

ANÁLISIS DE LA DISCRIMINACIÓN DEL COLECTIVO LGTBI EN EL ÁMBITO LABORAL ESPAÑOL PRIVADO Y PÚBLICO: LA TUTELA DESDE LA PERSPECTIVA DEL DERECHO.



Universidad Politécnica de Valencia

Trabajo Fin de Grado

Gestión y Administración Pública

Autor: Sergio Perez Villegas

Tutor: Pablo Amat Llombart

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
1.1 Objeto.....	4
1.2 Objetivos.....	4
1.3 Metodología.....	5
2. CONTEXTO SOCIAL DE LAS PERSONAS LGTBI.....	5
2.1 Aproximación Introductoria.....	5
2.2 Situación del colectivo LGTBI a nivel global.....	7
2.3 Las personas LGTBI en la comunidad europea.....	8
2.4 El colectivo LGTBI en España.....	10
3. RÉGIMEN JURÍDICO APLICABLE, INFORMES y PRINCIPIOS VINCULADOS.....	13
3.1 Ámbito internacional y Unión Europea.....	13
3.1.1 La Declaración Universal de Derechos Humanos y los Principios de Yogyakarta.....	14
3.1.2 Informe Lunacek y Estudio del FRA.....	17
3.1.3 Directiva 2000/78 del Consejo de la Unión Europea.....	20
3.2 Régimen Jurídico en España.....	21
3.2.1 Evolución de las normas LGTBI en España.....	21
3.2.2 Ley de Vagos y Maleantes – Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social.....	25
3.2.3 Constitución Española de 1978.....	27
3.2.4 Ley 10/1995, de 23 de noviembre del CP y la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social..	29
3.2.5 Ley 13/2005, de 1 de junio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio.....	30
3.2.6 Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida.....	31
3.2.7 Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.....	31

3.2.8	Ley orgánica 8/2015, de 22 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia.....	33
3.3	Desarrollo de las normas LGTBI en las CCAA.....	34
3.3.1	Comunidad Valenciana.....	39
3.3.2	Comunidad de Andalucía.....	41
3.3.3	Comunidad de Navarra.....	44
4.	EL ENTORNO LABORAL DE LAS PERSONAS LGTBI.....	46
4.1	La naturalización de la discriminación LGTBI en el trabajo.....	47
4.2	Las personas trans en el mercado laboral.....	52
4.3	Variables de la discriminación en el ámbito laboral.....	55
4.4	El papel de los sindicatos.....	57
5.	LAS PERSONAS LGTBI EN EL EMPLEO PÚBLICO.....	59
5.1	Introducción.....	59
5.2	Reflexión de la Ley del Estatuto Básico del Empleo Público.....	63
6.	CONCLUSIONES.....	65
7.	BIBLIOGRAFÍA.....	69

RESUMEN

El presente trabajo se propone analizar la situación actual de las personas LGTBI en el marco laboral español, teniendo en cuenta el marco jurídico vigente aplicable tanto en el ámbito público como privado. Se pretende ofrecer una visión objetiva de las diferentes situaciones de discriminación que pueden sufrir las personas de este colectivo durante su vida laboral, tales como trato desigual, acoso, e incluso delitos de odio motivados por una orientación sexual o identidad de género distintas a la heterosexualidad. También se tratarán aspectos que afectan de forma directa al desarrollo de la vida diaria y profesional del individuo (conciliación familiar, desventajas relacionadas con el proceso de búsqueda de empleo o contratación, promoción profesional en la empresa, etc.).

Palabras clave: Colectivo LGTBI, discriminación laboral, conciliación.

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Objeto.

El objeto de estudio de este trabajo es el conjunto de personas que forman parte del colectivo LGTBI, así como las leyes y políticas creadas por el legislador que afectan de forma directa a sus libertades y derechos, junto a la realidad social que envuelve a este colectivo y el proceso de cambio hacia entornos más inclusivos que se está experimentando en muchos lugares del mundo como España.

1.2 Objetivos.

Los objetivos de este trabajo se comprenden en los siguientes puntos:

1. Dar una visión del contexto social actual en el que viven y se desenvuelvan las personas que pertenecen al colectivo LGTBI a nivel mundial, europeo y en especial a nivel español.
2. Conocer la realidad de las personas LGTBI en el marco laboral español en el ámbito privado y público. Para así comprobar la existencia de diferencias o correlaciones entre ambos.
3. Exponer los distintos casos de desigualdades que el colectivo LGTBI llega a sufrir, ayudándonos de las normas estatales y autonómicas que en España afectan a estas personas.

4. Profundizar en los diferentes casos de desigualdad, para poder esclarecer si la norma es la responsable de dicha discriminación o más bien es producto de lagunas legales pervertidas por la ideología desigual de nuestra sociedad.
5. Proponer diferentes alternativas que puedan subsanar los diferentes casos de discriminación.
6. Lograr los siguientes objetivos de desarrollo sostenible de la ONU:
 - Objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.
 - Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.
 - Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.
 - Objetivo 10: Reducir la desigualdad en y entre los países.
 - Objetivo 11: Lograr que las ciudades sean más inclusivas, seguras, resilientes y sostenibles.

1.3 Metodología.

La metodología empleada en este trabajo es el método de la ciencia jurídica, el estudio de las diferentes normas relacionadas con la materia objeto de estudio, la indagación, investigación y averiguación de tanto de los orígenes de esa norma como de sus efectos en la sociedad.

Dada la extensión de información a la que podemos acceder en este trabajo se dará una primera impresión del contexto social en el que vive el colectivo LGTBI a nivel mundial y europeo para así proseguir con un desarrollo más amplio de la situación en España, analizando la legislación de las comunidades más relevantes en materia de normas destinadas a las personas LGTBI, en concreto veremos con detalle normas como la Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI de la Comunidad Valenciana publicada recientemente el 11 de enero de 2019 en el BOE. Además de otras normas vigentes en el territorio español y de relevancia para el desarrollo de los derechos de las personas LGTBI.

2. CONTEXTO SOCIAL DE LAS PERSONAS LGTBI

2.1 Aproximación introductoria.

Siglos de persecución, discriminación, estigmatización, criminalización e incluso políticas públicas que invisibilizan a las personas LGTBI¹... estos son algunos de los principales motivos por los que hoy en día, a pesar de ser testigos de un avance real en materia normativa cuyo objeto reside en otorgar a este colectivo los derechos y libertades

¹ LGTBI: Acrónimo en el que se agrupan a los términos lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e intersexuales.

que les corresponden como individuos, estas personas siguen encontrando obstáculos que les impiden ser miembros de pleno derecho de la sociedad. A pesar de que cada vez menos gente comparte la idea de que una persona por ser lesbiana, gay, trans bisexual o intersexual padece una anomalía o patología que es necesario tratar médica o quirúrgicamente, según la resolución de la ONU 17/19 de 2011 titulada “Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género”, en todas las regiones del planeta siguen produciéndose casos de violencia homofóbica y transfóbica, siendo las mujeres transexuales las que estadísticamente sufren más casos de violencia. Prueba de este contexto de discriminación y desigualdad es la mención que hace la ONU, en esta misma resolución, de la existencia en la actualidad de 76 países que aun cuentan con las denominadas “leyes de sodomía²”, cuyo objeto es criminalizar a las personas en base a su orientación sexual, identidad de género o expresión de género que se encuentren fuera del concepto heteronormativo.

A pesar de llevar años contando con una igualdad legal en muchos países para las mujeres, nadie pone en duda que todavía no se ha logrado la plena igualdad entre estas y los hombres. El mismo caso sucede cuando hablamos de los derechos de las personas LGTBI. No solo es importante un desarrollo de la norma sino un cambio en la forma de pensar que rompa con ese pasado oscuro al que nos referíamos en el comienzo.

Cabe citar a importantes autores, como SIMONE DE BEAUVOIR³, que ya en el año 1949 afirmó que “Una no nace, sino que se hace mujer”, o el trabajo de ERIK ERIKSON⁴ (1968) que define la identidad de género como una afirmación que manifiesta la unidad de identidad personal y cultural de un individuo, un ciclo vital, y no una característica circunscrita a nuestro sexo biológico que se nos impone al nacer, es decir, cada persona puede o no aceptar el rol de género que socialmente se le atribuye a través de la identidad de género con la que se reconocen.

Junto al trabajo de estos y muchos más autores, es importante señalar la dedicación de instituciones, nacionales e internacionales, grupos de activistas pioneros como Intersex Society of North América o la Organización Internacional de Intersexuales, que han logrado, paulatinamente, que la mayoría de la sociedad por fin se involucre en un proceso de cambio real.

Este trabajo se centrará, más adelante, en desarrollar la discriminación que sufren las personas LGTBI en el ámbito laboral en España, tanto público como privado, pero es necesario tener en cuenta que no solo en la esfera del trabajo estas personas sufren discriminación, casos de desigualdad e incluso violencia. Como podemos comprobar la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, y en definitiva el desarrollo sexual son características tan personales que conectan con lo más íntimo de

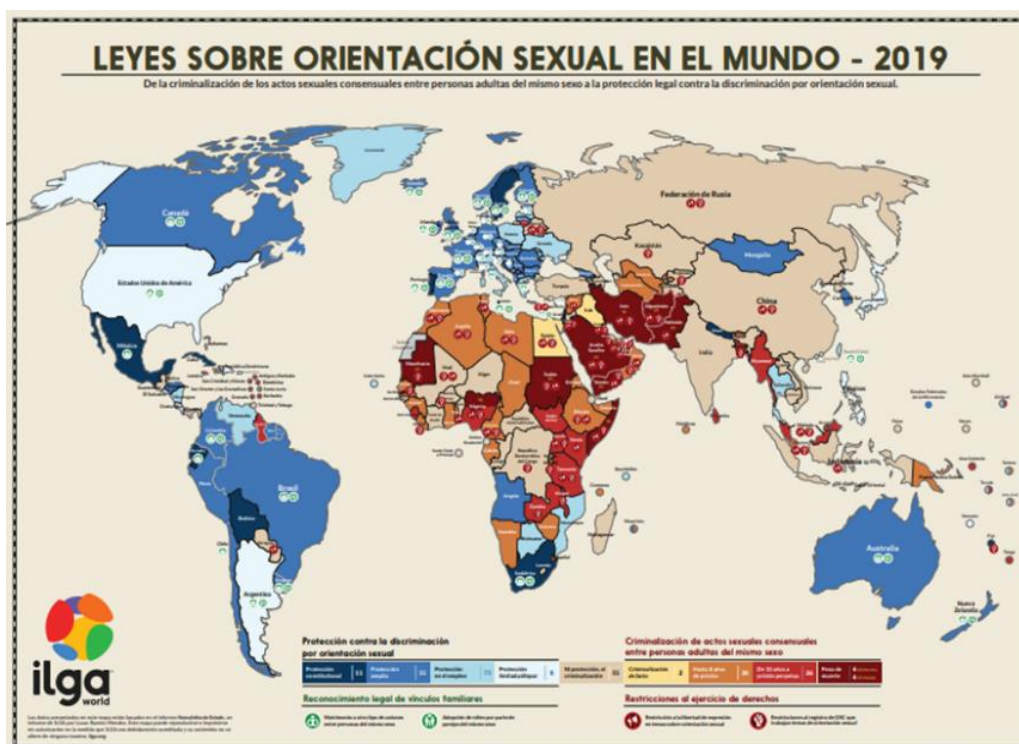
² La primera ley de sodomía constatada de la historia, data del siglo XII a. C. en el imperio asirio medio, la cual establecía la pena de castración. A día de hoy, a pesar del tiempo transcurrido, podemos encontrar ejemplos similares como la puesta en vigor, el año 2019, de un nuevo código penal aprobado por el sultán de Brunéi (Asia), el cual establece la pena de muerte por lapidación para adúlteros y hombres que tengan sexo con otros hombres.

³ BEAUVOIR, S. (1949). *El segundo Sexo*, Gallimard, Francia. Escritora, profesora, filósofa francesa, fue una luchadora por la igualdad de los derechos de la mujer.

⁴ ERIKSON, E. (1968). *Identity youth and crisis*, w.w. Norton & Company, Inc, United States of America. Apunta la teoría de las etapas vitales basada en que cada ciclo parte de un conflicto que debemos superar.

nuestra identidad como seres humanos, y por ello no influye solo en un ámbito de nuestra vida, es preciso desarrollar medidas en todos los ámbitos: educación, salud, familia, infancia, juventud adolescencia, tercera edad, cultura, deporte, ocio, comunicación. Por ello en estos primeros puntos, antes de dar comienzo con el principal objeto de este trabajo, se pretende mostrar de forma resumida el contexto social actual de este colectivo, a nivel mundial, europeo y español, teniendo en cuenta el desarrollo de las leyes y políticas de igualdad LGTBI, para así antes de comenzar a hablar de materia laboral entender la situación en la que se encuentran los diferentes países del mundo, y qué circunstancias afectan de primera mano a las personas LGTBI.

2.2 Situación del colectivo LGTBI a nivel global.



MAPA 1. Leyes sobre orientación sexual en el mundo-2019 <https://ilga.org/es/mapas-legislacion-sobre-orientacion-sexual>.

La Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex (ILGA) está formada por organizaciones de la sociedad civil de distintos países, dedicadas a fomentar la defensa de la igualdad de derechos para lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales de todo el mundo. Cada año ILGA publica mapas de las leyes que versan sobre la orientación sexual en el mundo. En el **Mapa 1**, titulado “Leyes sobre orientación sexual en el mundo-2019” podemos ver el estado actual de la normativa que afecta a las personas LGTBI.

Del citado mapa podemos extraer la siguiente información: En primer lugar, podemos observar que 9 países reconocen en su Constitución la protección del individuo contra la discriminación por orientación sexual, pero es esclarecedor el hecho de que muchos de

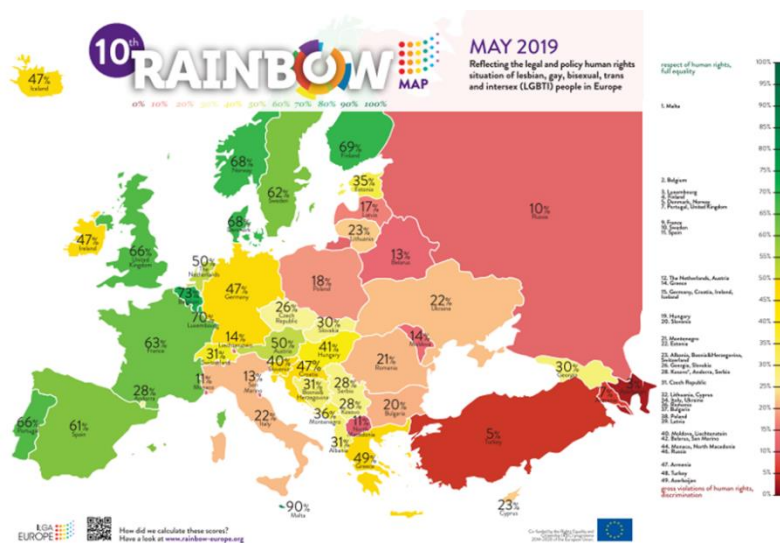
estos, a pesar de recoger dicho derecho en su constitución, no prevean el reconocimiento legal de vínculos familiares, como el matrimonio u otro tipo de uniones entre personas del mismo sexo o la adopción de niños por parte de parejas con el mismo sexo. Es el caso de países como Bolivia, Cuba, Nepal o las islas Fiyi. Encontramos la misma inconsistencia normativa cuando el mapa que nos ofrece ILGA nos muestra 52 países con protección amplia de estos colectivos o 73 países donde existen normas que los protegen en ámbitos como el empleo. La desigualdad y discriminación es clara, el derecho positivo que se contempla en las leyes de estos países a favor de las personas LGTBI es incompleto, dado que no protege ni otorga los mismos derechos ni libertades que una persona heterosexual puede tener tanto de forma individual como en una unidad familiar, y esto solo sucede en el mejor de los casos. Si seguimos analizando el **Mapa 1** podemos observar cómo 8 países cuentan con una protección limitada o dispar, 55 no cuentan con normas que las criminalicen pero tampoco disponen de normas que protejan a las personas LGTBI, por lo que nos hallamos ante una laguna legal, enfrentándonos ante la posibilidad de una mala praxis de los legisladores que, lejos de proteger sus derechos, menoscaban la integridad del individuo.

Para finalizar, en la otra cara de la moneda, encontramos 2 países donde el hecho de pertenecer a la comunidad LGTBI supone un crimen de facto, 31 dónde supone hasta 8 años de prisión, 26 donde la pena oscila entre 10 años y cadena perpetua, y 11 donde ser gay, lesbiana, bisexual, transexual o intersexual supone la pena de muerte efectiva o posible; algunos de estos últimos países son: Nigeria, Sudan, Somalia, Arabia Saudita, Yemen, Irán, Mauritania, Afganistán, Pakistán... No está de más decir que en estos lugares del planeta se restringen derechos tales como la libertad de expresión o la creación de organizaciones de la sociedad civil que traten temas de orientación sexual. El contexto global descrito nos confirma, una vez más, que a pesar de los avances en los últimos años, queda un largo y difícil camino por recorrer para poder lograr que a nivel mundial las personas LGTBI puedan disponer de los derechos y libertades que les corresponden. Por suerte siguen existiendo hitos históricos que hacen ver este panorama con un mayor espíritu de lucha y positivismo. Es el caso del Tribunal Supremo de la India, el cual en 2018 dictaminó que las relaciones homosexuales ya no son un crimen en el país después de 157 años.

2.3 Las personas LGTBI en la comunidad europea.

La Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex (ILGA) también publica anualmente un mapa en el que realiza una comparativa en materia de leyes y políticas LGTBI a nivel europeo, clasificando a 49 países en total.

Como se puede comprobar en el **Mapa 1**, Europa es la región del planeta donde existe una concentración más grande de países que disponen de legislación que protege de forma amplia a las personas contra la discriminación por orientación sexual. Además, muchos de ellos a su vez reconocen el matrimonio u otro tipo de uniones entre personas del mismo sexo, junto a la adopción de niños por parejas del mismo sexo. Pero dentro de esta tendencia creciente en Europa, en la que cada vez más existe una mejoría en la legislación



MAPA 2. RAINBOW MAP. Herramienta de evaluación comparativa anual de ILGA-Europa, que clasifica a 49 países en Europa en relación con sus leyes y políticas de igualdad LGBTI (2019).

que cubre esta materia, dentro de los 49 diferentes países analizados encontramos matices individuales de los que hablaremos a partir de los datos del **Mapa 2**.

El Rainbow Map de mayo de 2019 publicado por ILGA, refleja un hecho que no había sucedido en los diez años de vida de este índice: los datos recogidos de los 49 países analizados presentan un retroceso en materia de leyes y políticas de orientación sexual. Como ejemplo los siguientes:

- Bulgaria ha eliminado todos sus procedimientos administrativos y legales destinados al cambio legal de nombre o el género, marcando los documentos oficiales para personas trans.
- Polonia ha dejado de brindar acceso a la reproducción asistida para mujeres solteras. Este hecho no solo afecta a las mujeres nacionales que desean engendrar un hijo sin contar con un cónyuge, también dificulta a las parejas de lesbianas que desean ser madres.
- Kosovo y Serbia no han renovado sus planes de acción para la igualdad.
- Bulgaria, Turquía y Hungría son países que retroceden en la clasificación dada la incapacidad de sus gobiernos a la hora de defender los derechos civiles y políticos fundamentales, tales como la libertad de reunión o la libertad de asociación.

Los países con puntuaciones altas en el índice no han variado significativamente respecto a otros años. Sin embargo, como se puede comprobar, hemos asistido a un retroceso en muchos otros lugares donde el fomento de la integración de los colectivos LGBTI supondría un verdadero logro. En términos generales, el resultado de mayo de 2019

describe un entorno en el que las organizaciones LGTBI son incapaces de realizar su labor adecuadamente, así como el auge en Europa de regiones inseguras donde las personas LGTBI no pueden desarrollarse libremente como individuos, dado que sus derechos y libertades están coartados.

2.4 El colectivo LGTBI en España.

En lo que concierne a España, nos encontramos con un contexto histórico en el que durante siglos se persiguió y criminalizó a las personas LGTBI. Prueba de ello fue la «Ley de vagos y maleantes» de 1954, la cual perseguía «a los homosexuales, rufianes y proxenetas, a los mendigos profesionales y a los que vivan de la mendicidad ajena», confinándolos en campos de trabajo. En 1970 se aprobó la Ley de peligrosidad y rehabilitación social, cuyo fin principal consistía en la sistemática persecución de aquellas personas cuya orientación sexual, identidad de género o expresión de género no se ajustaba a los patrones de la cultura dominante del momento. En virtud de esta ley se crea expresamente dos centros penitenciarios dedicados en exclusividad al confinamiento y la privación de libertad de este colectivo, el centro penitenciario de Huelva, para los «activos», y el centro penitenciario de Badajoz, para los «pasivos».

A pesar de este pasado, los recientes avances en la legislación relativa a los derechos de las personas LGTBI han impulsado, en general, un importante cambio en las actitudes de la sociedad española hacia la orientación sexual. Prueba de este cambio es el estudio realizado el año 2013, llevado a cabo por el Pew Research Center, el cual situaba a España como el país con mayor aceptación de la homosexualidad. En su informe “The Global Divide on Homosexuality” un 88% de los españoles consideraban que la homosexualidad debía de ser aceptada por la sociedad, mientras que un 11% de los españoles opinaba que no. Aunque son datos positivos, en muchos casos de la vida cotidiana ese 11% prevalece ante la pasividad del otro 88% de la población. Profundizaremos en esta cuestión más adelante cuando analicemos la discriminación o el acoso que sufren las personas LGTBI en el ambiente laboral ante la mirada negligente de compañeros o supervisores.

Según los datos del **Mapa 2**, España se encuentra dentro del grupo de países a la cabeza en materia de leyes y política de igualdad LGTBI, por lo que podemos decir, sin temor a equivocarnos, que la comunidad LGTBI dentro del territorio español puede disfrutar de una verdadera “calidad de vida”, en comparación con el resto de países del mundo.

Desde un punto de vista institucional, tras la recolección de datos que esclarecen la realidad legal y las políticas de derechos humanos, estudios relevantes, en el marco internacional, como el realizado anualmente por la Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales, sitúan a España como uno de los países más avanzados en esta materia. Sin embargo, las experiencias recogidas por el COGAM (Colectivo de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales de Madrid) y las 50 asociaciones por todo el territorio español que componen la FELGTB (Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales), nos enseñan que “esa igualdad todavía no es ni percibida ni vivida por la totalidad de la población”.

España dispone de una legislación que protege a las personas LGTBI en la medida que la actitud o el comportamiento contra la orientación sexual o la identidad de género es

entendida como una circunstancia agravante de delito, pudiendo incurrir en un delito de odio. Sin embargo, no puede olvidarse que la existencia de un marco normativo, por sí mismo, positivo y que protege a las personas LGTBI, no garantiza la aplicación de la efectiva normativa. Por ejemplo, en España la circunstancia agravante de odio por motivos de orientación sexual o de identidad sexual o de género, no se aplica mecánicamente en aquellos casos donde se haya producido una agresión a personas del colectivo LGTBI, por lo que la decisión queda en manos de los jueces. En este supuesto, una mala formación de los miembros del poder judicial puede dar a lugar a una involuntaria “mala praxis”.

