tenido problemas, mientras algunas expresan poder estar como quieren otras afirman no sufrirlos porque no se visibilizan:

“No he sufrido, pero sé que estoy a expuesta a sufrirlos si me muestro con mi pareja, siempre existe ese miedo que coarta mi libertad de expresión”. (Mujer bisexual, cuestionario online).

“Hace tiempo que deje los lugares de ambiente. Soy mayor y la gente creo que no se imagina que cuando eres mayor puedes ser lesbiana. Creo que la gente piensa que estas cosas son de jóvenes. En este sentido voy segura por la calle. Aunque tampoco hago muchas muestras públicas”. (Lesbiana, 71 años, Cuestionario online).

“Miedo a recibir violencias por parte de las personas, críticas, el qué dirán, estar dentro del armario y no querer ser visible. No tener la percepción de la importancia de ocupar el espacio público”. (Gay, cuestionario online).

Es interesante este comentario:

“En el espacio público, yo creo que nos reprimimos bastante. Sólo nos expresamos libremente en entornos seguros”. (Lesbiana, cuestionario online).

Para muchas personas LGTBI+ los entornos seguros se suelen relacionar con los denominados entornos de “ambiente”⁶³ los cuales proporcionan a muchas personas LGTBI un lugar distendido, cómodo y seguro para conocer gente afín a sus deseos sexuales y de género. Aportan también una seguridad identitaria y una mayor sensación de libertad para expresar la afectividad sin los inconvenientes de otros lugares. Además, ofrecen a las personas LGTBI aprendizajes y destrezas para desenvolverse en las relaciones sociales. Otros comentarios explican bien la importancia de estos espacios:

“Es posible recibir insultos o agresiones según en qué espacios públicos nos movamos”. (Gay, cuestionario online).

La inseguridad que muchas mujeres tienen en los espacios públicos está relacionada también con los mitos y miedos que producen los estereotipos heterosexistas y binarios, una cuestión que los mapas de la ciudad prohibida para las mujeres⁶⁴ tendrían que recoger.

“Hombres piden unirse si te ven besándote con otra chica. Muy desagradable”. (Lesbiana, cuestionario online).

El 17% de las personas destacan las miradas peyorativas que reciben cuando salen a la calle y se expresan, miradas que por lo general acompañan a burlas y comentarios jocosos:

“No poder ir como quieras o besar o coger de la mano a tu pareja porque la gente te mira mal o incluso te pega”. (Queer, cuestionario online).

“He recibido insultos, comentarios, risas y cientos de miradas por estar con mi pareja en espacios públicos”. (Mujer bisexual, cuestionario online).

⁶³ Como bares o espacios (calles, plazas, barrios,...) muy determinados en las ciudades, que reúnen un importante número de personas LGTBI+ y proporcionan un lugar seguro para ocupar el espacio público.

⁶⁴ Iniciativas impulsadas con la finalidad de aumentar la seguridad y la sensación de libertad de las mujeres en sus entornos cercanos que se han llevado a cabo en diferentes municipios como el de Pamplona/Iruña.

“La gente mira mal por la calle y en algunos casos insultos, comentarios denigrantes”. (Mujer bisexual, Genderfluid, cuestionario online).

“Por la calle recibes de todo, no suelo recibir insultos ni agresiones, pero la mirada de la gente lo dice todo, caras de asco, de rabia... Son caras que nos duelen a gente del colectivo”. (Lesbiana, cuestionario online).

A nivel de sociedad nos cuesta entender y aceptar como una parte normal del paisaje social otras realidades sexuales y de género y los comportamientos que llevan aparejados. Mirar es un ejercicio libre y las personas nos miramos continuamente, de esta forma nos clasificamos mutuamente y sabemos (o creemos saber) que tipo de personas somos por el aspecto externo y las conductas que exhibimos.

Pero mirar y ser mirada no es una cuestión neutral o aséptica, a través de las miradas expresamos relaciones de poder, de igualdad y desigualdad. Las miradas están guiadas por las ideas que se manejan acerca de los cuerpos, las sexualidades y los géneros. Las miradas, como demuestran los relatos de las personas que han contestado al cuestionario online, podrán ser más inquisitivas y reprobatorias, más curiosas o de mayor o menor duración si las personas observadas son LGTBI+.

La vergüenza que suscitan ciertas miradas en personas LGTBI+ generan que contengan sus deseos reales a la hora de manifestarse en los espacios públicos donde pueden ser observadas, como resultado las calles estén, aparentemente, libres de personas LGTBI+.

Una cuestión esta que puede reflejarse con más fuerza en localidades pequeñas, como vemos en el siguiente relato:

“Mi pueblo es pequeño y hasta hace poco me miraban mucho por ir hecha un chico. Creo que ya se han acostumbrado a verme así vestido y ni me miran y ni me dicen nada. Aunque el otro día pasaron por el pueblo un grupo de chicas que algunas se besaban entre sí y algunos del pueblo ya estuvieron diciendo tonterías de tortilleras y así, de qué asco”. (Hombre transexual, cuestionario online).

A este respecto una de las personas entrevistadas que trabaja en el Servicio Social de Base en el ámbito de lo comunitario del valle pirenaico de Salazar, de población muy escasa, dispersa y envejecida, comentaba:

“En nuestra zona apenas se visibilizan las personas homosexuales, hombres, que por supuesto no viven en la zona, solo vienen los fines de semana, inexistentes las mujeres, tampoco bisexuales, ni trans...”

En el estudio sobre necesidades, realidades y discursos LGTBI+ en Navarra (INAI/NABI, 2017) se analizan diversas experiencias LGTBI+fóbicas mostrando distintos tipos de violencias que se dan en los diferentes contextos fuera de Pamplona/Iruña, describiendo numerosas situaciones de agresiones, miradas,

insultos, comentarios, risas, etc., situaciones que en un entorno de invisibilidad generalizada pueden significar mayor aislamiento y desprotección.

En este sentido una técnica de la UPNA (Universidad Pública de Navarra) realizando un pequeño Diagnóstico diferencial entre Iruña y el resto del territorio en el ámbito de LGTBI+ comenta que Iruña dispone de un servicio LGTBI+ municipal propio y acoge a su vez el servicio Kattalingune con lo que la población los tiene más cercanos y eso puede facilitar este ámbito.

Añade esta técnica que en Iruña al ser una población grande, es más fácil convivir y participar en acciones LGTBI+. El mundo urbano por otro lado, como pasa en el ámbito de la igualdad, siempre se ha movilizadado y ha promovido más acciones incluso de calle, como pasa también en el ámbito LGTBI+. En el mundo rural normalmente conviven más actitudes y culturas más machistas, lo que influye en este ámbito

Pertenecer a otras culturas y vivir en una localidad pequeña es causa de mayor vulnerabilidad tal y como nos muestra este gay árabe:

“Pues me preocupa mucho coincidir con otros árabes porque se burlan y me agreden por gay, ya he sufrido algunas agresiones. No quiero estar con árabes y me gustaría salir, ir a Bilbao ciudad más grande y en donde puedo pasar desapercibido. Me costó mucho conseguir un lugar donde vivir, nadie te alquila un piso porque cree que no le vas a pagar o que se lo vas a llenar de personas o se lo vas a romper. La gente en este pueblo es muy desconfiada, creo que en ciudades más grandes habría mayores oportunidades”. (Gay árabe, vive en pueblo pequeño, cuestionario online).

Encontrarse con más personas árabes se le hace insoportable a esta persona por las continuas agresiones que recibe de las mismas y quisiera huir del pueblo donde vive para pasar más desapercibido. Le resulta difícil relacionarse con personas de su comunidad de origen. En su deseo de vivir con más libertad plantea ir a otro sitio donde encontrar más anonimato.

Sea por la razón que sea la búsqueda de espacios más grandes donde vivir que asegure no solo el anonimato sino también espacios para estar con más tranquilidad y bienestar social y psíquica y que aseguren conocer a más gente, son poderosos motivantes para que las personas LGTBI+ abandonen los pueblos para ir a las ciudades.

No es casualidad que sea una persona inmigrante quien plantee dificultades con la búsqueda de vivienda. Los prejuicios LGTBIfóbicos se unen a los xenófobos y racistas, circunstancias que hacen muy difícil encontrar vivienda, en la actualidad, a muchas personas venidas de otros países, tal y como denuncia el informe de SOS Racismo, conductas discriminatorias hacia el colectivo inmigrante en el acceso a la vivienda en Bilbao

Una situación de especial vulnerabilidad lo viven las personas que se mueven en los espacios de *cruising*⁶⁵, especialmente peligrosos y desprotegidos. De igual forma se mencionan las fiestas:

“Iruñan eraso LGTBI+fobikoak ohikoak dira ikusgarri bihurtuz gero: erasoak cruising tokietan, jaietan”.⁶⁶ (Ez bitarra, cuestionario online).

Parte de las personas LGTBI se mueven en las zonas de *cruising* que son lugares de alto riesgo donde preocupan de forma especial las agresiones LGTBIfóbicas y la actuación de la Policía Local a quien se solicita que recoja y facilite las denuncias.

En cuanto a la sensación de seguridad con que se vive el espacio público encontramos que un 63% de personas responde no o depende. Algo que no sorprende después de analizar las problemáticas que se encuentran. Podríamos reflexionar que este espacio no es seguro y las personas LGTBI+ no pueden expresarse como quieren y como son según vemos en la siguiente tabla.

Seguridad	%
SI	9
Depende	23
No	40
NC	28

Las respuestas a esta parte del cuestionario han sido por lo general tan claras como concisas y siguen lo expresado en los comentarios que se dan cuando se relatan las agresiones.

Se evidencia, de nuevo, la dureza del entorno rural en algunas respuestas:

“Ez denetan. Ez da berdin hiri bat edota herri ttiki bat. Hirietan ere zonaldeen arabera ere kontua aldatzen da”.⁶⁷ (Gay, cuestionario online).

“No. Evidentemente no. Y más en ciudades pequeñas y zonas rurales”. (Gay, cuestionario online).

“En mi pueblo no”. (Hombre transexual, cuestionario online).

⁶⁵ “Zonas de ligue o actividad de salir por zonas de ligue y que implica la actitud activa y empoderada de acudir a ciertos espacios y lugares para ligar, así como también puede significar practicar sexo en lugares públicos, sin ataduras ni compromisos personales. A eso se añade una última cuestión: que el sexo se practica de forma anónima. Se ha intentado traducir por “cancaneo” o “zonas de ligue”, pero se sigue utilizando más el término inglés *cruising*, que significa “atravesar caminando un espacio” (definición de Lucas Platero para el Glosario Feminista en LSE, de *Pikara Magazine*: <http://www.pikaramagazine.com/>).

⁶⁶ En Iruña son normales las agresiones LGTBI+fóbicas sobre todo: las agresiones en los lugares de *cruising*, en las fiestas.

⁶⁷ No en todos. No es igual en una ciudad o en un pueblo pequeño. En las ciudades y según qué zonas el tema está cambiando.

El espacio digital a menudo no se tiene en cuenta como recuerda una de las personas:

“No todos los espacios públicos son igual de seguros, ni todos los horarios. Y hay que incorporar también medidas para prevenir tanto el acoso como la discriminación en las redes sociales, que ahora tienen mucho peso las formas de comunicación digital, que no entienden ni de lugares ni de horarios y atraviesan la vida diaria”. (Gay, cuestionario online).

Jose Langarita⁶⁸, profesor universitario de Valencia, analiza en un artículo las aplicaciones de chicos para chicos y los maltratos que se dan en ellas y recuerda, que el cuidado es una asignatura pendiente en la “comunidad gay”. *“Es el momento de aprender de nuestras compañeras feministas, escuchar sus reflexiones sobre el cuidado, adaptarlas a la realidad marica y... gozar. ¡Que gocemos todos!”*

Finalmente destacar esta respuesta que en principio se supone positiva:

“Si, Pero yo soy miedoso, tengo miedo de expresarme como me gusta y me peguen una paliza”. (Gay, cuestionario online).

Los miedos no se dan de forma independiente del contexto. Este relato expresa hasta qué punto el estigma social se interioriza de manera que se piense que el que tiene miedo “soy yo” pero sin mucha causa externa. Puede que este gay proyecte sus miedos más allá de la realidad que vive y que el contexto donde está no sea especialmente hostil, pero no hay que olvidar que los miedos e inseguridades que muchas personas LGTBI+ pueden tener son fruto del funcionamiento LGTBI+fóbico social.

Necesidades detectadas en el espacio público:

La mayor parte de las personas necesitan que los espacios donde viven sean más diversos y reflejen con símbolos esa diversidad. Necesitan que los espacios se vivan y se sientan como diversos y se vea esa diversidad.

Uno de los entrevistados comenta haber escuchado comentarios homófobos recientemente en un local de la zona y se sienten frustrados en esas situaciones al no saber cómo actuar: “Y te enfadas, y te da rabia.” A raíz de estas situaciones comentan que Y comentan que no tienen la libertad que les gustaría tener en las calles, especialmente en sus relaciones de pareja: “Al final te acostumbras a no ir de la mano de tu pareja, es que te acostumbras.” ”Jamás se me ocurriría a mí besar a mi mujer en Sanfermines.” Tienen miedo de ser agredidos, ya sea física o verbalmente.

En la jornada de grupo LGTBI+ algunos de los presentes propusieron la creación de campañas de visualización y normalización, habiendo de tener en cuenta que

⁶⁸ <https://www.diagonalperiodico.net/cuerpo/29836-para-cuando-cuidados-maricas.html>

algunas de ellas ya se han comenzado a desarrollar, como por ejemplo, la campaña del E28J “Berdintasunean denok desberdin. Somos igual de diferentes”.

Se menciona la necesidad de desarrollar sanciones administrativas para aquellos que lleven a cabo comportamientos LGTBI+fóbicos.

Se considera la necesidad de poner en marcha iniciativas que empoderen a las personas LGTBI+ ya que *“la consolidación como grupo, el empoderamiento, es el medio para atajar esta discriminación en los espacios públicos”* (Jornada grupo 3 de julio).

Por otra parte, los grupos LGTBI+ plantean que se protejan los espacios de cruising: *“Yo haría una mención a los espacios de cruising; que se protejan o se dignifiquen los espacios. Hay muchas agresiones en ellos; que hay personas para las que el cruising es como algo sagrado y son los únicos espacios en los que poder vivir libremente su sexualidad”*. (Jornada grupo 3 de julio).

También comentan la violencia que se da en estos espacios de cruising por parte de terceros y la dificultad que entraña denunciar y explicar estos actos delante de la policía. Se necesita que se faciliten estas denuncias.

8.5.5. Ámbitos de OCIO Y CULTURA

Los espacios de socialización son básicos para nuestro desarrollo personal. Los recursos socioculturales facilitan estos espacios y son fundamentales para una buena calidad de vida, ya que responden a las necesidades sociales de las personas. En definitiva, son los medios humanos y materiales de que se dota a sí misma una sociedad para dar respuesta a las necesidades de las personas como integrantes de ella como locales de ocio (bares y otros espacios), las fiestas populares, actividades culturales, etc.

Problemáticas en los ámbitos de Ocio y Cultura

¿Qué tipo de problemas han relatado las personas LGTBI+ que han respondido al cuestionario en este ámbito? Se pueden observar en la tabla siguiente:

Problemáticas	%
Dificultad o no poder expresarse como LGTBI+	19
Agresiones verbales, físicas	3
Exclusión	1
No hay referentes LGTBI+	11
Machismo	1
Estereotipación de lo LGTBI+	2
Discriminación, trato no correcto	14
Falta de accesibilidad	2
No he tenido problemas	14
No contesta	34

Aparentemente y en comparación con el resto de ámbitos el del ocio y cultura parece ser uno de los que provoca menos problemas a las personas LGTBI+ que han contestado el cuestionario. No ha habido ninguna respuesta que mencione no tener problemas porque no se visibiliza como en el resto de ámbitos.

El alto porcentaje de personas que han contestado no tener problemas o que no han contestado sin más pudiera deberse a que no se percibe como problema lo que en si es un acto LGTBI+fóbico:

“No me he encontrado con problemas, pero si malos gestos por besar a mi novio en público”. (Gay, Cuestionario online).

Puede que muchas personas LGTBI+ no consideren problemas actos como comentarios peyorativos, malas miradas, gestos raros, etc. cuando expresan su sexualidad y género, por lo que igual no hay que considerar que si han contestado no tener problemas o no han contestado sin más, esto se corresponde con una realidad en la que se pueden expresar de forma abierta en lugares de ocio y cultura. De hecho, el no poder expresarte (o la dificultad para hacerlo) con la sexualidad y el género que se desean es el problema más mencionado:

“Cuando vas con tu novia por la calle o ya sea a una obra de teatro o lo que sea, la gente se queda mirando. Siempre me he sentido observada incluso cuando sólo le he dado un simple beso a mi novia”. (Lesbiana, Cuestionario online).

“Tener que medir antes de expresarse”. (Gay, Cuestionario online).

“No poder expresarte de forma libre”. (Transexual, Cuestionario online).

Junto a las personas que relatan sufrir discriminación y trato no correcto, es preocupante que se relaten por parte del 3 por ciento de personas la existencia de agresiones físicas y verbales cuando se han expresado como LGTBI+. Lo que refleja que los espacios de ocio y cultura en general siguen siendo hostiles e incómodos donde se puede tener miedo cuando te visibilizas:

“El no poder expresarte como quisieras. El tener miedo a que te puedan agredir por mostrarte cómo eres o por querer besar o coger de la mano a tu pareja”. (Gay, vive en localidad pequeña, Cuestionario online).

Vivir en localidades pequeñas parece que limita a la hora de expresarse en los lugares de ocio y cultura. En estos núcleos pequeños todas las personas se conocen y salirse de lo considerado “normal” puede suponer aislamiento, exclusión, ser el centro de las miradas o de una agresión, cuestiones que convierten a menudo a los pueblos en lugares asfixiantes.

La falta de referencias es otro de los problemas que se han mencionado:

“Ver dos mujeres amándose sigue siendo tabú, en pinturas, cine hay poco y está relegado, es difícil verlo o encontrarlo. Tener referentes para que las personas LGTBI se puedan sentir identificadas”. (Mujer bisexual, cuestionario online).

“Que prácticamente no existes. Ni en los carteles, ni canciones, imágenes corporativas, enunciados...”. (Lesbiana, Cuestionario online).

“A mí me da rabia porque en la tele aparecen siempre personas que parece que están medio locas y no reflejan bien la realidad. Y eso no nos beneficia para nada”. (Mujer Intersexual, Cuestionario online).

“Pues yo que estoy jubilada y que me apunto a cosas de mayores veo que todo tiene una orientación heterosexual muy fuerte. Me ocurre que me cuesta decir que soy lesbiana ya que el contexto no lo facilita mucho”. (Lesbiana, 71 años, Cuestionario online).

Los espacios de ocio y cultura son espacios compartidos por toda la población y tendrían que proporcionar disfrute y bienestar a todas las personas garantizando que se vean reflejadas en las iniciativas culturales y de ocio de todo tipo. Estos espacios deben ser inclusivos no orientados en exclusiva a una parte de la población y perpetuadores de estereotipos sexistas y heteronormativos.

Esta falta de referencias a la diversidad sexual y de género que se percibe se le une el machismo que las mujeres sienten que hay en este ámbito:

“La cultura es un espacio patriarcal donde se limita la palabra a las mujeres y también a quienes no siguen la masculinidad hegemónica; Hay represión de discursos culturales abiertos; Hay mínima representación en los productos culturales. Si las mujeres solo dirigen el 8% de las películas, el colectivo LGTB sigue porcentajes similares en cine. Tampoco hay representación en reseñas culturales ni en espacios en periódicos y revistas; Se sigue ridiculizando la cultura LGTB por los popes de la cultura que monopolizan la difusión”. (Lesbiana, cuestionario online).

“Por lo general es muy difícil encontrar productos audiovisuales que reflejen las distintas realidades. Impera el punto de vista masculino heterosexual”. (Lesbiana, Cuestionario online).

“Yo creo que a mí más que por lesbiana lo que siempre me ha pasado es por ser chica, y eso que mi aspecto no era el habitual de chica muy fina, pero a los tíos les da igual, se meten contigo lo mismo, no nos dejan en paz en fiestas o cuando es de noche y ya están un tanto bebidos, que no dejan de incordiar con el tema de si vas a saber lo que es lo bueno, que necesitas un buen pollón, nunca me ha pasado nada pero, porque me he retirado y no hemos querido follones”. (Lesbiana, 24 años, Cuestionario online).

Hay que destacar la percepción que tienen las lesbianas sujetas a más vulnerabilidad y desprotección ante estas situaciones. Según un informe sobre discriminación por orientación sexual e identidad de género (FELGTB y COGAM, 2103) algunos colectivos de la población LGTBI muestran un especial grado de vulnerabilidad y son

las mujeres las que se llevan la peor parte. Se destaca la edad de la lesbiana que hace el último comentario. Las mujeres jóvenes son un sector que tiene que enfrentar a menudo comentarios e insultos hetero-sexistas.

Dos relatos merecen ser destacados:

“¡Buf! si se lo que es eso, me divierto poco ya que meto muchas horas en el negocio de mis padres”. (Hombre transexual, Cuestionario online).