Según el informe de 2018 sobre los delitos de odio (Ministerio del Interior), la “orientación e identidad sexual” está entre las principales causas de victimización, con 259 casos registrados de un total de 1598 casos, lo que supone el 16,2 %, situando a la orientación sexual e identidad de género solo por debajo de casos de odio relativos a ideología o racismo/xenofobia. Respecto al año anterior vemos que realmente los casos de delitos de odio por motivos de orientación sexual e identidad de género han disminuido en un modesto 4,4 %. Pero para poder apreciar una tendencia más clara, en este trabajo se ha procedido a la comparación de los distintos informes sobre los delitos de odio que pone a disposición, de cualquier ciudadano, el Ministerio del Interior.

2 Evolución global y su variación respecto del año anterior

>> Hechos conocidos registrados

HECHOS CONOCIDOS DE DELITOS DE OUDIO	2017	2018	%Variación
ANTISEMITISMO	6	9	50,0%
APOROFOBIA	11	14	27,3%
CREENCIAS O PRÁCTICAS RELIGIOSAS	103	69	-33,0%
PERSONA CON DISCAPACIDAD	23	25	8,7%
ORIENTAC. SEXUAL E IDENT. GÉNERO	271	259	-4,4%
RACISMO/XENOFOBIA	524	531	1,3%
IDEOLOGÍA	446	596	33,6%
DISCRIMINACIÓN POR SEXO/GÉNERO	35	71	102,9%
DISCRIMINACIÓN GENERAC. (AGEISM)	0	16	100,0%
DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN ENFERM	0	8	100,0%
TOTAL	1.419	1.598	12,6%

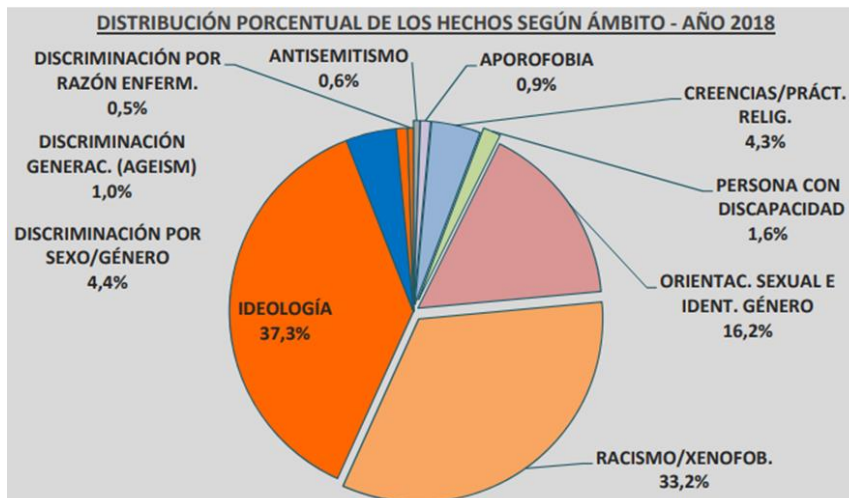


Gráfico 1. Distribución porcentual de los hechos según ámbito – año 2018 Fuente: MINISTERIO DEL INTERIOR.

En el **Gráfico 2** “Evolución delitos de odio orientación sexual e ident. de género (2013-2019)” podemos constatar cómo las denuncias por delitos de odio en materia de orientación sexual e identidad de género, en términos generales, decrecen durante los 6 años recogidos en los diferentes informes. Podemos ver que en el año 2014 se disparan las denuncias con un total de 513 casos registrados, situándose en la cabeza de la lista como el motivo más denunciado, solo seguido de cerca por los 475 casos de delitos por racismo/xenofobia que se dan este año en cuestión. En el año 2015 podemos ver que el número de casos disminuye de forma significativa pasando a registrarse únicamente 169 casos de un total de 1.328. Este hecho puede deberse a una mejora de los derechos y políticas LGTBI en el territorio, así como al trabajo de asociaciones y grupos activistas que empiezan a tomar fuerza dentro del tejido social español. A partir del año 2015 los casos incrementan, pero no significativamente, siguiendo una tendencia estable que aumentará ligeramente el año 2017 con 271 casos registrados de un total de 1419, para terminar el 2018 con los ya mencionados 259 casos registrados de un total de 1598.

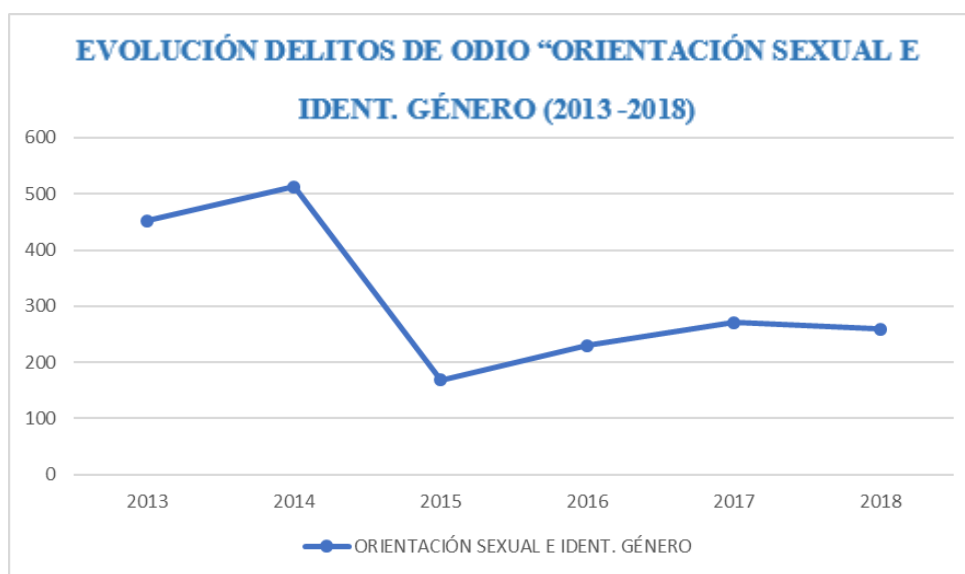


Gráfico 2. Evolución delitos de odio “Orientación Sexual e Ident. Género” (2013-2018). Elaboración propia a partir de datos obtenidos del Ministerio del Interior.

Es importante tener en cuenta que, a pesar de las conclusiones positivas que podemos extraer de estos informes, todos los datos mencionados solo reflejan los casos denunciados. El Observatorio de Redes contra el Odio de FELGTB señala que solo un 17% de dichos delitos se llegan a denunciar, ya sea por el miedo a “salir del armario o porque la víctima piensa que no va a conseguir resultados con la denuncia”. Otro dato alarmante consiste en que las víctimas de delitos por odio por motivo de orientación sexual e identidad de género son más jóvenes que las del total de delitos de odio, dándonos a entender que los niños y adolescentes son los más vulnerables a sufrir daños, tanto físicos como psicológicos, en entornos que tendrían que ser seguros y fomentar la

inclusión de las personas LGTBI como es el caso de centros escolares e institutos. El caso es tan patente en nuestra sociedad que han surgido ya estudios que buscan conexiones entre los suicidios de menores y el abuso que estos sufren en las aulas, “la discriminación sufrida por estas personas ha sido asociada con elevadas tasas de enfermedades psiquiátricas, abuso de sustancias, suicidios y victimización”⁵.

3. RÉGIMEN JURÍDICO APLICABLE, INFORMES y PRINCIPIOS VINCULADOS.

3.1 Ámbito internacional y Unión Europea.

En el ámbito internacional y a nivel europeo encontramos una amplia variedad de normas, directrices y principios desarrollados con el objeto de crear una sociedad moderna donde la orientación sexual o la identidad de género no suponen un factor discriminatorio. Factor que puede implicar la pérdida de los derechos fundamentales de un individuo solo por el hecho de no cumplir con los patrones que su entorno considera como “normal”, es decir la heterosexualidad o las unidades familiares formadas por un hombre y una mujer.

Si analizamos esta situación a la luz de las normas desarrolladas por los legisladores a nivel internacional y europeo, nos damos cuenta que el conflicto reside no solo en las carencias que puedan presentar las leyes, en las cuales podemos apreciar una real evolución positiva con el paso de los años, sino principalmente en diferentes actores u entornos que se aferran, aun hoy día, a una ideología y costumbres más conservadoras, con rasgos homofóbicos, transfóbicos y machistas, con fuertes cimientos en un pasado incapaz de adaptarse a las últimas décadas de cambio, al mismo tiempo que generan tensiones negativas dentro de la sociedad. En este punto expondremos las principales normas a nivel mundial y europeo que impulsan una sociedad más inclusiva, así como la lucha contra las desigualdades que sufren las personas LGTBI en las diferentes esferas de su vida.

Dada la diversidad socioeconómica y cultural que presentan los países del mundo, es complicado, si no imposible, encontrar un patrón común que nos ayude a identificar cuál es el principal factor que justifica la discriminación hacia las personas LGTBI en los diferentes entornos de la sociedad, como podría ser en el ámbito del empleo. Sin embargo, a través del análisis de las normas aprobadas por el legislador podemos discernir una tendencia general y observar en que ámbitos las personas LGTBI son más vulnerables o propensas a sufrir episodios de discriminación, o si los países considerados como aquellos

⁵

CARLO, C., VELASCO, C., INIESTA, C., BELTRÁN, P., CURTO, J. y LATASA, P. (2017). “Hacia una salud pública con orgullo: equidad en la salud en las personas lesbianas, gais, bisexuales y trans en España”, Gac Saint 31, España, p 22.

donde existen más desigualdades coinciden con aquellos donde los derechos de las personas LGTBI están más coartados. Si podemos responder a estas cuestiones seremos capaces de discernir si el problema es realmente en su totalidad un conflicto generado por una legislación incompleta o si, por el contrario, como ya hemos planteado, esta problemática también es el fruto de ciertas implicaciones sociales.

3.1.1 La Declaración Universal de Derechos Humanos y los Principios de Yogyakarta.

La Declaración Universal de Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948, en su artículo 2 dispone: “Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”. A pesar de que no hace mención expresa a cada grupo que forma parte del colectivo LGTBI el artículo 2 da un primer paso hacia adelante a nivel de integración e igualdad al entender que un individuo aun siendo lesbiana, gay, transexual, bisexual o intersexual le corresponde por nacimiento gozar de los mismos derechos humanos que una persona que se manifiesta como heterosexual. Sin embargo, como pudimos constatar en el Mapa 1 de este trabajo, en muchos lugares del mundo sigue sin existir una igualdad efectiva entre aquellos individuos de la sociedad que se declaran miembros del colectivo LGTBI y los individuos declarados como heterosexuales.

El artículo 2 de la declaración Universal de Derechos Humanos es fuente de derecho de importantes normas y principios desarrollados con posterioridad. En especial es precursor de uno de los principios más destacado a nivel europeo en materia de derechos de las personas LGTBI y ampliamente reconocido a nivel internacional: los principios de Yogyakarta.

A la luz del preocupante incremento de indicios documentados de abusos dirigidos en contra de personas por su identidad de género u orientación sexual en el año 2006, empiezan a visibilizarse con mayor frecuencia en los medios de comunicación⁶ las violaciones de los derechos humanos justificadas por la orientación sexual o identidad de género, reales o percibidas por los individuos que forman parte de los colectivos afectados. Es tal la magnitud de este fenómeno que pronto la discriminación sufrida por las personas LGTBI se constata de forma innegable como un patrón que se expande a nivel global y no solo de forma aislada en ciertas partes del mundo que a priori el pensamiento colectivo internacional considera menos desarrollados o igualitarios, como podría ser Sudáfrica, Indonesia, los Países árabes... Entre las diferentes violaciones podemos encontrarnos con casos de: asesinatos extrajudiciales, tortura, malos tratos, agresiones sexuales, violaciones, injerencias en la privacidad, detenciones arbitrarias o la negación de empleo o de oportunidades educativas, de las que hablaremos en profundidad más adelante cuando analicemos la discriminación sufrida en el ámbito laboral español.

⁶ La Agencia Europea de Derechos Fundamentales advierte que los “medios de comunicación desempeñan un papel crucial en la mejora de la información que se publica sobre las personas LGBT y la imagen que se presenta de ellas”. Es crucial regular distintas formas de “instar a dichos medios a evitar declaraciones homófobas, estimular un debate público informado y ofrecer una imagen equilibrada de la temática LGBT”.

Ante la gravedad de la situación descrita, un distinguido grupo de expertos⁷ especializados en derechos humanos procedentes de distintas regiones del mundo, preocupados ante esta problemática coyuntural, se reunieron en la ciudad de Yogyakarta, Indonesia, con el propósito de confeccionar un conjunto de principios internacionales vinculados con la orientación sexual e identidad de género. El fruto del trabajo de estos expertos fue los “Principios de Yogyakarta” en el año 2007, principios legales e internacionales, que a pesar de no tener rango de norma jurídica, tiene por objeto poder garantizar que todas las personas puedan hacer uso y disfrute de aquellos derechos que les corresponden por nacimiento, independientemente de su orientación sexual o identidad de género. Esta postura se manifiesta de manera clara en la introducción de sus principios cuando exponen que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Todos los derechos humanos son universales, complementarios, indivisibles e interdependientes. La orientación sexual y la identidad de género son esenciales para la dignidad y la humanidad de toda persona y no deben ser motivo de discriminación o abuso”.

Estrechamente vinculado con el tema principal de este trabajo, encontramos el principio número 12, “El derecho al trabajo”, que se expone de la siguiente forma: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género”. Este principio en su segundo párrafo concreta además que será competencia y responsabilidad de los Estados miembros “adoptar todas las medidas, legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de eliminar y prohibir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en el empleo público y privado, incluso en lo concerniente a capacitación profesional, contratación, promoción, despido, condiciones de trabajo y remuneración”, para así poder eliminar toda discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. A fin de garantizar iguales oportunidades de empleo y superación en todas las áreas del servicio público, incluidos todos los niveles del servicio gubernamental y el empleo en funciones públicas como el cuerpo de policía o las fuerzas armadas. Por último, este principio concretó que también será competencia de los Estados promover programas de sensibilización cuyo fin sea contrarrestar los comportamientos y actitudes discriminatorias arraigadas en sus respectivas sociedades.

Si analizamos los hechos descritos, es decir el amplio desarrollo a nivel internacional de normas en materia de derechos LGTBI, nos surge la duda de por qué a pesar del avance de las normas siguen ocurriendo casos de discriminación, si realmente se trata de una problemática que encontramos en exclusiva en regiones en vías de desarrollo como África o regiones con una fuerte cultura conservadora como podría ser Oriente próximo. Si acudimos a diferentes fuentes que nos muestran indicadores de la desigualdad a nivel global, nos topamos con la siguiente singularidad: en el **Gráfico 3** podemos observar aquellas regiones del mundo que presentan una mayor desigualdad en el año 2018 en

⁷ Entre los firmantes de los principios de Yogyakarta podemos distinguir a: Mary Robinson (política y abogada irlandesa, primera mujer que accedió a la jefatura del Estado), Manfred Nowak(abogado de derechos humanos austriaco) , Mauro Cabral (Activista transgénero argentino, codirector de Acción Global para la Igualdad Trans), Philip Alston (experto australiano en derecho internacional y profesional), Martin Scheinin, Elizabeth Evatt, , Edwin Cameron, Asma Jahangir, Paul Hunt, Sanji Mmasenono Monageng, Sunil Babu Pant, Stephen Whittle y Wan Yanhai, con perfiles profesionales similares.

términos generales, y no solo respecto a las personas LGTBI. Como podemos apreciar, encontramos regiones que coinciden con el Mapa 1 y el pensamiento colectivo, regiones del planeta como Oriente Próximo, la India o África que presentan muchas desigualdades entre los miembros que componen su sociedad. Estas regiones del planeta no disponen de una red jurídica efectiva que pueda salvaguardar los derechos de las personas que pertenecen al colectivo LGTBI, es más, en muchos no solo no están protegidos sino que además son perseguidos como criminales. En otras palabras, el desarrollo de sus normas es proporcional a la protección que reciben los individuos de sus gobiernos, creando una clara relación de causa efecto, al no disponer de normas que protejan a las personas LGTBI, como podría ser en el empleo, estas quedan expuestas y desprotegidas frente a situaciones de discriminación negativa.

Lo particular en este gráfico es el segundo puesto de Brasil o el quinto puesto de Estados Unidos, lugares que en el Mapa observamos que sí disponen de normas dedicadas a la protección de las personas LGTBI en los diferentes ámbitos de la sociedad como el empleo. Sus normas recogen la posibilidad de formar unidades familiares distintas a las compuestas por un hombre y una mujer, implantan medidas de protección en etapas tan importantes como en la educación e incluso reconocen sus derechos y libertades en sus respectivas constituciones, pero sin embargo siguen siendo regiones en las que se presentan importantes desigualdades, demostrando que a pesar del desarrollo de la legislación en esta materia los episodios de discriminación hacia el colectivo LGTBI u otros grupos vulnerables de la sociedad no han desaparecido, rompiendo la anterior mencionada relación de causalidad .

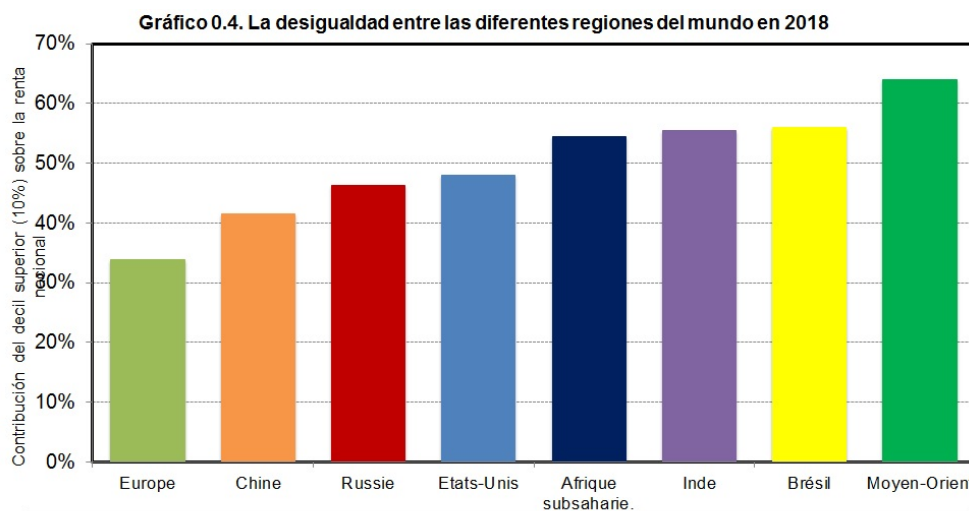


Gráfico 3 La desigualdad entre las diferentes regiones del mundo en 2018. Fuente: *PIKETTY, T. (2019) Capital e Ideología, Ediciones Deusto. Barcelona, p 38*

3.1.2 El Informe Lunacek y el estudio del FRA.

A nivel europeo podemos encontrar diferentes informes que nos facilitan la comprensión de la coyuntura actual además de aquellos fines que persigue la comunidad europea en materia de derechos de las personas LGTBI.

Entre los informes más destacados podemos encontrar el aprobado el año 2014 por el Parlamento de la Unión Europea, el informe Lunacek sobre la hoja de ruta de la Unión Europea contra la homofobia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género. La principal petición de este informe es demandar tanto a las instituciones europeas como estatales que actúen en el ámbito de sus competencias para salvaguardar los derechos de las personas LGTBI. Con ello establece como objetivo hacer realidad el mandato del artículo 21 de la Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea, artículo que prohíbe “toda discriminación, 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”.

No obstante, a pesar de que incluso los principales mecanismos de derechos humanos de Naciones Unidas han reiterado en más de una ocasión la obligación estatal de garantizar la protección efectiva para todas las personas frente a la discriminación basada en la orientación sexual o la identidad de género, nos encontramos ante una coyuntura internacional fragmentada e inconsistente que impide seguir evolucionando en esta materia, ralentizando el proceso de cambio.

Uno de los muchos indicadores que confirman el actual estancamiento e incluso el retroceso en algunos países europeos en este proceso de cambio, es el estudio llevado a cabo por el FRA (European Union Agency for Fundamental Rights), titulado “Ser «trans» en la UE Análisis comparativo de los datos de la encuesta a personas LGBT en la UE⁸”. La Agencia Europea para los Derechos Fundamentales encuestó a un total de 93.000 personas de la Unión Europea y Croacia. En concreto el estudio se centra en 6.579 personas declaradas como trans y la comparativa de la situación de estos con otros grupos pertenecientes a la comunidad LGTBI como las lesbianas o los gais. El estudio llevado a cabo por el FRA se sitúa en el marco europeo como uno de los estudios más completos de su clase, permitiéndonos entender con detalle las diferentes experiencias vividas por las personas trans. Los resultados obtenidos demuestran que un 54% de las personas trans

⁸ El presente estudio recoge declaraciones sobrecogedoras de individuos entrevistados en países europeos donde existen normas e infraestructuras jurídicas dedicadas a la protección de los derechos de las personas LGTBI.

«Me considero un hombre con tendencias femeninas en un cuerpo de mujer. Cuando hablo de este tema con otras personas, piensan que estoy loco. Para ellos, se puede ser hombre o mujer, ¡y basta! Bueno, pues entonces no soy nada.» (Mujer travesti, 32, Dinamarca).

«Vivir como transgénero significa vivir con miedo. Siempre estoy pendiente por si recibo reacciones negativas y siento la necesidad de ‘ocultarme’ en la mayoría de situaciones que implican estar en público, como cuando utilizo el transporte público, etc. Por este motivo, llevo ropa más gruesa y holgada de lo que me gustaría.» (Transexual, 39, Reino Unido).

en el año anterior a la encuesta han vivido situaciones en las que se sintieron víctimas del acoso o la discriminación. En especial se aprecia un mayor riesgo de casos de odio en el supuesto de los encuestados más jóvenes, aquellos que no disponen de un trabajo remunerado o aquellos que forman parte de grupos con ingresos más bajos. En lo que respecta al ámbito laboral, un 37% de las personas trans encuestadas declaran haberse sentido discriminadas en el momento de buscar empleo y un 27% confiesa haber sufrido casos de discriminación en el puesto de trabajo que ocupa, porcentaje que se reduce exponencialmente cuando comprobamos las denuncias interpuestas, siendo esto prueba indiscutible del miedo y la desconfianza de los individuos afectados frente a la legislación actual.

El informe del FRA establece las principales razones por las que no se denuncian los casos de discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.

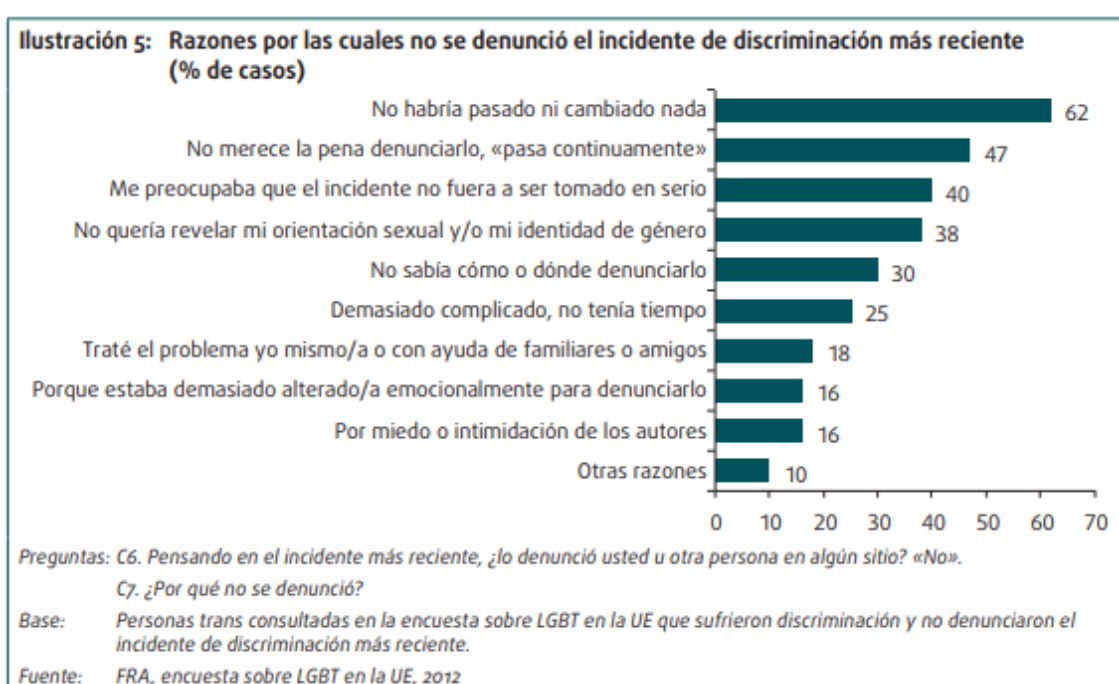


Gráfico 4. Razones por las cuales no se denunció el incidente de discriminación más reciente. Fuente: Ser trans en la UE. Análisis comparativo de los datos de la encuesta a personas LGBT en la UE.

Como podemos comprobar en el **Gráfico 4** la principal causa que provoca la evasiva por parte de la persona damnificada a denunciar el caso de discriminación sufrido es “No habría pasado ni cambiado nada” o “No merece la pena denunciar, pasa continuamente”, lo que demuestra una vez más que el avance de la legislación internacional y europea aun es incapaz de paliar los diferentes casos de discriminación por identidad de género u orientación sexual. A su vez también es incapaz de generar una clara confianza y seguridad en el ciudadano.

La **Tabla 1** nos muestra aquellos lugares dónde son más propensos los actos o amenazas de violencia motivados por el odio. Podemos comprobar que gracias a que en muchos países europeos no existe una discriminación institucionalizada hacia las personas LGTBI, el lugar de trabajo ocupa una posición baja en la tabla, situándose como el sexto

entorno donde más casos de discriminación se ocasionan. En contraste, observamos que el primer lugar donde ocurren más casos de discriminación hacia las personas manifestadas como trans son diferentes espacios públicos como calles, plazas, cafeterías... Lugares donde las normas desarrolladas por el legislador no tienen la misma eficacia como aquellas que regulan la seguridad en el sector del empleo público y privado. Por ende, el espacio de trabajo en los países europeos se constituye como un entorno cada vez más seguro, en el que la diversidad de expresión o identidad de género se protege con el objetivo de que el individuo pueda desempeñar su labor profesional sin que sus derechos puedan verse comprometidos o vulnerados, siempre en entornos seguros.

Es importante resaltar que, a pesar de los esfuerzos y los resultados positivos logrados, queda un largo camino por recorrer. Si los países de la Unión Europea no se esfuerzan de forma conjunta e individual por erradicar paulatinamente los diferentes casos de discriminación por motivos de convicciones, religión, discapacidad, edad u orientación sexual, peligrará la consecución de los objetivos del Tratado de la UE, en especial:

- Lograr un alto nivel de empleo y protección social.
- La elevación del nivel y calidad de vida.
- La cohesión económica y social.
- La solidaridad.
- La libre circulación de personas.

Tabla: Lugar en el que ocurrieron los actos o amenazas de violencia motivados por el odio en los últimos 12 meses (%)

	Último incidente	Más grave
En mi casa	8	9
En otro edificio residencial, apartamento*	3	4
En el centro educativo, universidad*	5	6
En el lugar de trabajo*	3	4
En una cafetería, restaurante, pub, club	10	8
En un coche*	1	1
En el transporte público	9	7
En un club deportivo o gimnasio*	0	0
En otro espacio interior*	2	3
En una calle, plaza, aparcamiento u otro espacio público	46	43
En un parque, bosque*	3	4
En un local (p. ej. club, bar) o evento (p. ej. desfile de celebración del orgullo) específico para LGBT	2	1
En otro espacio exterior*	5	7
Otros*	2	2

Tabla 1. Lugares en el que ocurrieron los actos o amenazas de violencia. FUENTE: Ser trans en la UE. Análisis comparativo de los datos de la encuesta a personas LGBT en la UE. pág.10.

3.1.3 Directiva 2000/78 del Consejo de la Unión Europea.

En los últimos años, las instituciones de la UE, con el fin de tratar de acabar con la discriminación que sufren las personas LGTBI (incluyendo aquellas que padecen en el ámbito laboral) nueva legislación y numerosas resoluciones. Entre ella destaca por su importancia la Directiva 2000/78, del Consejo de la Unión Europea, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. En el apartado “Disposiciones generales” de dicha Directiva, artículo 1, se determina que su objeto reside en “establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato”.

A tal fin, se deberá prohibir en toda la Comunidad cualquier discriminación directa o indirecta por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en los ámbitos a que se refiere la presente Directiva.

El artículo 1 de la Directiva 2000/78/CE es complementado por el artículo 2. En este se recoge el concepto de discriminación, delimitando que a efectos de la Directiva se “entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1” .

Para concluir, en el artículo 2 se distingue entre lo que se considera como discriminación directa e indirecta en los correspondientes apartados a) y b):

- a) Existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1.
- b) Existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas.

Esta Directiva “se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado”; así lo expone en su artículo 3, ámbito de aplicación, apartado uno. Este artículo abarca además todos aquellos organismos públicos en relación con:

- a) Las condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación y promoción, independientemente de la rama de actividad y en todos los niveles de la clasificación profesional, con inclusión de lo relativo a la promoción.
- b) El acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior y reciclaje, incluida la experiencia laboral práctica.
- c) Las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración.
- d) La afiliación y participación en una organización de trabajadores o de empresarios, o en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Finalmente, podemos citar varias resoluciones relevantes del Parlamento Europeo y el Consejo de Europa como:

- Las Directrices para el empleo del año 2000, aprobadas por el Consejo Europeo de Helsinki los días 10 y 11 de diciembre de 1999. Estas subrayan la necesidad de promover un mercado de trabajo favorable a la integración social, mediante la formulación de una serie coherente de políticas dirigidas a combatir la discriminación respecto de grupos como las personas con discapacidad.
- Las Resoluciones del Parlamento Europeo de 8 de febrero de 1994, sobre la igualdad de los homosexuales y las lesbianas en la Comunidad Europea.
- La resolución de 18 de enero de 2006 sobre la homofobia en Europa.
- Resolución 24 de mayo de 2012 sobre la lucha contra la homofobia en Europa.
- Resolución 2048 del Consejo Europeo 22 de abril de 2015 sobre discriminación contra personas transgénero en Europa.

3.2 Régimen Jurídico en España.

3.2.1 Evolución de las normas LGTBI en España.

Al analizar de forma cronológica la evolución de las diferentes normas del régimen jurídico español en materia de derechos de las personas LGTBI, nos topamos con una sociedad que influye y evoluciona de manera muy distinta en las diferentes etapas del ordenamiento jurídico español. En palabras del abogado y político Javier Ugarte “la condena legal tiene importancia, porque con frecuencia el repudio social es un producto secundario de la legislación”⁹. Es decir, la evolución de las normas españolas que versan sobre los derechos y libertades de las personas LGTBI se debe en gran medida a un cambio real de valores en la ideología política - social y religiosa del país. Gracias al análisis de las normas creadas por el legislador, en diferentes etapas temporales e históricas, somos capaces de vislumbrar la imagen que presentaba la sociedad española a lo largo de su historia.

En el gráfico 5, “Evolución de las normas vinculadas a los derechos LGTBI en España (1933-1995)”, podemos apreciar la idea planteada anteriormente, según la cual el ordenamiento jurídico de un país no deja ser, en gran parte, el reflejo de la sociedad y los valores dominantes en el momento que dichas normas se promulgan. En el caso español podemos apreciar dicho fenómeno en las leyes aprobadas durante la Dictadura de Francisco Franco, que de forma contraria a los valores e ideario de la sociedad española actual, no solo rechazaban la expresión o identidad de género como un derecho fundamental intrínseco al individuo, sino que además buscaban la represión y el castigo de la homosexualidad. Este tipo de convicciones no solo era el resultado de una sociedad educada bajo una fuerte influencia de la iglesia católica. También en el ámbito científico

⁹ UGARTE PÉREZ, J. (2008). *Una discriminación universal: la homosexualidad bajo el franquismo y la transición*. Madrid: EGALES S.L., pág. 19.

no será hasta el 17 de mayo de 1990 cuando la Organización Mundial de la Salud elimine definitivamente la homosexualidad de la lista de enfermedades mentales. En este contexto en el que los valores tradicionales se alineaban con los supuestos conocimientos científicos, se genera un entorno en el que las personas LGTBI son víctimas de una persecución sistemática en todos los ámbitos de la sociedad, tanto en su vida familiar y personal como en el ámbito profesional.

A partir de los años 40 del siglo pasado, se convierte en una práctica habitual las denominadas “Técnicas agresivas de modificación de conducta”. Entre la amplia variedad de torturas denominadas “tratamientos médicos”, podemos encontrar casos en los que el paciente era tratado mediante el uso de electroshocks, terapias cuyo objeto residía en la negación de la propia sexualidad (conocidas también como terapias de reeducación), además de mutilaciones de órganos genitales a personas detenidas y acusadas de ser homosexuales. En este sentido podemos destacar la mayor persecución hacia el colectivo gay durante el franquismo, dado que para la moral conservadora de la época era inadmisibles que la figura dominante y patriarcal del hombre, que se intentaba promocionar en las diferentes esferas de la sociedad como un ejemplo de los valores tradicionales, fuera en contraposición a las normas sociales heteronormativas de parejas y familias encabezadas por la unión, dentro del matrimonio, de un hombre y una mujer. Así pues, cualquier otro tipo de circunstancia se consideraba en el ideario de las personas de entonces y muchos representantes del colectivo social y religioso como “antinaturales”. En lo que concierne a la figura de la mujer, la escritora y activista feminista EMPAR PINEDA nos habla en su obra, una discriminación universal, la homosexualidad bajo el franquismo y la transición, de cómo “la invisibilidad social de las lesbianas era total”¹⁰. Durante la dictadura franquista, las parejas formadas por dos mujeres podían pasar más desapercibidas, al entenderse, según la moral conservadora de la época, que la figura de la mujer se caracterizaba principalmente por ser emocional, lo que permitía muestras de afecto entre ellas que entre dos hombres habrían sido inadmisibles o mal vistas. No obstante, al igual que la mayoría de las personas LGTBI, el desarrollo de sus derechos no solo estaba igualmente coartado, sino aun más, eran discriminadas tanto por su orientación sexual como por su condición de mujeres.

Como ya hemos puntualizado al comienzo de este apartado, la represión hacia las personas LGTBI ya existía por diferentes sectores de la sociedad, propiciada entre otros factores por los valores de la época. Sin embargo, no se elaborará una ley que afecte a los homosexuales de forma específica hasta 1954. El régimen franquista contará a partir de entonces con diferentes instrumentos legales cuyo objeto reside en la persecución y criminalización sistemática de personas homosexuales. Entre los diferentes instrumentos, encontramos dos normas de vital relevancia que es imprescindible destacar: La Ley de Vagos y Maleantes de 1933, reformada el 15 de julio de 1954 (fecha en la que se incluirán de forma expresa a los homosexuales en la norma) y la Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social, de 4 de agosto de 1970, la cual sustituye a la anterior ley mencionada. Las tensiones negativas entre los ciudadanos del Estado español crecen. Se convierte en una práctica habitual las denuncias acusando a vecinos, conocidos o incluso familiares de actos homosexuales. Esto conlleva que las personas con una identidad u

¹⁰ PETIT. J., y PINEDA. E.: *Movimiento de liberación de gays y lesbianas durante la transición española*, Madrid: EGALES S.L. pág. 175.

orientación distintas a la heterosexualidad se vean forzadas a vivir en el anonimato y la clandestinidad, hecho que hoy en día seguimos viendo a pesar de que no exista una represión legal institucionalizada.

Como podemos comprobar, se producirá una profunda cicatriz en las personas que pertenecen al colectivo LGTBI que a día de hoy sigue sin poder cerrarse, generando desconfianza en las personas de su entorno y en el propio sistema judicial. Con el paso de los años, a pesar de constituirse España como un referente para otros países en materia de derechos LGTBI, podemos seguir viendo casos de personas que esconden su identidad u orientación sexual en diferentes esferas de su vida, en el ámbito de la educación o en el ámbito profesional, del que hablaremos más adelante en este trabajo, e incluso en el ámbito familiar. Todo ello motivado por el miedo a las represalias, el acoso o las burlas que pudieran recibir por parte de su entorno. El gráfico 6 “Evolución de las normas vinculadas a los derechos LGTBI en España (2003-2015)”, nos muestra cómo el paso de los años trae consigo el final de la dictadura y el surgimiento de un estado de derecho donde, en mayor medida, de forma más consciente, se intenta combatir las desigualdades además de la creación de un entorno para y por el ciudadano donde el legislador se esfuerza por mantener el principio de inclusión de todos los individuos dentro de la sociedad española, independientemente de su expresión, identidad u orientación sexual. Impulsada por esta nueva corriente de cambio, la sociedad española será testigo de importantes hitos a nivel histórico. Ejemplo de ello será el primer matrimonio entre personas del mismo sexo en el territorio español celebrado el año 2005.

Este logra llevarse a cabo gracias a la Ley 13/2005, de 1 de julio, la cual fue el resultado de una larga lucha del movimiento LGTBI, permitiendo a parejas del mismo sexo contraer matrimonio en igualdad de derechos y obligaciones que las parejas heterosexuales. En un sentido similar, la Constitución española de 1978 será de igual relevancia para el desarrollo de los derechos de las personas LGTBI, con especial valía artículos como el 14, en el cual se establece la igualdad de todos los españoles ante la ley, “sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Pero este proceso de cambio parece haber perdido impulso a día de hoy. La ausencia a nivel estatal de una legislación más sólida en materia de derechos de las personas LGTBI provoca vacíos legales que cada Comunidad Autónoma intenta subsanar como le es posible, dentro de sus límites competenciales, materiales y personales. Comunidades como Madrid, Navarra, Aragón, Valencia, Barcelona, Andalucía, Murcia, Extremadura, Galicia y País Vasco cuentan con leyes que recogen los derechos de la totalidad del colectivo LGTBI o en su defecto de igualdad social o no discriminación. En el caso de comunidades como el País Vasco solo se recoge expresamente en sus normas de igualdad y no discriminación a las personas transgénero.

Por otra parte, Castilla la Mancha, Castilla-León, La Rioja, Asturias y Cantabria carecen de legislación propia que proteja los derechos del colectivo LGTBI. La falta de regulación

ha implicado que en ciertas comunidades supuestos tratamientos denominados “terapias de reconversión¹¹” no estén penados por ley.

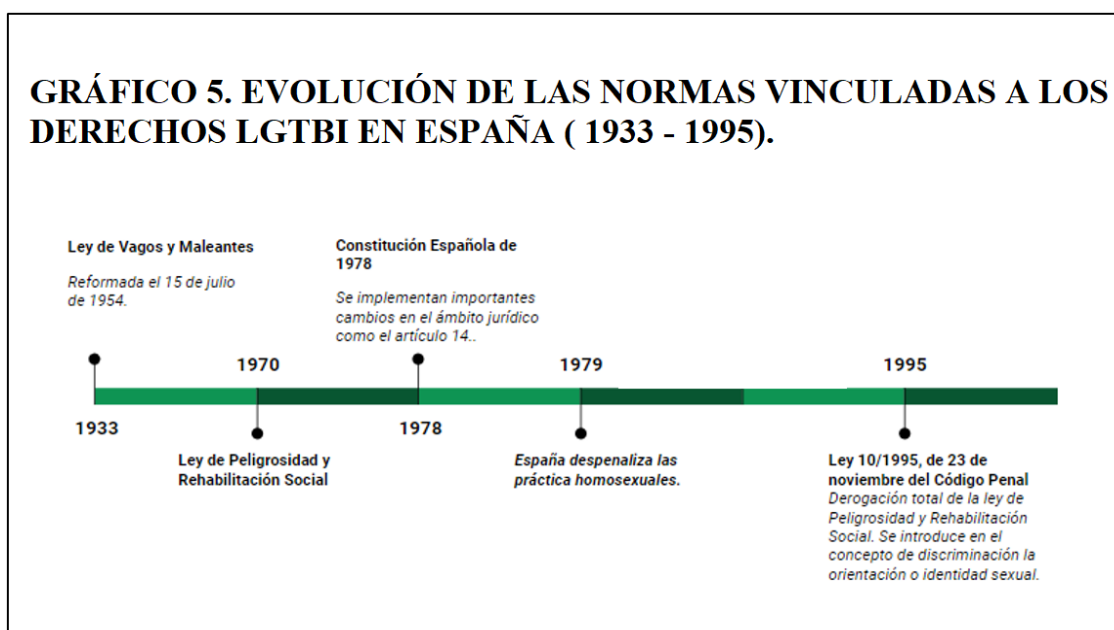


Gráfico 5. Evolución de las normas vinculadas a los derechos LGTBI en España (1933-1995) . Fuente: Elaboración propia a partir del estudio de las normas.

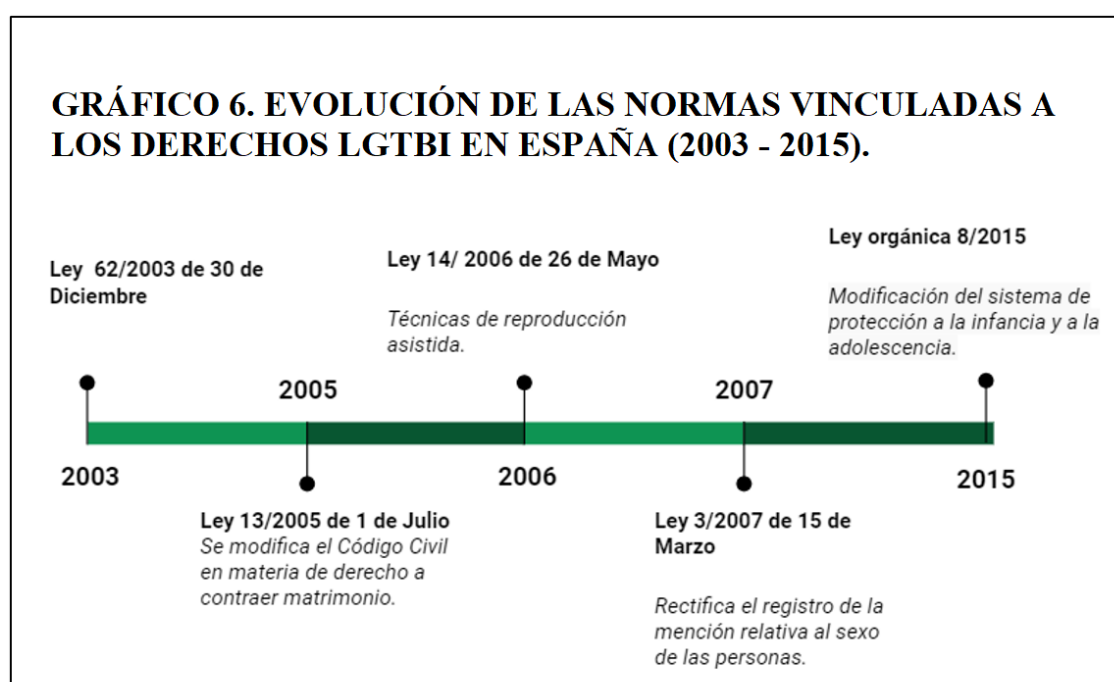


Gráfico 6. Evolución de las normas vinculadas a los derechos LGTBI en España (2003-2015). Fuente: Elaboración propia a partir del estudio de las normas.

¹¹ RUBÉN LÓPEZ, director del Observatorio Madrileño contra la LGTB fobia, ha declarado en numerosas ocasiones ante los medios que estas terapias de curación "son una práctica aberrante que pueden ser consideradas torturas psicológicas y que pueden llegar a inducir al suicidio a las personas que asisten con la esperanza de *volverse heteros*". "Impropias del siglo XXI en España y es vergonzante que partidos políticos como Vox estén a favor de que existan".

3.2.2 Ley de Vagos y Maleantes. Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social.

A pesar de que a día de hoy la Ley de Vagos y Maleantes y la Ley de Peligrosidad y Rehabilitación social se encuentran completamente derogadas, forman una pieza clave de estudio dentro del marco histórico de la legislación española, dado el impacto y las repercusiones que ambas ocasionaron en los derechos y libertades de aquellos ciudadanos que formaban parte del actualmente denominado colectivo LGTBI.

La Ley de Vagos y Maleantes de 4 de agosto, de 1933, se promulga durante el periodo de la II República. Esta hacía mención a cómo debía actuar la ley y las autoridades correspondientes frente a vagabundos, nómadas, rufianes y proxenetas, ebrios y toxicómanos habituales extranjeros que incumplieran una orden de expulsión del territorio nacional [...], entre otros elementos considerados perjudiciales para el orden correcto de la sociedad. Tras la instauración del régimen franquista, las autoridades de la época se encuentran ante el dilema de cómo poder procesar penalmente a homosexuales que no han cometido ningún delito regulado en el código penal como escándalo público, abusos deshonestos, corrupción de menores o hubieran sido descubiertos in fraganti... Como consecuencia, el 15 de julio de 1954 se reforma la Ley de Vagos y Maleantes, incluyendo en los artículos 2 y 6 de forma expresa a los homosexuales como podemos observar a continuación en los presentes artículos del siguiente tenor literal:

- **Art. 2, segundo:** Los homosexuales, rufianes y proxenetas.
- **Art.6, veinte:** A los homosexuales, rufianes y proxenetas, a los mendigos profesionales y a los que vivan de la mendicidad ajena, exploten menores de edad, enfermos mentales o lisiados, se les aplicarán, para que las cumplan todas sucesivamente, las medidas siguientes:
 - A) Internado en un establecimiento de trabajo o colonia agrícola. Los homosexuales sometidos a esta medida de seguridad deberán ser internados en Instituciones especiales, y, en todo caso, con absoluta separación de los demás.
 - B) Prohibición de residir en determinado lugar o territorio y obligación de declarar su domicilio.
 - C) Sumisión a la vigilancia de los delegados.