“No he tenido mucho tiempo para divertirme. Estaba interna y salía poco, solo tenía un día a la semana libre y no eran los domingos”. (Mujer bisexual, latinoamericana, cuestionario online).

La falta de tiempo para divertirse es lo que refieren estas dos personas. La precariedad del trabajo en el que se mueven tanto la mujer de latino-América como el hombre trans está determinando no solo sus oportunidades de ocio sino también sus oportunidades de socialización LGTBI+.

A la pregunta de ¿Son los ámbitos del ocio y la cultura seguros y en los que las personas LGTBI+ pueden expresarse como quieren y cómo son? Las respuestas han sido las siguientes:

Seguridad	%
SI	21
Depende	20
No	22
NC/No sabe	37

Relacionando los problemas detectados con el sentimiento de seguridad que las personas tienen se puede decir que, en general, se trata de un ámbito percibido de manera más benigna que el resto de ámbitos y donde la sensación es la de que hay más libertad para expresar una sexualidad y un género no normativo:

“Creo que en gran medida, de los aquí mencionados, es donde más libertad puede haber para las personas LGTBI, donde menos se pueden vulnerar sus derechos”. (Gay, Cuestionario online).

“Supongo que serán los espacios más abiertos”. (Gay, Cuestionario online).

“Creo que gracias a las redes sociales se está visibilizando muchos colectivos LGTBI+ y esto se refleja en el ocio y la cultura, donde cada vez es más bien fácil expresar una opinión diferente”. (Mujer bisexual, Cuestionario online).

En contraposición a esta idea que el ámbito del ocio y la cultura es más abierto a la diversidad hay quienes no comparten este criterio y consideran este ámbito prejuicioso y donde la exposición a las agresiones puede ser mayor:

“Son ámbitos menos vigilados, donde las personas LGTBI están más expuestas, son espacios más abiertos, con horarios más flexibles que invitan a hacer un poco lo que se quiere y pueden vivirse como con más riesgos y desprotección. Es muy necesario que aquí intervengan de manera preventiva las fuerzas de seguridad”. (Familiar de adolescente transexual, Cuestionario online).

“No, ya que aún son realidades que no están aceptadas por el grueso de la sociedad, por desconocimiento, prejuicios”. (Padre de una niña en situación de transexualidad, Cuestionario online).

La alarma con el que las personas de estos relatos perciben la seguridad habría que relacionarla con el hecho de que son padre y familiar de menores trans, una realidad que todavía es muy desconocida por la sociedad y que puede conllevar mayor desprotección hacia quienes están en esa situación.

La dimensión territorial aparece a través de dos comentarios donde vivir en un ámbito rural parece determinar la percepción de seguridad en un sentido negativo:

“No me siento seguro. Ya que el ámbito rural donde vivo es bastante cerrada y homófoba”. (Gay, Cuestionario online).

“No me siento segura, sobre todo cuando este ámbito es rural y más pequeño en donde todo el mundo se conoce”. (Lesbiana, Cuestionario online).

Las localidades pequeñas en comparación con las más grandes ejercen una vigilancia y un control fuerte sobre las personas que conviven en ellas haciendo que aquellas que son LGTBI+ no se sientan respetadas ni tranquilas para expresarse con cierta libertad.

Tal y como señala el estudio sobre las realidades, necesidades y discursos LGTBI+ en Navarra (INAI/NABI, 2017) existe un análisis compartido cómo la escasez de referentes y redes de apoyo LGTBI+ dificulta los procesos identitarios y el empoderamiento del colectivo en las localidades de baja población.

A pesar de esta escasez, según este estudio en diferentes regiones de Navarra (Tafalla, Cintruénigo y pueblos próximos) existen redes y grupos informales de personas LGTBI+ que llevan a cabo actividades de diversidad sexual y de género. Algo relevante ya que tienen como uno de sus objetivos centrales el convertirse en un espacio de referencia y apoyo a personas del colectivo, además de llevar a cabo actividades y eventos en la zona, *“Y todo eso se puede traer más allá de las murallas, ¿no? Mediante la asociación se pretende traer cosas que de normal solo se hacen en Pamplona”.* (Entrevistado + 50 años Tafalla)” (INAI/NABI, 2017). Es de esperar que, poco a poco, estas iniciativas hagan percibir más seguridad a las personas LGTBI+ que viven en zonas rurales de Navarra para disfrutar de su ocio y la cultura.

Necesidades detectadas en el ámbito del Ocio y Cultura

Gran parte de las necesidades se plantean en el tema de más formación e información sobre diversidad sexual y de género. Ven una necesidad especial en el tema de actividades de ocio –especialmente para pequeños- de que los monitores/responsables de estos lugares tengan algo de formación para saber actuar en determinadas circunstancias: *“Es complicado, el tema de piscinas, polideportivos, campamentos... es un mundo que... por ejemplo a mi hija le da miedo ir a campamentos [...] Yo no sé si el monitor sabe algo, si encima los niños y las niñas que van allí no tienen igual ni idea; puedo llevarla y puede ser un desastre.”* (Jornadas Grupos 3 de julio).

En la línea anterior se plantea la necesidad de campañas de sensibilización, de cambios en lenguaje sexista empleado, así como de las actitudes despectivas que muchas personas de la sociedad muestran ante las personas LGTBI+

“Todo lo que favorezca que se naturalice y visibilice la diversidad sexual y de género, huyendo de los estereotipos, dando cabida a la pluralidad, desde un planteamiento inclusivo evitando la segmentación en la oferta general. Contemplar unas actividades más dirigidas al colectivo LGTBI para atender esa situación actual de discriminación y que poco a poco se corrija y no sean necesarias”. (Familiar adolescente transexual, cuestionario online).

Ven conveniente la idea de poder modificar los nombres de los carnets de los polideportivos en casos de personas transexuales, ya que sería un punto muy importante para estas personas y no exige una gran dificultad a nivel administrativo: *“No cuesta tanto hacer una reunión con todos los clubs deportivos de la zona y que los carnets sean más adecuados... porque una cosa es el DNI y otra cosa es el carnet de una piscina”.* (Jornada Grupos 3 de julio).

Se comenta la amplia diversidad de realidades familiares y la necesidad de normalizarlas para no dar por hecho una estructura familiar heterosexual como única en todos los casos. Se critica el modo heteronormativo en el que distintos organismos se dirigen a las familias en documentos oficiales, comunicados etc.

Por otra parte, mencionan la importancia de organizar eventos LGTBI y de establecer símbolos en actividades populares y eventos tradicionales: *“A mí se me ocurre que tiene que haber símbolos, por ejemplo, que en algún pueblo, algún gigante sea LGTB”* *“Imagínate, que vean todo el sufrimiento que les puede quitar a unos niños o unas niñas yendo a esos Sanfermines. Es un momento donde hay una energía muy potente donde estás ligado a la cultura a la que estás socializando”.* (Jornada Grupos 3 de julio).

Y por último se necesitaría crear una serie de espacios o actividades orientados específicamente al colectivo LGTBI: *“El crear espacios propios de ocio como forma de empoderamiento para la gente LGTBI. Así como lugares de encuentro propios. Al final las personas LGTBI necesitamos encontrarnos y la fiesta siempre ha sido un motor de conocimiento, de expresión, de empoderamiento, de ligar...”.* (Jornada Grupos 3 de julio).

8.5.6. **Ámbito del DEPORTE**

Las personas que han contestado el cuestionario online han dejado entrever como son sus experiencias cuando practican actividades deportivas. Algunas dejan ver que estas actividades se desarrollan en el deporte escolar, otras en espacios como los polideportivos y algunas en espacios al aire libre. Pocas no practican deportes, sino que ven deportes.

Problemáticas en el ámbito del Deporte

En general, en sus respuestas, han manifestado las opiniones que tienen acerca de un ámbito percibido y vivido como un espacio donde campean las discriminaciones o las agresiones por pertenecer al colectivo LGTBI+, donde se consienten los machismos y la LGTBIfobia queda impune. Eso es lo que se encuentran a menudo, una cuestión que queda reflejada en las problemáticas que han percibido:

Problemáticas	%
Discriminación	7
Ser invisible por miedo	6
Agresiones verbales	19
Agresiones físicas	2
Lo LGTBI+ no existe en general	13
Machismo	14
No se reconoce la identidad de género	10
No he tenido problemas	4
No contesta	25

Del 75% de personas que han contestado, solo un 4% manifiesta no haberse encontrado con problemas en este ámbito, dato que refleja lo anteriormente comentado.

Una de las problemáticas más comentada es la del carácter machista del deporte en general, dos comentarios sirven de ejemplo:

“Es un ámbito especialmente machista y creo que se reciben más insultos y son más intolerantes en general”. (Hombre bisexual, Cuestionario online).

“El deporte es otro de los espacios patriarcales por antonomasia donde el dinero, la representación, los espacios, lo simbólico se lo lleva al 100% la masculinidad hegemónica. Por ello, el deporte en general arrincona todo lo que no es normativo desde el género”. (Lesbiana, Cuestionario online).

La brecha de desigualdad en el deporte es grande, consciente de esto el Instituto Navarro de Deporte y Juventud (INDJ) presentó, en marzo de 2017, el Plan de acción de Deporte y Mujer, un proyecto que pretende revisar el modelo de los Juegos Deportivos de Navarra, incrementar las ayudas en los proyectos deportivos para

mujeres, visibilizar el deporte femenino y eliminar los estereotipos negativos en el deporte femenino⁶⁹.

El del deporte es un ámbito donde se puede ver con claridad como el sexismo se une a la LGTBI+fobia yendo ambas discriminaciones de la mano, tal como se ha expuesto en el marco teórico:

“En el deporte, sobre todo cuando prima la competencia, suelen ser muy recurrentes los insultos de carácter sexista y LGTBIhomófobos a los rivales y jueces: maricona, maricón, matxorra, nenaza, calzonazos, vete a fregar, etc.”. (Lesbiana, Cuestionario online).

“Todavía hay muchos deportes en cierta manera vetados para personas LGTBI, o que no pueden expresar libremente su identidad u orientación si no quieren ser rechazados. Los insultos por ejemplo a los árbitros están a la orden del día, insultos que resaltan su orientación a modo de calumnia. Además, hay deportes que para practicarlos la máxima es "ser muy hombre", y ese argumento usan los entrenadores para animar. De la misma manera hay otros deportes feminizados que también limitan la libertad de su práctica. Romper estos clichés abriría las puertas a muchas personas y enriquecería muchas actividades deportivas”. (Familiar de adolescente transexual, Cuestionario online).

Según la Agrupación Deportiva Ibérica LGTB (ADI LGTB)⁷⁰, el deporte es en la actualidad el ámbito de mayor persistencia de homofobia en general. Se destaca el fútbol como un espacio especialmente agresivo.

Son muchas las personas que señalan que en el deporte lo LGTBI+ en realidad no existe, que no se contempla y donde han sufrido conductas discriminatorias. Se hacen referencia sobre todo a los insultos, tanto a los que se sufren personalmente como a las expresiones LGTBI+fóbicas para descalificar a otras personas participantes (al árbitro, al equipo contrario, etc.):

“Insultos y agresiones”. (Lesbiana, Cuestionario online).

“Insultos por ser gay si en deportes como pelota o fútbol”. (Gay, Cuestionario online).

“Insultos continuos”. (Gay, Cuestionario online).

“La palabra maricón sigue al orden del día”. (Gay, Cuestionario online).

⁶⁹ <http://www.noticiasdenavarra.com/2017/03/24/deportes/otros-deportes/plan-deporte-y-mujer#Loleido>

⁷⁰ Agrupación Deportiva Ibérica LGTB es una asociación que aglutina a la mayoría de clubs deportivos de España y Portugal. Tiene representantes en Bilbao, Portugalete, Donostia y Vitoria-Gasteiz. Tiene como objetivo fomentar la práctica de las personas LGTB en un entorno agradable y sin discriminación. <https://adilgtb.blogspot.com>

Los insultos llegan a “naturalizarse” tanto que forman parte del lenguaje cotidiano y expresiones “motivadoras” de las personas que forman parte del grupo en el que se practica deporte sin percatarse de ello en un principio, un aspecto que había que ir trabajando también:

“Entrenando a veces animándonos para hacerlo mejor se han usado expresiones tipo: ¡venga maricones! Pero sin darse cuenta, y si se han dado cuenta, luego nos hemos reído todos”. (Gay, Cuestionario online).

Los insultos acompañan a otro tipo de discriminaciones como son la exclusión, invisibilidad para que no te agredan, miedos, etc.:

“Que te dejen de lado tus compas de equipo”. (Mujer bisexual, Cuestionario online).

“Tener que esconder tu orientación sexual para no recibir burlas”. (Gay, Cuestionario online).

“En determinados deportes se ve mucha agresividad, con insultos reiterados y relativos a la orientación o a la identidad sexual que no favorecen nada la diversidad y la inclusión de personas que no se circunscriben a los cánones que se fomentan desde estas actitudes agresivas”. (Padre de una niña en situación de transexualidad, Cuestionario online).

“La dificultad del colectivo LGTBI para presentarse como tales públicamente siendo deportista (profesional o no). Es uno de los ámbitos en los que más homofobia veo o más miedo a salir a la luz”. (Gay, Cuestionario online).

El deporte es uno de los espacios más binarios que existen donde la división de géneros es muy rígida. No hay o son muy raros los espacios mixtos o los espacios que prescinden de la clasificación de género. Además, la forma de clasificar por géneros está basada en la genitalidad tal y como comenta una de las personas:

“Bestalde, igerilekuetan eta gimnasioetan jendeak eta monitoreek ere automatikoki jotzen dute jendea zisheterotzat. Aludunak neskak dira eta mutilak gustatzen zaizkie, eta zakildunak gizonak dira eta emakumeak gustatzen zaizkie. Biolentoa izaten da aldiro hori ezeztatu behar izatea”⁷¹. (No binario, Cuestionario online).

A la hora de practicar un deporte esta forma de clasificar trae problemas para quienes no se quieren clasificar en un género determinado o son transexuales:

“Hay agresiones verbales, incluso físicas y para las personas Trans es muy difícil participar en la liga o categoría que corresponde si no pareces una persona de tu género, también te arriesgas a agresiones cambiando de categoría”. (Mujer transgénero, Cuestionario online).

⁷¹ Por otra parte, en las piscinas y gimnasios la gente y monitores también de forma automática te consideran cishetero. Las chicas tienen vagina y les gustan los chicos y los hombres tienen pene y les gustan las chicas. Es violento el tener que desmentir constantemente esto.

A nivel de competición en las reflexiones hechas en la jornada de grupos del 3 de julio las personas se quejaban del binarismo de las federaciones a la hora de reglamentar la participación.

Para una persona transexual federarse en la categoría de género que desea no es una cuestión fácil pues son muchas las barreas ideológicas que todavía hay que derribar. Izaro Antxia⁷² fue la primera mujer transexual que en el año 2016 logró federarse en la federación vizcaína de fútbol, con una ficha femenina, desde entonces hasta ahora algunas personas trans le han seguido, pero no sin dificultades.

Los vestuarios de los espacios deportivos generan gran controversia y tensión entre aquellas personas cuyos cuerpos transgreden los cánones de género normativos.

*“Transexualitate egoeran dauden hurrek, haiek sentitutako sexuarekin bat egiten duten aldakelak erabiltzearen eskubidea, adibidez, ez da errespetatu kasu batzuetan”.*⁷³ (Madre de menor en situación de transexualidad).

La utilización de los vestuarios deportivos es compleja si eres una persona trans. Puede haber normativa⁷⁴ que asegure la utilización del vestuario que te corresponde, según el género, pero no garantizan que no haya actitudes prejuiciosas por parte de las personas que, en general, van a las instalaciones deportivas. Estas actitudes son las que pueden frenar a las personas trans para ir a los espacios deportivos o usar sus vestuarios.

Las contestaciones a la pregunta sobre si es el deporte un ámbito seguro para poder expresarse como LGTBI+, las respuestas quedan reflejadas en la tabla siguiente:

Seguridad	%
SI	6
Depende	10
No	48
NC	36

Son contestaciones que están en total consonancia con el cúmulo de problemáticas que han dicho tener las personas en este ámbito. Solo un 6% dice encontrarse segura en este ámbito. Como se una buena parte dice que depende o que no directamente, siendo como es el deporte un gran foco de machismo y homofobia donde poder expresarse libremente resulta todavía difícil.

⁷² <http://www.elmundo.es/pais-vasco/2016/04/10/570a8a4822601da5648b45af.html>

⁷³ En algunos casos no se respeta el derecho de los menores en situación de transexualidad a usar el vestuario acorde a su sexo sentido

⁷⁴ Ley Foral 8/2017

Para algunas personas hay diferencias entre el deporte masculino o femenino, el cual perciben como más seguro por ser más amable y receptivo a la diversidad:

“En el fútbol femenino no he encontrado ambientes negativos”. (Lesbiana, Cuestionario online).

“En el deporte femenino mi experiencia es que sí. Por el contrario, en el masculino no lo creo. La masculinidad hegemónica no permite que haya hombres homosexuales haciendo deporte”. (Mujer bisexual, cuestionario online).

Para muchas lesbianas, el deporte —en especial el fútbol y el balonmano— es una especie de oasis de tranquilidad y un espacio donde empezar a encontrarse y a socializarse con otras lesbianas (AAVV, 2014). Este estudio menciona que muchas lesbianas pueden practicar deporte también porque saben que se van a encontrar con un mundo de amistades lésbicas que no van a conseguir en otros entornos.

Necesidades detectadas en el ámbito del deporte

Una buena parte de las necesidades de las personas pasan por una educación en la diversidad sexual y de género a todos los niveles deportivos, para desterrar comportamientos LGTBI+fóbicos y abrir mentes:

“Se necesitan personas más abiertas de mente, más desarrolladas y tolerantes ya que ciertas personas pueden ser nadan que por pertenecer a este colectivo eres menos capaz que el resto”. (Lesbiana, Cuestionario online).

“Una mayor educación, y que todos los equipos y participantes se otorgasen una especie de manual de comportamiento desterrando este tipo de actitudes”. (Lesbiana, cuestionario online).

Unido al punto anterior se necesitan campañas de sensibilización y concienciación que fomenten la integración, la visibilidad y el respeto LGTBI+ y hagan que el deporte sea un ámbito inclusivo:

“Tomando el problema anterior, el ámbito del deporte necesita abrirse en cuanto a mentalidad y aceptar a todas las personas por igual. El deporte no debe ir dirigido solo a un tipo de personas, todos tenemos el derecho de poder participar en ello”. (Mujer bisexual, cuestionario online).

“Mayor normalidad a la hora de presentarse como homosexual, bisexual, transexual... Ante el resto de compañeros y ante los aficionados”. (Gay, Cuestionario online).

“Se necesita hacer visible que hay homosexuales que practican deportes, que les gusta como aficionados y que incluso viven de ello profesionalmente”. (Gay, Cuestionario online).

Se mencionan necesidades más ligadas a actuaciones normativas:

- Sanciones, castigos y multas para las malas conductas y las agresiones.
- Que las personas trans puedan federarse en la categoría correspondiente.
- Uso en las piscinas de prendas adecuadas para la intimidad trans.
- Uso de baños y vestuarios correspondientes a la identidad de género.
- Campeonatos con inclusión de sexos
- Campeonatos que promuevan diversidad en sus representantes en relación a los cuerpos, vestimentas diversidades funcionales...

8.6. PRIORIZANDO LAS MEDIDAS DE LA LEY FORAL 8/2017 POR ÁMBITOS: MEDIDAS NUEVAS, PRIORIDADES Y ARGUMENTACIÓN

La segunda parte del cuestionario auto administrado online implicaba directamente a la Ley Foral 8/2017. Se preguntaba a las personas si añadirían alguna medida más a las ya contempladas en la ley y cuales por una parte y por la otra las prioridades que establecerían para la puesta en marcha de la ley.

El día 3 de julio se desarrolló una jornada de participación con colectivos y asociaciones para trabajar de forma conjunta y participada los temas del formulario. Las reflexiones realizadas en esta jornada también se aportan.

8.6.1. Medidas nuevas

En este apartado se exponen, por ámbitos, las medidas que las personas que han contestado al cuestionario auto administrado online han aportado. Hay medidas que se han dicho y ya estaban contempladas en la Ley Foral, por lo que solo se exponen aquellas que no lo están.

En general y para todos los ámbitos se puede decir que estas medidas nuevas aportadas por las personas añaden más concreción a la hora de implementar la Ley Foral. Todas las medidas nuevas que se aportan están de manera implícita en las medidas establecidas por la Ley Foral para todos los ámbitos.

Ámbito de la SALUD

- Campañas institucionales para la visibilización del colectivo.
- Servicios específicos con profesionales que puedan atender a las personas que lo necesiten en toda la comunidad.
- Creación de un centro dedicado exclusivamente a las ETS.
- Visibilidad de las lesbianas en las particularidades de la lucha contra el Sida.
- Adecuación administrativa en el registro civil de la identidad de las personas trans, sin requisitos médicos o psicológico.
- Eliminar el sexo en los formularios y DNI.
- Equipo de investigación (médica, sexológica, sociológica, psicológica) sobre la implicación del tratamiento hormonal en las personas trans, a corto y largo plazo.
- Viviendas para poder salir de casa en caso de no ser aceptado por la familia. No solo para los menores de edad.