Es por este motivo que no será hasta el año 1954, es decir hasta la reforma de la Ley de Vagos y Maleantes, que podamos encontrar dentro del ordenamiento jurídico español una ley que afecte de forma directa y expresa a las personas homosexuales. A partir de este momento la persecución hacia el colectivo LGTBI por parte de la Guardia Civil, el Cuerpo de Policía y la sociedad en su conjunto, se irá incrementando exponencialmente. El internamiento en las diferentes Instituciones especiales para homosexuales procesados tendría una duración máxima de tres años. Durante este periodo se someterán a diferentes

“tratamientos”, como ya mencionamos en el punto 3.2.1 del presente trabajo. Es importante hacer referencia a que una vez detenidos se les abría un expediente que los marcaría de por vida, mediante el cual la administración franquista seguía sus movimientos y actividad dentro de la sociedad en todo momento, privándoles de derechos primordiales como la intimidad o la libre circulación.

Por Orden del Ministerio de Justicia la ley de Vagos y maleantes de 15 de julio de 1954 fue sustituida por la Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social de 4 de agosto de 1970. En el preámbulo, apartado noveno dispone que “ la nueva ley se preocupa de la creación de nuevos establecimientos especializados donde se cumplan las medidas de seguridad, ampliando los de la anterior legislación con los nuevos de reeducación para quienes realicen actos de homosexualidad, ejerzan la prostitución, y para los menores, así como los de preservación para enfermos mentales: establecimientos que, dotados del personal idóneo necesario, garantizarán la reforma y rehabilitación social del peligroso ...”.

En la mención de sus objetivos concluye diciendo que “estos son los fines que persigue la ley, no limitados a una pragmática defensa de la sociedad, sino con los propósitos ambiciosos de servir por los medios más eficaces a la plena reintegración de los hombres y mujeres que, voluntariamente o no, hayan podido quedar marginados de una vida ordenada y normal”. En este sentido es importante tener en consideración dos aspectos que la ley deja claros:

1º. Se entiende que la vida de una persona homosexual no es normal ni ordenada.

2º. Estamos ante un cambio importante respecto a la anterior ley de Vagos y Maleantes. Ya no se castiga a la persona homosexual sino los actos homosexuales, que requieren habitualidad. Este último matiz es consecuencia de factores de cambio social dados durante los años sesenta y setenta en la sociedad española, factores entre los que destacan el auge del turismo extranjero en España que introduce nuevas costumbres y culturas, la incipiente liberación de la mujer, o el movimiento LGTB en Estados Unidos¹²...

En el art. 1 de la Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social se establece: “Quedan sometidos a las prescripciones de la presente Ley los mayores de 16 años que se encuentren comprendidos en los artículos segundo, tercero y cuarto”. El art. 1 se complementa con el art. 2, párrafo 3: “los que realicen actos de homosexualidad”, y párrafo 4, “los que ejerzan habitualmente la prostitución”. Como podemos comprobar, ambos artículos incluyen a homosexuales, pero también se verán afectados, de forma indirecta, las personas transexuales y travestis.

La presente ley equipara a un mismo nivel los actos de homosexualidad y la prostitución habitual, imponiendo en ambos supuestos las mismas medidas de seguridad, tal y como podemos comprobar en su art. 6, párrafo tercero: “a los que realicen actos de homosexualidad y a las que habitualmente ejerzan la prostitución se les impondrán para su cumplimiento sucesivo, las siguientes medidas:

¹² El movimiento de liberación LGTB lucha por la causa de personas con una orientación sexual que difiere de la heterosexualidad. Formalmente el movimiento comenzó el año 1969 en la ciudad de Nueva York. Sin embargo, varias organizaciones y activistas dan los primeros pasos desde finales del siglo XIX, como en el caso de España en el que existieron organizaciones ilegales que de forma casi clandestina ayudaban a este colectivo.

- a. Internamiento en un establecimiento de reeducación.
- b. Prohibición de residir en el lugar o territorio que se designe o de visita ciertos lugares o establecimientos públicos, y sumisión a la vigilancia de los delegados”.

La principal diferencia entre las medidas de seguridad de la Ley de Vagos y Maleantes y la Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social reside en que la segunda trata de justificar el internamiento de las personas homosexuales como un medio necesario y vital para “curar, rehabilitar y regenerar socialmente a los sujetos peligrosos”. Pero además de ser condenados, los homosexuales también eran acusados de escándalo público, delito establecido en el artículo 431 del CP: “El que de cualquier modo ofendiere el pudor o las buenas costumbres con hecho de grave escándalo o trascendencia incurrirá en la pena de arresto mayor, multa de 5.000 a 25.000 pesetas e inhabilitación especial”, importe que a día de hoy equivaldría a una sanción de 30 a 150 euros.

Mientras la LPRS estuvo vigente en el ordenamiento jurídico español sufrió varias modificaciones. Entre aquellas modificaciones que supusieron un cambio importante para la sociedad y los derechos de las personas LGTBI, encontramos el Decreto – Ley de 11 de enero de 1979, llevado a cabo cuatro años después de la muerte de Franco. Este decreto significó la eliminación de varios artículos de la LPRS, entre ellos aquel que hacía mención a los actos de homosexualidad. En ese mismo año se excluyó la homosexualidad de la LPRS, derogando aquellos artículos que la incluían como peligro social y un año después se legalizó la homosexualidad.

Resulta esclarecedor cómo la liberación del colectivo LGTBI no fue inmediata tras la muerte del dictador, ni en los años de la transición, ni al ser proclamada la democracia tras la Constitución de 1978.

3.2.3 La Constitución Española de 1978.

Cuando hablamos de una mejora real de los derechos de las personas LGTBI en el ordenamiento jurídico español, es de vital importancia hacer mención a la Constitución Española de 1978. En concreto, artículos de la misma como el 14 que establece la igualdad de todos los españoles ante la ley, “sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Es en esta parte final del art. 14 de la Constitución Española, la que versa diciendo “otra condición o circunstancia personal o social”, donde podemos incluir la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, el desarrollo sexual o el grupo familiar como circunstancias por las que no puede tener lugar discriminación alguna. Es decir, a pesar de que el artículo 14 no hace mención de forma expresa a estos términos, en concreto a la orientación sexual, así lo reconoce la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, completando el contenido de dicho artículo mediante la Sentencia 176/2008, de 22 de diciembre, la cual reconoce que “no existe ningún motivo para excluir circunstancias personales como la identidad de género, de la cobertura que proporciona la cláusula de prohibición de la discriminación del artículo 14 de la Constitución”.

Dentro de la Constitución Española de 1978 podemos encontrar otros artículos cuyo fin es promover una sociedad más cohesionada e integradora en materia de tolerancia y discriminación frente a las personas LGTBI, entre otros colectivos vulnerables dentro de la sociedad. Por una parte, cabe citar el artículo 9.2, que establece el deber de los poderes públicos de “promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivos”. Y por otra, el artículo 10 de la Constitución establece la inviolabilidad de la dignidad de la persona, de sus derechos y del libre desarrollo de la personalidad.

Pero lo que supuso un avance trascendental en su momento, a día de hoy parece insuficiente. Las personas LGTBI y los organismos que luchan por una igualdad real y efectiva dentro de la sociedad española consideran que, a pesar de las normas aprobadas, estamos frente a una coyuntura en la que la implementación real de estos artículos se ha visto paralizada o es insuficiente en muchas de las Comunidades autónomas del territorio español. Siguen existiendo prejuicios dentro de sectores de la sociedad más conservadores que dificultan que puedan llevarse a cabo nuevas medidas de integración en las diferentes esferas que constituyen la vida del ciudadano como el trabajo o la educación.

Entre las críticas a los artículos de la Constitución española de 1978, destacan las siguientes:

- **Artículo 9:** A pesar de que corresponde a los poderes públicos promover que la libertad e igualdad del individuo sea real y efectiva, las políticas para garantizar la igualdad real de las personas LGTBI sigue dependiendo de la ideología dominante en cada administración. Esto da a lugar a enfrentamientos políticos que no benefician al ciudadano, además de una clara disparidad entre las Comunidades autónomas. Dado que, en vez de primar la cooperación entre administraciones públicas en un mismo frente común, podemos encontrar Comunidades más desarrolladas que otras en materia de leyes LGTBI.
- **Artículo 10:** Sigue sin poderse hacer efectiva la dignidad de la persona y el libre desarrollo de la personalidad que se establece en este artículo. A día de hoy siguen existiendo casos de insultos, vejaciones y agresiones en sectores de la sociedad que siguen discriminando de forma directa e indirecta a las personas que pertenecen al colectivo LGTBI. Así lo demuestra el informe del Ministerio de justicia relativo a delitos de odio motivado por la orientación sexual del individuo afectado.
- **Artículo 27:** A tenor de este artículo, “la educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales”. No obstante, la sociedad ha podido ser testigo en los últimos años de preocupantes casos de suicidios de menores motivados por el acoso y la inexistencia de un plan educativo real que eduque a los más jóvenes en conceptos como la diversidad sexual y de género, vulnerando el interés superior del menor a desarrollar su personalidad individual, repercutiendo en su formación y por ende en su puesto de trabajo futuro.
- **Artículo 35:** El presente artículo establece que “todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus

necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”. A pesar de que la diversidad sexual u orientación de género no se incluye en el concepto de discriminación por razón de sexo, esta sigue siendo a día de hoy un factor clave de discriminación en el ámbito del empleo, tanto a nivel público como privado, perjudicando como veremos más adelante en el trabajo a las personas que forman parte del colectivo LGTBI.

3.2.4 Ley 10/1995, de 23 de noviembre del Código Penal y la Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, introduce en su concepto de discriminación la orientación o identidad sexual. A su vez incluye a esta como una de las circunstancias agravantes de los delitos. Esto lo podemos ver reflejado en el título VIII de la ley, Delitos contra la libertad e indemnidad sexuales Capítulo I, De las agresiones sexuales, en los correspondientes artículos que se exponen a continuación con el siguiente contenido literal:

Artículo 178. El que atentare contra la libertad sexual de otra persona, utilizando violencia o intimidación, será castigado como responsable de agresión sexual con la pena de prisión de uno a cinco años.

Artículo 179. Cuando la agresión sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras vías, el responsable será castigado como reo de violación con la pena de prisión de seis a 12 años.

Artículo 180. 1. Las anteriores conductas serán castigadas con las penas de prisión de cinco a diez años para las agresiones del artículo 178, y de doce a quince años para las del artículo 179, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- 1.^a Cuando la violencia o intimidación ejercidas revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio.
- 2.^a Cuando los hechos se cometan por la actuación conjunta de dos o más personas.
- 3.^a Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o situación, salvo lo dispuesto en el artículo 183.
- 4.^a Cuando, para la ejecución del delito, el responsable se haya prevalido de una relación de superioridad o parentesco, por ser ascendiente, descendiente o hermano, por naturaleza o adopción, o afines, con la víctima.
- 5.^a Cuando el autor haga uso de armas u otros medios igualmente peligrosos, susceptibles de producir la muerte o alguna de las lesiones previstas en los artículos 149 y 150 de este

Código, sin perjuicio de la pena que pudiera corresponder por la muerte o lesiones causadas.

2. Si concurrieren dos o más de las anteriores circunstancias, las penas previstas en este artículo se impondrán en su mitad superior.

En un sentido similar a la ley anterior surgen otras normas. La ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social persigue la aplicación real y efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación, haciendo mención específica a la discriminación motivada por la orientación sexual de las personas. En su capítulo III, Medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato, sección 1. Disposiciones Generales, artículo 27, establece el objeto de la misma y su ámbito de aplicación, exponiendo que el principal objetivo es “establecer medidas para la aplicación real y efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación, en particular de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, en los términos que en cada una de sus secciones se establece”. En el apartado 2 de este artículo se especifica que “este capítulo será de aplicación a todas las personas, tanto en el sector público como en el sector privado”. En el artículo 28, apartado a, de la ley, podemos comprobar que efectivamente en la correspondiente definición de igualdad de trato se recoge la orientación sexual del individuo:

Artículo 28. Definiciones. 1. A los efectos de este capítulo se entenderá por: a) Principio de igualdad de trato: la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona [...].

3.2.5 Ley 13/2005, de 1 de junio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio.

La Ley 13/2005, de 1 de julio, supuso uno de los avances en materia de leyes LGTBI más importantes en los últimos años. La ley equipara los requisitos para contraer matrimonio de las personas del mismo sexo, estableciendo la igualdad de derechos y obligaciones frente a las parejas heterosexuales. El reconocimiento de este derecho a las personas LGTBI situó a España como tercer país del mundo en legalizar el matrimonio igualitario, solo por detrás de los Países Bajos y Bélgica. La diferencia con estos reside en que España, por su parte, se constituye como el primer país del mundo en legalizar el matrimonio entre personas del mismo sexo de forma plena, dado que en los Países Bajos y Bélgica dichos matrimonios seguían encontrando restricciones en comparación a los matrimonios formados por un hombre y una mujer heterosexuales. En el primer caso, los Países Bajos solo permitían la adopción de niños o niñas de nacionalidad holandesa, y en el caso de Bélgica no se permitía de facto la adopción por parte de parejas homosexuales casadas. Muchos expertos señalan que la ley es el resultado de la lucha del movimiento LGTBI dentro del territorio español y a nivel internacional, cuyo objeto principal reside en acabar con todo tipo de discriminación directa o indirecta dentro del ordenamiento jurídico. Como hemos podido comprobar en apartados anteriores, dado que la homosexualidad comienza siendo considerada como una conducta que vulnera la cohesión y el buen funcionamiento de la sociedad española, las personas LGTBI quedan excluidas en un primer momento de la regulación básica que efectúan las normas en materia de

familia, relaciones conyugales o la adopción, es por este motivo que la aprobación de la Ley 13/2005 constituye un punto de inflexión que marcará un antes y un después en especial en el ámbito del derecho civil familiar.

Las palabras de la profesora Raquel OSBORNE, reafirman esta postura, al asegurarnos estar frente a “una de las leyes más avanzadas del mundo en la medida en que equipara al cien por cien los matrimonios y la maternidad y paternidad de personas homosexuales y personas heterosexuales”, siempre teniendo en cuenta que solo tres décadas atrás aun existían leyes represivas y discriminatorias “que se cumplían porque iban unidas a las actitudes enraizadas de profunda intolerancia hacia la diferencia/disidencia respecto a la heterónoma”¹³

3.2.6 Ley 14/2006 de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida.

Solo un año después de la anterior ley 13/2005 del 1 de julio, que como ya hemos mencionado supone un hito a nivel español e internacional, se publica la Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida, siguiendo así con el impulso de la lucha LGTBI de crear un Estado español más inclusivo y libre de toda discriminación. Dicha ley permite a la madre no biológica reconocer legalmente como hijos a los niños y niñas nacidas en el matrimonio entre dos mujeres. Este hecho supone un importante avance en la igualdad de las parejas de mujeres lesbianas y bisexuales. A pesar de ello es importante tener en cuenta que dicha norma es incompleta dado que siguen existiendo matices de discriminación, ya que una pareja del mismo sexo requiere estar casado para poder reconocer a sus hijos, mientras que una pareja formada por un hombre y una mujer no requiere de forma obligatoria hacer uso de la figura del matrimonio para poder reconocer legalmente a sus hijas e hijos que nazcan fuera de este, o dentro de una unidad familiar constituida por la unión de hecho de ambos progenitores.

En concreto podemos comprobar cómo la norma incluye los distintos supuestos de orientación sexual en su Capítulo I, Disposiciones generales, artículo 6.1, Usuarios de las técnicas, del siguiente tenor literal: “Toda mujer mayor de 18 años y con plena capacidad de obrar podrá ser receptora o usuaria de las técnicas reguladas en esta Ley, siempre que haya prestado su consentimiento escrito a su utilización de manera libre, consciente y expresa. La mujer podrá ser usuaria o receptora de las técnicas reguladas en esta Ley con independencia de su estado civil y orientación sexual [...]”.

3.2.7 Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.

La Ley 3/2007, tiene por objeto regular los requisitos necesarios para acceder al cambio de la inscripción relativa al sexo de una persona en el Registro Civil, cuando dicha inscripción no se corresponde con su verdadera identidad de género. También contempla aspectos como el cambio del nombre propio para que este no resultase discordante con el sexo reclamado. Esta ley se manifiesta como la respuesta del legislador en especial a la realidad de las personas transexuales, en la que se prima que puedan llevar a cabo el libre

¹³ ALVENTOSA DEL RÍO, J. (2008). *Discriminación por orientación sexual e identidad de género en el derecho español*. Madrid: Ministerio de Trabajo y asuntos sociales. pág. 180.

desarrollo de la personalidad y la dignidad cuya identidad de género no se corresponde con el sexo con el que inicialmente fueron inscritos al nacer. La exposición de motivos de la Ley 3/2007 continúa estableciendo que “dicho cambio de identidad habrá de acreditarse debidamente, y la rectificación registral se llevará a cabo de acuerdo con la regulación de los expedientes gubernativos del Registro Civil. Mediante esta Ley España se suma a aquellos países de nuestro entorno que cuentan con una legislación específica que da cobertura y seguridad jurídica a la necesidad de la persona transexual, adecuadamente diagnosticada”.

El artículo 1, de la ley nos responde a qué tipo de personas y qué condiciones deben reunir para acceder al cambio de inscripción relativa al sexo en el Registro Civil o la modificación del nombre propio. En su apartado uno, del siguiente contenido literal, se establece: “Toda persona de nacionalidad española, mayor de edad y con capacidad suficiente para ello, podrá solicitar la rectificación de la mención registral del sexo. La rectificación del sexo conllevará el cambio del nombre propio de la persona, a efectos de que no resulte discordante con su sexo registral”.

La controversia que plantea la ley se presenta en especial en cuanto a los requisitos para acordar la rectificación. El artículo 4 establece que “la rectificación registral de la mención del sexo se acordará una vez que la persona solicitante acredite:

a) Que le ha sido diagnosticada disforia de género¹⁴. La acreditación del cumplimiento de este requisito se realizará mediante informe de médico o psicólogo clínico, colegiados en España o cuyos títulos hayan sido reconocidos u homologados en España, y que deberá hacer referencia:

1. A la existencia de disonancia entre el sexo morfológico o género fisiológico inicialmente inscrito y la identidad de género sentida por el solicitante o sexo psicosocial, así como la estabilidad y persistencia de esta disonancia.
2. A la ausencia de trastornos de personalidad que pudieran influir, de forma determinante, en la existencia de la disonancia reseñada en el punto anterior.

b) Que ha sido tratada médicamente durante al menos dos años para acomodar sus características físicas a las correspondientes al sexo reclamado. La acreditación del cumplimiento de este requisito se efectuará mediante informe del médico colegiado bajo cuya dirección se haya realizado el tratamiento o, en su defecto, mediante informe de un médico forense especializado”.

Un aspecto importante a tomar en consideración es el que plantea la STC. 99/ 2019, de 18 de julio, Cuestión de inconstitucionalidad nº 1595/2016. En ella se declara la inconstitucionalidad del artículo 1.1 de la Ley 3/2007, de 15 de marzo, únicamente en la medida que incluye en el ámbito subjetivo de la prohibición a los menores de edad con suficiente madurez y que se encuentren en una “situación estable de transexualidad”. Es decir, frente a la norma que solo contempla a las personas mayores de edad, el Tribunal Constitucional avala que los menores transexuales también puedan solicitar el cambio de

¹⁴ La disforia de género, también conocido como trastorno de identidad de género, describe una discordancia entre la identidad de género y el sexo físico o asignado al nacer, con el que las personas afectadas no se identifican ni sienten como propio, y que les causa un malestar significativo.

sexo ante al Registro Civil. El Tribunal Constitucional entiende que, en caso de impedir este procedimiento a los menores de edad con suficiente madurez, en una situación de transexualidad estable, se estaría vulnerando el interés superior del menor, en especial el principio de desarrollo de la personalidad del art. 10.1 CE.

El cambio de la inscripción relativa al sexo de una persona en el Registro Civil o el nombre propio, también supone un inconveniente para las personas transexuales a la hora de buscar empleo. En especial cuando se les requiere los correspondientes documentos de identidad y estos no están actualizados en concordancia con su aspecto físico o identidad personal. Uno de los obstáculos de las personas transexuales para poder lograr el cambio de sexo o nombre frente al Registro Civil es el diagnóstico psiquiátrico de disforia de género. Dicho diagnóstico es obligatorio si se quiere acceder a tratamientos hormonales, cirugías de reasignación o modificación del sexo en el registro civil. A día de hoy colectivos LGTBI y activistas siguen luchando para que se excluya dicha prueba psiquiátrica. Sus principales argumentos se fundamentan en que sigue tratándose la transexualidad como una enfermedad. Prueba de ello es que en la llamada coloquialmente como “biblia de la psiquiatría”, el manual de enfermedades mentales elaborado por la Asociación Estadounidense de Psiquiatría, se elimina la transexualidad de la categoría de trastornos sexuales en su edición publicada el año 2012, para simplemente renombrarla con otro nombre en una categoría distinta.

Llegados a esta punto nos encontramos con el siguiente conflicto, según las publicaciones del autor MAS GRAU “ la tipificación de la transexualidad como un trastorno mental ha servido de fundamento para que el coste de la terapia de modificación corporal (basada en el tratamiento hormonal y las cirugías de reasignación sexual) sea asumido total o parcialmente por las aseguradoras privadas o por algunos sistemas sanitarios públicos, entre los que se encuentran los de algunas comunidades autónomas españolas¹⁵”.

En el supuesto de descatalogar la transexualidad como una patología, tendría que decidirse si sería imperativo que la normativa española justificara la subvención de dichos tratamientos en otros principios o derechos fundamentales, o si por el contrario el individuo tendría que hacerse cargo del coste económico de los diferentes tratamientos a los que precisa someterse.

3.2.8 Ley orgánica 8/2015 de 22 de Julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia.

A partir de la anterior ley expuesta, a nivel estatal, no se aprobaron leyes que realmente impliquen un avance en la eliminación de la discriminación tanto en la normativa vigente como dentro de los diferentes ámbitos de nuestra sociedad, quedando el desarrollo de las normas LGTBI principalmente en manos de las Comunidades autónomas. La ley orgánica 8/2015, de 22 de julio, es una de las pocas normas relevantes en materia de derechos LGTBI relativamente actuales. Protege un aspecto de especial importancia para el desarrollo del individuo como es la infancia, al establecer que “a efectos de la interpretación y aplicación en cada caso del interés superior del menor, se tendrá en

¹⁵ MAS GRAU, J. (2017). “Del transexualismo a la disforia de género en el DSM. Cambios terminológicos, misma esencia patologizante”. *Revista Internacional de Sociología RIS*, nº 12, pág. 1.

cuenta, como criterio general, la preservación de su orientación e identidad sexuales, así como la no discriminación del mismo por estas o cualesquiera otras condiciones, garantizando el desarrollo armónico de su personalidad”.

3.3 Desarrollo de las normas LGTBI en las CCAA

Como podemos observar en el **Mapa 3**, Desarrollo de las normas LGTBI en las CCAA, doce de las Comunidades del territorio español cuentan, a día de hoy, con legislación propia en materia de derechos LGTBI (algunas más completas exponen inclusive la intencionalidad de erradicar la discriminación por orientación sexual o identidad de género, dentro del ámbito territorial que les compete). Este hecho deja de manifiesto que únicamente cinco de las diecisiete CCAA que conforman el territorio español, no disponen en su ordenamiento jurídico de legislación propia en materia de derechos LGTBI, quedando sujetas únicamente a las normas estatales que hemos estudiado en apartados anteriores de este trabajo. Las Comunidades autónomas que carecen de legislación propia son: Asturias, La Rioja, Cantabria, Castilla y León, Castilla-La Mancha¹⁶, Ceuta y Melilla.



Mapa 3. Desarrollo de las Normas LGTBI en las CCAA. Fuente: Elaboración propia.

Es de vital importancia comprobar si existe correlación entre las CCAA que carecen de legislación propia en materia de derechos LGTBI y el número de casos registrados por el Ministerio del interior en materia de delitos de odio por orientación o identidad sexual. De esta forma podremos discernir si existe un nexo entre la carencia de la legislación propia de la Comunidad autónoma y la indefensión en las distintas esferas de la vida del ciudadano que forma parte de la comunidad LGTBI.

¹⁶ CCAA como Castilla - La Mancha, que carecen de legislación LGTBI propia, preparan ya sus propias leyes. En palabras de la consejera igualdad Blanca Fernández, “aunque en materia LGTBI se ha avanzado eso no quiere decir que no queden todavía asignaturas pendientes”.

Como podemos comprobar en el **Gráfico 7** (Delitos de odio por orientación o identidad sexual, por Comunidades autónomas), paradójicamente aquellas Comunidades que en el **Mapa 3** nos aparecen en rojo, es decir no disponen de legislación propia, cuentan con muy pocos casos registrados de delitos de odio motivados por la orientación o identidad sexual; sin embargo comunidades como el País Vasco o Navarra, que sí disponen de legislación propia, cuentan con posiciones más elevadas en el gráfico, justo por detrás de Melilla donde encontramos el mayor número de denuncias en esta materia (en esta última si concuerda la falta de regulación propia y el número de denuncias; sin embargo Ceuta, que tampoco dispone de regulación propia, no registra ningún caso). Son numerosas las cuestiones que este hecho nos sugieren: el desarrollo de la legislación propia en las Comunidades puede haberse dado como consecuencia a la reacción del sistema jurídico para intentar prevenir el número de delitos que ocurren. Quizás existen Comunidades cuya sociedad reúna una serie de características concretas que facilitan la aceptación de las personas LGTBI en diferentes sectores como el empleo o la educación, por ende no es necesario el desarrollo de legislación propia ya que no existe una necesidad o un problema a resolver, puede que realmente existan más casos pero estos no son denunciados ante las autoridades competentes...

La única certeza que podemos extrapolar de este corto análisis comparativo, entre el **Mapa 3** y el **Gráfico 7**, es que la existencia de normas LGTBI no es suficiente para eliminar los casos de delitos de odio por orientación o identidad sexual que suceden dentro del territorio de las CCAA. Por lo cual el problema a abordar no solo depende de las normas desarrolladas por el legislador, sino que además implica un fuerte componente social. En palabras de autoras como de la Rosa RODRÍGUEZ e HERNÁNDEZ de la Peña “está bastante claro que la existencia de una legislación no implica generalmente el mismo eco en el ámbito social, lo que puede seguir construyendo una idea de que la diversidad LGTBI, las identidades y las distintas expresiones de género que no responden a la expectativa mayoritaria siguen siendo un elemento de discriminación discursiva, actitudinal y relacional, sobre todo en el ámbito del empleo¹⁷”.

DELITOS DE ODIOS POR ORIENTACIÓN O IDENTIDAD SEXUAL, POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

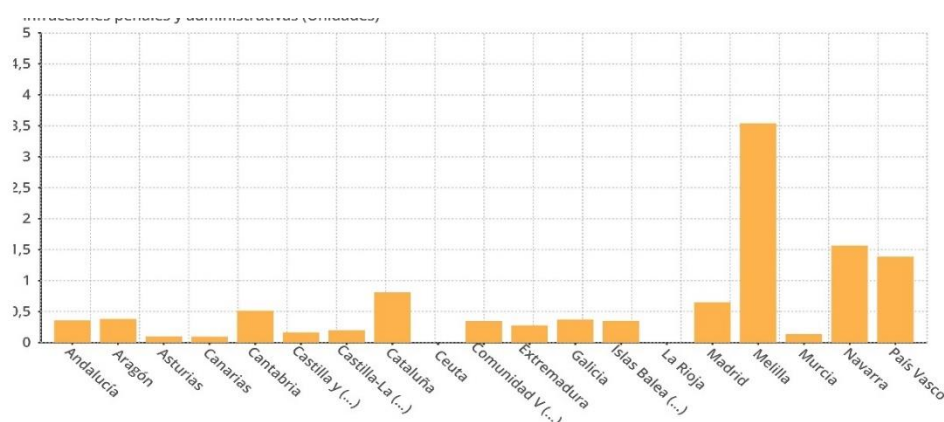


Gráfico 7. Delitos de odio por orientación o identidad sexual, por Comunidades Autónomas. Fuente: Ministerio del Interior.

¹⁷ DE LA ROSA RODRÍGUEZ, B. y HERNANDEZ DE LA PEÑA, I. (2019). *Análisis de la legislación vigente en materia LGTBI*. Madrid: Federación de Enseñanza de CCOO, pág. 8.

Dada la extensión del tema, en los siguientes puntos únicamente analizaremos aquellas normas elaboradas por las Comunidades autónomas más recientes y completas en materia de derechos de las personas LGTBI. No obstante, en la **Tabla 2** podemos conocer de forma sintetizada las normas vigentes más destacadas, elaboradas en cada Comunidad autónoma.

Es importante tener en consideración que existen Comunidades que, a pesar de haber elaborado su propia legislación, realmente disponen de normas incompletas en ciertos aspectos clave. Las principales carencias que podemos observar residen en sus definiciones estigmatizadoras y patologizantes¹⁸, por ejemplo: aquellas que hacen mención a las personas transexuales. En muchas normas elaboradas por la propia Comunidad autónoma se sigue requiriendo el diagnóstico médico o psicológico de un profesional colegiado para que la persona transexual pueda acogerse a la ley que protege sus derechos y por ende ser identificado como transexual frente a cualquier administración pública. Es el caso de normas como la **Ley 8/2014, de 28 de octubre**, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Canarias o la **Ley 14/2012, de 28 de junio**, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales del País Vasco.

Es decir, dado que se precisa de un diagnóstico, como podría ser el de disforia de género, tal y como se especifica en la ley estatal, una persona transexual no podría regular su situación hasta someterse a las pertinentes pruebas médicas, psiquiátricas o psicológicas, hecho que no solo vulnera sus derechos, autodeterminación, dignidad y libertad como individuo, sino que además puede ser largo y tedioso dado el complicado procedimiento burocrático actual dedicado a esta gestión. Ergo, en cualquier caso, en el transcurso del proceso hasta que se acredita su condición de persona transexual, frente a la administración, la persona queda desprotegida sin poder acogerse a las normas que su comunidad desarrolla para la no discriminación por motivo de identidad o expresión de género, así como el reconocimiento de sus derechos. Esta situación de irregularidad provoca conflictos en el día a día de las personas trans, tanto en el ámbito profesional como en el personal, en el que claramente se ven discriminados al no poder desarrollar libremente su identidad personal.

Únicamente siete de las doce Comunidades autónomas que han elaborado una legislación propia, en materia de derechos LGTBI, han abordado la casuística expuesta en el problema anteriormente mencionado, estableciendo de forma expresa que las personas transexuales, transgénero e intersexuales deben poder acogerse a lo establecido por las presentes normas sin precisar de un diagnóstico psiquiátrico, psicológico, ni tratamiento médico, siendo más completas e integradoras que la misma ley estatal. Es el caso de

¹⁸ “La definición que se contempla en varias normas comunitarias acerca de las personas transexuales es estigmatizadora y patologizante, pues precisan de un informe de medicina o psicología colegiada para considerarse persona transexual, y de ese modo aplicársele la presente Ley”: DE LA ROSA RODRIGUEZ, B. y HERNÁNDEZ DE LA PEÑA, I. (2019) *Análisis de la legislación vigente en materia LGTBI*. Madrid: Federación de Enseñanza de CCOO, pág. 29.

Comunidades autónomas como Valencia, Madrid, Cataluña, Andalucía, Navarra, Aragón y Murcia.

TABLA 2. PRINCIPALES NORMAS LGTBI POR CCAA.

ANDALUCÍA	NAVARRA
<p>Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía.</p> <p>Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía.</p>	<p>Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI</p>
ARAGÓN	VALENCIA
<p>Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón.</p> <p>Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón.</p>	<p>Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI.</p>
CANARIAS	EXTREMADURA
<p>Ley 8/2014, de 28 de octubre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.</p>	<p>Ley 12/2015, de 8 de abril, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Extremadura.</p>
CATALUÑA	GALICIA
<p>Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia.</p>	<p>Ley 2/2014, de 14 de abril, por la igualdad de trato y la no discriminación de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales en Galicia.</p>
MADRID	ISLAS BALEARES
<p>Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid.</p> <p>Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra LGTBI fobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid.</p>	<p>Ley 8/2016, de 30 de mayo, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales y para erradicar la LGTBI*fobia.</p>
PAÍS VASCO	MURCIA
<p>Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.</p>	<p>Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.</p>
NAVARRA	
Ley Foral 8/2017, de 19 de junio , para la igualdad social de las personas LGTBI.	

Tabla 2. Principales normas LGTBI por CCAA. Fuente: elaboración propia.

Dado que el tema central del trabajo reside en la situación del colectivo LGTBI en el sistema laboral español, tanto en el sector público como privado, en los siguientes puntos se hará especial mención a aquellos artículos destinados a regular el ámbito laboral. No obstante, es importante tener en consideración que las últimas políticas LGTBI desarrolladas por las Comunidades autónomas, comparten una serie de ámbitos donde las normas elaboradas por el legislador intentan incidir en la eliminación de la discriminación del colectivo y la efectividad de la igualdad, así como en los derechos y oportunidades. Para la consecución de dichos objetivos, la norma no se limita a regular en exclusiva el ámbito laboral, identificando varios ámbitos que demandan una regulación jurídica:

1. Ámbito social.
2. Ámbito de la salud.
3. Ámbito de la educación.
4. Ámbito de trabajo.
5. Ámbito familiar, la infancia y la adolescencia.
6. Ámbito de la juventud y las personas mayores.
7. Ámbito cultural.
8. Ámbito de los medios de comunicación.
9. Ámbito de la cooperación internacional al desarrollo.
10. Ámbito de la Administración pública.

Otras normas autonómicas como la **Ley Foral 8/2017, de 19 de junio**, para la igualdad social de las personas LGTBI de Navarra o la **Ley 3/2016, de 22 de julio**, de Protección Integral contra LGTBI fobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid¹⁹, incluyen un campo de regulación adicional al hacer mención al ámbito policial.

3.3.1 Comunidad Valenciana.

- Objeto:

La ley valenciana **23/2018, de 29 de noviembre**, de igualdad de las personas LGTBI establece en su título I, disposiciones generales, principios generales coordinación y participación. El objeto de la misma en su artículo 1, presenta el siguiente contenido literal: “Reconocer el derecho de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales a la igualdad y la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar”, así como la creación de “principios y medidas destinadas a garantizar en toda su plenitud la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI [...] la prevención, corrección y erradicación de cualquier discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar, con independencia de su subjetividad individual o percepción colectiva”.

¹⁹ Podemos encontrar casos como el de la Comunidad de Madrid, en la que se dispone de dos normas LGTBI complementarias, por ejemplo: mientras que la ley madrileña 2/2016 carece de normas para la elaboración de un protocolo contra la LGTBI fobia, la ley 3/2016, elaborada por esta misma comunidad, se dedica en exclusiva a la elaboración de protocolos contra la LGTBI fobia.

- **Ámbito de aplicación:**

En su artículo 3 establece que “será de aplicación, en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana, a cualquier persona física o jurídica, pública o privada, independientemente de la situación administrativa o personal en la que se encuentre”. Esto incluye a la Generalitat, las entidades locales, e entidades de derecho público o privado dependientes de las primeras, tal y como se concreta en el punto dos del presente artículo.

Dentro del Capítulo I podemos encontrar relevantes avances en la problemática de las terapias de aversión, descritas en apartado de las normas estatales. En el artículo 7 se prohíbe de forma expresa la “práctica de métodos, programas y terapias de aversión, conversión o contra condicionamiento destinadas a modificar la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de las personas”. De esta forma, la comunidad Valenciana se constituye como un espacio más seguro para las personas que pertenecen al colectivo LGTBI.

- **Organismos:**

El apoyo institucional es clave para que la ley **23/2018, de 29 de noviembre**, de igualdad de las personas LGTBI pueda lograr la consecución de sus objetivos. Así se recoge en el artículo 8, punto uno, el cual establece que la Generalitat tendrá un papel clave dentro de la sociedad valenciana en materia de implementación de “medidas oportunas, con carácter integral, para contribuir a la atención y visibilidad de las personas LGTBI en todo el territorio de la Comunidad autónoma. Para ello, apoyará y promoverá las campañas y acciones necesarias para transmitir a la ciudadanía el valor positivo de la diversidad sexual, familiar y de género, incidiendo en los sectores de población especialmente discriminados. Así mismo, promoverá la plena inclusión, en condiciones de igualdad y no discriminación, de las personas LGTBI y sus familiares”.

Dada la complejidad de la ley, también se constituyen organismos públicos específicos cuyas funciones residen en el fomento y la regulación de las políticas LGTBI dentro del territorio de la Comunidad valenciana. En este sentido el artículo 10 expone:

1. Se crea el Consejo Valenciano LGTBI como un órgano de participación ciudadana en materia de derechos y libertades de las personas LGTBI y como un órgano consultivo adscrito a la Conselleria con competencias en materia LGTBI
2. El Consejo Valenciano LGTBI aprobará y velará por el desarrollo y seguimiento de la Estrategia valenciana para la igualdad LGTBI.

- **Ámbito Laboral:**

En lo concerniente al ámbito del empleo, es necesario acudir al Capítulo IV dónde destacan por su vital importancia los artículos 26 y 27, del siguiente contenido literal:

Artículo 26. Integración del derecho a la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI. 1. La conselleria competente en materia de empleo debe tener en cuenta, en sus políticas, el derecho de las personas a no ser discriminadas por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar. 2. Las empresas deben respetar la igualdad de trato, de condiciones y de oportunidades

de las personas LGTBI. Por esta razón, deben adoptar medidas dirigidas a garantizar su acceso al trabajo en condiciones de igualdad, por mérito y capacidad, y evitar cualquier tipo de discriminación 3. El Consell impulsará medidas para fomentar la igualdad y la no discriminación de personas LGTBI, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.

Artículo 27. Políticas de fomento de la igualdad y no discriminación en el empleo.

1. La Generalitat llevará a cabo políticas de empleo que garanticen el ejercicio del derecho al trabajo para las personas LGTBI.

Este último artículo abarca una temática controvertida, dado que es precisamente la falta de políticas específicas de fomento de la igualdad y discriminación en el empleo en todo el territorio español lo que demandan organismos como la Federación estatal de lesbianas, gais y transexuales, argumentando que es “imperativo la elaboración de un plan concreto y no solo la existencia de una intencionalidad”.

En lo que respecta a la contratación pública, el Capítulo XII, sobre medidas en el ámbito administrativo, **artículo 44**, establece que “las guías de inclusión de las cláusulas sociales en la contratación administrativa incluirán medidas destinadas a la igualdad en atención a la orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar”.

3.3.2 Comunidad de Andalucía.

- Objeto:

La ley **8/2017, de 28 de diciembre**, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía, en su título preliminar, disposiciones generales, **artículo 1**, punto uno y dos, dispone: “La presente ley tiene por objeto garantizar los derechos y la igualdad de trato por razón de orientación sexual, identidad sexual e identidad de género de las personas homosexuales, bisexuales, transexuales, transgénero y/o intersexuales (LGTBI), y de sus familiares, en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Establece y regula los medios y las medidas para hacer efectivo el derecho a la igualdad, dignidad e intimidad, independientemente de la orientación sexual, identidad de género o sexo registral presente o pasado, y a la no discriminación por razón de orientación sexual, de identidad o expresión de género, en los ámbitos tanto públicos como privados, en particular, en las esferas civil, laboral, social, sanitaria, educativa, económica y cultural [...]”

- Ámbito de aplicación:

En lo concerniente a su ámbito de aplicación el artículo 2 especifica que “la presente ley será de aplicación a la Administración de la Comunidad Autónoma de Andalucía, a las entidades locales de Andalucía y a las entidades de derecho público o privado vinculadas o dependientes de las mismas, sin perjuicio de lo establecido por la legislación en materia de extranjería, los tratados internacionales aplicables y el resto de la legislación vigente”.

En el mismo sentido que la ley valenciana, la Comunidad autónoma de Andalucía prohíbe terminantemente dentro de su territorio cualquier supuesta terapia de reconversión destinada a “corregir” la orientación o identidad sexual. Así queda regulado en su artículo 6, el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, punto uno, dos y cuatro:

1. [...] Ninguna persona podrá ser presionada, coaccionada u obligada a ocultar, suprimir o negar su orientación sexual e identidad de género, así como a someterse a tratamientos hormonales, quirúrgicos, psiquiátricos o de cualquier otro tipo con la finalidad de modificar su identidad u orientación sexual.

2. No se usarán terapias aversivas o cualquier otro procedimiento que suponga un intento de conversión, anulación o supresión de la orientación sexual o de la identidad de género auto percibida.

4. Ninguna persona podrá ser requerida, en ningún ámbito de la vida, a someterse a pruebas o exámenes para determinar su orientación sexual e identidad o expresión de género y de cuyo resultado pretenda determinarse su acceso al empleo, a prestaciones o a cualquier otro derecho, ya sea en el ámbito público o privado.

En este aspecto, la ley **8/2017, de 28 de diciembre**, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares, desarrolla de una forma más extensa y clara la prohibición de la practicas aversivas que otras normas similares.

- Órganos:

Se crea el Consejo Andaluz LGTBI, adscrito a la Consejería competente en materia LGTBI, como órgano participativo y consultivo en materia de derechos y políticas públicas del colectivo LGTBI y contra la LGTBI fobia. Así se dispone en el artículo 11, punto uno, Capítulo I, Planificación y organización administrativa.

El Consejo Andaluz LGTBI colaborará de forma expresa con las medidas de apoyo y protección en el ámbito social recogidas en el Capítulo III, ámbito social, artículo 18, “La Comunidad Autónoma llevará a cabo medidas activas de prevención de la discriminación, promoción de la inclusión social y la visibilidad de las personas LGTBI y de las familias homoparentales que se encuentren en situación o riesgo de vulnerabilidad o exclusión social, tales como menores, jóvenes, personas mayores, personas con discapacidad o personas en situación de dependencia, así como medidas de apoyo a las víctimas de la discriminación”.

- Ámbito laboral:

Dentro del Capítulo III, Ámbito social, se incluye aquellos artículos que hacen mención a la regulación del empleo en materia de derechos LGTBI. Entre estos artículos destaca el artículo 33 que, de forma detallada, como se expone a continuación, establece las medidas para la no discriminación en el ámbito laboral.

Artículo 33.

1. Ninguna persona podrá ser objeto de discriminación alguna en el acceso al mercado de trabajo por su orientación sexual e identidad de género.

2. La Administración autonómica llevará a cabo políticas de empleo que garanticen el ejercicio del derecho al trabajo para las personas LGTBI.

En el punto 3 del presente artículo se numeran las diferentes medidas para poder lograr la consecución de sus objetivos:

a) La promoción y defensa de la igualdad de trato en el acceso al empleo o una vez empleadas.

b) Promover en el ámbito de la formación el respeto de los derechos de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

c) Desarrollar estrategias para la inserción laboral de las personas transexuales y transgénero, conforme a lo establecido en la Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía.

d) La prevención, corrección y eliminación de toda forma de discriminación por diversidad sexo genérica, en materia de acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo.

e) Información y divulgación sobre derechos y normativa.

f) Control del cumplimiento efectivo de los derechos laborales y de prevención de riesgos laborales de los colectivos de LGTBI por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

g) Incorporar, en las convocatorias de ayudas y subvenciones de fomento del empleo, criterios de igualdad de oportunidades.

h) Incorporar, en las convocatorias de ayudas para la conciliación de la vida laboral y familiar, cláusulas que contemplen la heterogeneidad del hecho familiar.

i) El impulso, a través de los agentes sociales, de la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas de promoción, prevención de riesgos laborales, eliminación y corrección de toda forma de discriminación por causa de orientación sexual, identidad sexual y de género.

j) Incorporar, a través de los agentes sociales en el ámbito de la negociación colectiva, medidas específicas de prevención de la LGTBI fobia en el ámbito laboral, todo ello en el marco de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

k) El impulso para la elaboración, con carácter voluntario, de planes de igualdad y no discriminación que incluyan expresamente a las personas LGTBI, en especial en las pequeñas y medianas empresas.

Para finalizar, concreta en su punto cuatro que “En ningún caso podrán denegarse ayudas, subvenciones o prestaciones dirigidas a la inserción laboral o al emprendimiento basadas en motivos de orientación sexual e identidad de género”.

3.3.3 Comunidad Foral de Navarra.

- Objeto:

El objeto de la Ley **Foral 8/2017, de 19 de junio**, para la igualdad social de las personas LGTBI se recoge dentro de su título preliminar, disposiciones generales, artículo 1: “La presente ley foral tiene por objeto establecer y regular los principios, medios y medidas para garantizar plenamente la igualdad real y efectiva y los derechos de las personas LGTBI, mediante la prevención, la corrección y la eliminación de toda discriminación por razón de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género, en los ámbitos, tanto públicos como privados, sobre los que el Gobierno de Navarra y las entidades locales tienen competencia”.

- Ámbito de aplicación:

Dado que estamos hablando de legislación propia de la Comunidad, el artículo 3 establece que el ámbito de aplicación y garantía de cumplimiento se aplicará “en el ámbito de la Comunidad Foral, a cualquier persona, física o jurídica, de derecho público o privado, independientemente de la situación administrativa o personal en la que se encuentre”. Llegados a este punto podemos comprobar que la mayoría de estas normas, a pesar de estar avanzadas en materia de derechos LGTBI, encuentran su principal limitación en el territorio, originando una legislación dispar entre Comunidades, en vez de presentar un frente normativo sólido y unido en una materia tan importante para la seguridad y el desarrollo individual de los ciudadanos.