- Proyectos de ayuda intergeneracional.
- Ayuda y seguimiento de personas LGTBI de la tercera edad para que no tengan que acabar en el armario nuevamente si deben ir a una residencia.
- Que los recursos sean accesibles para que las personas con discapacidad LGTBI+ tengan igualdad de oportunidades.
- Disponibilidad del PreP y el PeP en relación al VIH-Sida.
- Campañas de sensibilización en los centros de salud y hospitales para que en las salas de espera en las que conviven a veces largos ratos población general y personas LGTBI tengan accesibles carteles y folletos que promulguen el respeto y no discriminación por identidad u orientación.
- Algo relativo a las personas que venimos de fuera, no hay mucha protección para personas sin papeles, no se menciona nada.
- Kontuan harturik 8/2017 Foru Legearen 5.d) eta 44.2 artikulua, inprimakietan jar dadila "Ez-bitarra" aukera "Gizon" eta "Emakume" aukerekin batera⁷⁵.
- Acceso a las medicaciones del VIH de primera generación.
- Ayudas a las personas Transgénero.
- Carta de perdón a personas encarceladas o sancionadas por esto en la historia reciente.

Una reflexión que se puede hacer respecto a las medidas nuevas aportadas por las personas LGTBI+ que han respondido el cuestionario es la de cómo estas medidas reflejan las necesidades de colectivos y/o personas que en cierta forma se ven a sí mismas, desde su percepción, como que han quedado fuera de la Ley o atendidas de una forma parcial:

- LGTBI+ procedentes de diversos entornos culturales (personas migrantes).
- LGTBI+ mayores y memoria histórica.
- LGTBI+ en situación de dependencia: con dependencia funcional, menores expulsados de sus casas.
- Personas con seropositividad.
- Personas con identidades de género fluidas y no binarias.
- Mujeres lesbianas.

Todas ellas personas donde confluyen distintos sistemas estructurales de desigualdad y discriminación, lo que hace que se encuentren en una situación de vulnerabilidad.

Ámbito de la EDUCACIÓN

- Diagnóstico que guíe el plan de convivencia, la detección de necesidades formativas y el propio plan de coeducación.

⁷⁵ Teniendo en cuenta el Art. 5.d) y el Art. 44.2 de la Ley Foral 8/2017 poner “no binario” junto a “hombre “y “mujer” en los formularios

- Compromiso formativo y laboral del profesorado, incentivos laborales, personales y colaborativos al cambio de paradigma educativo para la introducción de nuevas inteligencias.
- Cambio de los materiales y medios educativos comprensivos de otros aspectos entre otros el de género y este de la orientación sexual.
- Poner en valor las buenas prácticas que el profesorado lleva a cabo en el sistema educativo. Premios de buenas prácticas.
- Una administración educativa con las herramientas para erradicar las actitudes discriminatorias del profesorado y de otros miembros de la comunidad educativa.
- Supervisión del currículum de algunos centros sobre estos temas.
- Departamento LGTBI+ obligatorio y visible en escuelas y universidades.
- Eliminar la educación concertada.
- Poner como asignatura la sexualidad y diversidad.
- Inspección centros para comprobar su cumplimiento y su implantación.
- Retirada subvenciones a centros que no cumplan.

Ámbito de los DERECHOS SOCIALES

- *Respecto a: Derechos Sociales, Inclusión y protección social*
 - Inclusión del maltrato provocado por un hombre o una mujer al colectivo LGTBI sea considerado violencia de género.
 - Se estudiará la influencia y el impacto de la feminización de la pobreza en el caso de familias homoparentales formada por dos mujeres con el fin de generar las medidas pertinentes para evitar dichas situaciones provenientes por razón de sexo.
 - Protección y mejora para menores de edad, tanto para la mujer como para el hombre adolescente, por posible abuso sexual y agresión, en Centros de acogida.

En las medidas que se sugieren se destaca la inclusión de la violencia intra-género⁷⁶ como un tipo de violencia de género es un debate que en la actualidad se está dando en el interior del movimiento LGTBI+, hay voces que entienden que tiene que formar parte de la violencia de género otras entienden que no⁷⁷.

- *Respecto a: Paz, convivencia y DDHH*
 - Realizar estudio memoria histórica LGTBI+
 - Reconocimiento del daño causado en el pasado por las administraciones del estado. Memoria histórica y reparación para el colectivo LGTB

⁷⁶ El maltrato en el interior de las parejas LGTBI+ se denomina violencia intra género, no está considerada como violencia de género.

⁷⁷ Para más información consultar <http://www.aldarte.org/rinconsinviolencia/site/>

- Habría también que evitar la impunidad para aquellas personas que incitan al odio a las personas LGTBI+ no sólo a través de medios de comunicación sino también a través de redes sociales
- *Respecto al Empleo*
 - Campañas públicas y específicas dirigidas a las empresas.
 - Implicar a los sindicatos en esta labor.
 - Trabajar con sindicatos y otros agentes laborales para la no discriminación de personas LGTBI Acciones con sindicatos y con asociaciones empresariales.
 - Empezar por las mujeres porque son las que tienen un menor índice de empleabilidad, así como riesgo de paro, temporalidad, salarios bajos.
 - Incentivar a las empresas que contraten a personas trans, ya sea con ventajas fiscales o de otro tipo.
 - Actuaciones con oficinas de empleo y grupos de desarrollo local.
 - Sindikatuekin elkarlanean aritzea. LABek, STEILASEk CCOOk eta UGTk badituzte lanak lan eremuan LGTBI+fobiari aurre egiteko jende LGTBI+a babesteko⁷⁸.
 - Obligar a las empresas a tener planes de inclusividad.

Las medidas sugeridas por las personas en el cuestionario responden a las necesidades en este ámbito y proponen por un lado más coordinación con sindicatos y otros agentes laborales y por el otro abordar situaciones de vulnerabilidad, concretadas en este caso en las mujeres (lesbianas y trans).

Ámbito de Interior y Justicia

- La creación de un observatorio, que es el modelo que se está utilizando y el que está teniendo criterios comunes para recoger la información, y tener una misma ficha para poder dar los datos de forma sistemática, homogénea, esa figura de observatorio no está reflejada en la Ley Foral.
- Campaña para dar a conocer cómo actuar en caso de agresión LGTBIfóbica.
- Formación para la judicatura para eliminar el sesgo de justicia patriarcal que discrimina a mujeres y por añadidura a todo colectivo que no entra en los esquemas patriarcales.
- Revisión del código penal para eliminar el machismo del mismo.
- Control al propio sistema policial para que no perpetúen situaciones clásicas de discriminación.
- Perseguir judicialmente y si es necesario con la intervención de la policía, los delitos de odio y declaraciones contra los derechos LGTB que realizan diversas entidades religiosas.
- Protocolos de actuación y seguimiento.
- Formación en cuestiones de género y de diversidad sexual y/o de género a jueces/zas y al personal técnico de los juzgados.

⁷⁸ Fortalecer la colaboración entre sindicatos. LAB, STEIALS, CCOO y UGT tienen un espacio LGTBI+ para hacer frente a la LGTBI+fobia

- Atención en los espacios de cruising.

Las medidas sugeridas para este ámbito ponen el acento en las agresiones que sufren las personas LGTBI+ por el hecho de manifestarse en ese sentido sugiriéndose más hincapié y determinación en su seguimiento y erradicación.

Se destaca el hecho de que las personas relacionen la violencia de género sufrida por las mujeres con la violencia hacia el colectivo LGTBI+, en este sentido van algunas de las medidas planteadas.

Ámbitos de Juventud, Deporte y Ocio y Cultura

- Formación, educación para los jóvenes, sus familias y los tutores, así como a todo el personal de los equipos deportivos
- Publicidad que rompa con los estereotipos de género en el deporte
- Animaría a la visibilidad en el deporte
- Inprimakietan hirugarren aukera eskaintzea: "Ez-bitarra"⁷⁹

8.6.2. PRIORIDADES Y ARGUMENTACIÓN

En este apartado se analizan las prioridades que han establecido las personas que han respondido al cuestionario auto administrado online para la puesta en marcha de las medidas contempladas en la Ley Foral 8/2017.

En el cuestionario se solicitaba a las personas que señalaran las tres prioritarias que ellas veían para cada ámbito. En conjunto han salido prioritarias todas las medidas por eso se exponen en unas tablas de mayor a menor grado de consideración.

Ámbito de la SALUD

Prioridades:

Orden prioridades	Medidas
+	Formación del personal sanitario
	Protección del derecho a la salud física, mental, sexual y reproductiva
	Protocolo de atención integral a personas transexuales y transgénero
	Campañas de prevención de enfermedades de transmisión sexual, relativas al consentimiento de las personas en los tratamientos

⁷⁹ En los formularios poder elegir la tercera opción, "no binario"

	Protocolo de atención integral a personas intersexuales, la Atención sanitaria en el ámbito reproductivo y genital de las personas LGTBI+
	Introducir en las Estadísticas y tratamiento de datos a las personas LGTBI+
-	Documentación administrativa y su adecuación a las circunstancias de las personas LGTBI+

Argumentación:

La pregunta que tenían que contestar las personas una vez elegidas las medidas prioritarias era “¿Por qué has elegido estas tres medidas?”, las contestaciones han sido las siguientes:

- Para muchas personas las elegidas, eran las medidas más obvias, urgentes y necesarias. “Es un buen comienzo” (Cuestionario online).
- Otras opinaban que eran las medidas más básicas y “las que tenían que estar puestas en marcha ya”. (Cuestionario online).
- En esta línea para muchas las medidas elegidas eran las más representativas del colectivo LGTBI+, las que mayor número de personas abarcaban. “Porque son las que abarcan a todo el colectivo LGTBI+ sin centrarse en sólo una de las siglas” (Cuestionario online). Son las que más impacto van a tener.
- Las razones de algunas personas conectaban con sus propias experiencias, “Porque las he vivido” (Cuestionario online).
- Otras personas hacen referencia a la facilidad de la puesta en marcha de las medidas priorizadas.
- Para algunas personas es vital empezar a resolver problemas muy concretos como la despatologización de la transexualidad y la prevención de las ITS.
- Y finalmente una argumentación que sale recurrentemente es la de garantizar los DDHH (Derechos Humanos): “Son esenciales para la vida y la convivencia”, “Necesidad de mecanismos institucionales y jurídicos para el ejercicio de los DDHH” “A mi entender son vitales para la normalización y el entendimiento de la diversidad sexual” (Cuestionario online).

Ámbito de la EDUCACIÓN

Prioridades:

Orden prioridades	Medidas
+	Acciones de formación y divulgación en el ámbito de la educación
	Protocolo de actuación ante comportamientos y actitudes discriminatorias por homofobia, lesbofobia, bifobia y/o transfobia
	Actuaciones en la Educación Universitaria y la Formación del personal que trabaja en este ámbito

-	Relativas a la documentación administrativa y su adecuación a las circunstancias de las personas LGTBI+, Planes y contenidos educativos LGTBI+.
---	---

Argumentación:

La pregunta que tenían que contestar las personas una vez elegidas las medidas prioritarias era “¿Por qué has elegido estas tres medidas?”, las contestaciones han sido las siguientes:

- Porque son básicas, importantes y necesarias ha sido el argumento más expuesto, *“Lo urgente es apagar el fuego, la formación en el sector de la educación es básica.”* (Jornada Grupos 3 de julio) *“Educar en la edad de la universidad es demasiado tarde tanto para las personas LGTBI+ como para las demás”* (Cuestionario online).
- Evitar la LGTBI+fobia en los centros es otro de los grandes argumentarios, *“la educación es el eje de todo, si desde la base se nos educa en el respeto y la diversidad se pueden evitar cualquier tipo de LGTBI+fobias”* (Cuestionario online)
- Las razones de algunas personas conectan con sus propias experiencias de acoso escolar, *“por experiencias personales, no quiero que ninguna persona sufra”* (Cuestionario online).
- Para algunas personas es una manera de acabar con situaciones concretas: la homofobia del profesorado, la impunidad, la separación por sexos de WC, dar mayor seguridad para poder salir del armario, el cambio de material didáctico, etc.
- Otras personas ponen el acento en la importancia que tiene educar en valores de respeto y diversidad para ampliar miradas, *“Todos merecemos respeto”* (Cuestionario online).
- Otras personas aducen argumentos de claridad, mayor impacto, mayor viabilidad y eficacia.

En la jornada de grupos se hicieron reflexiones que merecen ser destacadas:

- Sobre la necesidad de establecer estrategias y alianzas haya alianzas en toda la comunidad educativa, para que haya más concordancia para ir resolviendo temas concretos como el del bullying escolar: *“poco se va a hacer contra el bullying lgtbifóbico sino se involucra a todo el personal, las familias, el alumnado, etc.”* (Jornada Grupos 3 de julio).
- Acerca de los protocolos y su puesta en marcha hay una consideración de que funcionan mejor si su gestión es democrática, si se vive como un proceso y si no es una mera copia de otros que se hayan hecho en otros contextos, *“los protocolos funcionan mucho mejor si tú los negocias con el alumnado, que ellos y ellas sepan exactamente cuáles son las reglas, con prohibiciones no se trabaja bien, tú puedes trabajar el tema y a partir de ahí hacer un protocolo que funcione mejor donde se exponga bien que es lo que se quiere y no se quiere.”* (Jornada Grupos 3 de julio).

- Surgía una duda sobre cómo se articulan las acciones, si una va después de la otra o pueden ir en paralelo, una duda que se vincula al paso del tiempo y a como se puede eternizar la puesta en marcha de las acciones, en definitiva hay que diseñar en que tiempos se va a poner en marcha las cosas.: *“la duda que me surge cuando vas a elegir las acciones prioritarias, que no sé qué cuesta más hacer un protocolo, darlo a conocer y que pueda pasar por el profesorado, personal no docente, etc. o articular las acciones de formación... es decir si se va a eternizar el protocolo porque es lo primero, pues igual dices... pues no primero la formación, es decir, ese desconocimiento a la hora de poner en marcha las medidas, que yo las pondría al mismo nivel, protocolo y formación,...”* (Jornada Grupos 3 de julio).
- Y finalmente se sugiere una forma de trabajo ampliable al resto de ámbitos. Trabajar en la realización de un protocolo que pueda aplicarse con especificaciones a todos los ámbitos para no duplicar trabajo: *“En educación está muy bien hablar de protocolo pero también habría que hablar de protocolos en otras situaciones, a nivel social cuando hay agresiones, hacer algo más amplio y que pueda ser extensible para no duplicar curro, aprovechar reuniones y trabajos,... sería algo así como transversalizar las cosas entre departamentos y si hacemos un protocolo lo hacemos ya para todo, ¿no? Pero cada ámbito tiene sus características, el ámbito educativo tiene que tener su propio protocolo de actuación. Pero sí que comparte que tiene que haber una cohesión entre los diferentes protocolos, por lo menos que hay un marco teórico o de acción”* (Jornada Grupos 3 de julio).

Ámbitos de los DERECHOS SOCIALES

Empleo

Prioridades:

Orden prioridades	Medidas
+	<p>Las empresas deben respetar la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI+ y adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral</p> <p>El impulso, en los convenios colectivos de cláusulas de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación por causa de orientación sexual, expresión de género</p>
	<p>Se considerará especialmente la situación de aquellas que, por su condición de joven, de mujer o de persona desempleada de larga duración, se encuentran en riesgo de padecer múltiples situaciones de discriminación y, en general, de hombres y mujeres transexuales que se encuentran en situación o riesgo de exclusión social</p>

	Tener en cuenta, en las políticas de trabajo y empleo, el derecho de las personas a no ser discriminadas por razón de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género
	Garantizar de un modo real y efectivo, mediante la Inspección de Trabajo, la no discriminación por razón de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género y el pleno ejercicio de los derechos de las personas LGTBI+, en materia de contratación y de condiciones de trabajo y ocupación, al personal de la Administración Pública, tanto funcionario como laboral
	Se asegurará que dentro de los mecanismos de empleabilidad y planes de inserción de personas en riesgo de exclusión social ya existentes se favorezca la contratación y el empleo estable y de calidad de personas transexuales y/o transgénero
	Promover la formación específica del personal responsable en la inspección de trabajo y en la prevención de riesgos laborales, Impulsar espacios de participación e interlocución y promover campañas divulgativas específicas en colaboración con las asociaciones LGTBI+ y los correspondientes agentes sociales
-	Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI+ en el sector público y el sector privado y de un distintivo para reconocer a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación

Argumentación:

La pregunta que tenían que contestar las personas una vez elegidas las medidas prioritarias era “¿Por qué has elegido estas tres medidas?”, las contestaciones han sido las siguientes:

- Como en anteriores ámbitos vuelve a surgir la necesidad y la importancia de las medidas priorizadas. Se entiende también que son básicas. Se ve urgente poner en marcha el protocolo que integre y tenga en cuenta al colectivo LGTBI+.
- Algunas personas aluden razones de rapidez y adecuación: *“porque son las que más se adecuan a las necesidades y son más rápidas de aplicar”* (Cuestionario online).
- Para otras personas los argumentos se centran en cuestión de DDHH, justicia y no discriminación, *“las empresas tiene que empezar ya a adoptar medidas de no discriminación”, “por justicia”, “supone ir mentalizando a la sociedad en términos de igualdad”* (Cuestionario online).
- Urge atajar también en este ámbito situaciones concretas: Mobbing laboral, dar tranquilidad y seguridad a las personas LGTBI+, atajar los problemas de empleabilidad del colectivo trans, dar más visibilidad, etc.

- Algunas personas manifiestan razones relacionadas con la situación laboral de las mujeres, *“Porque son las más importantes a día de hoy en el ámbito laboral para la mujer (Cuestionario online).*

En la jornada de grupos se hicieron reflexiones que merecen ser destacadas:

- Los colectivos están en sintonía con las respuestas de las personas en cuanto a que medidas son las prioritarias: impulsar convenios colectivos donde se tenga en cuenta lo LGTBI, el respeto mediante la inspección de trabajo a lo LGTBI, y tener en cuenta las vulnerabilidades dentro del colectivo LGTBI.
- Algunos sectores cuestionan las medidas de la ley que considera especialmente la situación de personas LGTBI+ en este ámbito achacándolo de discriminación positiva. El movimiento LGTBI+ se tuvo que emplear bien para que se considerara la situación de aquellas personas que, por su condición de joven, de mujer o de persona desempleada de larga duración, se encuentran en riesgo de padecer múltiples situaciones de discriminación y, en general, de hombres y mujeres transexuales que se encuentran en situación o riesgo de exclusión social, *“decíamos que no era una cuestión de discriminación positiva, de que efectivamente había personas como las transexuales en las que había hasta un 80% de desempleo, y están en riesgo de exclusión social y necesitan ser apoyadas, como cualquier otra persona que está en situación de exclusión social”* . (Jornada Grupos 3 de julio).

Derechos Sociales, Inclusión y protección social

Prioridades:

Orden prioridades	Medidas
+	Otorgar protección jurídica frente a cualquier tipo de discriminación en la unión de personas LGTBI+, ya sea de hecho o de derecho, en la relación de parentesco, ya sea por filiación o afinidad, así como en las unidades monoparentales y monoparentales con hijos e hijas a su cargo. Incorporación de programas de información dirigidos a las familias con el objetivo de divulgar las distintas realidades afectivas y de género y combatir la discriminación por razón de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género
	Se reconocerá como violencia familiar y se adoptarán medidas de apoyo y protección ante cualquier forma de violencia que se ejerza en el ámbito familiar por causa de la orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género de cualquiera de sus miembros
	Se adoptarán medidas de atención y ayuda a víctimas de la violencia en parejas en las que uno o ambos miembros sean personas LGTBI+, que garanticen la protección de la persona acosada frente a la

	persona acosadora, facilitando con ello la independencia física y económica de la víctimas.
	La negativa a respetar la orientación o identidad sexual de un menor por parte de las personas que tengan atribuida su patria potestad o tutela será considerada situación de riesgo.
	Así mismo, toda persona cuya identidad sexual o de género sea mujer y, como tal, sea víctima de la violencia machista tendrá acceso, en condiciones de igualdad, a la protección integral, contemplada en la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres. Incorporación de una Evaluación de impacto sobre orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género en las administraciones públicas de Navarra, garantizar a las personas LGTBI+ que sufren o se encuentran en riesgo de sufrir cualquier tipo de violencia o discriminación el derecho a recibir de forma inmediata una protección integral, real y efectiva
-	En los centros de menores se trabajará la diversidad familiar con el fin de garantizar que los y las menores que sean susceptibles de ser adoptadas o acogidas sean conocedoras de la diversidad familiar por razón de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género

Argumentación:

La pregunta que tenían que contestar las personas una vez elegidas las medidas prioritarias era “¿Por qué has elegido estas tres medidas?”, las contestaciones han sido las siguientes:

- Para muchas personas son urgentes, básicas y necesarias.
- Para otras atajan problemas sin resolver, “*La violencia intragénero tiene que ser abordada de una vez por todas*”, “*muchas parejas LGTBI desean adoptar o acoge, pero no tienen acceso*” (Cuestionario online).
- Algunas personas piensan que ayudarán a visibilizar problemas silenciados como la violencia intrafamiliar.
- Por último, estas medidas evitan la discriminación y posibilitarán que “*haya cambios positivos, mejoras morales, emocionales y sentimentales*” (Cuestionario online).