- Organismos:

Al igual que en los ejemplos de leyes LGTBI anteriores de Valencia y Andalucía, la Comunidad autónoma de Navarra también precisa de organismos específicos destinados a la gestión y el fomento de las políticas LGTBI entre otras tareas de especial importancia. El artículo 8, punto uno y dos, habla de la creación de “un órgano específico en materia de igualdad LGTBI en el seno del organismo competente en materia de igualdad, con autonomía, entidad y recursos suficientes para desarrollar y ejecutar las políticas y medidas recogidas en esta ley foral, así como para la planificación y coordinación de las mismas en el ámbito interdepartamental e interinstitucional. [...] Desde dicho consejo se buscará fomentar la igualdad de derechos, las libertades y el reconocimiento social del colectivo LGTBI”.

En el Título II, políticas públicas para promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI, Capítulo I, el artículo 11 nos habla del compromiso de las Administraciones Públicas de Navarra de cara a “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”.

- **Ámbito laboral:**

Lo concerniente al ámbito laboral de la presente ley se recoge en el Capítulo VI, medidas en el ámbito laboral, artículo 31, integración del derecho a la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI. En este artículo se exponen los siguientes puntos de especial importancia:

1. El departamento competente en materia de trabajo del Gobierno de Navarra debe tener en cuenta, en sus políticas, 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. Por esta razón, deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral. Estas medidas deben ser objeto de negociación y, en su caso, deben acordarse con las y los representantes legales de las y los trabajadores.
3. El impulso, a través de los agentes sociales, de la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación por causa de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género.
4. El Gobierno de Navarra debe impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad y no discriminación, mediante las medidas de fomento pertinentes, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, que deben incluir el apoyo técnico necesario.

4. EL ENTORNO LABORAL DE LAS PERSONAS LGTBI.

Elementos de la vida particular de un individuo como el empleo o la ocupación son imprescindibles para lograr un sano desarrollo personal. No obstante, este no solo se constituye como pieza clave del desarrollo individual del ciudadano. Dentro de las competencias del marco jurídico, la regulación correcta del empleo es decisiva si el Estado persigue la consecución de diferentes objetivos como: la igualdad de oportunidades para todos los colectivos, la participación plena de los ciudadanos en la vida social, cultural y económica... Es por ello que una regulación positiva que fomente la inclusión de los miembros del colectivo LGTBI en los diferentes sectores del ámbito laboral español es esencial para lograr no solo la erradicación en gran medida de la discriminación, en todas sus formas, por orientación sexual o identidad de género, sino que también es vital para fomentar y desarrollar el tejido empresarial, competitivo y económico de la sociedad en cuestión, tal y como defenderemos más adelante.

Como pudimos ver en el anterior apartado, muchas Comunidades Autónomas españolas se han dado cuenta ya de este hecho. Han empezado a regular el ámbito del empleo con el propósito de crear espacios más seguros donde los trabajadores sean reconocidos por sus competencias u logros y no apartados únicamente por su orientación sexual o identidad de género.

En los siguientes epígrafes analizaremos las diferentes formas en que se puede manifestar la discriminación hacia el colectivo LGTBI en el puesto de trabajo, así como los perjuicios que pueden sufrir las personas LGTBI al revelar su orientación sexual o identidad de género, tales como la negación de promociones dentro de la entidad, entrevistas de trabajo coartadas por criterios de selección homofóbicos y transfóbicos o incluso despidos²⁰. Hablaremos de los grupos dentro del colectivo LGTBI más vulnerables (como es el caso de las personas trans), el papel de los sindicatos frente a los delitos de odio por identidad u orientación sexual, entre otras cuestiones destacables vinculadas con la normativa LGTBI de las Comunidades Autónomas, dado que la regulación autonómica resulta más integradora y completa que la legislación estatal, vigente en los últimos años y sin llevar a cabo reformas o cambios significativos.

²⁰ Ejemplos de sentencias del Tribunal Supremo y Constitucional en que se despide al trabajador por su orientación sexual o identidad de género:

- STS 5418/2002 de 17 de julio de 2002.
- STS 5716/2007 de 25 de junio de 2007.
- STS 3854/2011 de 16 de junio de 2011.
- STC 41/2006 de 13 de febrero de 2016.

4.1 La naturalización de la discriminación LGTBI en el trabajo.

La encuesta del FRA²¹ refleja que solo un 16% de la población española LGTBI declara haberse sentido discriminada. En este sentido, España se constituye como el séptimo país de los 28 pertenecientes a la UE con menos casos de discriminación por orientación o identidad sexual. Este porcentaje contrasta con los datos obtenidos por organismos nacionales como la FELGTB y el COGAM²², los cuales hablan de un 31, 23% de discriminación hacia el colectivo LGTBI dentro del territorio español, duplicando casi la cifra que ofrece el FRA en su estudio. No obstante, a pesar de que los datos internacionales y estatales no coincidan, es evidente la evolución positiva de la sociedad española en comparación con la discriminación y persecución sufrida por el colectivo LGTBI en el pasado. Esta evolución ha facilitado que la diversidad de género e identidad sexual sea más visible en diferentes entornos socioculturales, incluido el ámbito laboral.

Como hemos podido apreciar en los diferentes estudios y en la normativa examinada en apartados anteriores, la sociedad española se encuentra más que predisposta y concienciada para un verdadero cambio en el ámbito laboral, la construcción de espacios seguros y respetuosos con las minorías, facilitado por una reforma de la normativa. Es de vital importancia tener en cuenta que el espacio laboral se describe por los individuos LGTBI encuestados como entornos más seguros que otros espacios sociales. Este indicador da a entender que no se vive una discriminación a nivel generalizado en el espacio laboral dentro del territorio español. En el gráfico 8 “Lugares dónde se ha sufrido discriminación”, podemos comprobar que aquellos entornos donde se sufren más casos son los centros educativos y los establecimientos públicos.

GRÁFICO 8. LUGARES DONDE SE HA SUFRIDO DISCRIMINACIÓN

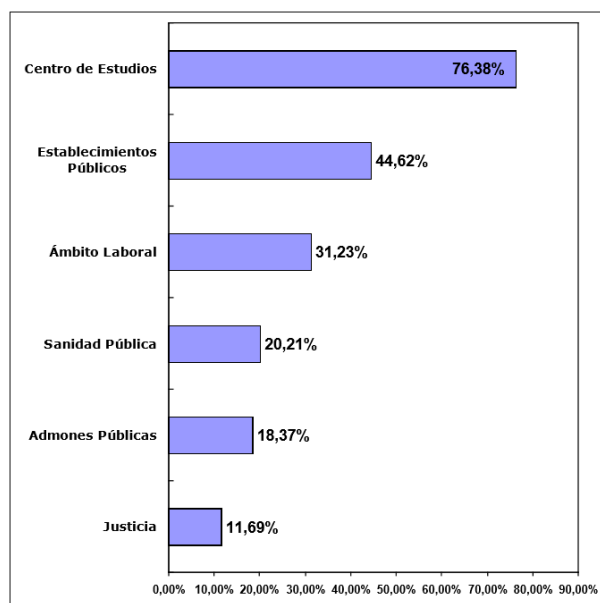


Gráfico 8. Lugares donde se ha sufrido discriminación. Fuente: Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España. Pag 36.

²¹ FRA (European Union Agency for Fundamental Rights).

²² COGAM: Colectivo de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales de Madrid. ONG que lucha para erradicar la discriminación por razones de identidad de género y orientación sexual, declarada de utilidad pública en el Boletín Oficial del Estado.

A pesar de los logros obtenidos y los aspectos positivos, muchos organismos e individuos siguen afirmando y demostrando la existencia de situaciones hostiles que vulneran la integridad y los derechos de las personas LGTBI en el puesto de trabajo, dejando patente que a pesar de los avances aún no se ha logrado la normalización efectiva de las personas LGTBI en muchos sectores del ámbito laboral.

El hecho más preocupante es la no existencia de una definición amplia del concepto de “discriminación” entre las personas del colectivo LGTBI; es decir, estas tienden a relacionar la discriminación con casos reducidos que conllevan una mayor gravedad, como entrevistas de trabajo sesgadas, el mobbing, despidos improcedentes, la negativa de promoción dentro de la estructura de la empresa o la no concesión de un puesto por falta de correspondencia entre la expresión de género y la identidad de género que aparece en su documento de identidad. Sin embargo, prácticas reiteradas como bromas o comentarios mal intencionados, igualmente discriminatorios e intolerables dentro de los espacios de trabajo, son hechos interiorizados por las personas LGTBI como “la normalidad del día a día”: bromas sobre la homosexualidad, uso de lenguaje homofóbico como maricón o mariquita, comentarios sutiles dirigidos a las personas LGTBI, etc.

En la tabla 3, “Ocultamiento y Exposición en el empleo”, podemos apreciar de forma sintetizada las dos opciones que puede tomar una persona LGTBI dentro de su puesto de trabajo (ocultamiento y exposición²³), así como los distintos inconvenientes que pueden surgir en función de si se encuentra en un entorno seguro u hostil. Como podemos apreciar, en el caso de recurrir al ocultamiento de su orientación sexual las personas LGTBI se ven forzadas al control máximo de la información personal que comparten dentro de la entidad²⁴.

La no posibilidad de desarrollar libremente su identidad personal y la alienación dentro de los grupos de trabajo, al no poder relacionarse libremente con sus compañeros, les atribuye una imagen fría y distante. El conjunto de estos factores desemboca en un malestar psicológico del trabajador que le impide desarrollar con eficiencia sus competencias dentro de su puesto de trabajo, hecho que no solo perjudica al trabajador, sino también a los resultados de la entidad. A su vez el ocultamiento es una barrera de cara a acceder a servicios de salud o conciliación familiar provistos por el empleo, ya que muchos trabajadores y trabajadoras LGTBI temen ser descubiertos al cumplimentar los correspondientes documentos de solicitud, manifestando en estos que su expresión,

²³ En la obra de GRIFFIN P. (1992). “From hiding out to coming out: Empowering lesbian and gay educators”. *Journal of Homosexuality*. vol. 22, issue 3-4, pages 167-196, propone cuatro estrategias a la hora de manejar la información en el puesto de trabajo. Las dos principales en las que se oculta la información personal son:

- **Passing:** Estrategia de ocultamiento total en la cual la persona se hace pasar por heterosexual, mediante una actuación deliberada.
- **Covering:** En este método de ocultamiento la persona no finge ser heterosexual, pero evita proporcionar información personal que pueda revelar su orientación sexual.

²⁴ En muchos casos el control de la información personal trasciende al mundo digital, dónde también es preciso ocultarse de compañeros en las redes sociales. Esto implica una mayor carga negativa a nivel psicológico para el individuo.

identidad o unidad familiar no corresponden con los criterios convencionales heteronormativos.

En el lado derecho de la tabla vemos que las bromas o comentarios se suelen entender por el pensamiento colectivo como “sutil” o “normal”, mientras que insultos, mobbing y despidos se vinculan más con el concepto de discriminación preestablecido, creando entornos hostiles para el trabajador.

TABLA 3. OCULTAMIENTO Y EXPOSICIÓN EN EL EMPLEO

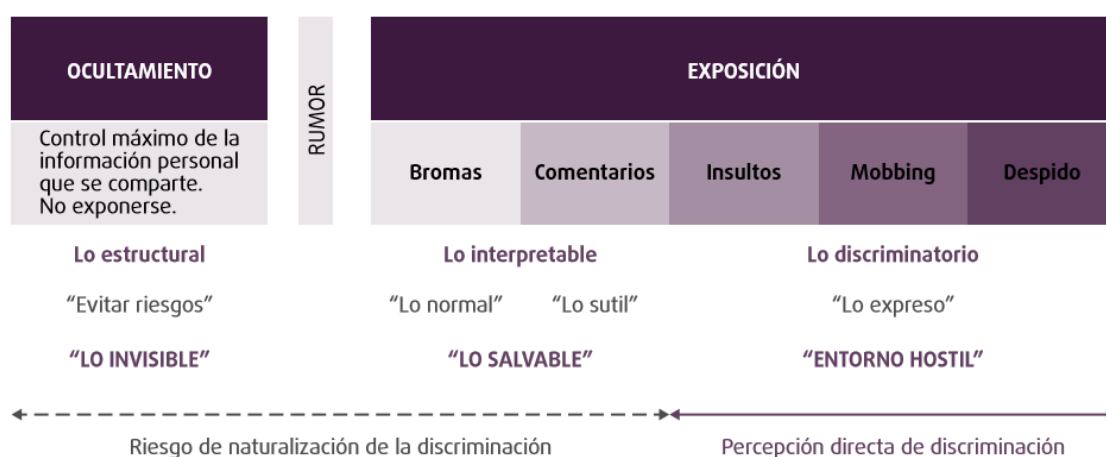


Tabla. 3 “Ocultamiento y exposición en el empleo”. Fuente: *Las personas LGBT, En el ámbito del empleo en España: Hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género.* Pag 35.

Como se ha dicho “la discriminación se debe a la presencia de perfiles homofóbicos. Hay un 4-6% de individuos que reconocen se sentirían incómodos al trabajar con personas LGTBI²⁵”. Aunque se trata de un pequeño porcentaje en comparación con la población española que se muestra tolerante y concienciada, los espacios laborales suelen ser espacios reducidos donde la presencia de un pequeño porcentaje de individuos homofóbicos es más que suficiente para que exista el riesgo de sufrir situaciones de discriminación. Esta controversia aclara de forma manifiesta que a pesar de que estadísticamente la mayor parte de la sociedad española acepta al colectivo LGTBI, en el ámbito laboral la influencia de unos pocos es suficiente para desvirtuar el proceso de cambio hacia un tejido social más inclusivo e integrador. Es decir, a la hora de la verdad pocas son las personas que toman la iniciativa para denunciar los casos de discriminación sufridos o de los que han sido testigos.

Así pues “de forma notoria, los discursos de los participantes apuntan a la existencia de un desajuste entre el grado de respeto y reconocimiento que se percibe se ha alcanzado en lo social, y la situación en el día a día que muchos de ellos viven en sus entornos

²⁵ GABRIEL, C. (2017). *Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género.* Madrid: Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades, pág. 22.

laborales²⁶”. Este hecho se origina como consecuencia de diferentes factores: grupos de homófobos, individuos con un bajo nivel cultural, posiciones conservadoras vinculadas con la religión, espacios rurales marcados por un estilo de vida más tradicional...

En definitiva, este desajuste entre el grado de respeto y reconocimiento que se percibe alcanzado en lo social y las situaciones vividas por las personas del colectivo LGTBI, perpetúa el ocultamiento de la expresión en público de la orientación sexual o identidad de género por el miedo a sufrir circunstancias de discriminación o represalias por parte de su entorno. En suma “en este sentido, la discriminación adquiere la forma de una autocensura. Pero, además, y sobre todo, estructural dado que se refiere también a la invisibilización de este hecho y su normalización²⁷”.

A causa de la indicada invisibilización y discriminación estructural, que el mundo laboral español no ha evolucionado tanto como se podría imaginar si solo tuviésemos en cuenta los datos más optimistas. Así resulta esencial un mayor control en las empresas para poder asegurar que cualquier persona pueda acceder a un empleo independientemente de su raza, identidad, orientación sexual, etc. Para ello se aconseja la implantación de buenas praxis dentro de las entidades privadas como podrían ser:

- Formación entre los empleados sobre temas de discriminación LGTBI.
- Monitorizar las entrevistas de trabajo para garantizar la integridad del entrevistado.
- Control de plantillas para evaluar la representación de los diferentes colectivos.
- Implantación de políticas favorables a la diversidad como parte de un marco general para promover la igualdad y la diversidad.
- Diálogo entre el gobierno y las organizaciones de empleadores/as y de trabajadores/as para lograr los objetivos de la OIT relativos a la promoción de oportunidades de trabajo.
- Desarrollar canales de denuncia dentro de la entidad como herramienta para detener o evitar la discriminación.
- Instrucción y participación de los superiores en las políticas de diversidad.

Cabe señalar que las entrevistas de trabajo son el primer obstáculo. En estas las personas LGTBI se ven forzadas a establecer sus propias estrategias basadas en el ocultamiento premeditado y planificado, cuyo objeto principal es evitar las cuestiones más personales. A pesar de ello no siempre es sencillo ocultar dicha información sin revelar por accidente algún detalle que pueda suponer un factor de discriminación para el entrevistador. También existen personas que optan por la sinceridad. No obstante, independientemente de la estrategia adoptada siempre permanece el riesgo de que el trabajador termine preguntándose, en el caso de no ser seleccionado, si realmente no cumplía con el perfil

²⁶ GABRIEL, C. (2017). *Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*. Madrid: Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades, pág. 24.

²⁷ GABRIEL, C. (2017). *Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*. Madrid: Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades, pág. 24.

que demandaba el puesto o si por el contrario el entrevistador, al darse cuenta de su orientación sexual o identidad de género, ha decidido que no era apto.

Este hecho está estrechamente relacionado con la idea errónea de que los trabajadores y trabajadoras LGTBI suelen ser encasillados como aptos para ciertos sectores laborales y no aptos para otros. Pero no es una cuestión de aptitud profesional sino de migración: los trabajadores LGTBI, ante el miedo a ser discriminados, suelen buscar entornos laborales más amigables dónde se puedan sentir valorados exclusivamente por sus competencias y la labor que llevan a cabo, lo cual conduce a la creación de sectores del empleo más inclusivos que otros, con plantillas más diversas.

En la tabla 4, “Reacción de los trabajadores LGTBI ante entornos laborales no seguros”, vemos las distintas medidas que suelen llevar a cabo las personas LGTBI al encontrarse en entornos laborales hostiles, en función de si el trabajo es precario o estable y la cualificación profesional del individuo.

TABLA 4. REACCIÓN DE LOS TRABAJADORES LGTBI ANTE ENTORNOS LABORALES NO SEGUROS

	Individuos cualificados	Individuos no cualificados
Puesto de trabajo precario de corta duración	Abandono del puesto de trabajo	Incertidumbre ante el abandono del puesto de trabajo
Puesto de trabajo estable de larga duración	Incertidumbre ante el abandono del puesto de trabajo	Negativa a abandonar el puesto de trabajo

Tabla. 4 “Reacción de los trabajadores LGTBI ante entornos laborales no seguros”. Fuente: elaboración propia.

Como podemos apreciar, en el caso de los individuos cualificados, independientemente de las características del puesto de trabajo, tienden a abandonar en mayor medida los entornos laborales en los que no se sienten seguros, siempre apoyados por el hecho de que podrán encontrar con mayor facilidad que aquellos individuos no cualificados nuevos puestos de trabajo en otros sectores. Sin embargo, en los puestos de trabajo de larga duración, más estables, la decisión suele ser más complicada ante la incertidumbre de poder encontrar un puesto de trabajo que les pueda ofrecer las mismas prestaciones económicas. Los individuos no cualificados se ven en una tesitura más desfavorable. Aquellos que desempeñan su labor en puestos de trabajo precarios de corta duración suelen preferir aguantar dado que es un corto periodo, por el hecho de que económicamente no están en la mejor de las situaciones. Aun así son muchas más las personas no cualificadas que deciden abandonar un puesto de trabajo precario, para huir de ambientes de acoso, que aquellas personas no cualificadas que consiguen un puesto estable de larga duración, dado que son conscientes de que con su perfil laboral les será muy complicado encontrar un puesto similar hoy en día.

Es por ello que muchas personas LGTBI terminan optando por abandonar el empleo por cuenta ajena, apoyándose en la seguridad que les brinda el trabajo independiente por cuenta propia, donde ellos son sus propios jefes.

4.2 Las personas trans en el mercado laboral.

El avance positivo de la legislación hacia entornos más inclusivos e igualitarios para todos los colectivos, parece haber dejado de lado a las personas trans, que a pesar de haber mejorado su situación respecto a décadas pasadas se les sigue reconociendo como los más discriminados dentro del colectivo LGTBI, en especial si nos referimos a las mujeres trans.

Como se expuso en el apartado anterior, el espacio laboral en el territorio español no se califica como un ámbito de especial riesgo hacia las personas LGTBI. Sin embargo, ello no significa que no existan casos de discriminación en los que la orientación sexual o la identidad de género puedan suponer un factor de desventaja en los diferentes puestos de trabajo, procesos de selección o promoción. Es en estas situaciones donde las personas trans se encuentran en una peor coyuntura, siendo los más vulnerables frente a la LGTBI fobia y la transfobia, sufriendo los casos de discriminación más graves, insultos, acoso laboral o despidos. En esta tesitura resulta preocupante el poco conocimiento de los trabajadores a la hora de enfrentar estas situaciones. Es insuficiente que las empresas dispongan de protocolos para evitar situaciones de acoso laboral, si no se difunden entre la plantilla los conocimientos necesarios para que estos planes puedan ponerse en marcha y ser realmente efectivos.

Un factor fundamental en la discriminación de las personas trans en el ámbito laboral, y en especial la dificultad para encontrar empleos más inclusivos o tolerantes frente a la diversidad de identidad sexual o expresión de género, es el sistema educativo, principal condicionante del grado de formación del individuo y por ende de las posibilidades de empleabilidad que este pueda alcanzar en un futuro.

Según sostiene la doctrina, “con frecuencia, cuando un chico o una chica en edad escolar no responden con sus comportamientos, preferencias, sentimientos, identificaciones personales o apariencia física a las expectativas de género que se han depositado sobre él o ella en función de su sexo de nacimiento, surgen procesos de discriminación y exclusión (que calificamos de trans – fóbicos) en diferentes formas e intensidades, así como respuestas también diversas de violencia²⁸”. La principal causa de esta discriminación es la significativa escasez de información sobre cuestiones de transexualidad y transgenerismo en los centros escolares. En el gráfico 9, “Temas tratados en clase”,

²⁸ PICHARDO GALÁN J. (2015). “*Diversidad sexual y convivencia: una oportunidad educativa*”. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, pág. 98.

podemos observar que la diversidad familiar o la transexualidad siguen siendo poco impartidos en los espacios docentes del territorio español. El principal obstáculo, en muchos casos, son las mismas familias que consideran estos temas como tabú o inapropiados para sus hijos. Ante la negativa de los padres las directivas de la mayoría de centros suelen adoptar posiciones conservadoras evitando la confrontación con los progenitores. El ocultamiento de estos temas empeora cuando hablamos de colegios concertados o católicos²⁹.

La tendencia a evitar el conflicto y la poca formación del personal docente en temas LGTBI provoca la indefensión de aquellos alumnos que muestran una orientación sexual o identidad de género distinta a lo heteronormativo. A pesar de contar con los mismos derechos que cualquier otro alumno, se ven expuestos a situaciones de discriminación o violencia por parte de compañeros, sobre todo en la educación secundaria, donde suceden los casos más graves de acoso. Sin tutores que les puedan orientar y sometidos a un gran estrés psicológico en una etapa tan importante de sus vidas, muchos alumnos LGTBI seguirán soportando las consecuencias de su precaria etapa lectiva cuando accedan a un puesto de trabajo, reproduciendo los mismos miedos e inseguridades frente a compañeros y superiores.

GRÁFICO 9. TEMAS TRATADOS EN CLASE (%)

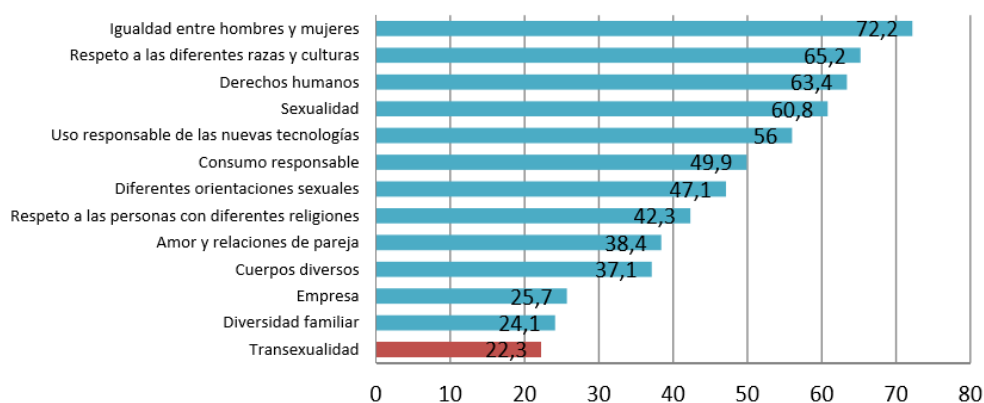


Gráfico 9. Temas tratados en clase. Fuente: DIVERSIDAD SEXUAL Y CONVIVENCIA: UNA OPORTUNIDAD EDUCATIVA. pág. 115.

²⁹ La FELGTB (Federación Estatal de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales) señala: “la mayor parte de la población LGTBI no es visible en su puesto de trabajo. Además, expone el incremento de la dificultad para salir del armario en sectores con valores más conservadores como es el caso de colegios católicos”. En el ámbito de la docencia “más allá de una necesidad personal, muchos se lo toman como una apuesta pedagógica y aplican a rajatabla el tradicional lema feminista "lo personal es político".

GRÁFICO 10. ¿EN QUÉ MEDIDAS HAS PENSADO PARA EVITAR LAS SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN?

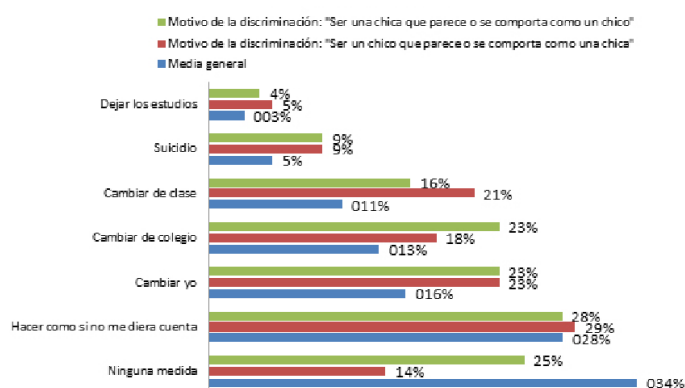


Gráfico 10. ¿En qué medidas has pensado para evitar las situaciones de discriminación? Fuente: Diversidad sexual y convivencia: una oportunidad educativa, pág. 113.

Ante esta clara situación de discriminación, en el gráfico 10, “¿En qué medidas has pensado para evitar las situaciones de discriminación?”, un 4% de las chicas que parecen o se comportan como un chico y un 5% de chicos que parecen o se comportan como una chica, víctimas en sus centros escolares de la homofobia y la transfobia, optan por abandonar los estudios. Esto supone un gran obstáculo a la hora de cambiar de empleo en futuro, en el supuesto de verse involucrados en una situación de discriminación laboral. También destaca en este gráfico el alto porcentaje en el que no se llega a tomar ninguna medida respecto al acoso³⁰, o en el que inclusive es el mismo estudiante acosado el responsable de tener que cambiar de centro. El peor de los datos lo encontramos en la frecuencia de ideaciones suicidas que en términos generales asciende al 5% entre la población de estudiantes LGTBI.

Para evitar este tipo de discriminación resulta imprescindible desarrollar normas que puedan realmente ayudar a los alumnos víctimas de la discriminación por razón de identidad sexual o expresión de género, evitando la redacción ambigua de derechos en los que no se especifica las medidas concretas para alcanzar tales objetivos. Dentro del territorio español, Comunidades como Andalucía, Aragón, Madrid, Navarra, Valencia, Extremadura y Murcia han incluido dentro de su propia legislación LGTBI protocolos de actuación educativa frente a casos de discriminación por identidad de género y LGTBI fobia.

La legislación propia de estas CCAA contrasta con la Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia de Cataluña, la cual en su desarrollo

³⁰ Según la FAPA (Federación Provincial de Padres y Alumnos), el “grave e inaceptable retroceso social” de los últimos años, producido por la “paralización” en la aprobación de medidas estatales que garantizan los derechos y la igualdad del colectivo LGTBI, ha convertido la LGTBI fobia en “la primera causa de acoso escolar”.

normativo no menciona la elaboración de un plan integral o el desarrollo de protocolos; tampoco se menciona la puesta en marcha de acciones de sensibilización, información, formación o divulgación en el ámbito universitario. El caso de la Ley 8/2014, de 28 de octubre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Canarias también es significativo, dado que reconoce que en materia de educación tendrá como objetivo garantizar el acceso de las personas transexuales a una educación permanente y de calidad que les permita su realización personal y social. La controversia con este reconocimiento es que carece de sentido, ya que ser un menor trans no implica que no disponga de manera intrínseca del derecho a acceder a una educación de calidad como cualquier otro menor.

Además del nivel educativo, la inserción en el mercado laboral de las personas trans está muy condicionada por el estadio en el que se encuentra su proceso de transformación corporal. Es por ello que en muchos discursos de las personas trans se demandan medidas concretas que protejan al trabajador de la discriminación y estigmatización, en especial en los estadios intermedios del proceso de transformación corporal en el que aún no se cuenta con el cuerpo o aspecto deseado.

4.3 Variables de la discriminación en el ámbito laboral.

La implantación de protocolos dentro de la empresa para eliminar la discriminación por orientación sexual o identidad de género, no solo beneficia al trabajador también a la empresa en cuestión. Los prejuicios contra las personas LGTBI pueden suponer la pérdida del candidato o la candidata ideal para el puesto de trabajo que la entidad necesita cubrir. A su vez, implica prescindir de la diversidad en los grupos de trabajo, la cual proporciona ideas distintas que pueden impulsar la innovación dentro de la empresa y su entrada en nuevos nichos de mercado. Para que esto no suceda, es esencial romper con la visión estereotipada de aquellos sectores laborales donde se cree que la organización se vería afectada en el caso de contratar trabajadores y trabajadoras homosexuales o transexuales, que no cumplen con la apariencia socialmente esperada.

En la política de la empresa debe primar la capacidad profesional del individuo y su rendimiento en la actividad que desempeña, antes que su orientación sexual o identidad de género. En este sentido, cada vez más empresas en España, conscientes de que un trabajador sano es más productivo, dan mayor importancia a las medidas de integración en sus políticas. Las medidas de integración dentro de la empresa también cobran relevancia a la hora de apoyarse en una imagen organizativa basada en la diversidad y el apoyo al movimiento LGTBI, muy aceptado de cara a un mercado en el que la mayoría de los consumidores han adoptado un serio compromiso ante la lucha por la diversidad e integración de diferentes colectivos. Por ende, una empresa que se oponga a dicho compromiso será menos competente en el mercado.

Pero desgraciadamente, el hecho de implementar dentro de las políticas de empresa la integración de los colectivos LGTBI, en muchos casos consiste más en una estrategia de mercado que en un movimiento de reivindicación apoyando a la causa. No es complicado descubrir entidades en las que “se enmascara una superioridad moral que finge y adopta

una actitud compasiva³¹”. El principal argumento que emplean las empresas para conseguir esta imagen, socialmente aceptada, se sustentan en los datos que recaban, en concreto el número de denuncias: “no hay denuncias luego no existe homofobia”. Sin embargo, como ya hemos comentado en apartados anteriores, la escasez de denuncias se debe en gran medida al miedo a sufrir represalias, la apatía al creer que aun denunciando no se solucionará nada, o por el hecho de que no existen, o se desconocen, los medios y canales para efectuarlas. Todo ello conlleva a que este argumento se convierta en un sin sentido y las políticas de integración de las diferentes entidades en papel mojado, donde se manifiesta la intencionalidad de mejorar la inclusión del colectivo LGTBI, pero sin ninguna medida concreta destinada a la consecución de tal fin, a largo o corto plazo.

La negación de que exista discriminación ante la falta de datos se lleva a cabo por parte de representantes sindicales, empresarios y directivos. La visión de estos se contrapone radicalmente con la del colectivo LGTBI, que evidencia la existencia de múltiples formas en las que se puede manifestar la homofobia y la transfobia en el puesto de trabajo. Dada la controversia, en la mayoría de los supuestos termina siendo responsabilidad del trabajador o trabajadora evaluar si la empresa donde realiza sus funciones es un espacio seguro o no. En el siguiente gráfico podemos ver el conjunto de variables que implican la obtención de confianza por parte de la persona LGTBI, a la hora de evaluar si su entorno de trabajo es un espacio seguro donde pueda manifestar libremente su personalidad.

GRÁFICO 11. LA CONSTRUCCIÓN MULTIVARIABLE DE LA VIVENCIA DE LA DISCRIMINACIÓN.

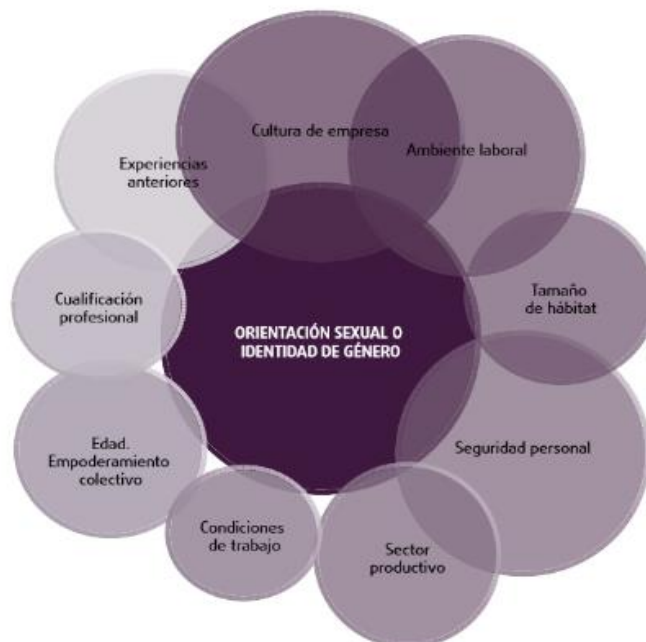


Gráfico 11. La construcción multivariable de la vivencia de la discriminación. Fuente: “Ocultamiento y exposición en el empleo”. Las personas LGBT, En el ámbito del empleo en España: Hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género. Pág 29.

³¹ MAIRAL MEDINA, P. y PIEDAD OSORIO L. (2003). *Concepciones, actitudes y comportamientos respecto a la homofobia en el ámbito laboral de Coslada*. Madrid: Gairigay, pág. 24.

4.4 El papel de los sindicatos.

La creciente reivindicación junto a las campañas de sensibilización sobre la situación del colectivo LGTBI en el ámbito laboral, ha repercutido en el compromiso a nivel internacional y estatal de los sindicatos. Estos afirman comprometerse a trabajar sin descanso por los derechos de las personas LGTBI, adoptando medidas concretas que en muchos casos superan lo previsto por la ley. Esto se debe, en gran parte, al aumento dentro de los propios sindicatos de activistas LGTBI, los cuales trabajan por la integración, normalización e igualdad de derechos para el colectivo.

Dentro del papel de los sindicatos resulta primordial el trabajo colaborativo entre estos y las organizaciones LGTBI del territorio español. En las directivas de CC.OO. o la UGT³², podemos encontrar grupos LGTBI cuya actuación es clave a la hora de transmitir dentro de las diferentes organizaciones la toma de conciencia sobre la homofobia y transfobia en el puesto de trabajo. La sinergia entre los sindicatos y las organizaciones LGTBI ha logrado dentro del ámbito laboral español “articular la perspectiva sindical de defensa y protección de los trabajadores, su conocimiento del tejido empresarial español, con la sensibilidad y el conocimiento de las situaciones específicas vividas por las personas LGTBI³³”.

Este tipo de colaboración se ve mermada cuando hablamos de organizaciones empresariales privadas. Es por ello que muchos expertos señalan la colaboración entre organizaciones privadas y organizaciones LGTBI como una de las líneas de acción básicas de cara a que el empresario pueda tomar conciencia del interés a nivel empresarial que implica el poder crear dentro de la entidad entornos de trabajo seguros e inclusivos, fomentando a su vez la mayor implicación del trabajador en su puesto. La perspectiva de los representantes o delegados sindicales a nivel empresarial se aleja en mayor grado de los aspectos relativos a la diversidad sexual en el trabajo, contrastando con las políticas más integradoras e inclusivas dentro de los órganos centrales de los sindicatos. Es decir, existe un desajuste entre las medidas que persiguen los órganos centrales de los sindicatos y las acciones que llevan a cabo los representantes o delegados de las empresas.

Dentro de las empresas privadas cabe apreciar dos tipos de discurso. El primero hace mención a la importancia de la diversidad en el trabajo. Las entidades puntualizan que nunca, o en muy pocas ocasiones, se han encontrado con casos de conflicto motivados por la discriminación por orientación sexual o identidad de género, y suelen aferrarse a los datos, aludiendo el hecho de que no tienen constancia de quejas por parte de ningún trabajador LGTBI, empleando el argumento, mencionado en el punto anterior, de que si no existen denuncias no hay discriminación. Por otra parte, delegados de empresas que trabajan en sectores laborales de un perfil, por ejemplo, más industrial, con plantillas de

³² Ejemplo de la colaboración entre organizaciones LGTBI y el sindicato de la UGT: “*Guía sindical per a la no-discriminació i defensa dels drets LGTBI en l'àmbit laboral*”.

³³ GABRIEL, C. (2017). *Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*. Madrid: Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades, pág. 59.

trabajadores compuestas en su mayoría por hombres, donde la discriminación es más patente a pesar de los datos, surge de forma inmediata, en el discurso de los representantes sindicales, la posibilidad de que muchos de estos trabajadores y trabajadoras estén ocultando su orientación sexual por miedo a sufrir represalias de un entorno hostil, donde la concienciación o formación sobre los derechos LGTBI es reducida o nula. Es este ocultamiento el principal factor que indica que la normalización del colectivo LGTBI en el ámbito laboral español aun no es una realidad. Los casos de discriminación suceden de forma constante, menoscabando la integridad del trabajador, el cual, atemorizado por perder su puesto, se aliena del grupo, obligado a soportar un daño psicológico irreversible a nivel personal.

Para la consecución de la normalización en el ámbito laboral se hace necesaria la concienciación y en especial la reivindicación de una mayor atención a las personas LGTBI en el ámbito laboral. Grupos de acción LGTBI dentro de los órganos centrales de los sindicatos y empleadores, están tomando la iniciativa al desarrollar acciones que permitan a las organizaciones tomar mayor conciencia de la coyuntura actual.

La reivindicación de los sindicatos en lo que respecta a discriminación por LGTBI fobia en los puestos de trabajo, se cimenta en dos grandes objetivos:

- La aprobación de una ley estatal sobre igualdad de oportunidades en el trabajo que mencione de forma específica a las personas LGTBI.
- Establecer la LGTBI fobia como riesgo psicosocial, estableciendo protocolos y medidas de actuación específicas para su prevención y subsanación, en el caso de personas ya afectadas por algún caso.

Por último, no hay que dejar de lado la incorporación de cuestiones sobre el colectivo LGTBI en la formación de representantes y delegados sindicales, con el fin de mejorar el apoyo que se les proporciona desde los sindicatos y dentro de las empresas.

5. LAS PERSONAS LGTBI EN EL EMPLEO PÚBLICO.

5.1 Introducción.

Los puestos de trabajo desempeñados por las personas LGTBI, vinculados a sectores del ámbito público, constituyen en sí mismos una compleja realidad. Al igual que sucede con los empleos en el ámbito privado, a pesar del gran avance en materia de derechos LGTBI en los últimos años, sigue existiendo una discordancia entre el grado de aceptación y compromiso que muestran los órganos públicos centrales del Estado y los cambios reales hacia entornos más inclusivos percibidos por los trabajadores LGTBI día a día.

Se planteando la duda en muchos activistas y organizaciones si dicho compromiso a favor del movimiento LGTBI por parte de las entidades públicas, es real o por el contrario se limita a una cuestión de imagen.

La principal barrera, como hemos visto en anteriores puntos, es la falta de visibilidad de las personas LGTBI en las diferentes administraciones que conforman el entramado público español. Mientras que las administraciones centrales, con mayor capacidad de recursos económicos y humanos, muestran un mayor compromiso y conocimientos en temas relacionados con los derechos de las personas LGTBI, las pequeñas administraciones públicas como la local se encuentran no solo desinformadas, sino que además carecen de los recursos materiales para el fomento de entornos más inclusivos.

Investigaciones cuantitativas sobre la discriminación por orientación sexual e identidad de género existente en diferentes ámbitos de prestación de servicios, como la llevada a cabo el año 2013 por la FELGTB y el COGAM, muestran cómo la falta de visibilidad de las personas LGTBI en las administraciones públicas repercute en la discriminación negativa del colectivo. En concreto un 18% de la población LGTBI, en la presente investigación, declara haberse sentido discriminado por su orientación sexual o identidad de género en su trato con las administraciones públicas españolas. Es importante tener en consideración que siendo España un territorio pionero en derechos de las personas LGTBI, en comparación a otros países europeos y del mundo, “un 18% es una cifra muy elevada que nuevamente invita a la reflexión, en este caso sobre la necesidad de la formación del funcionariado público en temas referentes a derechos de la ciudadanía, y muy específicamente derechos de las minorías sexuales³⁴”.

³⁴ LÓPEZ LOZANO A., ARROYO GIL A. y GENERELO LANASPA J. (2013). *Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España*. Madrid: COGAM y FELGTB, pág. 23.

Como podemos observar en el siguiente Gráfico 12, “Administración discriminadora”, a pesar del estrecho margen entre ellas, es en la administración local dónde se suelen dar más casos de discriminación por orientación sexual e identidad de género, dado en gran parte a la escasez de recursos materiales y humanos que mencionamos anteriormente. La relevancia de esta circunstancia radica en que, a pesar de la proximidad de la administración local con el administrado, siendo esta la que más en contacto está con el ciudadano en diferentes ámbitos a lo largo de su vida, es de todas la que dispone normalmente de menos recursos para conseguir la efectividad de los derechos de las personas LGTBI.

GRÁFICO 12. ADMINISTRACIÓN DISCRIMINADORA

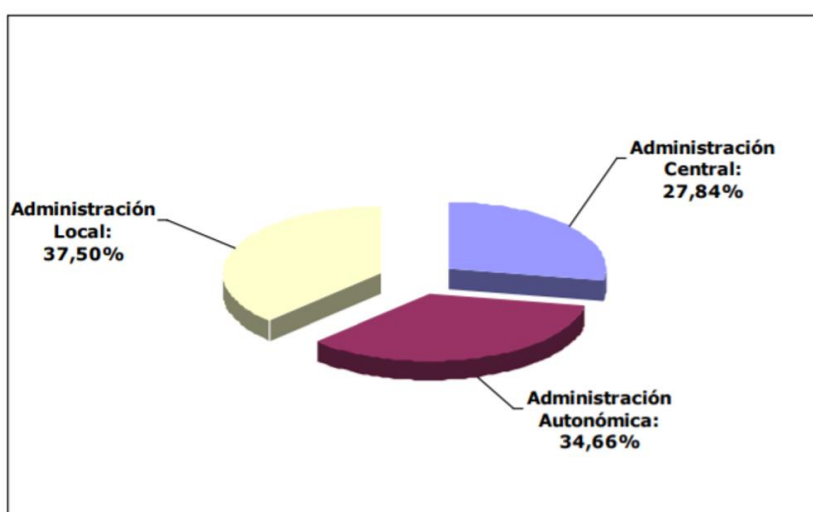


Gráfico 12. Administración discriminadora. Fuente: Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España, pág. 25.

La información que nos ofrece el Gráfico 12 la podemos complementar con el Gráfico 13, Circunstancias de discriminación en la Administración Pública por orientación sexual e identidad de género. Como podemos observar, los casos en los que las personas LGTBI ven vulnerados sus derechos frente a la administración, van desde los sucesos más comunes, como por ejemplo la solicitud de información o algún tipo de servicio público en el que los documentos que tiene que cumplimentar el administrado están redactados en un lenguaje no inclusivo (que no contempla otra realidad distinta a la heteronormativa), a casos de discriminación menos frecuentes, como podría ser verse perjudicados al concurrir a unas oposiciones, únicamente por su identidad de género u orientación sexual.

En lo que respecta a la discriminación de las personas LGTBI en el empleo público vemos que concretamente un 2,86% declara haberse sentido discriminado al concurrir a unas oposiciones y un 13,57 % alega que su orientación sexual o identidad de género ha supuesto una barrera al concurrir a un puesto de trabajo público. Estas circunstancias dan a entender que, a pesar del desarrollo de la normativa y el compromiso de organismos públicos, sigue existiendo un techo de cristal para la población española LGTBI cuando

hablamos de obtener un puesto de trabajo en el sector público o concurrir a unas oposiciones en igualdad de condiciones que el resto de ciudadanos heterosexuales.

En especial, en administraciones locales situadas en pequeños núcleos de población con un tipo de entorno marcado por valores más tradicionales, conservadores, o sencillamente desinformados sobre temas relacionados con los derechos de las personas LGTBI y el fomento de entornos más inclusivos donde prime la diversidad frente a cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, raza, orientación sexual, identidad de género, creencias...

GRÁFICO 13. CIRCUNSTANCIAS DE DISCRIMINACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO

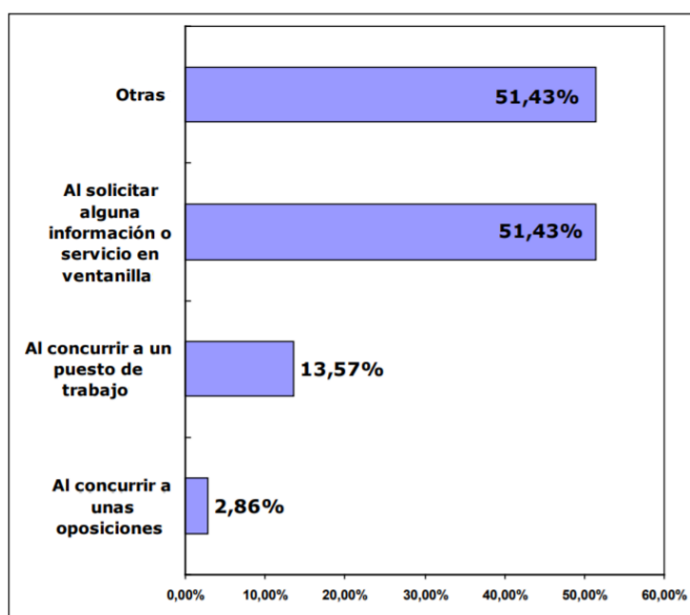


Gráfico 13. Circunstancias de discriminación en la administración pública por orientación sexual e identidad de género. Fuente: Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España, Pág. 24

Además de la invisibilidad del colectivo LGTBI, otra de las principales razones por las que aun no se ha llegado a la normalización efectiva del empleo en determinados ámbitos y administraciones públicas es el rápido desarrollo en un corto periodo de tiempo de los derechos de las personas LGTBI dentro del territorio español.