Cooperación Internacional al Desarrollo

Prioridades:

Orden prioridades	Medidas
	<p>Medidas en el ámbito de la Cooperación Internacional al Desarrollo como: En los ejes de las políticas de cooperación y fomento de la paz y de los derechos humanos se impulsarán expresamente aquellos proyectos que promuevan y defiendan el derecho a la vida, la igualdad, la libertad y la no discriminación de las personas LGTBI+ en aquellos países en que estos derechos sean negados o dificultados, legal o socialmente, por razón de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género, así como la protección de personas frente a persecuciones y represalias. Deben impulsarse acciones para introducir la diversidad en lo relativo a la orientación sexual, la expresión de género y la identidad sexual o de género como un área más de trabajo en el ámbito de la inmigración. Apoyar a las personas que han sufrido persecución o represalias en sus países de origen por razón de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género</p>

Comunicación (Dirección General de Comunicación)

Prioridades:

Orden prioridades	Medidas
+	<p>Las Administraciones Públicas de Navarra deben garantizar la formación y sensibilización adecuada de las y los profesionales que realizan tareas de prevención, detección, atención, asistencia y recuperación en los ámbitos de la salud, la educación, el mundo laboral, los servicios sociales, la justicia y los cuerpos de seguridad, el deporte y el tiempo libre, y la comunicación</p> <p>Tratamiento igualitario de la información y la comunicación El Gobierno de Navarra velará para que los medios de comunicación adopten, mediante autorregulación, códigos deontológicos que incorporen el respeto a la igualdad y la prohibición de discriminación por motivos de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género, tanto en contenidos informativos y de publicidad</p>

	como en el lenguaje empleado. Esta disposición afectará a todos los medios, incluidos aquellos propiciados por las nuevas tecnologías.
--	--

Argumentación:

La pregunta que tenían que contestar las personas una vez elegidas las medidas prioritarias era “¿Por qué has elegido estas tres medidas?”, las contestaciones han sido las siguientes:

- Se ven por muchas personas como las más urgentes, básicas y necesarias.
- Muchos de los razonamientos dejan entrever la solidaridad con otras partes del mundo donde ser LGTBI+ no es tan fácil, *“la cooperación solidaria es importante”, “fomentar proyectos fuera con ejes de diversidad sexual, interesantísimo”, “facilitar y apoyar a personas refugiadas, totalmente necesario”, “proteger los derechos de las personas inmigrantes que han tenido que huir por condiciones de su país”* (Cuestionario online).
- Finalmente, las razones que aluden a unos medios de comunicación con una mirada diversa, *“la prensa crea conciencia y sociedad, es importante la imagen que se envía del colectivo”, “se incide en las personas y se ataja la propagación de mensajes LGTBI+fóbicos”* (Cuestionario online).

Ámbitos de INTERIOR Y JUSTICIA

Prioridades

Orden prioridades	Medidas
+	Protocolo de atención policial ante delitos de odio
	la Atención a víctimas de violencia por homofobia, lesbofobia, bifobia o transfobia (formación al personal existente en esta atención que comprenderá asesoramiento jurídico y otros recursos de asistencia sanitaria)
	Garantizar que en la formación inicial y continuada del personal de seguridad, como policías locales, policía foral y personal penitenciario, entre otros, se trate la diversidad en lo relativo a la orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género, así como la normativa civil, administrativa y penal protectora de las personas LGTBI+.
	Relativas al Orden público y privación de libertad como: Establecer las medidas pertinentes para garantizar un trato y una estancia adecuada de las personas LGTBI+ en las dependencias policiales, judiciales y otros ámbitos de privación de libertad. Establecer normas de

	identificación y cacheo para personas transexuales y/o transgénero de acuerdo con la identidad sentida. Permitir y facilitar a las personas detenidas e internas transexuales y/o transgénero, tanto por parte de la autoridad policial como por parte de la autoridad penitenciaria, la continuidad de cualquier tratamiento médico u hormonal que estén siguiendo, así como el empezarlo si lo así lo solicitasen.
-	Promover formación en igualdad de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género a las personas privadas de libertad en el ámbito de las competencias del Gobierno de Navarra

Argumentación:

La pregunta que tenían que contestar las personas una vez elegidas las medidas prioritarias era “¿Por qué has elegido estas tres medidas?”, las contestaciones han sido las siguientes:

- Como en el resto de ámbitos ya analizados la prioridad entre las medidas se establece por su carácter de urgencia y necesidad para el momento actual.
- Para otras son básicas, elementales e imprescindibles.
- Algunas personas centran su elección en este aspecto, “son las que más se centran en la seguridad” (Cuestionario online).
- Muchas de las argumentaciones se centran en las víctimas de la LGTBI+fobia, “me parece fundamental atender de forma adecuada a las víctimas de la LGTBIfobia y hasta ahora no se ha hecho”, Son necesarias para evitar la discriminación que genera indefensión de la víctima LGTBI+”, “si te agreden por lo menos que tengas un lugar de calidad donde asesorarte, defenderte o apoyarte” La atención a las víctimas es crucial, que no se hace y hay mucha gente rallada con este asunto” (Cuestionario online).
- Se pone de manifiesto la importancia de la formación a las policías, “se evitaría hacer protocolos” (Cuestionario online).
- Finalmente se señalan razones ligadas a la conformación de una sociedad más igualitaria donde las medidas seleccionadas son “sinónimo de existir y dignificar quién eres” (Cuestionario online).

En la jornada de grupos se hicieron reflexiones que merecen ser destacadas:

- Se establece una línea de continuidad entre la creación de protocolos y la formación, uno lleva a lo otro, por lo que facilitaría la puesta en marcha de estas acciones si se vinculan. “En todos los casos se está dando que lo protocolos son como más prioritarios, que se ven como que pueden hacerse ya. La formación parece que como se ve que es una cuestión de más a largo plazo. Es verdad que si vas a trabajar un protocolo con la policía lo primero es empezar a explicar que es lo LGTBI, con lo que existe ya una formación. Habría que hacer un mix, el protocolo que sirva como formación, que se haga todo a la vez, en un formato más único, porque cuesta tanto crear los foros, sacar tiempo para reunirse...” (Jornada Grupos 3 de julio).

- *Se recalca la necesidad de un recoger de manera sistemática las agresiones que hay, para evitar la pérdida de datos y fomentar la denuncia: “hay pocas, porque se denuncian pocas, la gente no sabe que se puede denunciar, no sabe cómo hacerlo, la policía no sabe qué tiene que preguntar, al final es un puzle, está la persona agredida, el personal funcionario que toma la declaración, y luego el ver cuáles son los siguientes pasos” (Jornada Grupos 3 de julio).*
- *Se llama la atención sobre el tema de las sanciones administrativas a pesar de que no sean judiciales, “hay que hablar de sanciones, una cosa que es que haya un delito que te lleva a los juzgados, pero si no lo hay falta precisar una sanción administrativa, establecer la diferencia entre “puto maricón te voy a matar”, o solo “puto maricón””. (Jornada Grupos 3 de julio).*
- *Una de las prioridades de la ley es desarrollar o tener una estructura mínima desde la que se pueda gestionar los expedientes sancionadores, “de forma ágil de manera que no rebote de departamento en departamento, y buscando que no de problemas esta denuncia, si las agresiones verbales empiezan a sancionarse entonces la gente se lo empezará a tratar.” (Jornada Grupos 3 de julio)*

Ámbitos de JUVENTUD, DEPORTE, OCIO Y CULTURA

Prioridades

Orden prioridades	Medidas
+	En los cursos dirigidos a personas mediadoras, monitoras y formadoras juveniles se incluirá formación sobre orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género que les permita contar con herramientas, recursos y estrategias para educar en la diversidad, prevenir el acoso y educar en el respeto y la igualdad, incorporando así mismo el reconocimiento positivo de las diversidades.
	Promoción de una cultura inclusiva como : reconocer la diversidad de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género como parte de la construcción de una cultura inclusiva, diversa y promotora de derechos, adoptar medidas de apoyo y fomento de iniciativas y expresiones artísticas, culturales, patrimoniales, recreativas y deportivas relativas a la realidad LGTBI+, considerando sus formas propias de representación.
	El Gobierno de Navarra promoverá y velará para que la participación en la práctica deportiva y de actividad física, y en actividades de ocio y tiempo libre, se realice en términos de igualdad, sin discriminación por motivos de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género. Las y los profesionales que gestionen o impartan las actividades deportivas, culturales, de ocio y tiempo libre se dirigirán a las y los

	<p>participantes transexuales y/o transgénero por el nombre elegido por estos. Se respetará su derecho a utilizar dicho nombre en todas las actividades. Se respetará (y se hará respetar) la imagen física de participante transexual y/o transgénero, así como la libre elección de su indumentaria.</p>
	<p>Promoción de acciones de asesoramiento e impulsará el respeto de la orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género, difundiendo las buenas practicas realizadas en este ámbito y realizando acciones en este sentido.</p> <p>Todas las entidades juveniles y trabajadores de cualquier ámbito que realicen sus labores con la juventud promoverán y respetaran con especial cuidado la igualdad de las personas LGTBI+.</p> <p>Todas las bibliotecas propiedad del Gobierno de Navarra deberán contar con fondo bibliográfico de temática LGTBI+, incorporación de actividades para la no discriminación por razones de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género en los ámbitos de la cultura, tiempo libre y deporte</p> <p>Se adoptaran medidas que garanticen formación adecuada de las y los profesionales de didáctica deportiva, de ocio y tiempo libre, que incorpore la realidad LGTBI+, el respeto y la protección del colectivo frente a cualquier discriminación por orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género.</p>
	<p>Fomento de la igualdad de las personas jóvenes LGTBI+ con el resto de la ciudadanía, promoviendo el asociacionismo juvenil como herramienta para la inclusión y defensa de sus derechos.</p>
	<p>Si hay instalaciones donde se lleven a cabo actividades deportivas, culturales y de ocio y tiempo libre segregadas por sexos, como los aseos y los vestuarios, se garantizará a los y las participantes transexuales y/o transgénero (igual que al resto) el acceso y uso de las instalaciones correspondientes a su sexo sentido.</p>
-	<p>Si se realizan actividades diferenciadas por sexo, se tendrá en cuenta el sexo sentido.</p>

Argumentación:

La pregunta que tenían que contestar las personas una vez elegidas las medidas prioritarias era “¿Por qué has elegido estas tres medidas?”, las contestaciones han sido las siguientes:

- Al igual que en todos los ámbitos se consideran muy importantes, necesarias y básicas. Para algunas personas son vitales e inclusivas, es por eso que se eligen.
- Muchas resaltan la importancia de la formación, “*el eje de todo*”, “*con una buena formación se puede llegar a concienciar a la sociedad*” el acceso a documentación y lectura LGTBI es imprescindible” (Cuestionario online).

- Otras personas resaltan la importancia de tener otros referentes culturales, *“esto implica pensar otro modelo de deporte, competición, exhibición”* (Cuestionario online).
- Se destaca la figura de quien lleva dinamiza las actividades en este ámbito, *“Si las personas que llevan a cabo actividades de ocio, cultura, deporte y tiempo libre están formadas y las actividades se desarrollan respetando la diversidad sexual y de género, todo será más fácil para las personas LGTBI+.”*A través de la formación de los profesionales se puede garantizar que la juventud disfrute de libertad y tranquilidad en cualquier ámbito cultural y de ocio”, *“Se incide en el personal. Que es quien divulga mejor el mensaje y comportamientos más adecuados”* (Cuestionario online).

IX. CONCLUSIONES

Se presentan en este capítulo las conclusiones generales del “Diagnóstico de la situación de la igualdad social de las personas LGTBI+ de la Comunidad Foral de Navarra”, en distintas dimensiones que abarcan contenidos asociados a los distintos capítulos del informe, tendentes a lo concreto y que se entienden como aspectos fundamentales para contribuir al diseño y desarrollo de las políticas públicas LGTBI+ del Gobierno de Navarra (Plan de Acción de Desarrollo de la Ley Foral 8/2017).

Respecto al contexto generado y en vigencia para el diseño y desarrollo de las políticas LGTBI+ en la Comunidad Foral de Navarra

Una de las primeras conclusiones a las que ha llevado la realización del diagnóstico en este 2018 es que **si bien la aprobación de la Ley Foral 8/2017 ha supuesto profundizar en el reconocimiento social y político de la diversidad sexual y de género, así como un avance para eliminar la discriminación, esta profundización no hubiera sido posible sin un contexto anterior, que puede concretarse en dos aspectos clave.**

- El primero de estos aspectos se refiere precisamente al **contexto generado en la legislatura 2015-2019, al inicio de la cual se define el acuerdo programático** para apostar por una igualdad real de las personas LGTBI+ en la Comunidad Foral de Navarra, acuerdo que ve concretándose en distintas acciones (inclusión entre estatutos y objetivos INAI/NABI, creación de la Unidad Igualdad LGTBI+, creación de grupos y comisiones de trabajo institucionales, etc.).
- El segundo se refiere a **que la propia elaboración y proceso de aprobación de la Ley Foral 8/2017, es producto de un trabajo participado con el movimiento LGTBI+ de Navarra**, que ha guiado en gran medida los contenidos de la Ley Foral 8/2017 y planteado muchas de las cuestiones fundamentales recogidas en la misma.

Con respecto a **la Ley Foral 8/2017, se puede afirmar que recoge una parte significativa de las reivindicaciones históricas del colectivo LGTBI+, amplía en todos los sentidos y con un gran recorrido en las acciones que plantea**, sobre todo respecto a las que atañen a la realidad de las personas trans. Se trata además de una ley de carácter concreto que contiene en sí misma la obligatoriedad de diseñar y desarrollar un Plan de Acción para su desarrollo.

Sin embargo, también se ha observado que **quizás tenga un cierto déficit en el planteamiento de líneas de acción –no tanto por falta de marco sino por falta de concreción- que tengan en cuenta otros sectores LGTBI+ vulnerables y que se han hecho presentes en el diagnóstico: mayores, personas migrantes, lesbianas, etc.** Se hace necesario que este déficit sea contemplado por las políticas LGTBI+ a desarrollar.

Respecto al desarrollo de la Ley Foral 8/2017 y el contexto institucional

En el ámbito foral

En este contexto, y aunque evidente, puede concluirse que el “gran reto” se presenta ahora, una vez aprobada la Ley Foral 8/2017 y en el proceso que comprende la realización del diagnóstico y el diseño y desarrollo del Plan de Acción para el desarrollo de la Ley. Los distintos Departamentos y Organismos del Gobierno de Navarra se encuentran por tanto ante el reto de una política transversal que ha de ser integrada en su quehacer diario y que además también ha de dar respuestas a necesidades específicas.

Se observa, en este sentido, buena disposición por parte del entramado institucional del Gobierno de Navarra a trabajar en un Plan de Acción de desarrollo de la Ley Foral 8/2017 que se ve tendría que ser un plan aterrizado, pragmático y viable. Para ello este plan aparte de recoger las demandas del colectivo LGTBI+ (ya plasmadas en la Ley Foral) tendría que recoger lo que plasma el diagnóstico en lo que refiere a la acción institucional que tiene que desarrollar las políticas LGTBI+. De este modo también se concluye que:

- **Los diferentes Departamentos y Organismos del Gobierno de Navarra no tienen todos, el mismo ritmo** a la hora de poner en marcha actuaciones para fomentar y alcanzar la igualdad social de las personas LGTBI+. En la puesta en marcha de estas actuaciones destacan el departamento de Salud y el de Educación, como no podía ser de otra manera, ya que son los ámbitos institucionales más requeridos por la ciudadanía en general.
- Se está en una etapa inicial de implementación de la Ley Foral viéndose que **los diferentes ritmos de partida entre departamentos son inevitables y necesarios y que va a ser imprescindible contar con tiempo** para modular las diferentes escalas o etapas hasta el desarrollo de todas las actuaciones y objetivos que marca la propia ley foral.
- **Para transversalizar las políticas LGTBI+** a todos los departamentos y organismos del Gobierno de Navarra **se precisa de una gran labor de coordinación** que incluya todos los niveles. Esta coordinación está demandada por los propios departamentos y organismos consultados.
- **Se ve necesario continuar el debate político y social que avance en políticas LGTBI+ y comprenda miradas múltiples.**

Atendiendo a los distintos ámbitos de acción que se han trabajado tanto a nivel institucional como social, se observa en primer lugar que **en ocasiones es manifiesta la distancia (esa mirada caleidoscópica que se ha mencionado anteriormente) entre los discursos e ideas expresadas desde los ámbitos institucional y social**, tanto desde el tejido asociativo como desde las personas LGTBI+ a título individual. Las ideas a veces observan un grado significativo de disparidad. **Esta distancia habrá de ser observada y resuelta desde los Departamentos y Organismos responsables del diseño y desarrollo del Plan de Acción de la Ley Foral 8/2017**, atendiendo principalmente a las necesidades expresadas socialmente y también a las

valoraciones que hacen respecto a las líneas de acción contenidas en la Ley Foral 8/2017.

En el ámbito local

Continuando con la mirada desde la acción institucional, esta vez centrada en el ámbito local, puede concluirse que en general, no existen políticas o líneas estratégicas de trabajo en el ámbito de las políticas LGTBI+. En este contexto, prima la voluntad del personal que trabaja por ejemplo en los Servicios de Igualdad y/o en las Entidades Locales o de la existencia de personal político sensibilizado.

Se ha observado, por otro lado, un trabajo de sensibilización en torno a fechas conmemorativas en las que se diseñan y desarrollan acciones de tipo puntual, que si bien positivas (por su carácter simbólico), se consideran no suficientes desde un punto de vista estratégico.

Por tanto, puede concluirse que tres elementos que dificultan el desarrollo de políticas de diversidad sexo-genérica en este ámbito:

- La falta de recursos económico y humanos, derivada de una falta de apuesta estratégica.
- El debate no resuelto íntegramente entre y dentro de los distintos niveles institucionales sobre dónde debe ubicarse el trabajo en torno a la diversidad sexo-genérica, políticas LGTBI+, etc.
- Finalmente, la necesidad de integrar políticas LGTBI+ en el “Itinerario” elaborado por el INAI/NABI, como documento guía de trabajo de las Áreas de Igualdad.

Entre los Servicios de Juventud y Casas de la Juventud se ha observado una actitud favorable hacia el diseño y desarrollo de políticas y acciones en torno a la diversidad sexo-genérica, si bien también un reconocimiento de su complejidad y de dificultades materiales y técnicas. En este sentido, sería necesario apoyar a estos organismos para trabajar en torno a la una línea común, que pudiera incluir desde acciones formativas, hasta elaboración de materiales, etc.

Finalmente, señalar que también se ha observado como cuestión pendiente de resolver no solo desde el ámbito local, sino desde más, la ubicación del organismo impulsor de las políticas LGTBI+ en el Gobierno de Navarra, ya que se dan posturas contrapuestas (organismo independiente del todo o no, etc.), aunque tendentes a coincidir en cuanto al análisis de que una dotación de recursos suficiente facilita la transversalización de las políticas públicas LGTBI+

Respecto a la valoración de los servicios público de atención a personas LGTBI+

Por otro lado, es necesario concluir de nuevo que la valoración que las personas y colectivos LGTBI+ hacen de los servicios públicos de atención LGTBI+, **KATTALINGUNE Y HARROTU es muy positiva**, tal y como refleja el diagnóstico

realizado. De igual forma se puede decir que la **misma valoración** se hace del servicio **TRANSBIDE**, de la realización de la Guía de Atención y acompañamiento a las personas transexuales y del protocolo educativo sobre transexualidad. Respecto a estas iniciativas hay que comentar:

- Es importante recoger esta valoración **ya que se trata de servicios específicos creados hace un espacio de tiempo corto, que precisamente se ven legitimados y reforzados en cuanto a su existencia con el diagnóstico.**
- La **necesidad de tiempo para que se asienten y definan mejor** los servicios en particular y en general las iniciativas que se llevan a cabo, de manera que se puedan ir adecuando a las necesidades de las personas LGTBI+ a las que van dirigidos.
- Resulta imprescindible que los servicios **KATTALINGUNE Y HARROTU**, de carácter autonómico uno y el otro de carácter municipal, **se definan y coordinen en sus funciones y competencias.** Para ello los organismos de que dependen estos servicios deben también coordinarse.

Respecto al diagnóstico social con relación al tejido asociativo LGTBI+

Antes de desarrollar las conclusiones respecto a las necesidades detectadas por ámbitos, es necesario recoger de forma breve las conclusiones respecto al tejido asociativo LGTBI+⁸⁰.

En primer lugar, puede concluirse que el activismo LGTBIQ+ tiende a concentrarse en Iruña/Pamplona, donde existe un número significativo de colectivos, que son diversos también en cuanto a sus coordenadas ideológicas y otras variables como nivel de relación con la administración, etc. Puede definirse como un movimiento fuerte y en auge, que se relaciona y coordina entre sí, y en el que se ha visto como en los últimos años han surgido nuevos grupos, dado un auge de colectivos como los de boleras y un aumento de personas jóvenes.

Fuera de la capital, puede concluirse que el universo y las referencias son menores, si bien se llevan a cabo actividades de forma puntual impulsadas por personas a título individual o por colectivos feministas. 2018, como conclusión positiva, puede señalarse que ha vivido la creación y presentación de nuevos colectivos y redes fuera de Iruña/Pamplona, en localidades como Tafalla o Cintruénigo.

Una última conclusión respecto al tejido asociativo LGTBI+ se refiere a que este –en términos generales y como puede suceder con el ámbito institucional- tiene como materia pendiente “bajar a la práctica” la interseccionalidad que asume como reto político.

⁸⁰ Con relación al estudio “Realidades, necesidades y discursos LGTBIQ+ en Navarra. Estudio de situación de los colectivos y asociaciones LGTBI en la Comunidad Foral de Navarra” encargado por el INAI/NABI en 2017 a la Asociación Equilátera.

Por otro lado, y no menos importante, cabe señalar las posturas críticas desde los movimientos bollero y queer feministas respecto al movimiento LGTBI+ liderado por hombres gays que pueden estar invisibilizando otras luchas, acaparando protagonismo y reproduciendo dinámicas del sistema patriarcal dentro de un movimiento que se supone todo lo contrario.

Respecto a las necesidades por ámbitos expresadas desde el ámbito institucional y social (tejido asociativo LGTBI+ y personas LGTBI+ a título individual).

En primer lugar, **puede concluirse, desde la dimensión social, que en que todos los ámbitos analizados, salud, educación, empleo, deporte, cultura y el espacio público, las personas LGTBI+ se sienten discriminadas y no incluidas al funcionar con multitud de prejuicios y estereotipos.** No se ajustan a uno de los valores de referencia de los derechos sociales: la igualdad de oportunidades y de trato. En consecuencia, hemos visto que las personas LGTBI+ en estos ámbitos:

- Sufren multitud de violencias físicas y psicológicas.
- Son discriminadas y no tenidas en cuenta.
- Se invisibilizan generalmente por miedo, no atreviéndose a decir que son LGTBI+
- Se encuentran con servicios públicos no adaptados o no lo suficientemente adaptados a una visión integrada de la diversidad sexual y de género, lo que puede producir a procesos de “auto-exclusión”, trato no adecuado, aumento de situaciones de soledad y vulnerabilidad, etc.
- Las dimensiones rural y urbana muestran que se dan realidades diferentes entre ellas, siendo por lo general más “duras” para las personas LGTBI+ los ámbitos rurales o poblaciones con menor población. La dimensión territorial cobra importancia en general, pero es necesario destacar aquí que también ha de ser un aspecto clave, un principio, del Plan de Acción de Desarrollo de la Ley Foral 8/2017, desde la búsqueda de un equilibrio territorial.

Desde una perspectiva institucional, pero también social, se han detectado tres grandes ámbitos de acción que necesitan de compromiso, concreción y desarrollo, en la práctica totalidad de los Departamentos y Organismos del Gobierno de Navarra:

- Por un lado la **integración en la generación, planteamiento y análisis de realidades y datos de variables que reflejen la perspectiva de la diversidad sexual y de género.**
- En segundo lugar, **la necesaria formación y capacitación del personal que conforma la administración pública foral en Navarra,** tanto de carácter transversal como sectorial o específica. Como se ha señalado esta necesidad es también ampliamente observada desde el diagnóstico social.
- En tercer lugar, **el necesario diseño y activación de políticas y acciones transversales de sensibilización y comunicación** que incidan en visibilizar la perspectiva de la diversidad sexual y de género, promoviendo así un cambio de valores que también contribuiría a eliminar la discriminación en este gran

ámbito. El ámbito social también confirma esta necesidad, observando a la vez que cualquier acción de sensibilización desde lo institucional tiene que estar dentro de una estrategia y ser coherente con la acción pública, para neutralizar el riesgo de convertirse en acciones “de lavado de cara”.

Por ámbitos, se han detectado además necesidades específicas, tanto desde el ámbito institucional como el social (habiendo de recordar que no son siempre coincidentes al 100% y que necesitan de una contraposición práctica). **Una conclusión que se deriva en el análisis es que es desde esta dimensión social donde se han expresado necesidades de carácter más específico, además de las de carácter más base y transversal, que han sido también mencionadas por los distintos Departamentos y Organismos del Gobierno de Navarra** (y justo en mayor medida por aquellos departamentos con un recorrido menor o más reciente en la articulación de políticas LGTBI+ o de diversidad sexual y de género).

Respecto al ámbito de la Salud es necesario concluir que una de las grandes necesidades planteadas desde el ámbito institucional tiene que ver con consolidar el servicio TRANSBIDE, definiendo aspectos que a día de hoy necesitan de una mayor concreción y dotándolo de recursos suficientes para garantizar un funcionamiento óptimo. Desde el ámbito social, se menciona de forma constante adecuación de los servicios para integrar la perspectiva de la diversidad sexual y de género, la eliminación de los sesgos heterosexistas y reproductivos en la atención ginecológica a mujeres lesbianas, así como la mejor atención –sobre todo en los servicios generales- para las personas transexuales. En el ámbito de salud mental, la violencia entre parejas del mismo sexo y los efectos que esta violencia tiene en las personas que la sufren, como un ámbito importante de conocimiento y estudio.

Respecto al de Educación, y observando el recorrido realizado respecto al protocolo educativo ante casos de transexualidad, se plantea la necesidad de evaluar el desarrollo del mismo. La necesidad de desarrollar y consolidar programas como SKOLAE forman parte de la agencia en el ámbito de Educación. Desde el ámbito social, y aunque relacionado con el ámbito general de “sensibilización” se observa de forma muy clara en el ámbito de la educación la necesidad de generar referentes (personas, materiales didácticos, libros de texto, etc.), de modo que las personas más jóvenes crezcan en un entorno más diverso y complejo. Evidente, el acoso por motivo de orientación sexual y/o identidad de género sigue siendo uno de los ámbitos en los que seguir trabajando.

Respecto al ámbito de los Derechos Sociales, se observa en términos generales un amplio potencial de desarrollo, ya que, en gran medida, las acciones desarrolladas son de carácter base y pueden necesitar de sistematización. Además de cuestiones transversales como la necesidad de formación, aparecen retos relacionados con el ámbito de familia y menores, las escuelas infantiles. La complejización de la mirada para conocer, atender necesidades de las personas LGTBI+ desde una mirada más interseccional puede ser un ámbito con gran potencial de desarrollo.

El ámbito laboral o del empleo y empresas, vuelve a mostrar necesidades transversales (formación, sensibilización, abordaje de las bases estadísticas, etc.), mostrando también dificultades por la agencia existente en otros grandes temas de cuestiones concretas relacionadas con las políticas LGTBI+. Desde la dimensión más social, este ámbito se muestra duro, con una LGTBI+fobia patente en muchas ocasiones y una generalizada carencia de recursos (sensibilización, protocolos) para atender situaciones de mobbing, penar a las empresas que incurran en discriminación. El ámbito del empleo público y el de las empresas privadas, también los sindicatos, como dos grandes universos que podrían y deberían dotarse de distintas herramientas.

El ámbito de Interior y Justicia, muestra en sus distintas dimensiones y servicios, y de nuevo, necesidades relacionadas con la sensibilización general y la formación especializada del personal técnico que trabaja en estos ámbitos, así como la integración de la dimensión LGTBI+ con ámbitos como la justicia restaurativa o el desarrollo de protocolos relacionados con la gestión de los delitos de odio. Desde el ámbito social, el espacio público sigue siendo un espacio no seguro, habiendo de incidir tanto en la sensibilización y educación más de base como en la actuación adecuada antes casos de agresiones y delitos de odio.

Respecto a los ámbitos de Cultura, Deporte y Juventud (que se presentan de este modo por depender del mismo departamento) se observa en primer lugar la necesidad de alcanzar un mayor conocimiento sobre las percepciones, opiniones y dinámicas de las personas más jóvenes con respecto a la diversidad sexual y de género. Nuevamente aparecen necesidades asociadas con la formación –tanto del personal técnico de juventud en toda la Comunidad Foral de Navarra- como de las personas que se forman en, por ejemplo, los cursos de monitorado y dirección de tiempo libre.

La cultura y las distintas expresiones que la conforman, así como la oferta cultural movilizadora o apoyada desde lo público, muestra por lo general un universo de referentes heteronormativos, en el que son patentes la falta de referentes de diversidad sexual y de género. En este sentido, además de esa adecuación a la diversidad sexual y de género, hay también un cierto reclamo en pro de la creación de espacio o actividades orientadas específicamente al colectivo LGTBI+.

Finalmente, en el ámbito del Deporte, además de las necesidades más transversales (sensibilización, formación, generación de referentes, etc.) aparece la necesidad de dotarse de reglamentos que tengan una visión inclusiva y se doten así mismo de mecanismos eficaces para romper con las dinámicas de discriminación por razón de orientación sexual y/o identidad de género, etc.

X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALDARTE, Estudio sobre Violencia Intragénero, enero, 2010
<http://www.aldarte.org/comun/imagenes/documentos/INFORMEENCUESTAVIOLENCIAINTRAGENERO.pdf>

ALDARTE, Guía TRANS para jóvenes y agentes educativos, 2012
<http://www.aldarte.org/comun/imagenes/documentos/GUIATRANScast.pdf>

AAVV, Lesbianas con recursos, Una mirada sobre el acceso y el uso de los recursos sociales en la CAE por parte de las mujeres lesbianas, Beca Emakunde 2013, ALDARTE, 2014

AYUNTAMIENTO VITORIA/GASTEIZ, DESIRAK PLAZARA, Diagnóstico sobre las realidades de la población LGTBI en Vitoria/Gasteiz, mayo, 2018

<https://www.vitoria-gasteiz.org/docs/wb021/contenidosEstaticos/adjuntos/es/95/11/79511.pdf>

BUTLER, Judith, El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad, Ed. Paidós, México, 2001

COLL-PLANAS, Gerard, *La voluntad y el deseo. La construcción social del género y la sexualidad: el caso de lesbianas, gais y trans*, Ed. Egales, Madrid, 2010

COLL-PLANAS, Gerard, El circo de los horrores. Una mirada interseccional a las realidades de lesbianas, gays, intersex y trans. En *Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada*, Platero, R. (Lucas), Ed. Bellaterra, Barcelona, 2012

COLL-PLANAS, Gerard, *Dibujando el género*, Edicions 96, Barcelona 2103.

DEPARTAMENTO EDUCACIÓN DE GOBIERNO DE NAVARRA INFORME “Estudio sobre la convivencia escolar en la ESO de Navarra” mayo, 2010
https://www.educacion.navarra.es/documents/57308/57740/conviv_eso_conclusion_es.pdf

EQUIPO NAHIA, *Los deseos olvidados*, Bilbao, 2013.

FELGTB. Informe Salud sexual, VIH y otras ITS en mujeres lesbianas, bisexuales y otras mujeres que tienen sexo con mujeres (MSM). 2012
<http://www.felgtb.org/rs/1057/d112d6ad-54ec-438b-9358-4483f9e98868/90c/filename/2012-felgtb-salud-sexual-vih-y-otras-its-en-msm.pdf>

FELGTB y COGAM, *Estudio sobre la discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España*, Madrid, 2013.

FELGTB y GUIRIGAY. Estudio: Concepciones, actitudes y comportamientos respecto a la homofobia en el ámbito laboral de Coslada. Madrid, 2003.

GARAIZABAL, Cristina, “Diversidad sexual e identidades de género en el feminismo y en las políticas para la igualdad”, conferencia dictada durante el Seminario Diversidad sexual e identidades de género en las políticas para la igualdad, Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, 8 de noviembre de 2014.

GONZALEZ PEREZ, Josué, Hablemos sobre las violencias machistas, en VIENTO SUR, Número 146/junio 2016

GUASH, Oscar y VIÑUALES Olga, *Sexualidades, diversidad y control social*, Edicions Bellaterra, 2003

HALBERSTAM, Judith, *Masculinidad femenina*, Ed. Egales, 2008.

INAI/NABI, Realidades, necesidades y discursos LGTBI. Estudio de situación de los colectivos y asociaciones LGTBI en la Comunidad Foral de Navarra. 2017,

INAI/NABI, Guía para el acompañamiento y la atención a las personas transexuales de Navarra, 2018

INFORME ARARTEKO sobre la “Situación de las personas transgénero y transexuales en Euskadi”, Ararteko, 2009

http://www.ararteko.net/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/1_1719_3.pdf

INSTITUTO DE GOBIERNO Y POLÍTICAS PÚBLICAS, Diagnóstico de las realidades de la población LGTB de Barcelona, Edic. Bellaterra, julio de 2009

<http://studylib.es/doc/5991796/2.-diagnóstico-de-las-realidades-de-la-población-lgtb-de-...>

ILGA. Informe La salud de las lesbianas y mujeres bisexuales. 2007
<http://www.felgtb.org/temas/politicas-lesbicas/documentacion/salud/i/1265/424/la-salud-de-las-mujeres-lesbianas-y-bisexuales>

JORDI MAS GRAU, del transexualismo a la disforia de género en el dsm. Cambios terminológicos, misma esencia patologizante

<http://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/view/673/825>

MISSÉ, M., “Diversidad sexual e identidades de género”, conferencia dictada durante el Seminario Diversidad sexual e identidades de género en las políticas para la igualdad. Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, 8 de noviembre de 2014.

MUJKA FLORES, Inmaculada, Visibilidad y participación social de las mujeres lesbianas en Euskadi, Colección DDHH, Ararteko, 2007.
http://www.ararteko.net/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/2_913_1.pdf

PICHARDO GALÁN, José Ignacio, Entender la diversidad familiar, Edicions Bellaterra, 2009

PLATERO, Raquel (Lucas), Trans* sexualidades. Acompañamiento, factores de salud y recursos educativos. Ed. Bellaterra, Barcelona, 2014

PLATERO, Raquel (Lucas), *Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada*, Ed. Bellaterra, Barcelona, 2012.

PLATERO, Raquel (Lucas) (coord.), Lesbianas, discursos y representaciones. Ed. Melusina, Madrid, 2008

RED ACOGE, Los EFECTOS de la EXCLUSIÓN SANITARIA en las PERSONAS INMIGRANTES más VULNERABLES

http://redacoge.org/mm/file/2015/Jur%C3%ADdico/Informe%20Sanidad%20RED_ACOGE.pdf

RODÓ DE ZÁRATE, María. Cartografías de la experiencia. Centro Latinoamericano en Sexualidad y Derechos Humanos, CLAM, 2013.
<http://www.clam.org.br/destaque/conteudo.asp?cod=11119>

SAVE THE CHILDREN, Yo a eso no juego, Bullying y ciberbullying en la infancia, febrero 2016
https://www.savethechildren.es/sites/default/files/imce/docs/yo_a_eso_no_juego.pdf

SOS Racismo. Conductas discriminatorias hacia el colectivo inmigrante en el acceso a la vivienda en Bilbao. www.sosracismo.org

STRYKER, Susan, Historia de lo trans, Ed. Continta Me Tienes, Madrid, 2017

WEEKS, Jeffrey, “Valores en una era de incertidumbre”, en *Construyendo identidades, estudios desde el corazón de una pandemia*, Lamas, R. (Comp.), Ed. S.XXI, Madrid, 1996.

WEEKS, Jeffrey, “Sexualidad”, Ed. Paidós, 1998

WEEKS, Jeffrey, “El malestar de la sexualidad, significados, mitos y sexualidades modernas”, Ed. Talasa, 1993

ZERO, M^a Jayme, La identidad de género. Revista de Psicoterapia/ Vol. X nº 40, 1999

ANEXO I DE METODOLOGÍA

Se incluyen en este apartado los distintos guiones y cuestionarios utilizados en el proceso de diagnóstico, tanto en el referente al año 2017 que conluyó en el estudio “Realidades, necesidades y discursos LGTBI+ en Navarra – Estudio de situación de los colectivos y asociaciones LGTBI en la Comunidad Foral de Navarra” cuyos contenidos se han integrado parcialmente en este documento, como en el de 2018, desarrollado entre los meses de junio y julio de este mismo año.

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

Para el proceso de diagnóstico 2018, guion para entrevistas semi-estructuras en profundidad con Departamentos y Organismos y Servicios del Gobierno de Navarra y otros:

- Breve descripción sobre los ámbitos de actuación del departamento / área.
- Breve repaso sobre relación y conexión con ámbito políticas de diversidad sexo-genéricas y valoración propia permeabilidad hacia transversalización políticas.
- ¿Qué políticas y/o programas relacionados con el ámbito LGTBI+ está trabajando en la actualidad vuestro departamento?
- ¿Ha cambiado en algún aspecto vuestro trabajo tras la aprobación de la Ley LGTBI+?
- ¿Qué factores os ha facilitado la realización de políticas y/o programas relacionados con el ámbito LGTBI+?
- ¿Qué factores os ha dificultado la realización de políticas y/o programas relacionados con el ámbito LGTBI+?
- ¿Qué trabajo os planteáis de aquí a que acabe la legislatura? ¿y de estos, como prioritarios, cuáles?
- ¿Percibís por parte de las personas usuarias algún tipo de necesidad/demanda en relación con la diversidad sexo-genérica?

- Breve descripción de los ámbitos de trabajo y atención del servicio.
- En el tiempo que lleva el servicio funcionando, ¿cómo conoce la gente el servicio?
- ¿Qué necesidades o problemáticas en general habéis detectado hasta el momento?
- ¿Qué perfiles de personas se acercan al servicio?
- ¿Qué tipo de vulnerabilidades tienen/presentan las personas LGTBI+ que se acercan al servicio?
- ¿Qué tipo de demandas os llegan?
- ¿Ha habido evolución en las necesidades de las personas usuarias?
- ¿Qué tipo de comentarios por parte de la sociedad/entorno relativos al servicio os han llegado?
- ¿Qué mejoras plantearíais al servicio?

NOTA: Se ha utilizado el mismo guion –el descrito- para los Servicios Kattalingune y Harrotu

[En el proceso diagnóstico 2017, guion para entrevistas telefónica semi-estructuras a Técnicas de Igualdad de Navarra y personal técnico de juventud y Casas de la Juventud y Gaztelekus.](#)

- ¿A grandes rasgos, qué tipo de trabajos y en qué ámbitos trabajáis, qué proyectos estáis llevando a cabo o de qué manera transversalizáis el tema de la igualdad?
- ¿Trabajáis temas LGTBI y temas que tengan que ver con la diversidad afectivo-sexual y de qué forma? ¿En algún momento lo habéis trabajado? ¿Habéis pensado o visto la necesidad de trabajarlo?
- ¿Conoces asociaciones y/o colectivos feministas y LGTBIQ+ s en la zona, pueblo, valle en la que trabajas? Y me puedes facilitar el contacto de algún/a persona responsable?
- ¿Y de otro tipo de asociaciones y colectivos de la zona que puedan hacer trabajo el tema?

DIAGNÓSTICO SOCIAL – con asociaciones LGTBI+ y otras no específicas LGTBI+

[En el proceso de diagnóstico 2017, guion para grupo focal con colectivos y asociaciones LGTBIQ+ y diversidad sexual de Pamplona/Iruña.](#)

Bloque 1: Presentación del colectivo o asociación.

Breve descripción del colectivo o asociación: definíos en una o dos frases.

- 1. Origen (primera necesidad para surgir)
- 2. Composición del colectivo: número de componentes, edad, género, cada cuanto se junta etc.
- 3. Breve recorrido histórico del colectivo.

Bloque 2: Diagnóstico de la realidad

- 1. Como veis el movimiento LGTBIQ+ en Navarra.
- 2. ¿Trabajáis en red con otros colectivos o asociaciones LGTBIQ+? ¿De qué forma? ¿Para qué tipo de actividades?
- 3. ¿Trabajáis en red con otro tipo de colectivos o asociaciones que no sean específicamente de vuestro ámbito? ¿De qué otros ámbitos son o han sido?
- 4. A nivel teórico, ya sea de forma interna o externa incluís otros ejes de opresión (etnia, diversidad funcional, migración...)?

Bloque 3: Políticas públicas

- 1. ¿Qué valoración hacéis de las últimas leyes navarras incorporadas en torno a la diversidad sexual? (Ley Navarra 8/2017, Protocolo Transexualidad educación/sanidad etc.)
- 2. ¿Qué relación mantenéis con las instituciones públicas? ¿Tenéis relación con el INAI?

En caso de que la respuesta sea no, ¿Qué relación os gustaría tener con la institución pública (INAI, ayuntamiento,...)? O ¿Qué condiciones se tendrían que dar para propiciar una relación con la institución pública?

- 3 ¿Trabajaríais conjuntamente con la institución pública? ¿Cómo os gustaría que fuese el enfoque de trabajo desde la institución?

Bloque 4: Retos de futuro.

1. Necesidades actuales y principales retos de futuro.

PREGUNTA DE CIERRE:

¿Con qué tipo de problemáticas creéis que se podría encontrar una persona LGTBIQ+ actualmente en Navarra? (Contestar con una visión de lo que habéis percibido desde vuestros colectivos o asociaciones).

[En el proceso de diagnóstico 2018, guion para la jornada de trabajo con asociaciones LGTBI+ y otras no específicas LGTBI+ para contribución al diagnóstico y avance priorización líneas de acción.](#)

Bloque I. Presentación institucional e introducción a la jornada

17:00-17:20 Presentación institucional por parte del INAI (objetivos generales del procesos, horizonte temporal, etc.) + preguntas asociaciones y colectivos participantes sobre el proceso

17:20-17:30 Presentación técnica objetivos de la jornada y presentación personas y asociaciones y colectivos participantes

- Dar a conocer el proceso
- Presentarnos
- Profundizar en el diagnóstico desde la perspectiva de problemas, necesidades y percepción de seguridad por ámbitos (Salud, Educación, Laboral, Ocio y Cultura, Deporte y Espacio público.
- Profundizar en el análisis de medidas de la Ley y priorización de las mismas, por ámbitos

Bloque II. Diagnóstico por ámbitos

17:30-18:30 Por ámbitos:

Devolución general y resumida sobre aportaciones recogidas hasta día 1 de julio en cuestionario, por ámbitos: Salud, Educación, Laboral, Ocio y Cultura, Deporte y Espacio público.

Dinámica (unos 10 minutos por ámbito):

- Exposición resultados recogidos sobre problemáticas, necesidades y percepción seguridad por ámbitos
- ¿Es necesario ampliar esta información? ¿hay temas que no han salido?
- Reflexión conjunta y validación “diagnóstico” por ámbito

Bloque III. Avance prioridades por ámbitos ley

18:30-19:30 Por ámbitos:

Devolución general y resumida sobre prioridades sobre ley recogidas hasta 1 julio en cuestionario por ámbitos: Salud; Educación; Empleo; Interior y Justicia; Pps. Sociales – Derechos Sociales, Inclusión y Protección Social; Pps. Sociales – paz, Convivencia y Derechos Humanos; Pps. Sociales – Cultura, Deporte y Juventud.

- ¿Qué prioridades vemos en conjunto por ámbitos?

Bloque IV. Cierre de la jornada

19:30-19:45: Agradecimiento por la participación y cierre de la jornada

[En el proceso de diagnóstico 2017, guion para la cuestionario de otros ámbitos sociales no específicos LGTBIQ+ de Navarra](#)

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• 1. ¿Ámbitos de trabajo de vuestra asociación/colectivo?• 2 ¿Trabajáis o habéis trabajado temas relacionados con la diversidad afectivo-sexual y de género o lo LGTBIQ+ (lesbiana, gay, transexual, bisexual, intersexual...)?• 3. En caso de que la respuesta anterior sea sí, ¿De qué forma, temas o actividades concretas?• 4. ¿Hay personas LGTBIQ+ dentro de vuestro colectivo o asociación? |
|---|

DIAGNÓSTICO SOCIAL – con personas LGTBI+

[En el proceso de diagnóstico 2017, guion para entrevistas en profundidad con personas LGTBI+ que vivían fuera de Pamplona/Iruña y no estaban vinculadas a ninguna asociación o colectivo LGTBI+](#)

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• ¿Edad?• ¿En qué pueblo vives? ¿Desde cuándo?• ¿Cómo te definirías desde el punto de vista de la identidad/ orientación?• ¿Has estado o estás en algún colectivo/ asociación? ¿Sabes de tu orientación? ¿Lo aceptan? ¿Habéis trabajado temas de orientación en la asociación?• ¿Estás fuera del armario, en qué ámbitos de tu vida?• ¿Has tenido algún problema a lo largo de tu vida relacionado o vinculado con tu identidad/ orientación?• ¿Se ha hecho algo relacionado con lo LGTB en tu pueblo/ zona?• ¿Tienes personas cerca con las que poder compartir/ hablar de tus problemas o ideas entorno a este tema? |
|---|

- ¿Qué tipo de trabajo te gustaría que realizarán las instituciones de tu zona entorno a lo LGTBIQ+? ¿De qué forma, con qué enfoque, qué actividades etc... te gustaría que realizasen?

[En el proceso de diagnóstico 2018, cuestionario autoadministrado online para personas LGTBI+ residentes en la Comunidad Foral de Navarra, asociadas o no.](#)

Cuestionario diagnóstico realidades población LGTBI Nafarroa 2018

Egun on,

Nafarroako Berdintasunerako Institutuan (INAI/NABI) LGTBI+ pertsonen berdintasun sozialaren egoeraren Diagnostika egiten ari gara, bai eta 8/2017, ekainaren 19koa, LGTBI+ pertsonen berdintasun sozialari buruzkoaren Ekintza Plana ere. Lan hau Kualitate Lantaldearekin eta ALDARTEekin batera egiten ari gara.

LGTBI+ zara? Zure iritzia behar dugu. Funtzeskoa da diagnostika eta ekintza plana aurrera eramateko.

Galdetegiak hiru atal ditu: lehenengoa Nafarroan antzematen dituzuen LGTBI+ pertsonen beharrekin erlazionaturik. Bigarrena, zure ustez LGTBI+ Legean jasota dauden neurrien lehenetsunak zeintzuk diren zehazteko, eta azkenik, hirugarrena, datu soziodemografikoak eskatzen dituen atala, hainbat aldagai sozial kontuan hartzen dituen, gero analisi orokor bat egiteko. Azken atal hau ez bete LGTBI+ talde baten izenean betetzen bada.

Galdetegia betetzeko gehieneko data uztailaren 27a da. Zure parte-hartzea guztiz baliotsua da, emaitza esanguratsu eta osatuak izango baditugu.

Bidenabar, jakinarazi nahi dizugu galdetegiaz gain parte-hartze jardunaldia aurreikusita dugula elkarte eta taldeekin batera galdetegian jasota dauden gaiak lantzearen. Jardunaldia heldu den uztailaren 3an, asteartearekin, 17:00etan Iruñeko Condestable Jauregian (Kale Nagusia 2) izanen da.

Eskerrik asko zure parte-hartzeagatik!

Egun on:

Desde el Instituto Navarro para la igualdad/ Nafarroako Berdintasunerako Institutua (en adelante INAI/NABI) estamos abordando la realización del Diagnóstico de la situación de la igualdad social de las personas LGTBI+, y Plan de Acción de Desarrollo de la Ley Foral 8/2017 de 19 de junio para la Igualdad social de las personas LGTBI+. En este proceso nos acompañan las entidades Kualitate Lantaldea y ALDARTE, con quienes abordaremos este proceso de forma conjunta.

Eres LGTBI+? Queremos conocer tu opinión, para poder realizar el diagnóstico y el plan de acción.

El cuestionario consta de tres partes, una relativa a las necesidades que ves pueden tener las personas LGTBI+ en la CFN. La segunda en relación a las prioridades que ves hay que establecer en la puesta en marcha de las medidas contempladas en la Ley Foral 8/2017 y,

por último, una tercera, de datos sociodemográficos, que tiene en cuenta varias variables de tipo social, al objeto de hacer un análisis de tipo general. Esta última parte no es necesario rellenarla si se envía como grupo LGTBI+.

La fecha tope para que nos envíes las respuestas el 27 de julio. Tu participación es de gran ayuda para obtener resultados lo más representativos y completos posibles.

Comentarte también que además de este formulario está previsto desarrollar una jornada de participación con colectivos y asociaciones para trabajar de forma conjunta y participada los temas del formulario, para el martes 3 de julio a las 17 horas en el Palacio de Condestable (Calle Mayor nº2) de Pamplona.

¡Muchas gracias por tu colaboración!

Elkartea / Asociación o colectivo

Elkartearen izena / Nombre de la asociación o colectivo al que perteneces (si es que perteneces a algún colectivo o asociación)

LGTBI+ beharrian eta problematikak / Necesidades y problemáticas LGTBI+

Osasun arloan / En el ámbito salud

¿Qué tipo de problemas relacionados con el bienestar, la libertad, sientes que merman o vulneran los derechos humanos en el ámbito de la salud por pertenecer al colectivo LGTBI+? (por ejemplo, trato no adecuado, otros...)



¿Qué tipo de necesidades detectas en el ámbito de la salud?



¿Es el de la salud un ámbito seguro y en el que las personas LGTBI+ pueden expresarse como quieren y como son?



Hezkuntza arloan / En el ámbito educación

¿Qué tipo de problemas relacionados con el bienestar, la libertad, sientes que merman o vulneran los derechos humanos en el ámbito de la educación por pertenecer al colectivo LGTBI+? (por ejemplo, trato del profesorado a alumnado LGTBI+, planteamiento de la diversidad sexual y de género en las aulas, otros...)

An empty rectangular text input field with a light gray border. On the right side, there are three small square buttons stacked vertically, each with a small upward-pointing triangle. On the bottom left, there is a small square button with a left-pointing triangle. On the bottom right, there is a small square button with a right-pointing triangle.

¿Qué tipo de necesidades detectas en el ámbito de la educación?

An empty rectangular text input field with a light gray border. On the right side, there are three small square buttons stacked vertically, each with a small upward-pointing triangle. On the bottom left, there is a small square button with a left-pointing triangle. On the bottom right, there is a small square button with a right-pointing triangle.

¿Es el de la educación un ámbito seguro y en el que las personas LGTBI+ pueden expresarse como quieren y como son?

An empty rectangular text input field with a light gray border. On the right side, there are three small square buttons stacked vertically, each with a small upward-pointing triangle. On the bottom left, there is a small square button with a left-pointing triangle. On the bottom right, there is a small square button with a right-pointing triangle.

Lan arloan / En el ámbito laboral

¿Qué tipo de problemas relacionados con el bienestar, la libertad, sientes que merman o vulneran los derechos humanos en el ámbito laboral por pertenecer al colectivo LGTBI+? (por ejemplo si puedes o no comentar con naturalidad aspectos de tu sexualidad o identidad en el entorno laboral, otros...)

An empty rectangular text input field with a light gray border. On the right side, there are three small square buttons stacked vertically, each with a small upward-pointing triangle. On the bottom left, there is a small square button with a left-pointing triangle. On the bottom right, there is a small square button with a right-pointing triangle.

¿Qué tipo de necesidades detectas en el ámbito laboral?

An empty rectangular text input field with a light gray border. On the right side, there are three small square buttons stacked vertically, each with a small upward-pointing triangle. On the bottom left, there is a small square button with a left-pointing triangle. On the bottom right, there is a small square button with a right-pointing triangle.

¿Es el laboral un ámbito seguro y en el que las personas LGTBI+ pueden expresarse como quieren y como son?

An empty text input field with a light gray background and a thin border. On the right side, there are three vertically stacked square buttons with upward, downward, and double downward arrows. On the bottom left, there are two square buttons with left and right arrows. The bottom right corner has a small square button with a right arrow.

Kultur eta aisialdi arloetan / En los ámbitos de ocio y cultura

¿Qué tipo de problemas relacionados con el bienestar, la libertad, sientes que merman o vulneran los derechos humanos en los ámbitos del ocio y la cultura por pertenecer al colectivo LGTBI+? (por ejemplo, no poder expresarte de forma libre. otros...)

An empty text input field with a light gray background and a thin border. On the right side, there are three vertically stacked square buttons with upward, downward, and double downward arrows. On the bottom left, there are two square buttons with left and right arrows. The bottom right corner has a small square button with a right arrow.

¿Qué tipo de necesidades asocias a los ámbitos del ocio y la cultura?

An empty text input field with a light gray background and a thin border. On the right side, there are three vertically stacked square buttons with upward, downward, and double downward arrows. On the bottom left, there are two square buttons with left and right arrows. The bottom right corner has a small square button with a right arrow.

¿Son los ámbitos del ocio y la cultura seguros y en los que las personas LGTBI+ pueden expresarse como quieren y como son?

An empty text input field with a light gray background and a thin border. On the right side, there are three vertically stacked square buttons with upward, downward, and double downward arrows. On the bottom left, there are two square buttons with left and right arrows. The bottom right corner has a small square button with a right arrow.

Kirol arloan / En el ámbito deporte

¿Qué tipo de problemas relacionados con el bienestar, la libertad, sientes que merman o vulneran los derechos humanos en el ámbito del deporte por pertenecer al colectivo LGTBI+? (por ejemplo, haber recibido insultos o agresiones, otros...)

An empty text input field with a light gray background and a thin border. On the right side, there are three vertically stacked square buttons with upward, downward, and double downward arrows. On the bottom left, there are two square buttons with left and right arrows. The bottom right corner has a small square button with a right arrow.

¿Qué tipo de necesidades detectas en el ámbito del deporte?



¿Es el ámbito del deporte seguro y en el que las personas LGTBI+ pueden expresarse como quieren y como son?



Espazio publikoan / En el espacio público

¿Qué tipo de problemas relacionados con el bienestar, la libertad, sientes que merman o vulneran los derechos humanos en el ámbito del deporte por pertenecer al colectivo LGTBI+? (por ejemplo, haber recibido insultos o agresiones, otros...)



¿Qué tipo de necesidades detectas en el ámbito del espacio público?



¿Es el espacio público seguro y un ámbito en el que las personas LGTBI+ pueden expresarse como quieren y como son?

Priorizando las medidas de la Ley Foral 8/2017 por ámbitos

Ámbito de la Salud

Las medidas que la Ley Foral 8/2017 contempla en este ámbito contemplan a grandes rasgos:

1. La Protección del derecho a la salud física, mental, sexual y reproductiva,
2. Un Protocolo de atención integral a personas transexuales y transgénero,
3. Introducir en las Estadísticas y tratamiento de datos a las personas LGTBI+,
4. Un Protocolo de atención integral a personas intersexuales, la Atención sanitaria en el ámbito reproductivo y genital de las personas LGTBI+,
5. La Formación del personal sanitario,

6. Campañas de prevención de enfermedades de transmisión sexual, relativas al consentimiento de las personas en los tratamientos
7. Documentación administrativa y su adecuación a las circunstancias de las personas LGTBI+

¿Añadirías algunas más?

Si la respuesta es sí, ¿cuál/es?



¿Podrías indicar al menos tres medidas que ves de inmediata puesta en marcha?



¿Por qué has elegido estas tres medidas?



Ámbito de la Educación

Las medidas que la Ley Foral 8/2017 contempla en este ámbito contemplan a grandes rasgos:

1. La documentación administrativa y su adecuación a las circunstancias de las personas LGTBI+, Planes y contenidos educativos LGTBI+.
2. Acciones de formación y divulgación en el ámbito de la educación,
3. Un Protocolo de actuación ante comportamientos y actitudes discriminatorias por homofobia, lesbofobia, bifobia y/o transfobia,
4. Actuaciones en la Educación Universitaria y la Formación del personal que trabaja en este ámbito.

¿Añadirías alguna más?

Si la respuesta es sí, ¿cuál/es?



¿Podrías indicar al menos tres medidas que ves de inmediata puesta en marcha?



¿Por qué has elegido estas tres medidas?



Ámbito del Empleo

Las medidas que la Ley Foral 8/2017 contempla en este ámbito contemplan a grandes rasgos:

1. Tener en cuenta, en las políticas de trabajo y empleo, el derecho de las personas a no ser discriminadas por razón de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género.
2. Las empresas deben respetar la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI+ y adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral.
3. El impulso, en los convenios colectivos de cláusulas de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación por causa de orientación sexual, expresión de género.
4. Garantizar de un modo real y efectivo, mediante la Inspección de Trabajo, la no discriminación por razón de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género y el pleno ejercicio de los derechos de las personas LGTBI+, en materia de contratación y de condiciones de trabajo y ocupación, al personal de la Administración Pública, tanto funcionario como laboral.
5. Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI+ en el sector público y el sector privado y de un distintivo para reconocer a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación.
6. Se asegurara que dentro de los mecanismos de empleabilidad y planes de inserción de personas en riesgo de exclusión social ya existentes se favorezca la contratación y el empleo estable y de calidad de personas transexuales y/o transgénero.
7. Se considerará especialmente la situación de aquellas que, por su condición de joven, de mujer o de persona desempleada de larga duración, se encuentran en riesgo de padecer múltiples situaciones de discriminación y, en general, de hombres y mujeres transexuales que se encuentran en situación o riesgo de exclusión social.

8. Promover la formación específica del personal responsable en la inspección de trabajo y en la prevención de riesgos laborales, Impulsar espacios de participación e interlocución y promover campañas divulgativas específicas en colaboración con las asociaciones LGTBI+ y los correspondientes agentes sociales.

¿Añadirías alguna más?

Si la respuesta es sí, ¿cuál/es?



¿Podrías indicar al menos tres medidas que ves de inmediata puesta en marcha?



¿Por qué has elegido estas tres medidas?



Ámbito de Interior y Justicia

Las medidas que la Ley Foral 8/2017 contempla en este ámbito contemplan a grandes rasgos:

1. La Atención a víctimas de violencia por homofobia, lesbofobia, bifobia o transfobia (formación al personal existente en esta atención que comprenderá asesoramiento jurídico y otros recursos de asistencia sanitaria).
2. Protocolo de atención policial ante delitos de odio.
3. Relativas al Orden público y privación de libertad como: Establecer las medidas pertinentes para garantizar un trato y una estancia adecuada de las personas LGTBI+ en las dependencias policiales, judiciales y otros ámbitos de privación de libertad. Establecer normas de identificación y cacheo para personas transexuales y/o transgénero de acuerdo con la identidad sentida. Permitir y facilitar a las personas detenidas e internas transexuales y/o transgénero, tanto por parte de la autoridad policial como por parte de la autoridad penitenciaria, la continuidad de cualquier tratamiento médico u hormonal que estén siguiendo, así como el empezarlo si lo así lo solicitasen.

4. Garantizar que en la formación inicial y continuada del personal de seguridad, como policías locales, policía foral y personal penitenciario, entre otros, se trate la diversidad en lo relativo a la orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género, así como la normativa civil, administrativa y penal protectora de las personas LGTBI+.
5. Promover formación en igualdad de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género a las personas privadas de libertad en el ámbito de las competencias del Gobierno de Navarra.

¿Añadirías alguna más?

Si la respuesta es sí, ¿cuál/es?



¿Podrías indicar al menos tres medidas que ves de inmediata puesta en marcha?



¿Por qué has elegido estas tres medidas?



Ámbito de Políticas Sociales, respecto a Derechos Sociales, Inclusión y Protección social

Las medidas que la Ley Foral 8/2017 contempla en este ámbito contemplan a grandes rasgos:

1. Incorporación de una Evaluación de impacto sobre orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género en las administraciones públicas de Navarra, garantizar a las personas LGTBI+ que sufren o se encuentran en riesgo de sufrir cualquier tipo de violencia o discriminación el derecho a recibir de forma inmediata una protección integral, real y efectiva.
2. Se reconocerá como violencia familiar y se adoptarán medidas de apoyo y protección ante cualquier forma de violencia que se ejerza en el ámbito familiar por causa de la orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género de cualquiera de sus miembros.
3. La negativa a respetar la orientación o identidad sexual de un menor por parte de las personas que tengan atribuida su patria potestad o tutela será considerada situación de riesgo.

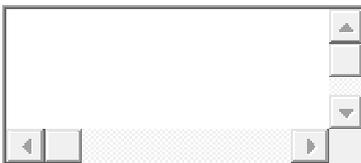
4. Se adoptarán medidas de atención y ayuda a víctimas de la violencia en parejas en las que uno o ambos miembros sean personas LGTBI+, que garanticen la protección de la persona acosada frente a la persona acosadora, facilitando con ello la independencia física y económica de la víctima.
5. Así mismo, toda persona cuya identidad sexual o de género sea mujer y, como tal, sea víctima de la violencia machista tendrá acceso, en condiciones de igualdad, a la protección integral, contemplada en la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres.
6. Se garantizará que en la valoración de la idoneidad en los procesos de adopción y acogimiento familiar no exista discriminación por motivo de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género.
7. En los centros de menores se trabajará la diversidad familiar con el fin de garantizar que los y las menores que sean susceptibles de ser adoptadas o acogidas sean conocedoras de la diversidad familiar por razón de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género.
8. Otorgar protección jurídica frente a cualquier tipo de discriminación en la unión de personas LGTBI+, ya sea de hecho o de derecho, en la relación de parentesco, ya sea por filiación o afinidad, así como en las unidades monoparentales y monomarentales con hijos e hijas a su cargo. Incorporación de programas de información dirigidos a las familias con el objetivo de divulgar las distintas realidades afectivas y de género y combatir la discriminación por razón de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género

¿Añadirías alguna más?

Si la respuesta es sí, ¿cuál/es?



¿Podrías indicar al menos tres medidas que ves de inmediata puesta en marcha?



¿Por qué has elegido estas tres medidas?



Ámbito de Políticas Sociales, respecto a Paz, Convivencia y DDHH

Las medidas que la Ley Foral 8/2017 contempla en este ámbito contemplan a grandes rasgos:

1. Las Administraciones Públicas de Navarra deben garantizar la formación y sensibilización adecuada de las y los profesionales que realizan tareas de prevención, detección, atención, asistencia y recuperación en los ámbitos de la salud, la educación, el mundo laboral, los servicios sociales, la justicia y los cuerpos de seguridad, el deporte y el tiempo libre, y la comunicación.
2. Debe impulsarse la formación del personal, funcionario o laboral, no transferido de otras Administraciones Públicas, mediante convenios de colaboración u otros instrumentos.
3. Medidas en el ámbito de la Cooperación Internacional al Desarrollo como: En los ejes de las políticas de cooperación y fomento de la paz y de los derechos humanos se impulsarán expresamente aquellos proyectos que promuevan y defiendan el derecho a la vida, la igualdad, la libertad y la no discriminación de las personas LGTBI+ en aquellos países en que estos derechos sean negados o dificultados, legal o socialmente, por razón de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género, así como la protección de personas frente a persecuciones y represalias. Deben impulsarse acciones para introducir la diversidad en lo relativo a la orientación sexual, la expresión de género y la identidad sexual o de género como un área más de trabajo en el ámbito de la inmigración. Apoyar a las personas que han sufrido persecución o represalias en sus países de origen por razón de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género. Tratamiento igualitario de la información y la comunicación.
4. El Gobierno de Navarra velará para que los medios de comunicación adopten, mediante autorregulación, códigos deontológicos que incorporen el respeto a la igualdad y la prohibición de discriminación por motivos de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género, tanto en contenidos informativos y de publicidad como en el lenguaje empleado. Esta disposición afectará a todos los medios, incluidos aquellos propiciados por las nuevas tecnologías.

¿Añadirías alguna más?

Si la respuesta es sí, ¿cuál/es?



¿Podrías indicar al menos tres medidas que ves de inmediata puesta en marcha?



¿Por qué has elegido estas tres medidas?



Ámbito de Políticas Sociales, respecto a Cultura, Deporte y Juventud

Las medidas que la Ley Foral 8/2017 contempla en este ámbito contemplan a grandes rasgos:

1. Promoción de acciones de asesoramiento e impulsará el respeto de la orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género, difundiendo las buenas practicas realizadas en este ámbito y realizando acciones en este sentido.
2. Fomento de la igualdad de las personas jóvenes LGTBI+ con el resto de la ciudadanía, promoviendo el asociacionismo juvenil como herramienta para la inclusión y defensa de sus derechos,
3. En los cursos dirigidos a personas mediadoras, monitoras y formadoras juveniles se incluirá formación sobre orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género que les permita contar con herramientas, recursos y estrategias para educar en la diversidad, prevenir el acoso y educar en el respeto y la igualdad, incorporando así mismo el reconocimiento positivo de las diversidades.
4. Todas las entidades juveniles y trabajadores de cualquier ámbito que realicen sus labores con la juventud promoverán y respetaran con especial cuidado la igualdad de las personas LGTBI+.
5. Promoción de una cultura inclusiva como: reconocer la diversidad de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género como parte de la construcción de una cultura inclusiva, diversa y promotora de derechos, adoptar medidas de apoyo y fomento de iniciativas y expresiones artísticas, culturales, patrimoniales, recreativas y deportivas relativas a la realidad LGTBI+, considerando sus formas propias de representación,
6. Todas las bibliotecas propiedad del Gobierno de Navarra deberán contar con fondo bibliográfico de temática LGTBI+, incorporación de actividades para la no discriminación por razones de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género en los ámbitos de la cultura, tiempo libre y deporte.
7. El Gobierno de Navarra promoverá y velará para que la participación en la práctica deportiva y de actividad física, y en actividades de ocio y tiempo libre, se realice en términos de igualdad, sin discriminación por motivos de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género.
8. Las y los profesionales que gestionen o impartan las actividades deportivas, culturales, de ocio y tiempo libre se dirigirán a las y los participantes transexuales y/o transgénero por el nombre elegido por estos. Se respetará su derecho a utilizar dicho nombre en todas las actividades. Se respetará (y se hará respetar) la imagen física de participante transexual y/o transgénero, así como la libre elección de su indumentaria.
9. Si se realizan actividades diferenciadas por sexo, se tendrá en cuenta el sexo sentido.
10. Si hay instalaciones donde se lleven a cabo actividades deportivas, culturales y de ocio y tiempo libre segregadas por sexos, como los aseos y los vestuarios, se garantizará a los y las participantes transexuales y/o transgénero (igual que al resto) el acceso y uso de las instalaciones correspondientes a su sexo sentido.
11. Se adoptarán medidas que garanticen formación adecuada de las y los profesionales de didáctica deportiva, de ocio y tiempo libre, que incorpore la realidad LGTBI+, el

respeto y la protección del colectivo frente a cualquier discriminación por orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género.

¿Añadirías alguna más?

Si la respuesta es sí, ¿cuál/es?



¿Podrías indicar al menos tres medidas que ves de inmediata puesta en marcha?



¿Por qué has elegido estas tres medidas?

Datos sociodemográficos

Autodefinición, selecciona un máximo de 2

Gay

Lesbiana

Mujer bisexual

Hombre bisexual

Mujer intersexual

Hombre intersexual

Mujer transexual

Hombre transexual

Transgénero

Queer

Travesti

Ns/Nc

Otros

Otro:

Edad, señalar

Lugar de nacimiento

Iruña-Pamplona

Otra ciudad de Navarra

Otra ciudad Estado español

Otro país

Otro país, especificar

Referencia de origen cultural, posibilidad de selección múltiple

África Subsahariana

Asia

Autóctona

Comunidad gitana

Latinoamérica

Magreb

Norteamérica

Resto de Europa

Unión Europea

Ns/Nc

Otra (especificar)

Otra, especificar

Estado civil, soy una persona

Soltera

Casada con mujer

Casada con hombre

Pareja de hecho de mujer

Pareja de hecho de hombre

Divorciada de mujer

Divorciada de hombre

Separada de mujer

Separada de hombre

Viuda de mujer

Viuda de hombre

Otro, especificar

Otro, especificar

Situación convivencial

Vivo sola

Vivo con otras personas

Situación convivencial con otras personas, especificar (pareja, hijas/os, amigas/os...)

Responsabilidades familiares u otras, posibilidad selección múltiple

Descendencia

Ascendencia

Otros familiares

Otras personas

Ninguna

Nivel de estudios, selecciona

Sin completar educación básica o sin título

Escolarización básica con título

Bachillerato

Formación profesional grado medio

Formación profesional grado superior

Estudios universitarios

Otros, especificar

Otros estudios, especificar

Situación laboral

Trabajando

Trabajando en precario

En paro

Jubilación

Estudiando

Ámbito doméstico y/o de cuidados

Otros (incapacidad, etc.)

Otros, especificar

Lugar de residencia

Asociacionismo, selecciona

Formo parte de alguna asociación LGTBI+, No Formo parte ninguna asociación LGTBI+,
Formo parte de alguna asociación de otro ámbito, No formo parte de ninguna asociación de otro ámbito

Otros comentarios, aportaciones

ANEXO II DE INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA - CUESTIONARIO

El objetivo del cuestionario ha sido abrir el diagnóstico a la participación del mayor número posible de personas LGTBI+ en Navarra, pudiendo profundizar a través de las cuestiones que se plantean en el mismo sobre aspectos relacionados tanto con intereses y necesidades personales como de tipo estratégico y político.

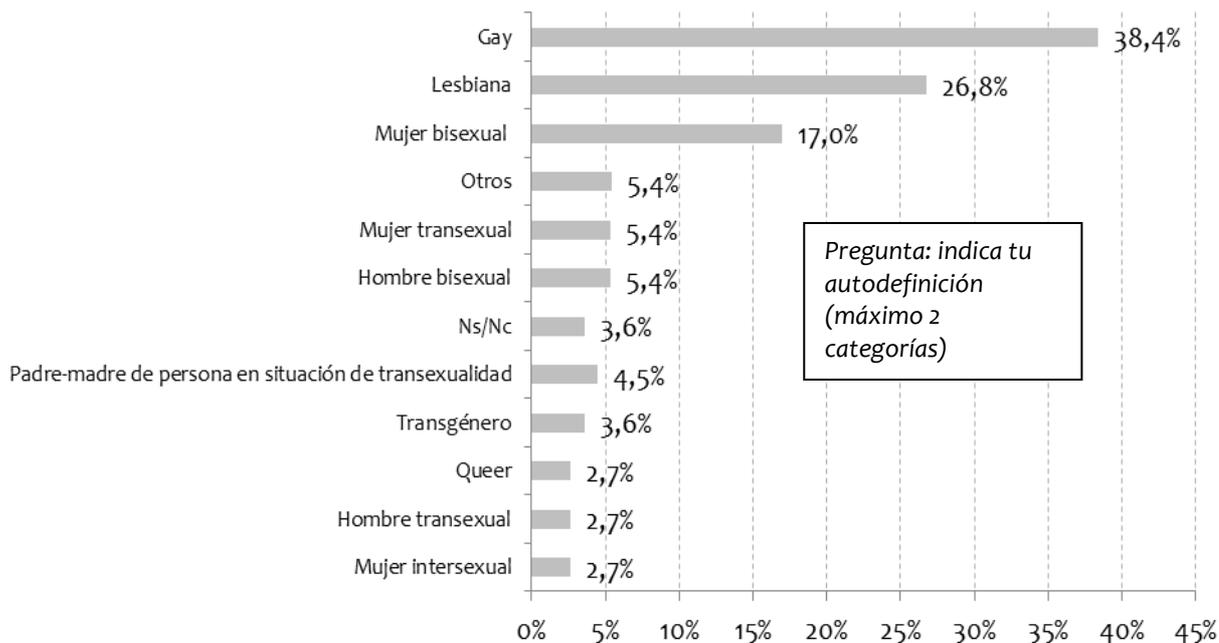
Las principales **características del cuestionario** son las siguientes:

- **Número de respuestas:** 116. Se recibieron un total de 127 respuestas, pero solo 116 de ellas son válidas, es decir, formuladas por personas LGTBI+ o tutoras legales de una persona LGTBI, y además nacidas y/o residentes en Navarra.
Universo y formato de trabajo: Se ha trabajado con un cuestionario online auto-administrado, vía formulario google, abierto para su respuesta a cualquier persona LGTBI+ de Navarra. Conocer de primera mano y una forma extensiva las necesidades, problemáticas y propuestas de las personas LGTBI+ de Navarra, así como sus impresiones y opiniones respecto a las medidas a desarrollar tomando como referencia la Ley 8/2017, han sido los objetivos principales del cuestionario, así como algunas cuestiones, que se recogen en este anexo, de corte más socio-demográfico. Evidentemente no se ha trabajado desde una perspectiva cuantitativa y/o de búsqueda de representatividad, por lo que los resultados del cuestionario no deben entenderse como representativos del universo LGTBI+ de la Comunidad Foral de Navarra, si no como una fotografía conjunta elaborada de forma individual por el conjunto de personas y asociaciones LGTBI+ y otras de interés que han respondido al cuestionario.
- **Carácter:** anónimo.
- **Tipología de preguntas:** preguntas abiertas y cerradas, de selección única y de selección múltiple.
- **Estructuración:**
Para la estructuración de la encuesta se han tomado como referencia base los cuestionarios aplicados en otros procesos de diagnóstico, siendo el de referencia más reciente el realizado para “*Desirak Plazara, diagnóstico sobre las realidades de la población LGTBI en Vitoria-Gasteiz*” en 2017-2018. Los bloques del cuestionario son:
 - ✓ *Introducción y presentación de la encuesta.*
 - ✓ *Asociación o colectivo (en el caso de pertenecer a algún colectivo o asociación).*
 - ✓ *Problemáticas, necesidades y percepción de seguridad por ámbitos: Salud; Educación; Ámbito laboral; Ocio y cultura; Deporte; Espacio público.*

- ✓ *Priorización de las medidas de la ley 8/2017 (se añadiría o no alguna más; cuál/les; identificación de tres medidas para la inmediata puesta en marcha y razones) por ámbitos: Salud; Educación; Empleo; Interior y justicia; Políticas sociales – Derechos Sociales, Inclusión y Protección social-; Políticas sociales – Paz, Convivencia y Derechos Humanos-; Políticas Sociales –Cultura, Deporte y Juventud.*
 - ✓ *Datos sociodemográficos.*
- Fecha de apertura / cierre de respuestas: 25 de junio – 27 de julio de 2018.

Autodefinición

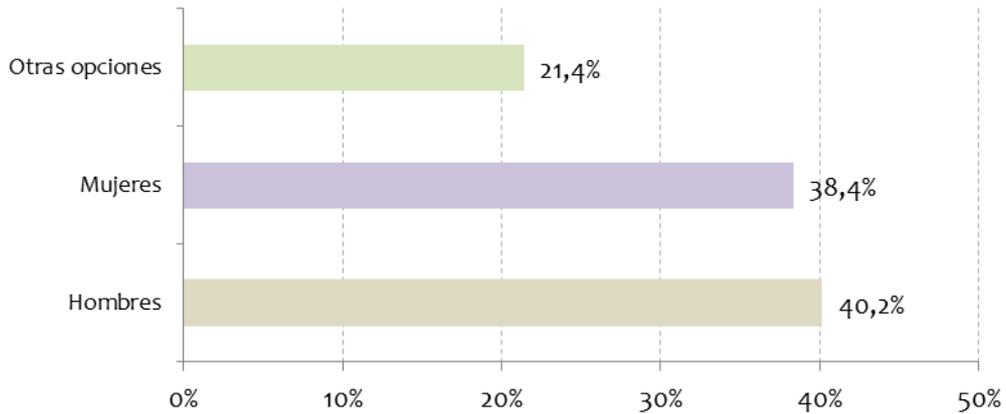
Las personas participantes en la encuesta se autodefinieron de la siguiente forma:



La mayor parte de las personas se definen como gays (38,4%) seguido de lesbianas (26,8%) y mujeres bisexuales (17,0%).

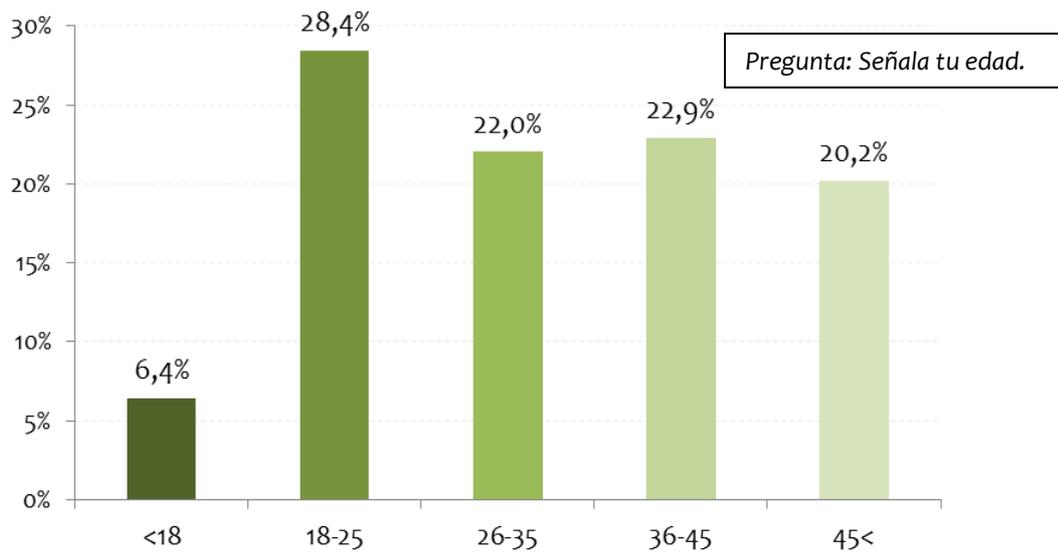
En la categoría “otros” se contemplan las personas no binarias, agénero, genderfluid y especificaciones sobre transgénero.

A continuación se muestra el análisis de la autodefinición personal en base a la variable sexo (hombre / mujer / otras opciones), dando cobertura a la obligación de desagregar datos por sexo, tal y como se establece en la legislación vigente. Es importante tener en consideración que la agrupación en sexos ha sido realizada por el equipo técnico del diagnóstico a partir de la autodefinición expresada por estas personas.

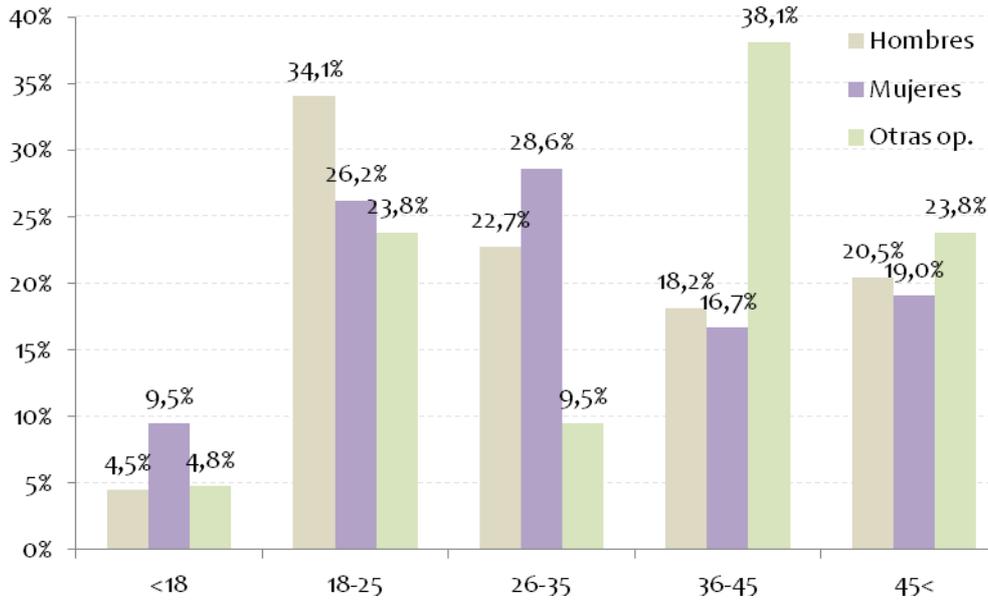


Edad

La distribución es equilibrada entre las diferentes categorías de edad definidas, a excepción de los y las menores de 18 años, que representan un 6%.

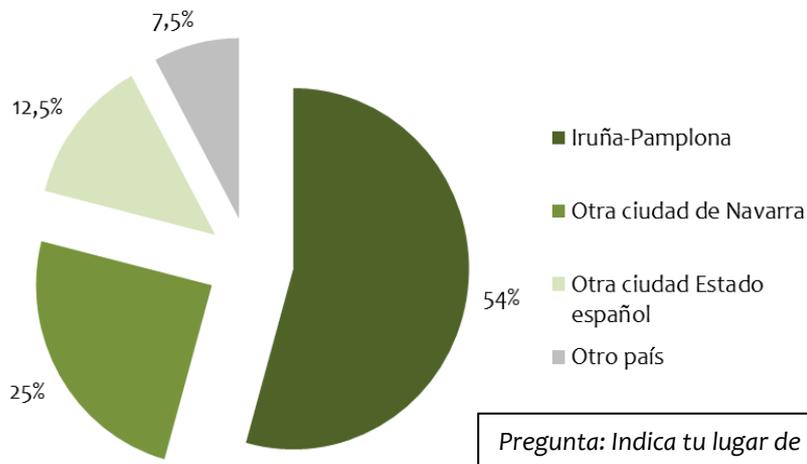


Al desagregar la información por sexos, se observa como la categoría “otras opciones sexuales” presenta una proporción mayor en las franjas de edad más adultas que las mujeres y los hombres (el 62% son mayores de 36 años, por un 39% de los hombres y un 36% de las mujeres).

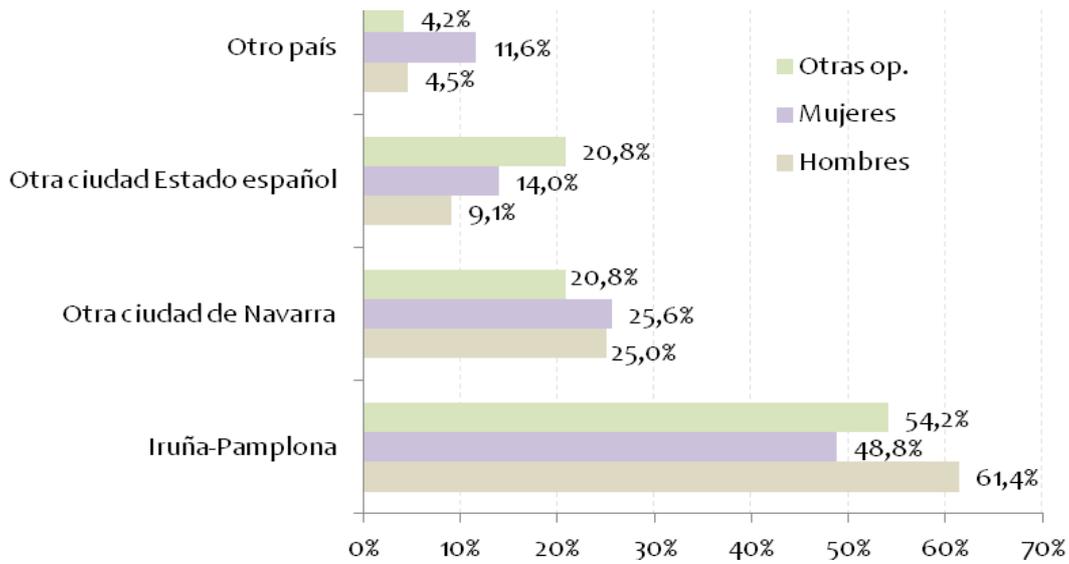


Lugar de nacimiento

Poco más de la mitad de las personas que han realizado la encuesta han nacido en Iruña-Pamplona, y un cuarto en otras ciudades de Navarra. Además un 7,5% ha nacido en el extranjero (Brasil, Colombia, Venezuela, Marruecos...).

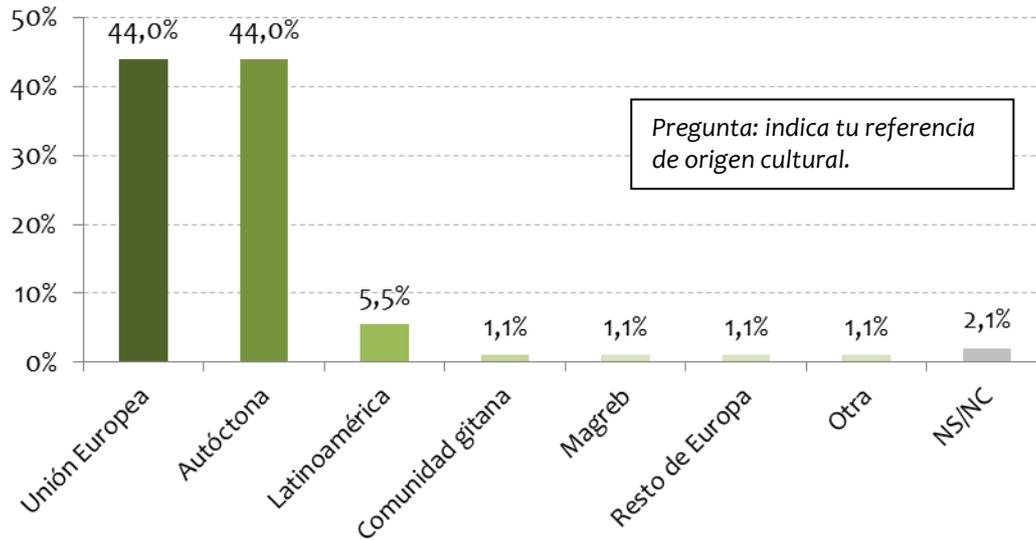


La visión pormenorizada por sexos muestra que un 86,4% de los hombres participantes han nacido en Iruña-Pamplona o Navarra, por solo un 74% de las mujeres.



Referencia de origen cultural

Las referencias culturales más destacadas de las personas que han participado en la encuesta son la europea y la autóctona (44%).



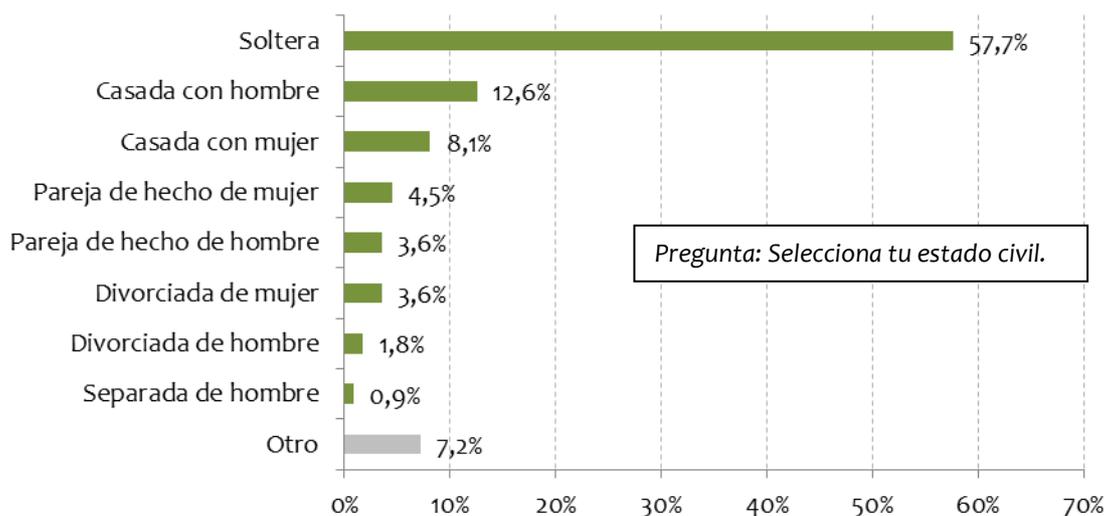
El análisis por sexos de las referencias de origen cultural no presenta diferencias significativas.

	Hombres	Mujeres	Otras op.
Unión Europea	45,7%	40,5%	44,4%
Autóctona	45,7%	45,9%	38,9%
Latinoamérica	2,9%	10,8%	0,0%
Comunidad gitana	2,9%	0,0%	0,0%

Magreb	2,9%	0,0%	0,0%
Resto de Europa	0,0%	2,7%	0,0%
Otra	0,0%	0,0%	5,6%
NS/NC	0,0%	0,0%	11,1%

Estado Civil

Se muestra que algo más de la mitad (57,7%) de las personas encuestadas son solteras, seguidas de un 28,8% de personas casadas o con pareja de hecho. La categoría “otro” agrupa principalmente relaciones afectivas informales.

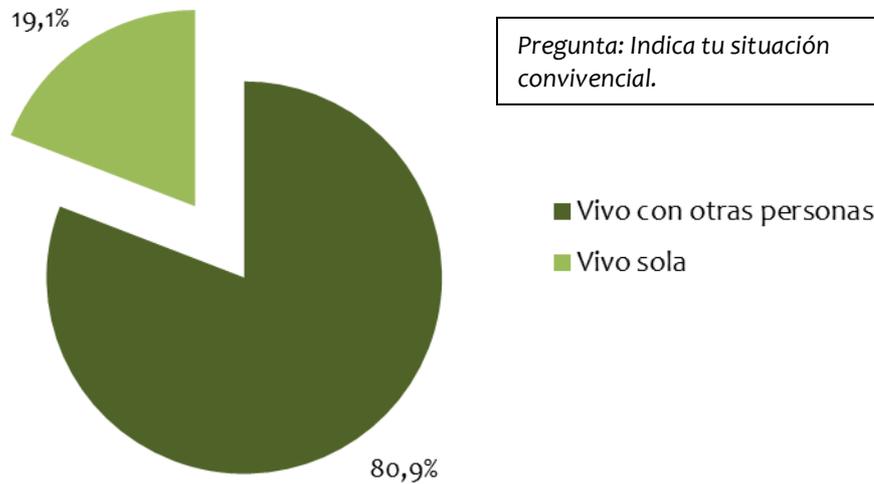


La desagregación por sexos del estado civil muestra que las mujeres presentan un porcentaje menor de soltería que los hombres (-22 puntos porcentuales), pero superior al de las personas de otras opciones sexuales. De hecho, las personas de otras opciones sexuales son las que presentan mayor tasa de matrimonio (36% del total, por un 20% de las mujeres y un 9% de los hombres). Este hecho se explica por las respuestas procedentes de padres y madres de personas transexuales.

	Hombres	Mujeres	Otras op.
Soltera	72,7%	51,2%	45,5%
Casada con hombre	9,1%	9,3%	18,2%
Casada con mujer	0,0%	11,6%	18,2%
Divorciada de hombre	4,5%	0,0%	0,0%
Divorciada de mujer	2,3%	2,3%	9,1%
Pareja hecho de hombre	4,5%	2,3%	4,5%
Pareja hecho de mujer	0,0%	11,6%	0,0%
Separada de hombre	0,0%	2,3%	0,0%
Otros	6,8%	9,3%	4,5%

Situación convivencial

El 80,9% de las personas encuestadas convive con otras personas, por un 19,1% que no comparte domicilio con otra persona.



Desagregando el colectivo de personas que viven acompañadas, se observa que el 46,6% vive con parientes cercanos (madre, padre, hermana, hermano...), un 20,5% únicamente con su pareja, y un 16,4% con pareja y descendientes. Las personas que viven con amistades representan el 11%, y con compañeras y compañeros de piso (en alquiler) el 4,5% restante.

Por sexos, las mujeres viven acompañadas en mayor medida, 16 puntos por encima de los hombres.



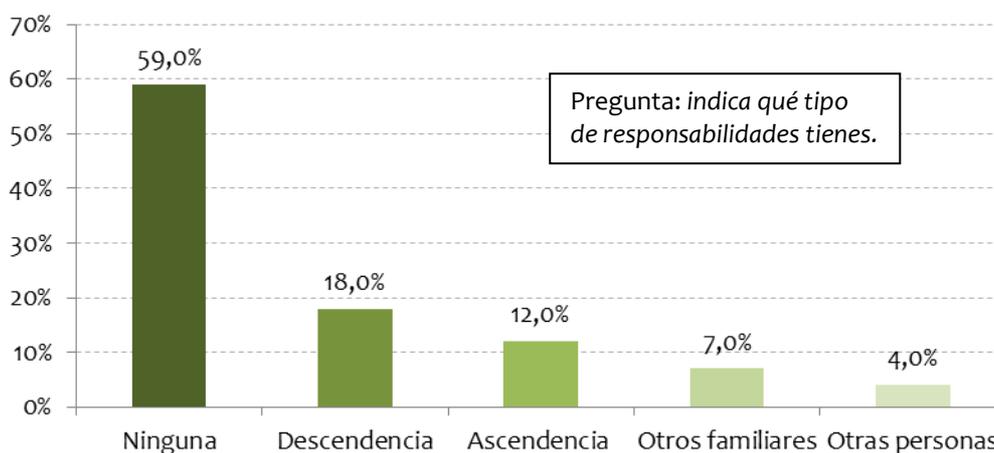
Entre las personas que viven acompañadas, los hombres lo hacen más con la familia que las mujeres (+12 puntos) y que las personas de otras opciones sexuales (+30

puntos). Las mujeres son quienes más conviven con amistades (19 puntos más que los hombres y 13 más que las personas de otras opciones).

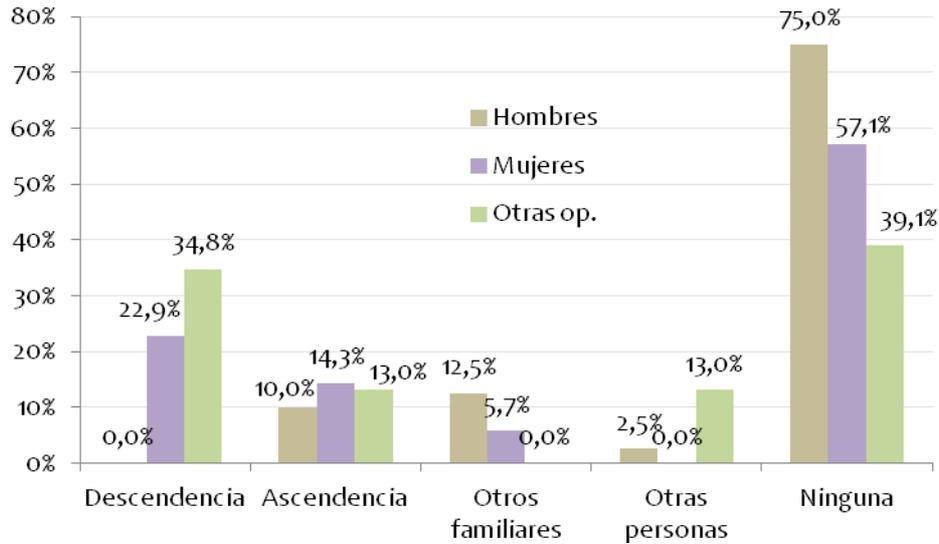
	Hombres	Mujeres	Otras op.
Familia	57,1%	45,2%	27,3%
Pareja	28,6%	16,1%	9,1%
Pareja e hijas/os	0,0%	12,9%	54,5%
Amistades	3,6%	22,6%	9,1%
Compañeras/os de piso	10,7%	3,2%	0,0%

Responsabilidades familiares u otras

Más de la mitad de las personas participantes (59%) en la encuesta no tienen responsabilidades familiares ni de otro tipo. Un 18% tiene responsabilidades con su descendencia (hijos e hijas) y un 12% con su ascendencia (padres y madres).

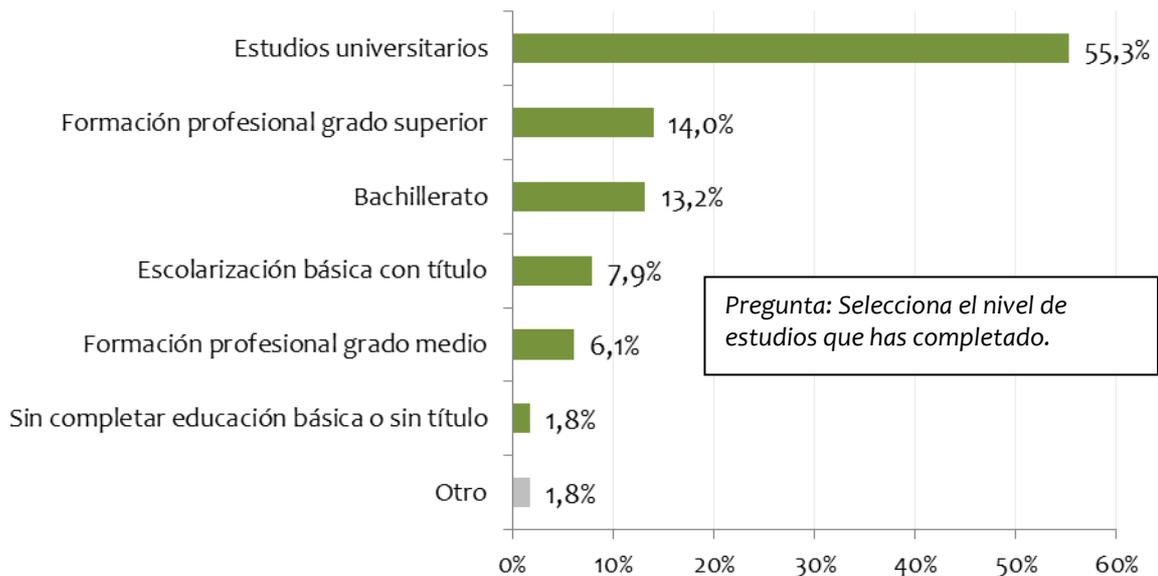


La distribución por sexos muestra que los hombres son quienes menos responsabilidades de algún tipo tienen (75% ninguna), y las personas de otras opciones sexuales las que más, especialmente en el caso de la descendencia (35%), debido a las respuestas de padres y madres de personas transexuales. Destacan especialmente las diferencias en el terreno de la descendencia entre mujeres (un 23% tiene alguna responsabilidad) y los hombres (0%).



Nivel de estudios

Más de la mitad de personas encuestadas posee un nivel de estudios universitarios, representando el 55,3%.



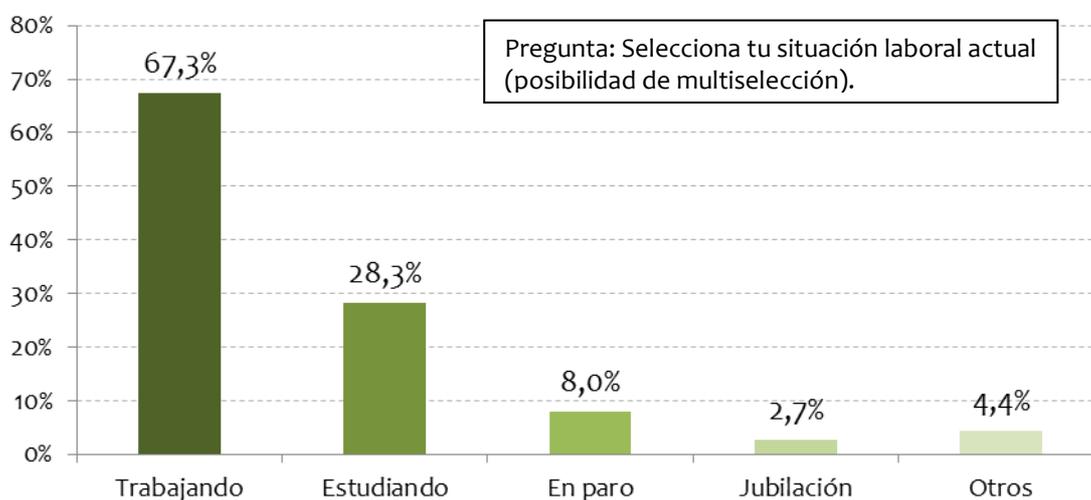
Los datos muestran cierto equilibrio en el nivel de estudios completado por las personas de los distintos sexos. Únicamente en el caso de las personas de otras opciones sexuales se percibe una diferencia significativa, ya que sus porcentajes de estudios universitarios y de formación profesional de grado superior son ligeramente mayores a la media.

	Hombres	Mujeres	Otras op.
Estudios universitarios	53,3%	53,5%	62,5%
Formación profesional grado	11,1%	14,0%	16,7%

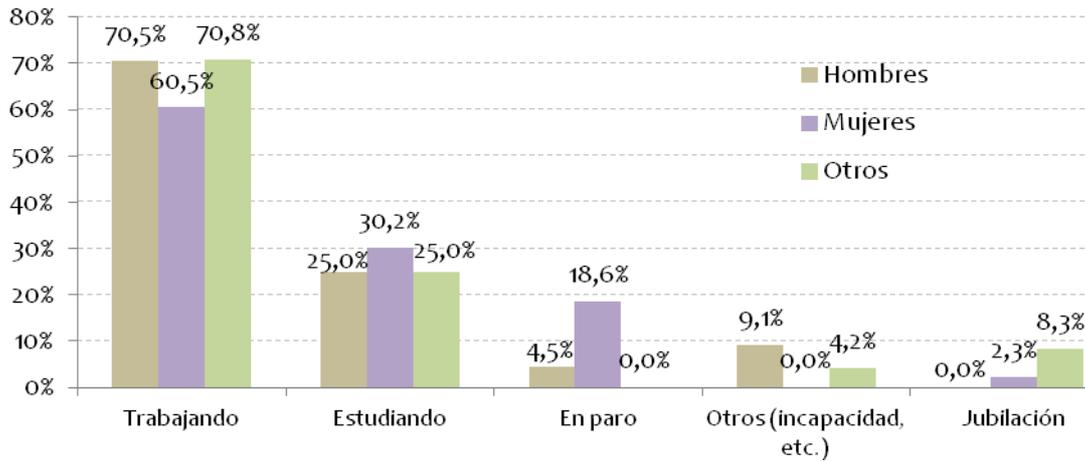
superior			
Bachillerato	17,8%	9,3%	12,5%
Escolarización básica con título	13,3%	11,6%	0,0%
Formación profesional grado medio	2,2%	4,7%	8,3%
Sin completar educación básica o sin título	0,0%	4,7%	0,0%
Otro	2,2%	2,3%	0,0%

Situación laboral

El 67,3% de las personas que han respondido el cuestionario están trabajando. Por otro lado, el 28,3% se encuentran estudiando. La categoría otros (4,4%) agrupa principalmente a estudiantes de posgrado, master, y otras licenciaturas. Es importante destacar que entre las personas que están trabajando, un 11,8% dice hacerlo en condiciones de precariedad.



El análisis por sexos permite ver que el paro afecta en mayor medida a las mujeres (19%) que a los hombres (5%) y a las personas de otras opciones sexuales (0%). No se observan diferencias significativas en el resto de campos.



Trabajando en precario (sobre quienes trabajan)	
Hombres	16,1%
Otras op.	11,8%
Mujeres	7,7%

Lugar de residencia

Las personas residentes en la zona Iruña-Pamplona representan un 71% del total. Tierra Estella y Navarra Media Oriental son las siguientes con mayor peso (6%). Nota: se ha empleado la zonificación Navarra 2000.

Lugar	%
IRUÑA-PAMPLONA (71,4%)	
Iruña-Pamplona	58,2%
Berriozar	3,6%
Valle de Egüés	2,4%
Ansoain	1,2%
Huarte	1,2%
Noain	1,2%
Gares	1,2%
Villava	1,2%
Zizur Mayor	1,2%
TIERRA ESTELLA (6%)	
Ayegui	1,2%
Estella	1,2%
Viana	1,2%

Mendaza	1,2%
Nazar	1,2%
NAVARRA MEDIA ORIENTAL (6%)	
Tafalla	4,8%
Olite	1,2%
TUDELA (3,6%)	
Tudela	2,4%
Cascante	1,2%
RIBERA (2,4%)	
Carcastillo	1,2%
Marcilla	1,2%
NOROESTE (2,4%)	
Bera	1,2%
Lesaka	1,2%
PIRINEO (1,2%)	
Aoiz	1,2%
OTROS (7,2%)	
NS-NC	3,6%
Barcelona	1,2%
Bilbao	1,2%
Mutriku	1,2%

Se han mantenido las personas que dicen residir en localidades que no pertenecen a la Comunidad Foral de Navarra porque han afirmado ser navarras y residir de forma estacional en la CFN.

Asociacionismo LGTBI+

Un 34,2% de las personas que completaron la encuesta manifestaron pertenecer a alguna asociación LGTBI+.

La visión por sexos muestra que los hombres presentan una tasa de asociacionismo LGTBI+ claramente inferior al de las mujeres y las personas de otras opciones sexuales.

Hombres	22,7%
Mujeres	41,9%
Otras op.	40,9%