Actualmente se vive un estancamiento en materia de desarrollo de normas que fomenten, mediante la implantación de medidas concretas, los derechos y la inclusión de las personas LGTBI dentro de la sociedad española. Este hecho contrasta con el periodo entre los años 2003 y 2015, en el que España, como pudimos comprobar en el apartado sobre normativa estatal, experimenta un auge exponencial en lo concerniente a normas dedicadas a la protección de las personas LGTBI en las diferentes esferas de su vida, tanto a nivel individual como a nivel familiar. Este rápido desarrollo ha superado con creces la

capacidad de adaptación y cambio de la administración estatal, autonómica y en especial, como hemos podido comprobar, de la local.

Debido a los complejos procesos burocráticos, a día de hoy siguen existiendo procedimientos que no se adaptan a la nueva mentalidad y valores del administrado, el cual se muestra indefenso cuando su orientación sexual, identidad de género o unidad familiar difiere de los roles heteronormativos predominantes en la época en que se crearon dichos procedimientos o servicios públicos, ineficientes a día de hoy dado el auge de la diversidad dentro de las sociedades modernas. Ejemplos de este hecho lo vemos en muchas normas que no hacen uso de un lenguaje neutral o inclusivo, en las que mayormente solo se hace referencia al sexo de nacimiento de cada individuo para determinar si es hombre o mujer. Es muy frecuente en procedimientos o servicios públicos relacionados con la unidad familiar, en los que mayormente se contempla la composición de un matrimonio formado por un hombre y una mujer, siendo escasos los casos en los que se permite expresar otro tipo de unidad familiar.

“Más del 42% de las personas que han sido discriminadas, han sufrido dicha discriminación al rellenar los formularios por razón de matrimonio”³⁵. Como podemos observar en el Gráfico 14, Discriminación al rellenar formularios de la administración, un 16,88 % de la población LGTBI dice haberse sentido discriminada al rellenar formularios por nacimiento de hijos y un 13,64% al rellenar formularios de adopción o acogida. Es importante tener en cuenta que la vida familiar y el trabajo del empleado público no son realidades aisladas. En temas como por ejemplo la conciliación familiar las personas LGTBI tienen que poder contar con la seguridad de que podrán hacer uso de los mismos derechos y oportunidades que sus compañeros, sin verse discriminados al inicio, a mitad o al final de la gestión del procedimiento por su orientación sexual o identidad de género.

GRÁFICO 14. DISCRIMINACIÓN AL RELLENAR FORMULARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN

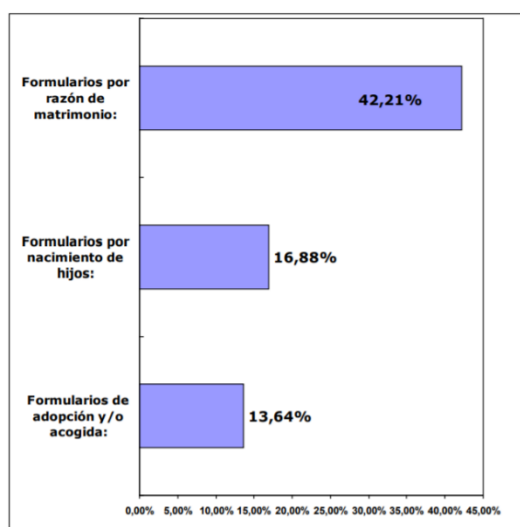


Gráfico 14. Discriminación al rellenar formularios de la administración. Fuente: Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España, pág. 31.

³⁵ LÓPEZ LOZANO A., ARROYO GIL A., GENERELO LANASPA J. (2013). Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España. Madrid: COGAM y FELGTB, pág. 31.

5.2 Reflexión a propósito de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su Título III Derechos y deberes, Código de conducta de los empleados públicos, Capítulo I, Derechos de los empleados públicos, Artículo 14, Derechos individuales, apartado i), dispone que los empleados públicos tienen derecho a “no ser discriminados por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Este es el único artículo del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público que hace mención expresa a la discriminación por orientación sexual o identidad de género. En lo que respecta al resto de la norma, en su mayoría podemos apreciar la redacción de la misma en un lenguaje mayoritariamente neutro, haciendo mención en reiterados capítulos a la importancia de cumplir con los principios de igualdad, mérito y capacidad en diferentes ámbitos de la regulación del empleo público, como la selección de funcionarios, la progresión en la carrera profesional o la promoción interna, descartando la existencia de una discriminación directa negativa dentro de la ley hacia cualquier tipo de colectivo.

No obstante, en ciertos capítulos de dicho Real Decreto Legislativo 5/2015, se echa en falta un mayor uso de un lenguaje inclusivo, la mención expresa del colectivo LGTBI y la diversidad de orientación sexual o identidad de género en apartados que deberían ser clave para el fomento de la igualdad de oportunidades de las personas LGTBI en el empleo público. Por ejemplo, en el TÍTULO IV, Adquisición y pérdida de la relación de servicio, CAPÍTULO I, Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio, artículos 60, órganos de selección y 61, sistemas selectivos, se manifiesta la importancia de la paridad entre hombres y mujeres en la composición de los órganos de selección, así como la importancia del cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos por el que velarán dichos órganos. En este sentido, dado que la norma entiende como hombre o mujer únicamente el sexo biológico que cada individuo tiene al nacer, una mujer trans, por ejemplo, no podría acogerse a la paridad entre hombre y mujeres que defiende el decreto, ni podría abogar por dicha igualdad de oportunidades entre sexos, al menos no en base a su orientación u identidad sentidas. Hecho que supone en muchas ocasiones una barrera para las personas LGTBI a la hora de plantearse acceder a un puesto público o promocionar en su carrera.

Podríamos aplicar el mismo argumento no solo al presente Decreto, sino a muchas normas que conforman el marco normativo español. Ya no se trata únicamente, como hemos visto, de una cuestión que exige una mayor concienciación social y compromiso por parte de las administraciones públicas. Como pudimos ver en epígrafes anteriores de este trabajo, España cuenta con una de las poblaciones del mundo más tolerantes frente al colectivo LGTBI en comparación con otros países europeos y del mundo. También, como pudimos comprobar, las administraciones autonómicas concienciadas con la evolución

de las necesidades y los valores de sus administrados, han implementado normas y planes de actuación en pro de los derechos de las personas LGTBI tanto en el ámbito laboral como en diferentes esferas de la vida del ciudadano, superando inclusive a la ley estatal.

Lo que podemos observar en este punto, es que normas como el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aun no se ha adaptado ni actualizado a la realidad cambiante de los ciudadanos, a pesar de cumplir en gran medida con el objeto de la misma no satisface ni protege del mismo modo a los diferentes y nuevos perfiles de ciudadanos que regula. En este supuesto, protege pero no eficazmente a empleados públicos con una orientación sexual, identidad de género o unidad familiar distintas al concepto heteronormativo.

Esta circunstancia genera casi de forma inevitable una discriminación estructural que menoscaba los derechos de las personas LGTBI. Es inevitable pensar que con el tiempo deberá actualizarse la normativa actual vigente, si se persigue realmente por parte del legislador eliminar cualquier manifestación de discriminación tanto en el empleo público como en diferentes sectores de la sociedad hacia el colectivo LGTBI.

El estancamiento a nivel estatal, en el que no se está aprobando normas relevantes en materia de derechos de las personas LGTBI, podría verse como una oportunidad de actualizar y reacondicionar las normas, procedimientos y servicios públicos que ya reconocen la diversidad de la orientación sexual o identidad de género, como un derecho fundamental del ciudadano, pero que siguen incompletas en muchos aspectos. En palabras de la activista de derechos humanos y abogada ASIEGO CRUZ “después de haber logrado importantes avances legales en el reconocimiento de los derechos LGBTI, hay que ‘obligar’ a aceptar, integrar y normalizar la orientación sexual, la identidad de género y otras expresiones de género en los libros de texto, en las residencias de tercera edad, en los formularios públicos, en los catálogos de libros de las bibliotecas, en los recursos de servicios sociales, en las inscripciones de nacimiento, en la atención sanitaria, en los reglamentos de convivencia de los centros educativos³⁶...”.

³⁶ ASSIEGO CRUZ, V. “¿Es necesaria una ley LGTBI? *elDiario.es*.”
<https://www.eldiario.es/sociedad/profesorado-homofobia-educacion-lgtbi_1_3819986.html>
[Consulta: 18 de Julio de 2020]

6 CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

Finalmente, podemos extraer las siguientes conclusiones en lo relativo a la discriminación del colectivo LGTBI en el ámbito laboral español privado y público, desde la perspectiva del derecho y los diferentes estudios que hemos visto a lo largo del presente trabajo:

- En primer lugar, es evidente que aún no existe una normalización efectiva del empleo de las personas LGTBI a nivel internacional y nacional. A pesar de grandes avances en materia de derechos de las personas LGTBI, tanto en el ámbito laboral como en otros sectores de relevancia, se ha llegado a un punto de inflexión en el que no se generan nuevas normas dedicadas al reconocimiento de derechos clave para el colectivo, a nivel individual y familiar. Es el caso de países como por ejemplo España. Esta situación empeora a nivel internacional cuando vemos que no solo existe un estancamiento, sino además un retroceso en materia de derechos de las personas LGTBI.
- La discriminación por orientación sexual o identidad de género no solo sucede por las carencias, en un determinado territorio, de normas que regulen los derechos del colectivo LGTBI. A nivel internacional y a nivel nacional nos topamos con la misma circunstancia: lugares que cuentan con normas que garantizan los derechos de las personas LGTBI siguen presentando casos de discriminación, incluso, en ciertas ocasiones, más que algunos de los territorios que no disponen de una legislación propia que regule esta materia. Vimos este supuesto cuando analizamos los delitos de odio por orientación sexual e identidad de género por Comunidades Autónomas, recabados por el Ministerio del interior de España. Comunidades con una legislación propia en materia de derechos de las personas LGTBI presentaban más casos de discriminación que otras Comunidades que no contaban con una legislación propia. Ergo los casos de discriminación por motivo de orientación sexual o identidad de género no solo ocurren por una carencia de regulación en el marco legal español, de por medio existe un importante componente social.
- España constituye uno de los países más tolerantes frente a la comunidad LGTBI. Después de un pasado dónde fueron perseguidas y estigmatizadas, vemos que realmente entre los años 2003 y 2015 existe un auge de las normas dedicadas al fomento de los derechos de las personas LGTBI. Sin embargo, a día de hoy, como se mencionó en el primer punto de este apartado, se vive una parálisis legislativa. Este factor ha ocasionado que muchas Comunidades Autónomas elaboren su legislación propia en materia de derechos de las personas LGTBI, superando a la propia ley estatal. Pero la falta de un frente común sigue ocasionando actos deplorables como las denominadas “terapias de reconversión”, no penadas por la ley.

- El avance de la protección que brindan muchas Comunidades Autónomas a las personas LGTBI en sus puestos de trabajo, sigue siendo insuficiente frente a la invisibilización del colectivo. En muchos sectores laborales, perfiles de individuos homofóbicos y transfóbicos aumentan el riesgo de sufrir casos de discriminación motivados por una orientación sexual o identidad de género, distintas a lo heteronormativo. Y a pesar de que estos perfiles estén en minoría, frente a aquellos trabajadores que sí abogan por la inclusión de cualquier colectivo, pocas personas son las que denuncian tras ser testigos o haber sufrido casos de discriminación en el puesto de trabajo.
- Un importante hecho a tener en cuenta es la normalización de la discriminación cuando hablamos de bromas, comentarios mal intencionados hacia personas LGTBI... en el puesto de trabajo. A pesar de que son hechos igualmente intolerables se asumen como la normalidad del día a día, incluso para muchos trabajadores del propio colectivo. Entendiendo erróneamente que únicamente la discriminación se da en aquellos casos de mayor gravedad como: despidos improcedentes, entrevistas sesgadas por criterios de selección homofóbicos y transfóbicos o la dificultad al promocionar dentro de la entidad.
- Resulta esencial la generación de campañas de concienciación y sensibilización, además de la formación de los empleados dentro de las entidades privadas, si realmente se persigue lograr entornos laborales más inclusivos con la diversidad sexual. Así mismo es necesario el compromiso real de las diferentes directivas. Pero sobre todo es primordial la creación y el seguimiento de planes de actuación con medidas concretas y no solo la redacción de derechos ambiguos. En este contexto el papel de los sindicatos y sus representantes es esencial para que el trabajador LGTBI sea consciente de sus derechos y de las distintas vías de denuncia en caso de sufrir cualquier episodio de discriminación directa o indirecta dentro de su puesto de trabajo.
- La diversidad dentro de los grupos de trabajo fomenta la pluralidad de ideas, la creación de entornos inclusivos no solo repercute en beneficio del trabajador LGTBI también en los resultados de la empresa y en sus posibilidades de encontrar nuevos nichos de mercado. La negativa por parte de una entidad de contratar a una persona LGTBI, únicamente por su orientación sexual o identidad de género, puede suponer la pérdida del candidato ideal para el puesto que se necesita ocupar.
- En lo que concierne al empleo en el sector público, nuevamente nos topamos con la invisibilidad del colectivo LGTBI en las diferentes administraciones. En especial en las administraciones locales que cuentan con menos recursos materiales y humanos que las estatales u autonómicas. Este hecho, ocasiona diversas manifestaciones de discriminación. En este sentido, se convierte en una necesidad la formación del funcionariado público en temas referentes a derechos de la ciudadanía, y muy específicamente derechos de las minorías sexuales.

- Otro factor a tener en cuenta es la lentitud de la administración española en adaptarse a los nuevos perfiles de sus administrados, en este caso a las personas LGTBI. Muchos procedimientos, formularios, servicios públicos... no se han actualizado a la realidad individual y familiar de muchos ciudadanos. Ciudadanos que no cumplen con los criterios heteronormativos predominantes en el momento que dichos procedimientos, formularios o servicios fueron creados. Provocando, de forma inevitable, que en muchas ocasiones cuando las personas LGTBI tienen que interactuar con la administración se sientan discriminadas, incluso en aspectos tan sencillos como rellenar un formulario. Por ende, es vital que muchas normas del marco normativo español no solo se actualicen, sino que además terminen de integrar aquellos aspectos pertinentes que realmente repercutan en un trato igualitario para todas las personas LGTBI, (en el ámbito laboral o en cualquier otro aspecto a tratar).
- Las presentes conclusiones, y propuestas de mejora, se vinculan de forma directa e indirecta a los siguientes objetivos de desarrollo sostenible (ODS), iniciativa impulsada por Naciones Unidas que da continuidad a la agenda de desarrollo tras los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM):

Objetivo 3: “Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades”. El fomento de la normalización del colectivo LGTBI en el ámbito laboral conlleva la eliminación de la discriminación hacia las personas del colectivo en todas sus formas. Hecho que garantiza el desarrollo de una vida sana, el bienestar mental y físico de cualquier trabajador que aspira a acceder a un puesto laboral privado o público. Asegurando que la diversidad de orientación sexual o identidad de género no sea un impedimento en el momento de encontrar empleo.

Objetivo 4: “Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”. Estrechamente vinculado al ámbito laboral el fomento de una educación inclusiva y de calidad desde una edad temprana en temas de diversidad sexual repercute en futuros ciudadanos más tolerantes, que no solo se adaptaran si no que mejoraran la sociedad de la que formaran parte. Disminuyendo drásticamente en un corto plazo la aparición de perfiles homofóbicos y transfóbicos en la población más joven. Y a largo plazo la disminución de perfiles homofóbicos y transfóbicos en el ámbito laboral.

Objetivo 8: “Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos”. La normalización en el empleo de las personas LGTBI impulsa el progreso de las sociedades hacia entornos más inclusivos y tolerantes con aquellos colectivos más desfavorecidos. Promoviendo el crecimiento económico inclusivo y sostenible gracias a la creación de empleos y grupos de trabajo compuestos por individuos con perfiles diversos. Estos, aprovechan las sinergias de sus diferencias para poder compartir una mayor pluralidad de ideas y alcanzar estándares de trabajo y vida que de otro modo serían inalcanzables.

Objetivo 10: “Reducir la desigualdad en y entre los países”. La eliminación de las desigualdades en el ámbito laboral entre las personas del colectivo LGTBI y los trabajadores heterosexuales es vital para disminuir las desigualdades y garantizar que independientemente la orientación sexual o identidad de género cualquier persona pueda acceder a los mismos derechos y oportunidades, dentro de un mismo territorio o entre diferentes países.

Objetivo 11: “Lograr que las ciudades sean más inclusivas, seguras, resilientes y sostenibles”. Es innegable que la presencia de perfiles homofóbicos y transfóbicos dentro de las ciudades conlleva a un incremento de la inseguridad para las personas LGTBI en el transcurso de su día a día. Los cuales se pueden ver expuestos a episodios de discriminación directa e indirecta, por motivo de su orientación sexual o identidad de género. Para lograr que las ciudades sean más inclusivas es necesario, como ya hemos mencionado en varias ocasiones, el fomento de la normalización en el empleo, la educación, la sanidad..., de las personas LGTBI.

7 BIBLIOGRAFÍA

- AGUSTÍN BLANCO, G. (2017). *Marco legal protectorio de las personas LGBT ante discriminación laboral*. Trabajo de Investigación. Córdoba: Universidad empresarial siglo veintiuno.
- ALVENTOSA DEL RÍO, J. (2008). *Discriminación por orientación sexual e identidad de género en el derecho español*. Madrid: Ministerio de Trabajo y asuntos sociales.
- ASSIEGO CRUZ, V. “¿Es necesaria una ley LGTBI?”, *elDiario.es*.
<https://www.eldiario.es/sociedad/profesorado-homofobia-educacion-lgtbi_1_3819986.html>
- BEAUVOIR, S. (1949). *El segundo Sexo*, Gallimard, Francia. Escritora, profesora, filósofa francesa, fue una luchadora por la igualdad de los derechos de la mujer.
- CAPELL, B. (2013). *Una cuestión de confianza: la visibilidad LGTB en el lugar de trabajo*. Ámsterdam: Workplace Pride Foundation.
- CARLO, C., VELASCO, C., INIESTA, C., BELTRÁN, P., CURTO, J. y LATASA, P. (2017). “Hacia una salud pública con orgullo: equidad en la salud en las personas lesbianas, gais, bisexuales y trans en España”, *Gac Saint 31*, España.
- CARRANA LÓPEZ, R. (2011). *Evolución histórica del colectivo LGTB: De las leyes represivas a la aprobación de la ley 13/2015, de 1 de Julio*. Tesis. Salamanca: Universidad de Salamanca.
- DE LA ROSA RODRÍGUEZ, B. y HERNÁNDEZ DE LA PEÑA, I. (2019). *Análisis de la legislación vigente en materia LGTBI*. Madrid: Federación de Enseñanza de CCOO.
- ERIKSON, E. (1968). *Identity youth and crisis*, w.w. Norton & Company, Inc, United States of America. Apunta la teoría de las etapas vitales basada en que cada ciclo parte de un conflicto que debemos superar.
- GABRIEL, C. (2017). *Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*. Madrid: Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades.
- GARCÍA NOGUEROLES, J. (2017). *Discriminación del colectivo LGTBI y sus efectos en el entorno laboral. Trabajo fin de Grado*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- GRIFFIN, P. (1992). “From hiding out to coming out: Empowering lesbian and gay educators ”. *Journal of Homosexuality*. vol. 22, issue 3-4, pags 167-196.
- Ilga World. Mapas – Legislación sobre orientación sexual < <https://ilga.org/es/mapas-legislacion-sobre-orientacion-sexual>>

- Informe sobre incidentes relacionados con los delitos de odio en España, 2014* <
<http://www.interior.gob.es/documents/642012/3479677/Informe+2014+sobre+la+evoluci%C3%B3n+de+los+delitos+de+odio+en+Espa%C3%B1a/b6c6026e-8b04-4f45-b513-e79551be411f>> [Consulta: 6 de Enero de 2020]
- Informe sobre incidentes relacionados con los delitos de odio en España, 2015*
 <<http://www.interior.gob.es/documents/642012/3479677/DELITOS+DE+ODIO+2015/c7caf071-df8b-4309-ade6-1936032b850e>> [Consulta: 8 de Enero de 2020]
- Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España, 2013*
 <<http://www.interior.gob.es/documents/642012/3479677/Informe+sobre+los+delitos+de+odio+en+Espa%C3%B1a+2013.pdf/6f10f526-80f7-47a0-911b-d27c61c6cf40>> [Consulta: 6 de Enero de 2020]
- Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España, 2016*
 <<http://www.interior.gob.es/documents/642012/3479677/Informe+2016+delitos+de+odio+en+Espa%C3%B1a/6746b021-9197-48a0-833b-12067eb89778>> [Consulta: Consulta 8 de Enero]
- Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España, 2018*
 <<http://www.interior.gob.es/documents/642012/3479677/informe+2018/ab86b6d9-090b-465b-bd14-cfcafccdfbec>> [Consulta: 9 de Enero de 2020]
- Informe sobre la evolución de los incidentes relacionados con los delitos de odio en España, 2017*<<http://www.interior.gob.es/documents/10180/7146983/ESTUDIO+INCIDENTES+DELITOS+DE+ODIO+2017+v3.pdf/5d9f1996-87ee-4e30-bff4-e2c68fade874>> [Consulta: 9 de Enero de 2020]
- LÓPEZ LOZANO, A., ARROYO GIL, A. y GENERELO LANASPA, J. (2013). *Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España*. Madrid: COGAM y FELGTB.
- MAIRAL MEDINA, P. y PIEDAD OSORIO, L. (2003). *Concepciones, actitudes y comportamientos respecto a la homofobia en el ámbito laboral de Coslada*. Madrid: Gairigay.
- MAS GRAU, J. (2017). “Del transexualismo a la disforia de género en el DSM. Cambios terminológicos, misma esencia patologizante”. *Revista Internacional de Sociología RIS*, nº 12.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT*. <https://www.ilo.org/gender/WCMS_380831/lang--es/index.htm>.
- ORTEGA, J. (2017). “Lo personal es político: coordenadas teóricas para analizar la discriminación laboral contra gays y lesbianas”. *Anuario de investigación*, vol. XXIV, p. 37-46. <<http://ppct.caicyt.gov.ar/index.php/anuinv/article/view/11023/45454575758293>>
- PETIT, J., y PINEDA, E. (2008): *Movimiento de liberación de gays y lesbianas durante la transición española*, Madrid: EGALES S.L.
- PICHARDO GALÁN, J. (2015): “*Diversidad sexual y convivencia: una oportunidad educativa*”. Madrid: Universidad Computense de Madrid.
- PIKETTY, T. (2019). *Capital e Ideología*, Ediciones Deusto. Barcelona.
- UGARTE PÉREZ, J. (2008). *Una discriminación universal: la homosexualidad bajo el franquismo y la transición*. Madrid: EGALES S.L.

YOGYAKARTAPRINCIPLES.ORG. *Principios de Yogyakarta.* <
http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf>