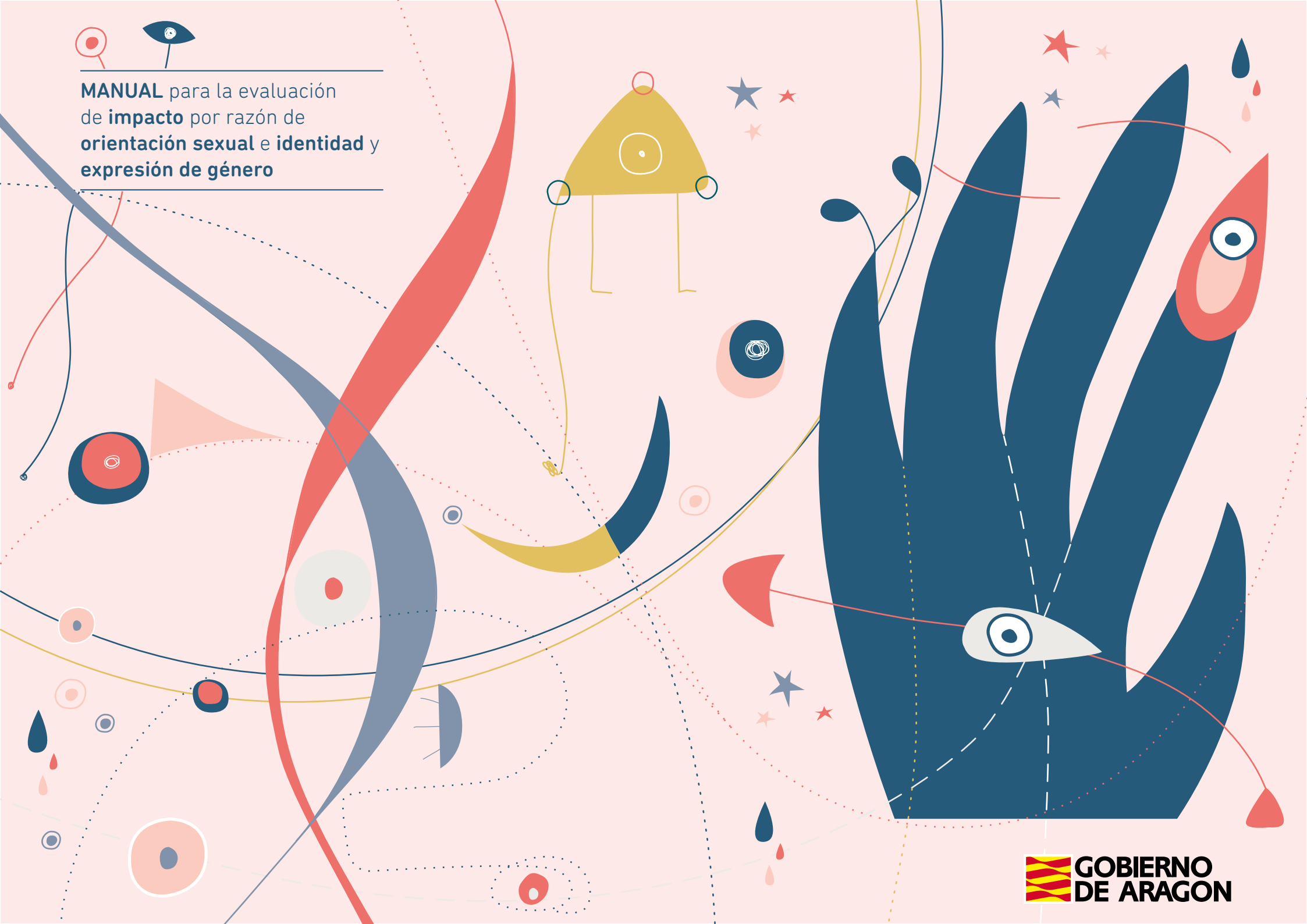




MANUAL para la evaluación
de **impacto** por razón de
orientación sexual e identidad y
expresión de género



Realizado por:

Colectivo Towanda
(Autores: Helena Pérez de la Merced, Àngel Gasch Gallén y Víctor Solano Sainz)

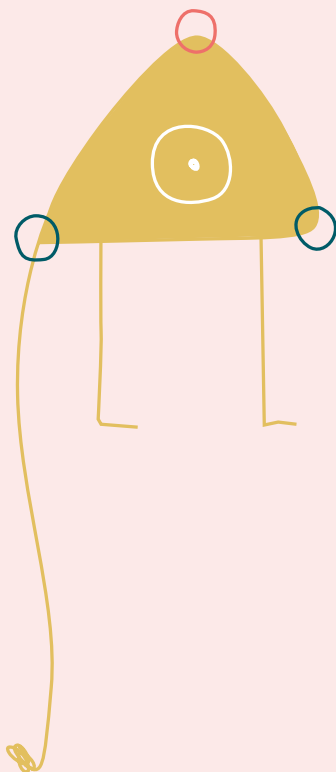
Diseño y maquetación:

Lorena Campo

Edita:

Dirección General de Igualdad y Familias.
Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales
Gobierno de Aragón
Plaza del Pilar 3, 50071, Zaragoza

Depósito legal Z 1825-2021



CONTENIDO

1/¿Qué es la evaluación de impacto por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género?.....3

1/1. Better and Smart regulation y la evaluación de impacto.....3

1/2. ¿De qué hablamos cuando hablamos de Orientación Sexual, Expresión e Identidad de Género (OSEIG)? Algunos conceptos básicos.....5

1/2/1. Definición y marco conceptual I: Los ejes de desigualdad, y su relación con la vulnerabilidad en personas LGTBI.....7

1/2/2. Definición y marco conceptual II: El enfoque interseccional.....9

1/2/3. Definición y marco conceptual III: La Discriminación y falta de oportunidades: inclusión y participación.....11

1/3. Una necesidad impuesta por la evolución de la normativa.....14

1/3/1. Punto de partida: Los Principios de Yogyakarta.....14

1/3/2. ¿Qué ha dicho la ONU?.....16

1/3/3. ¿Qué han dicho otros organismos internacionales? Consejo de Europa y OSCE.....19

1/3/4. La Unión Europea.....21

1/3/5. Y mientras tanto, en España.....23

1/3/6. ¿Y en Aragón?.....29

1/3/7. La evaluación de Impacto por razón de orientación, expresión o identidad de género en nuestra normativa.....33

1/4. ¿Qué es el informe de impacto por OSEIG?.....34

2/ La elaboración de los informes de evaluación de impacto por razón de OSEIG35

2/1. Cuestiones generales.....36

2/2. Estructura y contenido (bloques, etapas) de la evaluación de impacto por razón de OSEIG.....38

1. Introducción (o Justificación).....38

2. Pertinencia por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género.....38

3. Situación de partida.....39

4. Previsión de resultados.....43

5. Valoración del impacto.....43

6. Conclusiones, recomendaciones y propuestas de mejora.....44

ANEXOS.....45

I. Glosario de términos.....45

II. Recursos para la elaboración de los informes de evaluación por razón de OSEIG.....49

III. Ejemplo de Evaluación de impacto por razón de OSEIG.....53

IV. Plantilla de Evaluación de impacto por razón de OSEIG.....60

V. Bibliografía y referencias.....61

1/¿Qué es la evaluación de impacto por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género?

La evaluación de impacto por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género, *grosso modo*, es el intento de calibrar, dimensionar y conocer los efectos de una determinada política pública en el acceso de las personas LGTBI a los recursos, en su representación en la esfera pública y privada y, en definitiva, en la reducción o ampliación de las brechas existentes.

Pero para entender qué significa la evaluación de impacto por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género y de dónde viene, se hace necesario prestar atención a los dos componentes que la forman:

Evaluación de impacto + orientación sexual, expresión e identidad de género (OSEIG)

Para comprender y relacionar sendos componentes debemos abordar una triple perspectiva:

1. Cuál es el origen e importancia de la evaluación de impacto, como instrumento de gobernanza.
2. El análisis y revisión teórica de la diversidad afectivo sexual desde el enfoque interseccional.
3. El repaso del marco y evolución normativa que lleva a la necesidad de incorporar la evaluación de impacto por OSEIG.

1/1. Better and Smart regulation y la evaluación de impacto

En los últimos años conceptos como el de gobernanza o el de gobierno abierto resuenan con fuerza como respuesta a las nuevas demandas de mayor transparencia y participación por parte de la ciudadanía. Estos nuevos paradigmas gubernamentales y administrativos han propiciado la adopción de políticas públicas que apuestan por la participación de distintos sectores del ámbito público y privado, así como por políticas multinivel que integren los diferentes niveles de gobierno con el objetivo principal de mejorar las políticas públicas.

Dentro de este contexto, desde los años 90 los anglicismos “Better Regulation” y “Smart Regulation” se han ido incorporando en el seno de la Unión Europea (UE) o de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE. Estos términos podrían ser traducidos como “buena regulación”, “mejora de la regulación”, “regulación inteligente” o “regulación eficiente”. Toda esta miríada de nombres se enmarca dentro de la denominada mejora de la regulación.

Esta mejora regulatoria se despliega a través de diferentes instrumentos, de entre los cuales la evaluación ocupa un rol fundamental como instrumento de “Better and Smart Regulation” por su contribución a la calidad del proceso de toma de decisiones.

En este sentido, ya en la **Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo de 16 de marzo de 2005, “Legislar mejor para potenciar el crecimiento y el empleo de la Unión Europea”**, la Comisión recomendaba que todos los Estados miembros estableciesen estrategias para legislar mejor y, en particular, sistemas nacionales de evaluación de impacto que permitiesen determinar las consecuencias económicas, sociales y medioambientales de una norma, así como las estructuras de apoyo adaptadas a sus circunstancias nacionales.

Sumado a lo anterior, la Comisión Europea publicó en 2015 un **“Paquete de Mejora Normativa” o “Better Regulation Package”** que incluye una serie de herramientas para seguir avanzando en la misma.

La OCDE, por su parte, en su “Recomendación sobre política normativa y gobernanza de 2012” y en su informe emitido en 2014 **“Spain: From Administrative Reform to Continuous Improvement”**, insiste en la idea de incluir la evaluación de impacto regulatorio en las etapas iniciales del proceso de diseño de políticas públicas y formulación de propuestas normativas.

A este respecto, **la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas**, detalla en su parte expositiva que se ha ido avanzando en la mejora de la producción normativa (“Better regulation” y “Smart regulation”) en las que “resulta esencial un adecuado análisis de impacto de las normas de forma continua, tanto ex ante como ex post, así como la participación de los ciudadanos y empresas en los procesos de elaboración normativa, pues sobre ellos recae el cumplimiento de las leyes” y dedica a este aspecto los artículos 129 y 130.

De acuerdo con estos objetivos, se han ido aprobando en los últimos años un conjunto de medidas para impulsar la mejora de la regulación y la actuación de la Administración cristalizadas a través de, por ejemplo, el **Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria de Análisis de Impacto Normativo**.

En la normativa aragonesa también encontramos referencias a esta denominada buena regulación en **Ley 4/2021, de 29 de junio, de modificación de la Ley 2/2009, de 11 de mayo, del Presidente y del Gobierno de Aragón**, en su Capítulo III, denominado “Principios de buena regulación y planificación normativa”.

Por otro lado, la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible, detalla que “para contribuir al objetivo de mejora de la calidad regulatoria y a la aplicación de los principios de sostenibilidad y buena regulación, las Administraciones Públicas impulsarán los instrumentos de análisis previo de iniciativas normativas para garantizar que se tengan en cuenta los efectos de todo tipo que éstas produzcan, con el objetivo de no generar a los ciudadanos y empresas costes innecesarios o desproporcionados, en relación al objetivo de interés general que se pretenda alcanzar” (Artículo 5).

“Instrumentos de las Administraciones Públicas para la mejora de la regulación”).

Para profundizar sobre la evaluación, la observaremos ahora desde el punto de vista de la ciencia política. En este campo, suele hacerse referencia al ciclo políticas públicas como el proceso a través del cual un aspecto de la sociedad pasa a convertirse en un problema al que intenta dar respuesta una política pública.

Este ciclo está formado diferentes fases que pasamos a describir de manera somera según el esquema de Jones¹ y Anderson²:

- 1) la identificación y definición de problemas: en esta fase el problema entra en la agenda política y pasa a convertirse en *issue* o aspecto de la realidad social sobre el que se va a actuar a través de la política pública.
- 2) la formulación de políticas: esta fase consiste en la selección de los objetivos, instrumentos y procesos que deberán ponerse en práctica para resolver el problema en cuestión.
- 3) la implantación: se corresponde con la ejecución de la política pública, con su puesta en marcha.
- 4) la evaluación: pretende determinar los resultados y los efectos de dicha política en términos de cambios de conducta de los grupo-objetivos y en términos del grado de resolución del problema³.

Esta última fase, la de evaluación, es la que nos interesa para nuestro objeto de estudio.

En líneas generales, se entiende como evaluación un proceso integral de medida, análisis e interpretación, encaminado al conocimiento de una intervención pública –norma, programa, plan o política–, que permita alcanzar un juicio valorativo, basado en evidencias, respecto a su diseño, puesta en práctica, resultados e impactos⁴. Puede ponerse en práctica en cualquier momento del ciclo de las políticas públicas.

Por otro lado, existen diferentes tipos de evaluación: en función del momento (antes, después o durante la

implementación de la política pública), quién realiza la evaluación (externa o interna); qué políticas se evalúan (planes estratégicos, programas o servicios) o qué aspectos se evalúan resultados (*output*) o impacto (*outcome*).

En el caso que nos ocupa, los informes de impacto por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género, nos encontramos ante una evaluación *ex ante* y de impacto.

En primer lugar, la evaluación *ex ante* es una evaluación previa a la implementación de la política pública, que pretende anticipar el efecto de una acción o proyecto antes de que se lleve a cabo. Es una metodología de evaluación recomendada por la mayoría de las instituciones internacionales –y especialmente, la Unión Europea– para mejorar la calidad en el diseño y la ejecución de los programas, así como valorar su eficacia, eficiencia e impacto.

En segundo lugar, en cuanto al impacto, este se corresponde con todo comportamiento o acontecimiento del que puede razonablemente decirse que ha sido o será influido por algún aspecto del programa, proyecto o en este caso, norma.

Resumiendo...

La **evaluación de impacto** es un **instrumento de mejora regulatoria** que realiza un **análisis ex ante** de la normativa **poniendo el foco en el impacto** que tendrá la **futura norma**, en este caso **sobre la igualdad de las personas LGTBI**.

1/2. ¿De qué hablamos cuando hablamos de Orientación Sexual, Expresión e Identidad de Género (OSEIG)? Algunos conceptos básicos.

Los conceptos relacionados con la Diversidad Afectivo-Sexual, Corporal y de Género (DASCG) conforman un paraguas bajo el que entendemos la diversidad de orientaciones afectivo-sexuales, expresiones/identidades de género y características/desarrollos sexuales, haciendo referencia a personas Lesbianas, Gais y Bisexuales, a personas trans y a personas intersex¹. En este sentido, como señalan algunos estudios centrados en este ámbito⁵, con diversidad corporal aquí solo atendemos a la diversidad dentro del espacio de los cuerpos y desarrollos sexuados, no a otro tipo de diversidades corporales (morfológicas, funcionales o cognitivas).

Las aproximaciones para la comprensión del sexo y el género deben partir de una concepción amplia, conociendo cómo el sistema sexo-género actúa a nivel estructural e interacciona con otros factores sociales, que determinan el acceso y utilización de los recursos institucionales por parte de las personas y poblaciones. El sistema sexo-género⁶ crea una estructura que divide a las personas de una cultura en función de características biológicas: hombres/mujeres.

Se organizan así las estructuras sociales y las vidas de las personas, su sexualidad, sus prácticas y sus formas de relacionarse, pero también los sistemas de producción, justicia, clínicos-médicos y legales. El enfoque relacional de género^{7,8}, analiza cómo esta organización social tiene una base dicotómica (según el sexo) para determinar las

oportunidades de desarrollo de las personas en estos dos grupos, lo que lógicamente deja afuera a las personas que no cumplen el estereotipo o ideal binario. Dicho enfoque propone una crítica a la visión cis-heterocentristaⁱⁱ y por ello una perspectiva más allá del binarismo de género, evitando ser exclusiva pero incluyendo la diversidad afectivo-sexual y de género, permitiendo no anclarse en visiones esencialistas^{9, 10, 11, 12}.

El estudio de las interacciones sexo-género en los diferentes ámbitos públicos y el impacto de las desigualdades de género debe incorporar el análisis de cómo las imposiciones del sistema sexo-género determinan el posicionamiento de cada persona ante las oportunidades de autoidentificación o construcción de identidades¹³. También debe ser capaz de analizar cómo evitar la discriminación de las personas que viven en los márgenes¹⁴ y como son las lógicas de poder, en cada contexto concreto, las que determinan las relaciones interpersonales¹⁵.

Como marco general para comprender cómo funcionan estas dinámicas de poder que sustentan las desigualdades y la discriminación por razón de orientación afectivo-sexual corporal y de género, Connell (2005-2012-2021) propone un modelo triple de estructura de género, distinguiendo relaciones de poder, de producción y de *cathexis* (control del apego emocional, control de las emociones, de los cuidados y de los afectos).

Esta forma de comprender el sistema sexo-género nos facilita ver cómo se producen las desigualdades, pero también comprender la existencia de múltiples identidades sexuales y de género.

Las relaciones interpersonales (y entre las personas e instituciones) son relaciones de género, puesto que en ellas ponemos nuestros aprendizajes social y culturalmente construidos, sobre cómo comportarnos, como vestirnos, cómo y con quien amar o desear, a quien respetar y a quien admirar.

La cantidad de personas que cumplen con los patrones de género dicotómicamente establecidos es escasa, la estructura de las relaciones de género es cambiante en diferentes momentos históricos, culturales y también vitales, -puesto

que cualquier persona puede vivir cambios importantes corporales-, en las auto-exigencias relacionadas con la estructura de género y en las expectativas que debe cumplir en cada momento vital. Esta comprensión de la interacción social, pone sobre la mesa relaciones desiguales, en las que aquellas personas que gozan de mayor legitimidad, más cercanas a los ideales impuestos por la estructura sexo-género que hemos aprendido, tienen mayor poder, se les escucha más, son menos discriminadas.

Esta desigualdad también interfiere en el ámbito de la producción y distribución de la riqueza (tipo de sueldos, acceso a puestos de trabajo, acumulación de riqueza, reparto de trabajo en el entorno laboral y uso de los recursos de las instituciones y comunidades) que beneficia a aquellas personas que se encuentran en el conjunto ideal de la sociedad que valora mejor a quien cumple las exigencias del sistema sexo-género. El tercer eje de este modelo se basa en la idea de que el deseo afectivo y sexual es visto con mucha frecuencia como algo natural y por ello comúnmente excluido de la teoría social.

Las prácticas que muestran y dan cuenta del deseo son un aspecto del orden de género. De acuerdo con esto, se pueden poner sobre la mesa cuestiones políticas sobre las relaciones que aquí se observan: si son consensuadas o coercitivas o si el placer es dado y recibido en igualdad. Las relaciones emocionales, los deseos y los objetos de deseo o lo que se puede o no desear, son construidos desde las imposiciones de la estructura de género.

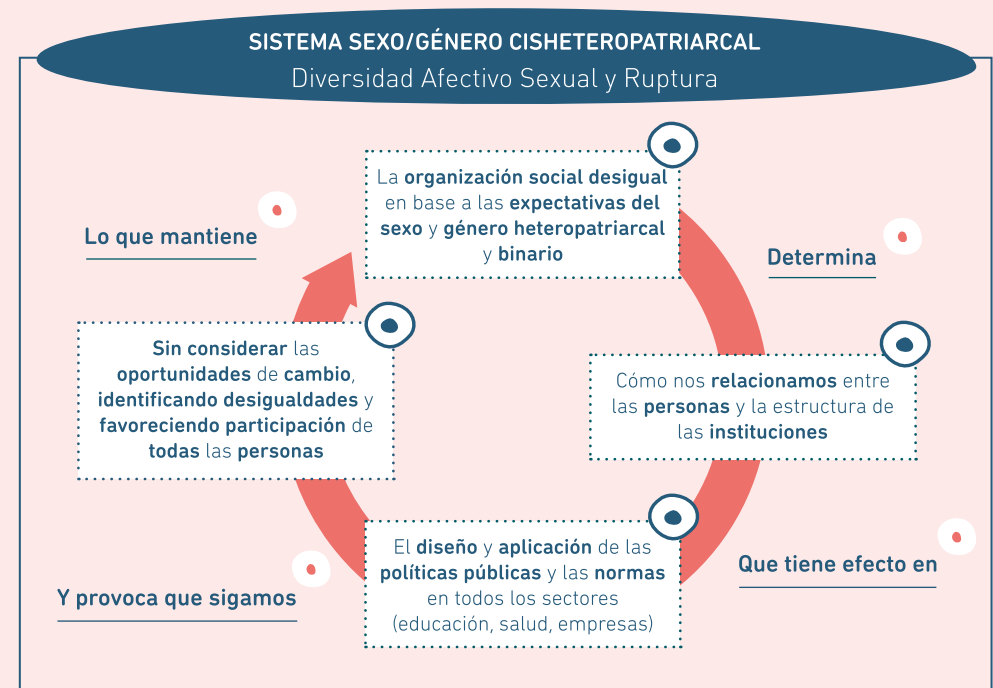
La opresión posiciona a la diversidad afectivo-sexual, corporal y de género, en la parte más baja de una jerarquía de género. "Nenaza", "cuatro ojos", "travelo", "marica", "bollera"... y otros, son insultos que muestran una confusión simbólica con la feminidad o con la masculinidad, según el caso castigadas por las lógicas que obedecen a las exigencias de la estructura de género.

ⁱ Consultar términos incluidos en el Glosario, Anexo I.

ⁱⁱ Consultar términos incluidos en el Glosario, Anexo I.

Los cambios históricos en las últimas décadas, legales, políticos, sociales, sanitarios y educativos, han permitido incorporar la diversidad afectivo-sexual, corporal y de género. Pero siguen existiendo ejes de discriminación que obedecen a las expectativas de la estructura de género como instrumento de perpetuación de las relaciones de poder, de producción y de control de los deseos y afectos.

Para comprender el sentido y utilidad de aplicar una evaluación de impacto de la diversidad afectivo-sexual y de identidades/expresiones de género, hay que adentrarse mínimamente en los conceptos y marcos teóricos de al menos tres ámbitos: los ejes de desigualdad; la visión de interseccionalidad situada y la evidencia de la discriminación y pérdida de oportunidades (injusta y evitable) de las personas LGTBI.



Tres son los conceptos básicos de los que debemos partir:

• Orientación sexual,

autoidentidad referida a la atracción hacia personas del mismo sexo y/o de otro sexo, o a la conducta sexual con personas del mismo sexo y/o de otro sexo.

• Identidad de género,

percepción que una persona tiene de sí misma, es decir, si se considera hombre, mujer o por ejemplo, persona no binaria.

• Expresión de género,

forma en que las personas manifestamos nuestro género, -no siempre vinculada con el sexo biológico, identidad de género o orientación sexual, mediante nuestro comportamiento y apariencia.

La expresión de género puede ser masculina, femenina, andrógina o cualquier combinación de las tres.

1/2/1. Definición y marco conceptual I: los ejes de desigualdad, y su relación con la vulnerabilidad en personas LGTBI.

Los ejes de desigualdad se relacionan con el concepto de discriminación, o las relaciones injustas basadas en prácticas institucionales e interpersonales en las que integrantes de un grupo dominante adquieren privilegios a base de subordinar a otras personas y justifican estas prácticas mediante ideologías de superioridad.

Los ejes de desigualdad se han estudiado desde las ciencias sociales y de la salud, vienen marcados por una jerarquía que produce relaciones desiguales de poder: la clase social, género, edad, etnia y territorio son ejes de desigualdad que operan como determinantes estructurales e interactúan con otros factores de tipo material, individual y contextual.

Estos determinan la mayor o menor oportunidad de acceso a recursos, de servicios, condiciones de empleo, vivienda, uso de los sistemas sanitarios y educativos, ingresos económicos, realización de conductas de salud, capacidad de control individual, de interacción más o menos respetuosa con otras personas y de participación en la comunidad.

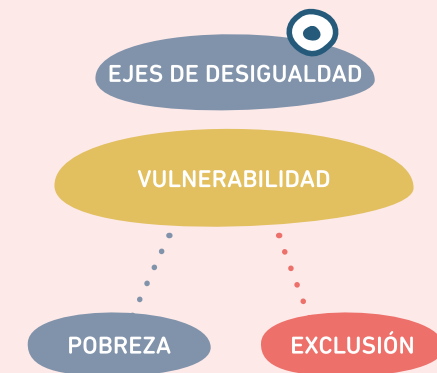
Centrar la consideración del género como uno de los ejes de desigualdad y comprender que se trata de una construcción estructural que organiza la sociedad y las instituciones, en la que todas y todos estamos involucradas/os, supone comprender que se trata de un mecanismo jerárquico de control de las identidades y las formas de expresión e interacción social.

Resulta imprescindible desde este enfoque, incorporar la vivencia de la diversidad afectivo-sexual y de género (y las experiencias de discriminación a lo largo de la vida de las personas) como una parte más de los ejes de desigualdad, lo que puede dar respuesta a las diversas necesidades de las poblaciones y a no aferrarse a las visiones esencialistas^{16,17,18}. La eliminación de las desigualdades injustas y evitables, que viven las personas con identidades sexo-género diversas a lo largo de su ciclo vital¹⁹, se contempla como un paso necesario hacia sociedades más inclusivas y que gozan de mayor equidad²⁰.

La **vulnerabilidad** puede entenderse como la susceptibilidad de las personas de sufrir un daño particular. Pero actualmente consideramos, además de esta condición inherente al ser humano, una dimensión social, que marca la mayor susceptibilidad en base al entorno, condiciones de vida o espacios que generan situaciones de mayor vulnerabilidad; aspecto clave en el marco de la justicia²¹.

Se relaciona con los conceptos de pobreza y de exclusión. La pobreza puede definirse como un estado carencial, de falta de recursos para la satisfacción de necesidades básicas, el desarrollo personal, y la insuficiencia de herramientas para abandonar esta situación, como algo donde lo que prima es la cantidad de dichos recursos. Y por su parte la exclusión se relaciona con el hecho de la segregación, falta de posesión de algún bien o recurso, cuya posesión implica un sentido de inclusión, algo más amplio y estructural que abarca cuestiones como la escasa participación en la vida pública. Ese bien o recurso puede ser trabajo, apoyo, afecto, educación, salud, vivienda, pertenencia comunitaria, etc.

La vulnerabilidad, la pobreza y la exclusión social mantienen una relación directa con los determinantes estructurales de las desigualdades. Por este motivo, comprender la vulnerabilidad como hecho aislado y referido exclusivamente a características o atributos individuales, que favorecen la precariedad o fragilidad, supone una visión muy parcial de por qué decimos que las personas LGTBI se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad.



Pero identificarla como una exclusiva acumulación de riesgos y desventajas, que nos llevaría a seleccionar personas o grupos de personas en base a la mayor suma de desventajas y por ello establecer un catálogo de quien está en peor situación, acabaría por dejar sin atención política a un buen número de personas que podrían beneficiarse de ciertas iniciativas institucionales.

Esta sería una visión estática de la vulnerabilidad, y no da pie a comprender la experiencia que viven las personas en diferentes momentos de la vida, ya que cualquier persona en diferentes etapas del ciclo vital, puede estar colocada en una situación de mayor vulnerabilidad por la acción de los ejes de desigualdad estructural.

Esta idea, ya incorporada en intervenciones concretas de desarrollo sobre todo a nivel local, la desarrollamos más adelante, cuando hablamos de la interseccionalidad.

Además, en muchas ocasiones, las personas, y sobre todo las personas en comunidad, son capaces de generar recursos para afrontar dichas situaciones de mayor vulnerabilidad²². Esto demuestra la capacidad de adaptarse positivamente a la adversidad al enfrentarse al estrés, a sucesos traumáticos o a experiencias reiteradas de discriminación, ocultamiento, invisibilización y exclusión social²³.

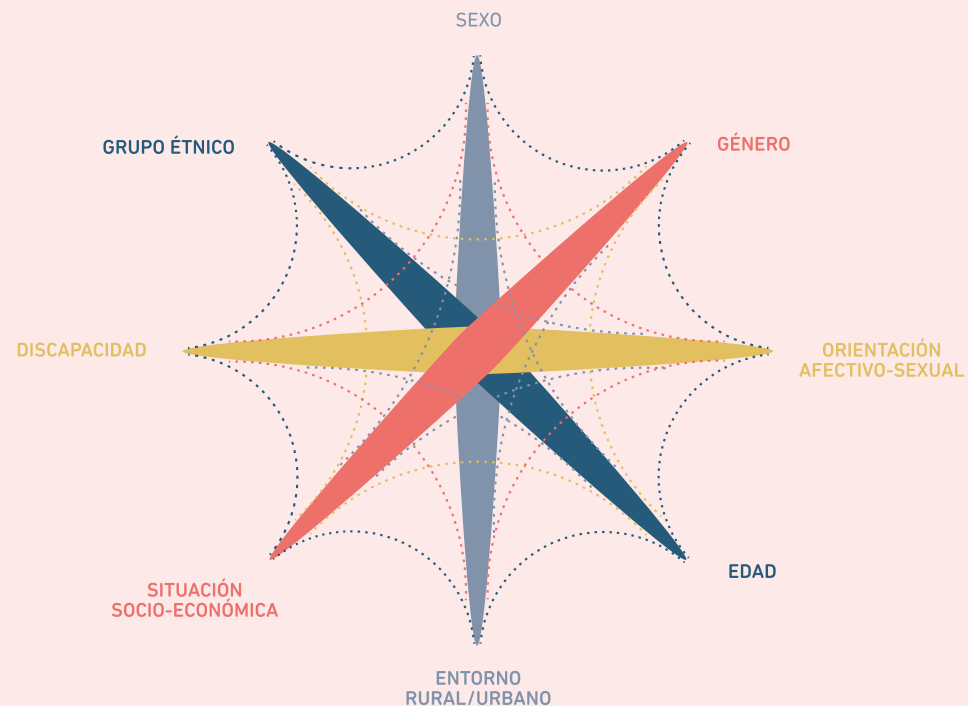
La vulnerabilidad puede considerarse un indicador de inequidad y de desigualdad social y analizarse de manera dinámica a lo largo de la vida, con el grupo en que se insertan las desigualdades y situaciones de vulnerabilidad, sus condiciones sociales, de exclusión, de falta de oportunidades y de desventaja social ²⁴.

Por todo ello, se requiere una visión más global, conociendo la especificidad y la riqueza de las diferentes experiencias que viven las personas LGBTBI, pero sin dejar de tener presente cómo interactúan los diferentes ejes de desigualdad en su experiencia vital y en su contexto, para el diseño de políticas públicas que se centren más en las realidades que viven las personas. Es necesario un enfoque multinivel para entender la interdependencia entre identidades afectivo-sexuales y de género y los mecanismos de discriminación que determinan influencias en sus oportunidades de acceso y disfrute de los recursos institucionales, que están tamizadas por las exigencias del sistema sexo-género cis-heterocentrista.

1/2/2. Definición y marco conceptual II: El enfoque interseccional.

Recientemente, diferentes organismos e instituciones, han propuesto iniciativas para la puesta en marcha de enfoques que sean capaces de dar cuenta de cómo se entrecruzan los ejes de desigualdad y las situaciones de mayor vulnerabilidad, para el diseño de políticas públicas. El enfoque interseccional permite visibilizar las experiencias de discriminación que viven las personas LGTBI y cómo éstas se cruzan con las desigualdades de orden estructural y político^{25, 26}. Las interconexiones crean mayores desventajas para las personas que se encuentran en los puntos de intersección de inequidades concretas, que experimentan diferentes y múltiples formas de desigualdad derivada de las relaciones de poder²⁷. Los ejes de opresión y desigualdad estructural no actúan de forma independiente, sino interrelacionada.

Algunos análisis que se han realizado sobre la aplicación de políticas interseccionales en nuestro entorno cercano señalan la importancia de diferenciar entre una visión desde el punto de vista de las minorías u otra que considere la implicación de toda la sociedad en una problemática común. Gerard Coll y Marta Planas (2013) lo ejemplifican analizando el diseño de intervenciones contra la lgtbi-fobia, cuya problemática puede considerarse como una situación específica de un grupo social, o bien como un problema que se relaciona con la forma de gestionar, vivir y legitimar la sexualidad y el género en el conjunto de toda la sociedad. Esta última visión, apuntan, es una oportunidad para adoptar una perspectiva relacional, al considerar que la heterosexualidad se construye con relación a la homosexualidad (y viceversa) y la



transsexualidad, con el cisgéneroⁱⁱⁱ, lo que nos indica que no se puede intervenir en las realidades de las personas LGTB como si fueran independientes o ajenas de las realidades de las de heterosexuales/cisgénero²⁸.

Las políticas que incluyen a las personas LGTBI se han centrado en general en nuestro contexto, hacia los ejes de desigualdad (intervenciones basadas en modelos de múltiple discriminación) y la identificación de ciertas situaciones de mayor vulnerabilidad en grupos de personas (modelos centrados en los casos concretos), con importantes resultados, pero sin incorporar la interdependencia.

Algunos análisis han destacado el peligro de este tipo de intervenciones por su tendencia a la homogeneización y esencialización²⁹ de grupos de manera independiente de la complejidad de inherente a la convivencia humana. La diferente experiencia de las intersecciones precisa poner sobre la mesa áreas concretas a visibilizar, en espacios y entornos concretos, con el reto que supone para las políticas

públicas una dinámica constante de surgimiento de nuevas experiencias de discriminación, desventaja y desigualdad. No obstante, es imprescindible caminar hacia una perspectiva que permita mantener un conocimiento abierto a la diferencia como una condición y no como un límite³⁰.

Las diferencias suman y enriquecen y el análisis estructural desde la mirada de la intersección entre experiencias de desigualdad nos acerca a una comprensión mucho más realista de los problemas y necesidades reales de las personas³¹. Se trata de poner en el centro las experiencias vividas por grupos de personas que no coinciden con el modelo hegemónico y que han sido situadas históricamente en los márgenes. En este sentido, el concepto de "inteseccionalidad situada"³² incide en el hecho de que las desigualdades se producen en contextos y momentos históricos concretos.

ⁱⁱⁱ Consultar términos incluidos en el Glosario, Anexo I.

Aunque hay todavía pocas experiencias de aplicación de este enfoque a nivel global de todo un territorio, disponemos de iniciativas que han propuesto la aplicación de este enfoque mediante la incorporación de acciones transversales y el análisis desde esta visión en todo el proceso de diseño de políticas. Una **guía** sobre como incorporar este enfoque, con el ejemplo en las grandes ciudades, pero que destaca la necesidad de contextualizar a las realidades de cada lugar, puede ser de utilidad para aproximarnos tanto al marco conceptual, como a determinados ejemplos de cómo interseccionan los ejes de desigualdad en áreas concretas.

Uno de los ejemplos de la aplicación de la perspectiva interseccional es el proyecto **"Igualdades Conectadas. Interseccionalidad en las políticas públicas locales"** del Ayuntamiento de Terrassa, que pone a disponibilidad una **guía** para su implementación, destacan la utilidad de este enfoque al permitir identificar los límites de las prácticas políticas, que en muchas ocasiones van más dirigidas a grupos idealizados por presentar ciertas desigualdades, que a personas reales que viven la intersección de los diferentes ejes.

También este enfoque facilita ver y comprender los matices de la complejidad de la vida de las personas, reconocer la diversidad de realidades y necesidades y facilita conocer nuevas formas de participación más efectivas.

Concretamente, las experiencias de vida y oportunidades de acceso a recursos son diferentes y tienen distinto impacto en las personas LGTBI.

Participar en la toma de decisiones puede ser un territorio impracticable para un hombre gay que viva en el campo, pero no para uno que viva en una ciudad, que puede haber creado una red de apoyo que le permita participar en dichas actividades y hacer oír su voz.

Así, es preciso huir de la homogeneización y pensar que las experiencias de vulnerabilidad son muy variadas para las personas LGTBI, por ejemplo, según vivan en un entorno rural o urbano, o recursos económicos y educativos suficientes para poder exigir y/o participar de las decisiones que les pueden afectar y se tomen a nivel local o autonómico.

Más adelante ejemplificamos algunas otras experiencias, que pueden ser tenidas en cuenta, teniendo presente que lo más importante será mantener una actitud abierta a las diferentes formas en las que operan estos ejes de discriminación y como interconectan de manera específica en cada persona y en cada grupo.

1/2/3. Definición y marco conceptual III: La Discriminación y falta de oportunidades: inclusión y participación.

Parece necesario un enfoque de género relacional que desvele cómo y porqué se producen las desigualdades, cómo estas interseccionan desde un análisis de las presiones que ejerce sobre todas las personas la existencia de una estructura de género jerárquica, que reproduce relaciones desiguales de poder en todos los ámbitos, restando oportunidades a aquellas personas que son colocadas en los lugares más bajos de dicha jerarquía, de manera diferente a lo largo de su vida^{33,34}.

Algunas de las complejidades que se han analizado hasta la fecha para comprender los retos y las oportunidades de un enfoque inclusivo con las personas LGTBI en las políticas públicas son: la categorización sexual dicotómica como base de la estructura social (el sistema sexo-género cis-heterocentrista que hemos nombrado anteriormente); la identificación de necesidades específicas en las diferentes áreas (salud, educación, cultura, laboral, territorial...) de las personas LGTBI (intersecciones situadas) y la comprensión de la importancia de incorporar un enfoque de ciclo vital que dé cuenta de cómo las necesidades van cambiando a lo largo de las etapas vitales, también para las personas LGTBI, que acompañan y son acompañadas por el resto de la sociedad. Pero también se ha hablado de oportunidades de esta inclusión, fomentando la participación de las personas LGTBI en las acciones de toda la comunidad y valorando el potencial que tiene comprender que los ejes de opresión que obligan a la creación de categorías de grupos de personas

afectan a la expresión de la diversidad de toda la ciudadanía, lo que correspondería con una mejor vivencia de la sexualidad, las identidades y expresiones de género de toda la sociedad en su conjunto.

La **categorización por sexo dicotómica** puede revisarse ampliando visiones para incluir toda la variabilidad de personas que no están biológicamente enmarcadas en los cánones que definen estas dos categorías. En 2020, se publicó en The New England Journal of Medicine una perspectiva autónoma que recuerda que no se debe pensar que el sexo es algo simple, pues supone una función o expresión de múltiples procesos biológicos, con muchas combinaciones resultantes, a lo que hay que remarcar que los procesos biológicos responsables de lo que entendemos por sexo no se han definido completamente, que no existe un test universalmente aceptado para determinar el sexo, y que todavía no conocemos en profundidad estos procesos³⁵.

Aunque debemos añadir la excepción, justa e históricamente criticada por el avance en el conocimiento de los sesgos en investigación y las desigualdades producidas, en el estudio en mayor profundidad de los procesos biológicos de los hombres, lo que pone de manifiesto que el avance científico, en gran medida, se ha centrado en los procesos biológicos de una parte de la población, los hombres, con mayor reconocimiento y legitimidad social.

La diversidad genética, hormonal, gonadal o anatómica muestra el incumplimiento al cien por cien del modelo que construye dichas categorías dicotómicas a lo largo de todo el ciclo vital, y profundizar en conocer esta diversidad evitaría tratar a personas con presunciones de respuesta a intervenciones, tratamientos o incluso diagnósticos estancos y enmarcables exclusivamente en una u otra categoría, por haberles incluido por designación legal o por algún otro aspecto socioculturalmente explicable, en una de las dos categorías^{36,37}.

Pero como la construcción sociocultural del género se hace eco de esta dicotomía construida por los desarrollos históricos biomédicos y legales, nuestras sociedades siguen construyendo la cotidianidad en base a un sistema sexo-género binario.

Diferentes estudios e intervenciones pueden considerarse experiencias de buenas prácticas en la inclusión de la diversidad y en la identificación de necesidades específicas en las diferentes áreas.

Las personas LGTBI presentan desventajas importantes en **salud**, cuyo impacto se traduce a lo largo del ciclo vital y muestra cómo las respuestas cambiantes de salud vienen determinadas por la edad, y también por la orientación afectivo-sexual e identidad de género³⁸. En los últimos años, asistimos a un creciente número de estudios que identifican la existencia de necesidades de salud específicas de las personas LGTBI³⁹. Se ha identificado que las personas LGTBI están especialmente expuestas a perder el acceso a servicios sanitarios esenciales, sufrir mayores pérdidas económicas por trabajar en empresas que cierran en momentos de pandemia, mayores niveles de soledad y menor acceso a espacios seguros, mayor discriminación en los espacios de atención socio-sanitaria, especialmente jóvenes y mayores⁴⁰. Los servicios básicos de salud son un elemento clave para la detectar situaciones de mayor vulnerabilidad y participar en el desarrollo de acciones comunitarias que ofrezcan espacios seguros en los ámbitos laboral, educativo, familiar y sanitario. Se evidencia la necesidad de una actuación sanitaria interdisciplinar, destacando el papel de la Atención Primaria y de las intervenciones de apoyo psicosocial de las enfermeras⁴¹.

Además de las vivencias de opresión, la pretensión universal de heterosexualidad y la falta de una intervención interdisciplinar suponen barreras a una correcta actuación sanitaria, derivadas de la concepción cis-heterocentrista de la estructura sexo-género en la cultura occidentalista. Por ello, las personas profesionales de salud y las personas que las forman e investigan en salud han reconocido ya la importancia de la formación sobre género, diversidad y cuidados de salud, imprescindible para avanzar hacia el desarrollo de unas prácticas profesionales éticas y una asistencia y cuidados de excelencia. La perspectiva de género en el ámbito universitario puede entenderse como una estrategia transversal que implica que todas las políticas tengan presente las características, necesidades e intereses de mujeres y hombres, diferenciando aspectos biológicos (sexo), normas, roles y estereotipos de género sociocultural e históricamente

construidos, a partir de la diferenciación sexual, lo que implica una revisión activa para el cambio en el sentido de evitar, disminuir y eliminar los sesgos de género que afectan a la docencia, investigación y gestión en el entorno universitario. La atención a la diversidad afectivo-sexual y de identidades de género no normativas requiere una comprensión de aspectos muy específicos que expliquen la diversidad de realidades, y que partan de la adquisición de competencias específicas para el abordaje integral de los cuidados y atención a la salud^{43, 44, 45, 46}.

Un reciente estudio revela la escasez de proyectos de investigación sobre salud LGBTIQ+ financiados con fondos públicos en el Estado Español, y que pocos estudios financiados se centran en hombres y en el VIH, por lo que no se genera suficiente conocimiento sobre otros temas o poblaciones específicas. Entre 2013 y 2019, solo el 0,4% (16) de los 4404 proyectos financiados y el 0,3% del presupuesto otorgado en la convocatoria incluyeron total o parcialmente al colectivo LGBTIQ+. Argumentan como conclusión en este estudio que es necesario fomentar la investigación en salud de las personas LGBTIQ+ para mitigar las inequidades en salud, ofrecer servicios de salud inclusivos y mejorar la salud de tres millones de personas LGBTIQ+ residentes en España⁴⁷.

En el área de **educación**, se han ido incorporando diferentes aproximaciones para la inclusión de la diversidad en función de determinados focos de interés. Algunas estrategias han surgido desde propuestas de entidades, para ofrecer recursos de educación inclusiva, creando guías para docentes, como la **Guía Somos Amor**, del Ayuntamiento de Zaragoza.

Disponemos de otras **guías**, de origen más institucional, creadas para ofrecer recursos de actuación en esta materia. La Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGBTI del Ministerio de Igualdad, elabora documentos entre los que destacan en esta área, la guía **Somos Diversidad**.

En otras ocasiones, se ofrecen estrategias para tratar problemáticas concretas como el **bullying** homofóbico⁴⁸, realidades de jóvenes y adolescentes trans en el entorno educativo⁴⁹ u otras herramientas ante el acoso escolar relacionado con la ruptura de las chicas con estereotipos e imposiciones de género⁵⁰.

En el ámbito de la organización empresarial y **entorno laboral**, el proyecto europeo ADIM, se centró en mejorar el respeto y la inclusión en ámbitos laborales de las personas LGTB+, mediante la evaluación de los climas y políticas organizacionales en relación con la inclusión en diferentes empresas y universidades, así como las percepciones y experiencias de las personas trabajadoras tales organizaciones respecto al colectivo LGTB+.

Se pueden consultar las recomendaciones en la guía para la **Inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones**.

Los espacios y los contextos determinan las oportunidades de apoyo y bienestar de las personas LGBTI, por lo que resulta imprescindible conocer las realidades específicas en nuestro contexto, donde existen entornos rurales en los que se observan mayores dificultades para las personas que viven en los pueblos pequeños⁵¹, especialmente mujeres lesbianas⁵², para diseñar intervenciones específicas a futuro. Es necesario reflexionar sobre la precariedad socio-espacial, derivada de una convivencia opresiva que sufren muchas personas LGBTI⁵³. Por ello, es de interés mencionar que tenemos experiencias positivas para la visibilización y actuación ante la discriminación de personas LGBTI en el **mundo rural**. La iniciativa "en mi pueblo, visible y sin armarios" de **Arcópoli** (Asociación de Lesbianas, Gais, Transexuales, Bisexuales y Heterosexuales de la Comunidad de Madrid), lanzó en 2017 una campaña para animar a la visibilización de esta realidad entre las personas que viven en los pueblos. Además, es de destacar que la Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGBTI del Ministerio de Igualdad presentó un **guía para víctimas de delitos de odio por lgtbifobia**.

Un enfoque equitativo debe incluir la perspectiva de género y diversidad⁵⁴, específicamente en procesos de participación comunitaria como oportunidad para dar pasos hacia el desarrollo social⁵⁵, conociendo como las estrategias de resistencia que crean las personas en situación de mayor vulnerabilidad para afrontar las desigualdades, pueden ser tomados como aspectos clave en el diseño de intervenciones públicas, evidenciando las fortalezas existentes en las comunidades⁵⁶. Pero el cambio puede venir pensando que,

de la misma manera que los actos de desigualdad, de poder y control son posicionamientos aprendidos, podemos decidir y actuar para cambiarlos y, como una forma de agencia⁵⁷, llegar a la transformación hacia relaciones más equitativas. Un enfoque positivo que se observa en lo personal, en las estrategias de resiliencia que se crean para legitimar los afectos y construir e inventar los propios deseos. Las formas de relación de las personas LGBTI son transgresoras con el sistema sexo-género y en las comunidades, muestran otras maneras de cuidarse y de establecer redes de apoyo. Se trata de una transformación de los entornos sociales, con su presencia cotidiana en los barrios. También en las instituciones, la participación en la toma de decisiones y en la distribución de los recursos, exige cambios más cercanos a la diversidad, que permiten legitimar espacios de tránsito hacia la equidad.

A este respecto, en nuestro contexto no disponemos de estudios que analicen las actitudes y competencias de las y los profesionales de salud hacia los cuidados y atención a personas que viven la diversidad afectivo-sexual y de género, lo que dificulta tanto el conocimiento de forma general de lo que sucede en el entorno asistencial, las necesidades de estas personas, como las necesidades de las y los profesionales para la atención integral, que, además, diferentes estudios a nivel internacional ya han destacado en poblaciones jóvenes⁵⁸.

Un enfoque de **ciclo vital** indica las implicaciones negativas resultantes de la discriminación en personas alejadas de la norma de género en la edad adulta y joven^{59, 60, 61, 62, 63}. En etapas más avanzadas, existe falta conocimientos por parte de profesionales de salud y sociales en el apoyo a personas mayores LGBTI, lo que supone importantes barreras en la interacción social. La evidencia destaca la mayor probabilidad de experimentar factores de riesgo y peores resultados de salud que se relacionan con toda una vida de discriminación, específicamente en personas mayores⁶⁴.

La "vuelta al armario" en edades avanzadas supone una barrera importante para las personas mayores LGBTI, lo que sugiere más dificultades a una atención integral y equitativa para estas personas en los centros residenciales, que, en ocasiones, han vivido miedos y dificultades sin

acompañamiento, ni de familiares ni de personas usuarias o profesionales de dichos centros^{65,66}. Se conocen reacciones negativas en personas usuarias de residencias hacia las personas mayores que viven en residencias hacia la orientación sexual no heterosexual⁶⁷. La prevalencia de actitudes homofóbicas entre las personas mayores que viven en residencias parece ser alta, lo que supone una importante barrera para mayores LGTB, dificultando la expresión de su identidad sexual y conduciendo a prácticas discriminatorias⁶⁸. Desde este enfoque, se ha visto que las personas más jóvenes son especialmente vulnerables, debido a la falta de intervención y apoyo social en estas edades⁶⁹. La mayor vulnerabilidad viene determinada por las características de convivencia y la importancia de contar con espacios de socialización positiva y su impacto en la construcción de la identidad, así como recursos de atención específica, en entornos sanitarios o educativos son imprescindibles⁷⁰. Es necesario pues el diseño y capacitación de profesionales de salud en el manejo de protocolos específicos y guías de actuación de protección de la infancia y adolescencia y la vinculación interseccional con los diferentes sistemas públicos.

1/3. Una necesidad impuesta por la evolución de la normativa.

1/3/1. Punto de partida: los Principios de Yogyakarta.

El instrumento jurídico que en gran medida ha marcado la evolución del marco jurídico internacional para la protección de derechos y libertades en materia de diversidad afectivo sexual ha sido los Principios de Yogyakarta.

Se trata de un documento que recoge una serie de principios relativos a la orientación sexual e identidad de género, con la finalidad de orientar la interpretación y aplicación de las normas del Derecho internacional de los derechos humanos, estableciendo unos estándares básicos, para evitar los abusos y dar protección a los derechos humanos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transexuales (LGTB). El documento fue elaborado a petición de Louise Arbour, ex Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2004-2008), por 16 expertos en derecho internacional de los derechos humanos de diversos países, incluyendo miembros de la Comisión Internacional de Juristas, del Servicio Internacional para los Derechos Humanos, académicos y activistas, reunidos en la ciudad de Yogyakarta, Indonesia, en la Universidad de Gadjah Mada, entre el 6 y 9 de noviembre de 2006.

El documento final contiene 29 principios, aprobados por unanimidad por los mencionados expertos, e incluye recomendaciones a los gobiernos, las instituciones intergubernamentales regionales, la sociedad civil y a la propia organización de las Naciones Unidas.

Los Principios de Yogyakarta fueron presentados, como una carta global para los derechos LGTB, el 26 de marzo de 2007 ante el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en Ginebra. **Estos principios no han sido adoptados por los Estados en un tratado, y por tanto no constituyen, por sí mismos, un instrumento vinculante del Derecho internacional de los derechos humanos.**

Sin embargo, sus redactores pretenden que los Principios de Yogyakarta sean asumidos como una norma universal; esto es, un estándar jurídico internacional de obligatorio cumplimiento para los Estados, ante lo cual algunos países han expresado sus reservas.

Los Principios de Yogyakarta parten de la consideración de 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 humanidad de cada persona y no deben ser motivo de discriminación o abuso.

En este sentido, el preámbulo define sendos conceptos en los siguientes términos:

“Se entiende por orientación sexual la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un sexo diferente o de un mismo sexo o de más de un sexo, así como a la capacidad de tener relaciones íntimas y sexuales con estas personas”.

“Se entiende por identidad de género la profundamente sentida experiencia interna e individual del género de cada persona, que podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo el sentido personal del cuerpo (que, de tener la libertad para escogerlo, podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole) y otras expresiones de género, incluyendo el vestido, el modo de hablar y los amaneramientos”.

Los principios de Yogyakarta se pueden resumir en los siguientes puntos:

- **En el Preámbulo**, se establece un marco de trabajo legal y pertinente y se definen términos clave, y se reconocen como violaciones de derechos humanos aquellas basadas en la orientación sexual y la identidad de género.
- **En los Principios 1 al 3** se describe el principio de universalidad de los derechos humanos y el de su aplicación a todas las personas sin discriminación, así como el derecho de toda persona a ser reconocida ante la ley.
- **Los Principios 4 al 11** abordan varios derechos fundamentales: derecho a la vida, a vivir sin violencia y sin tortura, a la privacidad, al acceso a la justicia y a no ser detenido/a arbitrariamente.
- **Los Principios 12 al 18** establecen la importancia de la no discriminación en cuanto al goce de los derechos económicos, sociales y culturales; esto incluye la no discriminación en el empleo, en el acceso a la vivienda, a la seguridad social, a la educación y a los servicios de salud.
- **Los Principios 19 al 21** subrayan la importancia de la libertad de expresarse, expresar la propia identidad y la

propia sexualidad, sin interferencia del Estado sin importar la orientación sexual y la identidad de género; esto incluye el derecho a participar en asambleas y eventos públicos pacíficos y a asociarse en comunidades con otras personas.

- **Los Principios 22 y 23** subrayan los derechos de las personas a solicitar asilo en caso de padecer persecución por su orientación sexual e identidad de género.

- **Los Principios 24 al 26** versan sobre el derecho de las personas a participar en la vida familiar, en los asuntos públicos y en la vida cultural de su comunidad, sin discriminación por su orientación sexual o identidad de género.

- **El Principio 27** reconoce el derecho a defender y promover los derechos humanos sin discriminación por orientación sexual e identidad de género, así como la obligación de los Estados de garantizar protección a los defensores de derechos humanos que trabajan estos temas.

- **Los Principios 28 al 29** ratifican la importancia de responsabilizar penalmente a los violadores de derechos y de garantizar que se otorguen reparaciones legales apropiadas a las personas cuyos derechos han sido violados.

Para más información y consulta:

<http://yogyakartaprinciples.org>

1/3/2. ¿Qué ha dicho la ONU?

El artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que “*todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos*”, y el artículo 2 plantea que “*Toda persona tiene los derechos y las libertades proclamados en esta Declaración*”. Toda persona, incluidas las personas LGTBI, tienen derecho a gozar de la protección prevista en el derecho internacional de los derechos humanos, basado en la igualdad y la no discriminación.

Aunque los principales tratados internacionales de derechos humanos no reconocen explícitamente el derecho a la igualdad sobre la base de la orientación sexual y/o identidad de género, la discriminación por estos motivos ha sido considerada prohibida por el derecho internacional de derechos humanos.

En este sentido, han sido varios los hitos e iniciativas de la organización internacional en materia de diversidad afectivo sexual:

1. En 1994, el Comité de Derechos Humanos de la ONU, en la histórica **resolución del caso Toonen contra Australia**, señaló que el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (adoptado por la Asamblea General de la ONU el 16 de diciembre de 1966,) prohíbe la discriminación por motivos de orientación sexual.

2. En marzo de 2011, Colombia hizo una **Declaración conjunta con el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas sobre la finalización de los actos de violencia y**

violaciones a los derechos humanos relacionadas sobre la base de la orientación sexual y la identidad de género.

Esta declaración, realizada en nombre de más de 80 Estados Miembros de Naciones Unidas, reconoció públicamente el tratamiento inaceptable que reciben personas de todo el mundo por su orientación sexual o su identidad de género^{iv}.

3. En junio de 2011, el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas adoptó la **Resolución 17/19**, que reconoce los actos de violencia y discriminación que se cometen contra las personas LGTBI en todo el mundo. La Resolución solicitó a la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) que preparase un informe sobre estos problemas. Este informe presentado por la ACNUDH ante el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas esbozó los problemas que enfrentan las personas LGTBI y reiteró la obligación de todos los Estados de proteger los derechos de todos sus ciudadanos.

El informe recomienda que todos los Estados investiguen los actos de violencia graves, deroguen las leyes que criminalizan la homosexualidad y promulguen leyes para prevenir la discriminación por razón de la orientación sexual y la identidad de género.

En el documento elaborado se habla de 5 obligaciones jurídicas básicas de los Estados respecto de la protección de los derechos humanos de las personas LGTB:

1. Proteger a las personas contra la violencia homofóbica y transfóbica.
2. Prevenir la tortura y los Tratos crueles, inhumanos y degradantes contra las personas LGTB.
3. Despenalizar la homosexualidad.
4. Prohibir la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género.
5. Respetar la libertad de expresión, De asociación y de reunión pacífica. Puedes consultar el informe en el **siguiente enlace**.

4. En julio de 2013, la ACNUDH (Oficina de Derechos Humanos de la ONU) lanzó la **Campaña Libres e Iguales** para generar conciencia sobre la violencia, la discriminación y otras violaciones de los derechos humanos que afectan a la comunidad LGTBI y para promover la igualdad de todos independientemente de su orientación sexual y su identidad de género.

A partir de este momento, tuvo lugar un amplio recorrido de participación internacional, con la elaboración y difusión de materiales, campañas concretas y actividades a nivel nacional que han permitido difundir un apoyo visible por parte de dirigentes de Naciones Unidas, líderes políticos y de las comunidades y varias personalidades.

5. En septiembre de 2015, 12 entidades de las Naciones Unidas (PNUD, ACNUDH, ONUSIDA, OIT, UNESCO, UNFPA, UNICEF, ACNUR, ONU Mujeres, UNODC, PMA y OMS) emitieron una **Declaración Conjunta convocando a los Estados a actuar urgentemente para acabar con la violencia y la discriminación contra los adultos, adolescentes y niños LGTBI**.

Las entidades señalaron:

“[T]odas las personas tienen el mismo derecho a no ser objeto de violencia, persecución, discriminación y estigmatización. Las leyes internacionales en materia de derechos humanos establecen obligaciones jurídicas para los Estados, a fin de garantizar que todas las personas, sin distinción alguna, puedan gozar de tales derechos. Aunque acogemos con satisfacción el aumento de medidas que se aplican en muchos países para proteger los derechos de las personas LGTBI, nos sigue preocupando gravemente que, en todo el mundo, millones de personas LGTBI, las que son percibidas como LGTBI y sus familias, sean víctimas de violaciones generalizadas de sus derechos humanos. Esta situación es alarmante y es por ello que deben tomarse medidas al respecto.”

^{iv} No todos los Estados Miembros participaron en esta Declaración Conjunta, lo que señala las permanentes dificultades que enfrentan las personas LGTB cuando intentan reclamar sus derechos.

6. El alto comisionado de los derechos Humanos de la ONU elaboró en 2016 un informe, **Vivir libres e Iguales**, sobre discriminación contra personas LGTB, en el que definía la identidad de género como “la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la experimenta profundamente”. E incidía en que “todas las personas tienen una identidad de género que forma parte de su identidad general”. Puedes consultar el documento en [este enlace](#).

7. En junio de 2016 el Consejo de Derechos Humanos creó mediante la resolución **32/2** el mandato de **Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género** (denominado también Experto Independiente sobre la orientación sexual y la identidad de género). Creado por un período inicial de tres años, el mandato se renovó en junio de 2019 en virtud de la resolución **41/18**.

Actualmente, Víctor Madrigal-Borloz, jurista e investigador principal invitado del Programa de Derechos Humanos de la Facultad de Derecho de la Universidad de Harvard, es el Experto Independiente de las Naciones Unidas sobre la orientación sexual y la identidad de género.

8. El 25 de septiembre de 2015, todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron **Los Objetivos de Desarrollo Sostenible** (ODS); un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo.

Se trata de un total de 17 Objetivos que configuran la denominada Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, plan con el que se pretende alcanzar dichos objetivos en un plazo de 15 años, con el fin de proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todas las personas que lo habitan.

La Agenda 2030 se caracteriza, especialmente, por el enfoque integrador y transversal. Bajo el paraguas del desarrollo sostenible, se persigue la apertura de espacios de cooperación que aborden las situaciones de discriminación múltiple que sufren amplios colectivos de la población. Aunque en la Agenda 2030 no se hace referencia de manera específica al reconocimiento de la realidad y derechos de las personas

LGTB^v, debe señalarse que de los 17 ODS, en 9 se alude, de un modo u otro, a medidas de cambio en cuanto al reconocimiento de derechos y a la adopción de disposiciones que garanticen, de manera efectiva, la no discriminación.

Así, puede decirse que, en el ámbito de los derechos de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersex (LGTBI), en la Agenda se fijan metas para el reconocimiento y protección de la diversidad afectivo-sexual en un triple sentido:

a) La prohibición de la discriminación basada en la orientación sexual y/o la identidad de género, reales o percibidas, y la necesidad de protección y promoción efectiva de los derechos humanos de las personas LGTBI.

b) La necesidad de que los Estados trabajen en la eliminación de toda norma o práctica discriminatoria, y de que pongan en marcha políticas públicas que garanticen los derechos de estas personas y su igualdad real dentro de la sociedad.

c) La conveniencia de un sistema potente de cooperación internacional para contribuir a la realización de todos estos cambios, dentro de un marco de buenas prácticas en materia de gobernabilidad democrática y fortalecimiento del Estado de Derecho.

En resumen, si los Principios de Yogyakarta sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos a las Cuestiones de Orientación Sexual e Identidad de Género fueron la concreción de la Declaración Universal de Derechos Humanos a la realidad de las personas LGTBI, la Agenda 2030 explicita el vínculo entre esos principios y la puesta en práctica de las medidas necesarias para hacerlos realidad, mediante políticas públicas inclusivas y no discriminatorias.

La incidencia de los ODS sobre la situación de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersex puede constatare observando el trabajo desarrollado por el **Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo** (PNUD), entidad responsable de la coordinación de los trabajos del Grupo de Desarrollo de las Naciones Unidas (GNUD), que administra el Fondo de las Naciones Unidas para el desarrollo de la

Capitalización (FNUDC) con el objetivo de establecer los marcos que faciliten la consecución de la Agenda 2030.

El PNUD publica el **índice LGTBI**, que a través de 51 indicadores referentes a salud, educación, y participación civil y política, analizan la situación del colectivo LGTB en el Mundo ofreciendo un marco de referencia para supervisar el cumplimiento de los ODS. Se considera que para valorar el acceso a oportunidades para personas de la comunidad LGTBI y el logro de resultados por parte de esas personas, son necesarias mediciones de inclusión LGTBI, así como de índices de desarrollo humano y de otros índices pertinentes y relacionados. Se debe incluir de este modo especialmente a aquellos que experimentan múltiples formas de estigmatización y discriminación.

Es necesario especificar que “*un índice de inclusión LGTBI debe medir en qué grado existen estas oportunidades y resultados en cada país, tanto en general como con respecto a determinados grupos dentro presentes en dicho país*” y que los estudios afirman que el desarrollo económico y la inclusión LGTB se refuerzan mutuamente.

Puedes consultar los Objetivos de desarrollo Sostenible en [este enlace](#), y su impacto en el ámbito de la igualdad de las personas LGTB [en el siguiente enlace](#).

9. La oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los derechos Humanos (ACNUDH) viene desarrollando, desde su creación en diciembre de 1993 por la Resolución 48/141 de la ONU, una interesante actividad en materia de lucha contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género que puede ser consultada en su [página web](#). Particular relevancia reviste los diversos **discursos y declaraciones** emitidos por el órgano superior en materia de derechos humanos.

^vDebe remarcarse que, pese a que el movimiento LGTB fue especialmente proactivo en el proceso de elaboración de la Agenda 2030, -planteando la inclusión de la orientación sexual como categoría merecedora de particular protección contra la discriminación y la sustitución del concepto de sexo por el de género, con el fin de incluir de manera más explícita a las personas trans-la postura de determinados países miembros y la búsqueda del máximo acuerdo impidieron que dichas propuestas prosperaran.

10. Finalmente, y en el marco de la actividad desarrollada por la ONU en relación con las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersex, conviene hacer referencia a las políticas en relación con la condición de **persona refugiada por orientación sexual y/o identidad de género**.

El artículo 1ª de la Convención Sobre el Estatuto de los Refugiados adoptada en Ginebra, Suiza, el 28 de julio de 1951 por la Conferencia de Plenipotenciarios sobre el Estatuto de los Refugiados y de los Apátridas (Naciones Unidas), convocada por la Asamblea General en su resolución 429 (V), del 14 de diciembre de 1950, señala en el apartado 2 que el término refugiado se aplicará a toda persona que:

“como resultado de acontecimientos ocurridos antes del 1.º de enero de 1951 y debido a fundados temores de ser perseguida por motivos de raza, religión, nacionalidad, pertenencia a determinado grupo social u opiniones políticas, se encuentre fuera del país de su nacionalidad y no pueda o, a causa de dichos temores, no quiera acogerse a la protección de tal país; o que, careciendo de nacionalidad y hallándose, a consecuencia de tales acontecimientos, fuera del país donde antes tuviera su residencia habitual, no pueda o, a causa de dichos temores, no quiera regresar a él”.

En este marco, el ACNUR (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados), -organismo de las Naciones Unidas encargado de proteger a los refugiados y desplazados por persecuciones o conflictos, y promover soluciones duraderas a su situación, mediante el reasentamiento voluntario en su país de origen o en el de acogida-, emitió la **Directriz sobre protección internacional nº 9**, referente a las Solicitudes de la condición de refugiado relacionadas con la orientación sexual y/o la identidad de género en el contexto del artículo 1A (2) de la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951 y/o su Protocolo de 1967.

Estas directrices, que complementan el **Manual de Procedimientos y Criterios para Determinar la Condición de Refugiado en virtud de la Convención de 1951**, deben ser leídas conjuntamente con las siguientes:

a) Las Directrices del ACNUR sobre protección internacional No. 1, *“La persecución por motivos de género en el contexto del Artículo 1A (2) de la Convención de 1951 sobre el Estatuto de los Refugiados, y/o su Protocolo de 1967 (mayo 2002)”*.

b) Las Directrices del ACNUR sobre protección internacional No. 2: *“Pertenencia a un determinado grupo social en el contexto del Artículo 1A (2) de la Convención de 1951 sobre el Estatuto de los Refugiados y/o su Protocolo de 1967 (mayo 2002)”*.

c) Las Directrices del ACNUR sobre Protección Internacional No. 6: *“Solicitudes de asilo por motivos religiosos bajo el Artículo 1A (2) de la Convención de 1951 y/o el Protocolo de 1967 sobre el Estatuto de los Refugiados (abril 2004)”*. Dichas directrices tienen por objeto brindar orientación interpretativa legal para los gobiernos, los abogados, las personas encargadas de la toma de decisiones y la judicatura, así como para el personal del ACNUR que lleva a cargo la determinación de la condición de refugiado bajo mandato.

En este sentido, el ACNUR parte de la consideración de que, aunque los principales tratados internacionales de derechos humanos no reconocen explícitamente el derecho a la igualdad sobre la base de la orientación sexual y/o identidad de género, la discriminación por estos motivos ha sido considerada prohibida por el derecho internacional de derechos humanos.

Así, los motivos proscritos de "sexo" y "otra condición" que figuran en las cláusulas de no discriminación de los principales instrumentos internacionales de derechos humanos han sido aceptados como abarcando la orientación sexual y la identidad de género.

Dado que los derechos fundamentales, así como el principio de no discriminación, son aspectos fundamentales de la Convención de 1951 y el derecho internacional de los refugiados, se concluye que la definición de refugiado debe interpretarse y aplicarse con la debida atención a ellos, incluyendo la prohibición de no discriminación relacionada con la orientación sexual e identidad de género. Puedes encontrar más información sobre la protección internacional de personas LGTB **en este enlace**.

1/3/3. ¿Qué han dicho otros organismos internacionales? Consejo de Europa y OSCE.

Consejo de Europa:

El Consejo de Europa, fundado el 5 de mayo de 1949 en Londres, es la principal organización para la protección de derechos humanos del continente. Incluye 47 estados miembros, entre ellos España (desde el 24 de noviembre de 1977), que se han adherido al Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, tratado diseñado para la protección de derechos humanos, la democracia y el estado de derecho.

La supervisión de su implementación en los Estados miembros corresponde al Tribunal Europeo de Derechos Humanos, con sede en Estrasburgo. La actividad del Consejo de Europa en el ámbito de la protección de derechos de personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersex ha sido especialmente prolífica, si bien debemos destacar los siguientes hitos:

1• El Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales parte del reconocimiento en el artículo 14 del principio de prohibición de discriminación, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación.

Dicho principio, conjugado con otros derechos reconocidos por el Convenio (al respeto a la vida privada y familiar,

a la libertad y seguridad, a la libertad de pensamiento o de expresión) ha servido de base para la actividad de defensa de derechos de las personas LGTB ejercido por el Consejo de Europa.

2• Precedente fundamental de la actuación del Consejo fue la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el **caso Dudgeon contra Reino Unido**, de 22 de octubre de 1981, que condujo a la despenalización de la homosexualidad en ese país, y que supuso un auténtico punto de inflexión para las personas LGTB.

3• En 2010, el Comité de Ministros del Consejo emitió la **Recomendación CM/Rec (2010)** a los estados miembros, sobre medidas para combatir la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.

En la misma, recordando que los derechos humanos son universales y se aplicarán a todas las personas, sin discriminación por ningún motivo, reconociendo que el trato no discriminatorio por parte de los actores estatales, así como, cuando corresponda, las medidas estatales positivas para la protección contra el trato discriminatorio, son componentes fundamentales del sistema internacional que protege los derechos humanos y las libertades fundamentales, y reconociendo que las personas lesbianas, gais, bisexuales y transgénero han sido durante siglos y siguen siendo objeto de homofobia, transfobia y otras formas de intolerancia y discriminación, se formulan una serie de recomendaciones a los estados miembros para garantizar los derechos recogidos en el Convenio.

4• En 2011, el Comisario de Derechos Humanos del Consejo de Europa publicó su informe sobre la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género. El informe acoge favorablemente los progresos realizados en la esfera de los derechos de las personas LGTB en la mayoría de los Estados miembros, indicando que “la patologización y la penalización de la homosexualidad en Europa pertenece claramente al pasado”. Al mismo tiempo, el informe señaló que aún existe preocupación en muchas de las esferas de los derechos humanos por parte de las personas LGTB, y esto es especialmente cierto en el caso de los derechos de las personas trans.

5• El Consejo de Europa ha elaborado una unidad específica sobre cuestiones que afectan a la comunidad LGTB, **SOGI**, con el fin de racionalizar la labor sobre asuntos LGTB.

Esta es la primera estructura de este tipo en una institución intergubernamental internacional e indica la importancia de las cuestiones que afectan a la comunidad LGTB en el marco de los derechos humanos en Europa.

6• Con posterioridad, las actuaciones en materia de derechos de personas LGTB desarrolladas por las diferentes instituciones del Consejo de Europa se han dirigido a los siguientes ámbitos:

6.1 Rainbow families: **pronunciamientos** del Alto Comisionado de Derechos Humanos sobre el reconocimiento legal de parejas del mismo sexo; **Resoluciones** de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa acerca de parejas del mismo sexo y “familias diversas”.

6.2 Orgullo, libertad de reunión y de asociación: **Resoluciones** del Tribunal de Derechos Humanos del Consejo de Europa; **pronunciamientos** de la Comisión de Expertos de Venecia sobre las prohibiciones de “propaganda homosexual”.

6.3 Anti-discriminación: numerosas **sentencias** del Tribunal Europeo de Derechos Humanos; **informe** del Alto Comisionado de Derechos Humanos.

6.4 Derechos de personas intersex: **campana** del Alto Comisionado de Derechos Humanos

6.5 Derechos de personas transgénero: numerosas **sentencias** del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (entre otras, cabe resaltar el caso VAN KÚCK Vs. ALEMANIA, de 2003, en el que se reconoció la necesidad de establecer mecanismos para reconocer legalmente la identidad de género, o el caso GARÇON ET NICOT c. FRANCE, de 2017, en el que declaró que la exigencia de someterse a una intervención quirúrgica para reconocer legalmente la identidad vulnera los derechos humanos); **informe** del Alto Comisionado de Derechos Humanos sobre Derechos Humanos e Identidad de Género.

6.6 Violencia homófoba y transfóbica: numerosas **sentencias** del Tribunal Europeo de Derechos Humanos; actividad de la **ECRI** (ver más adelante).

6.7 Juventud lgtb: **pronunciamiento** expreso del Alto Comisionado de Derechos Humanos; **actividad** del Consejo Asesor de la Juventud del Consejo de Europa.

6.8 Derecho de Asilo: **pronunciamiento** del Alto Comisionado de Derechos Humanos

7• Por último, existen en el seno del Consejo de Europa organismos específicos dirigidos a luchar contra las desigualdades y discriminación de las personas LGTB:

7.1 El **Comité Directivo de Lucha contra la Discriminación, Diversidad e Inclusión (CDADI)**: creado en 2019 por el Comité de Ministros para promover la igualdad para todos y construir sociedades más inclusivas, ofreciendo protección efectiva contra la discriminación y el odio y donde se respete la diversidad.

El CDADI asesora al Comité de Ministros sobre todas las cuestiones dentro de su mandato, incluida la prevención y la lucha contra el discurso de odio y la discriminación por motivos de "raza", color, idioma, religión, origen nacional / étnico, nacionalidad, orientación sexual e identidad de género.

7.2 **La Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI)**: organismo único de vigilancia de los derechos humanos que se especializa en cuestiones relacionadas con la lucha contra el racismo, la discriminación (por motivos de "raza", origen étnico / nacional, color, ciudadanía, religión, idioma, orientación sexual, identidad de género y características sexuales), xenofobia, antisemitismo e intolerancia en Europa. Prepara informes y emite recomendaciones a los Estados miembros.

7.3 **La Red de Puntos Focales Gubernamentales Europeos LGTBI (EFPN)**: un grupo de trabajo intergubernamental dedicado al avance de los derechos humanos de las personas LGTBI en los Estados miembros del Consejo de Europa. Se estableció de manera informal en 2004, con una secretaría con sede en los Países Bajos (Ministerio de Educación,

Cultura y Ciencia) que fue entregada a la Unidad SOGI del Consejo de Europa en 2020.

Actualmente, la EFPN tiene 36 estados miembros del Consejo de Europa representados por funcionarios gubernamentales que supervisan los asuntos relacionados con SOGIESC en sus respectivos países, y 16 Observadores Participativos (organizaciones gubernamentales internacionales, entre las que se encuentran el Consejo de Europa y las ONG internacionales). Es la única red europea con una amplia gama de partes interesadas, incluidas las autoridades gubernamentales, dedicada específicamente a la igualdad SOGIESC.

La Organización para la Seguridad y Cooperación en Europa (OSCE)

Con 57 Estados participantes en América del Norte, Europa y Asia, la OSCE, la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa, es la organización de seguridad regional más grande del mundo.

La OSCE trabaja por la estabilidad, la paz y la democracia para más de mil millones de personas, mediante el diálogo político sobre valores compartidos y mediante un trabajo práctico que tiene como objetivo marcar una diferencia duradera.

La OSCE tiene un enfoque integral de la seguridad que abarca los aspectos político-militares, económicos, ambientales y humanos. Por lo tanto, aborda una amplia gama de preocupaciones relacionadas, entre otros aspectos, con las medidas de fomento de la confianza y la seguridad, los derechos humanos, las minorías nacionales y la democratización.

Los 57 Estados participantes gozan de igualdad de condiciones y las decisiones se toman por consenso sobre una base política, pero no jurídicamente vinculante.

En materia de lucha contra la discriminación y protección de derechos de las personas LGTB, la OSCE ha desarrollado diversas iniciativas, principalmente a través de su **Oficina de Instituciones Democráticas y Derechos Humanos (OIDDH)**. Esta institución brinda apoyo, asistencia y experiencia a los

Estados participantes y la sociedad civil para promover la democracia, el estado de derecho, los derechos humanos y la tolerancia y la no discriminación.

La Oficina lleva a cabo programas de capacitación para funcionarios gubernamentales y encargados de hacer cumplir la ley y organizaciones no gubernamentales sobre cómo defender, promover y vigilar los derechos humanos.

1/3/4. La Unión Europea.

La UE trabaja para combatir la homofobia y la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género y características sexuales. Su objetivo es garantizar que los derechos de todas las personas LGTB estén protegidos en la Unión. La protección de los derechos de las personas LGTB se basa en el siguiente acervo legislativo:

1• El artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE prohíbe «toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual».

2• La **Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo** (Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación) obliga a todos los países de la UE a brindar protección jurídica frente a la discriminación y el acoso por motivos de orientación sexual en lo que concierne a las solicitudes de empleo, la promoción, la formación, las condiciones de trabajo y el salario y el despido.

Desde 2003 es ilegal en la UE discriminar a las personas en materia laboral por motivos de su orientación sexual.

La legislación obliga a todos los países de la UE a proporcionar protección jurídica contra la discriminación a la hora de solicitar un puesto de trabajo, obtener una promoción y

asistir a formación, así como en materia de condiciones de trabajo, salario y despido.

Esta protección incluye la defensa contra la discriminación y el acoso en el ámbito laboral y de la seguridad social por motivos de reasignación de sexo (cuando una persona cambia de sexo porque considera que su género biológico en el momento de su nacimiento no coincide con su identidad de género).

Asimismo, y para promover la igualdad real, y no sólo legal de las personas LGTB en el ámbito laboral, en el año 2010 la UE creó una **Plataforma sobre las Cartas de la Diversidad** para animar a empresas, organismos públicos y organizaciones sin ánimo de lucro a reforzar su compromiso de mejorar la diversidad. Las organizaciones participantes han acordado promover la diversidad y la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo, también para las personas LGTB.

3• La **Directiva refundida sobre género** (Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, sobre la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de empleo y ocupación (refundición) protege a las personas transgénero en su vida profesional frente a la discriminación debida al cambio de sexo.

4• La **Directiva sobre igualdad de género en materia de seguridad social** (Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social) protege a las personas transgénero frente a la discriminación en materia de seguridad social debida al cambio de sexo.

5• La **Directiva sobre los derechos de las víctimas** (Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo) establece un conjunto de derechos vinculantes para las víctimas y de obligaciones claras para los países de la UE para garantizar que se puedan ejercer. Esta Directiva establece un conjunto

de derechos vinculantes para las víctimas y de obligaciones claras para los países de la UE, con el objeto de que las víctimas de delitos sean reconocidas y tratadas de manera respetuosa y adaptada a las necesidades individuales de cada una de ellas.

En este sentido, expertos de los gobiernos, de las organizaciones internacionales y de la sociedad civil trabajan para luchar contra la intolerancia y la discriminación, también cuando sus víctimas son personas LGTB. El grupo está ayudando a desarrollar políticas para prevenir y combatir los delitos de odio y la incitación al odio. Por ejemplo, ha publicado orientaciones para garantizar la justicia, la protección y el apoyo a las víctimas de delitos de odio, y también ha proporcionado orientación y formación a la policía y a los tribunales.

La UE quiere garantizar que las personas LGTB tengan el mismo acceso a la asistencia sanitaria que las demás personas, para lo que se han elaborado guías de formación específicas sobre temas LGTB para los profesionales de la salud.

6• La **Directiva de la UE sobre libre circulación** (Directiva 2004/38 / CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre el derecho de los ciudadanos de la Unión y sus familiares a circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros) hace extensivo el derecho a la libre circulación, en determinadas condiciones, a los familiares directos de los ciudadanos de la UE, como sus cónyuges e hijos, aunque no sean ellos mismos ciudadanos de la UE.

El Derecho de la Unión hace extensivo el derecho a la libre circulación, en determinadas condiciones, a los familiares directos de los ciudadanos de la UE, como sus cónyuges e hijos, aunque no sean ellos mismos ciudadanos de la UE.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea **ha declarado claramente** que los cónyuges del mismo sexo tienen derecho a residir en otro país de la UE una vez que su pareja se haya establecido legalmente en él, incluso si el país de acogida no ha legalizado el matrimonio entre personas del mismo sexo. En general, los países de la UE formulan sus propias leyes sobre el matrimonio, incluidos el matrimonio entre

personas del mismo sexo y otras relaciones legalmente reconocidas, como las uniones civiles. Por lo tanto, la definición precisa del matrimonio y de las uniones civiles puede variar de un país a otro.

La UE ha adoptado una legislación no sexista en materia de familia que se aplica a todos los ciudadanos, incluidos los ciudadanos LGTBI. La normativa de la UE facilita la resolución de asuntos transfronterizos relativos al divorcio, los derechos parentales, los alimentos, las sucesiones y los regímenes económicos de las parejas. La normativa ayuda a las parejas y a las familias a saber qué tribunales de los Estados miembros enjuiciarán su asunto y qué legislación nacional se aplicará; asimismo facilita el reconocimiento y la ejecución de las sentencias en otro Estado miembro.

Con esta base normativa, la Unión Europea viene desarrollando diferentes iniciativas para luchar contra la discriminación que se reflejan en el listado de acciones presentado en 2015 por la Comisión Europea, y que afectan a ámbitos como la educación, el empleo, la salud, la libre circulación, el asilo y los delitos de odio. Puedes consultar dicho listado en el [siguiente enlace](#).

Otras iniciativas interesantes desarrolladas por la Unión Europea en la materia son las siguientes:

a) Red Europea de organismos por la Igualdad, creada para promover una aplicación uniforme de la legislación de la UE en el ámbito de la no discriminación y la igualdad de trato, promueve el intercambio de información y mejores prácticas entre los miembros, organiza eventos de desarrollo de capacidades y pone en común la experiencia de los organismos nacionales de igualdad. El listado de organismos de igualdad de los diferentes Estados miembros puede ser consultado en [equinet](#).

b) Plataforma de Cartas de la Diversidad de la UE: creada en 2010 bajo la iniciativa y con financiación de la Comisión Europea, ofrece un espacio para que las 26 Cartas Europeas de Diversidad existentes intercambien y compartan experiencias y buenas prácticas más fácilmente a través de reuniones de la Plataforma, seminarios de expertos y foros anuales de alto nivel.

Anualmente publica un boletín informativo que puede ser consultado en el siguiente [enlace](#).

c) La Unión Europea contempla iniciativas para favorecer la equidad e inclusión entre jóvenes a través de su programa **Erasmus**.

Destacan dos proyectos:

El proyecto **PRIDE**, para que a través del intercambio se rompan los estereotipos que rodean a la comunidad LGTB.

El proyecto **Carpe Diem**, para promover la inclusión social, especialmente de personas con discapacidad, y LGTB, creando una campaña de sensibilización sobre la exclusión y cualquier tipo de discriminación.

d) La Comisión Europea publica periódicamente estudios e informes sobre igualdad LGTB, que pueden ser consultados en el siguiente [enlace](#).

Finalmente, debe hacerse referencia a la **Estrategia de Equidad para personas LGTBIQ 2020-2025**, puesta en marcha en 2020 por la Comisión del Parlamento Europeo, el Consejo y el Comité Económico y Social Europeo y el Comité de Regiones.

En la misma, llaman a la acción a los estados miembros, con el apoyo del Intergrupo para los derechos LGTB y la sociedad civil, para diseñar acciones concretas en 4 pilares:

1. Combatir la discriminación contra personas LGTBIQ.
2. Garantizar la seguridad de las personas LGTBIQ.
3. Construir sociedades inclusivas con las personas LGTBIQ.
4. Liderar el llamamiento a la equidad para personas LGTBIQ en el mundo.

Estas acciones específicas se combinarán con la atención a necesidades específicas de LGTBIQ en cuanto a la mayor integración de la igualdad en todas las políticas, la legislación y los programas de financiación de la UE.

Según se manifiesta en el documento, estos acuerdos se están adoptando en un momento en el que estamos siendo testigos de la erosión o retroceso de los derechos fundamentales en algunos Estados miembros y que, aunque la UE tiene estándares muy altos en el ámbito de los derechos fundamentales, no siempre se aplican por igual.

1/3/5. Y mientras tanto, en España...

Antes de empezar a analizar el régimen jurídico de la lucha contra la discriminación y la protección de derechos de las personas LGTB, conviene hacer un somero análisis de cuál ha sido la evolución hasta llegar a la situación actual, deteniéndonos en los hitos más relevantes.

Debemos partir de que, durante los cuarenta años de dictadura franquista, en España se ejerció un rígido control ideológico, social y moral sobre cualquier manifestación que no se ajustase al esquema heteronormativo. Bajo el paraguas terminológico de homosexualismo (que no diferenciaba entre identidades de género ni orientaciones sexuales) se incluían todas las disidencias sexuales, que fueron objeto de represión.

De hecho, a partir de los años 40 era práctica común aplicar las denominadas “técnicas agresivas de modificación de conducta”, -como el electroshock, terapias que consistían en la negación de la propia sexualidad, terapias de reeducación, e incluso la mutilación de órganos genitales-, a las personas que habían sido detenidas por su homosexualidad.

El análisis de las **memorias anuales de la Fiscalía General del Estado** entre los años 1939 y 1976 es fiel reflejo de la percepción social de las personas LGTB.

Si bien la reforma del Código Penal de 1944 no hace alusión específica a la homosexualidad, en aplicación de su artículo 431, -que regulaba el delito de escándalo público-, se consideraba que los actos homosexuales eran delitos cuando salían del ámbito privado y tenían repercusión social. Ello en

virtud de la redacción de la norma, que establecía que sería condenado por escándalo público “*el que de cualquier modo ofendiere el pudor o las buenas costumbres con hechos de grave escándalo o trascendencia*”. En su aplicación práctica, por tanto, cualquier acto homosexual era condenable, aunque se hubiera realizado en privado, siempre que hubiese trascendido o fuese conocido de manera directa o indirecta. Otras figuras delictivas que se aplicaron para reprimir la homosexualidad fueron el delito de abusos deshonestos y la corrupción de menores, siendo la edad de consentimiento la de 23 años.

A partir de los años 50 y 60, cuando se empezó a producir una apertura del país al exterior, -fundamentalmente gracias a la afluencia de turismo internacional-, el régimen de Franco empezó a considerar la homosexualidad un problema prioritario. En gran medida, hay que entender que el hecho de que anteriormente la represión de la “disidencia sexual” no estuviese entre los objetivos del régimen se debía a una cuestión de prioridades. El 15 de julio de 1954 se modificó la **Ley de Vagos y Maleantes**, (aprobada en 1933, durante la II República) para incluir a los homosexuales en el ámbito de aplicación de la norma.

Esta Ley tenía como objetivo aplicar medidas de seguridad y prevención a sujetos en los que se apreciara una peligrosidad pre-delictual. Vagos habituales, rufianes, proxenetas, mendigos profesionales que vivían de la mendicidad ajena o explotaban a menores de edad, los que explotaban juegos prohibidos, los ebrios y toxicómanos, eran considerados, entre otras categorías incluidas en la Ley, como “peligrosos sociales”. A pesar de no estar expresamente mencionados en el texto, aprovechando la indefinición de los últimos apartados del mismo (“los que observen conducta reveladora de inclinación al delito”), desde mediados de los años 40 los jueces especiales de vagos y maleantes aplicaron la Ley del 4 de agosto de 1933 para reprimir lo que en la época se denominó como las desviaciones sexuales.

Sin embargo, en 1954 se modifica la norma y se añade a las anteriores la categoría de homosexual como elemento peligroso para el “orden social y la paz pública” al observarse, como establece el Preámbulo de la modificación de la ley, la existencia de “*hechos que ofenden la sana moral de nuestro*

país por el agravio que causan al tradicional acervo de buenas costumbres, fielmente mantenido en la sociedad española”.

Entre otras, la ley contemplaba las siguientes medidas:

- internado en un establecimiento de trabajo o colonia agrícola. La medida de internamiento se debía cumplir en instituciones separadas especiales. La separación entre los “presos desviados” y el resto de reclusos se justificaba en la consideración de contagiosa que tendría la homosexualidad y la afición apologetica de los homosexuales, que podría extender su mal al resto de la población reclusa^{vi}.
- prohibición de residir en determinado lugar o territorio con obligación de declarar su domicilio.
- sometimiento a la vigilancia de los delegados.

La Ley de Vagos y Maleantes estuvo en vigor hasta 1970, año en el que fue sustituida por la Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social.

En un momento en el que muchos países europeos ya habían despenalizado la homosexualidad, la psiquiatría norteamericana se encontraba en pleno debate sobre la condición patológica de la misma^{vii}, y la comunidad LGTB resurgía a nivel internacional como sujeto de reivindicación política tras el impulso dado por los acontecimientos del bar Stonewall de Nueva York, en 1969^{viii}, el Régimen franquista, no desconocedor de estos cambios, confirmaba el modelo represivo.

^{vi} Para conocer testimonios al respecto, se recomienda consultar El Látigo y la Pluma: homosexuales en la España de Franco. Fernando Olmeda, Ed. Oberón, 2004.

^{vii} En 1973 la Asociación Norteamericana de Psiquiatría retiró la homosexualidad como trastorno de la sección Desviaciones sexuales de la segunda edición del Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-II). La OMS la excluyó de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y otros Problemas de Salud en 1990.

^{viii} Para saber más: Mercè Picornell: “¿De una España viril a una España travesti? Transgresión transgénero y subversión del poder franquista en la transición española hacia la democracia”.

Con la nueva norma, aprobada el 4 de agosto de 1970, la persecución de la homosexualidad llegó al máximo.

El artículo segundo establecía que “serán declarados en estado peligroso y se les aplicarán las correspondientes medidas de seguridad, quienes: [...] b) se aprecie en ellos una peligrosidad social.

Son supuestos de estado peligroso los siguientes: [...] 3. Los que realicen actos de homosexualidad”. En la práctica, y a pesar de que la ley requería la realización de actos de homosexualidad, era suficiente la visibilización de la orientación sexual homosexual, el afeminamiento o la pluma, para ser detenido en una redada callejera y acabar encarcelado como peligroso social.

Entre otras medidas de seguridad, la Ley contemplaba para quienes realizasen actos de homosexualidad las siguientes:

a) Internamiento en un establecimiento de reeducación, por tiempo no inferior a cuatro meses ni superior a tres años.

b) Prohibición de residir en el lugar o territorio que se designe o de visitar ciertos lugares o establecimientos públicos, y sumisión a la vigilancia de los delegados. Esta medida podía aplicarse con una duración de hasta cinco años.

La represión de las mujeres lesbianas era diferente. En la medida en que se consideraba que la sexualidad femenina estaba destinada a la reproducción y al placer del hombre, pero no al placer propio de la mujer, no se percibía el lesbianismo como un “problema público”. En este sentido, pese a que en cierta medida podía parecer que durante el franquismo las mujeres lesbianas no eran tan reprimidas y perseguidas como los hombres homosexuales, en palabras de Empar Pineda esto conducía a la invisibilidad social total, lo que ha repercutido negativamente años más tarde para su aceptación en la sociedad^{ix}.

Como se ha señalado, durante la década de 1970 se produjeron diversas revueltas del colectivo LGTB, que marcaron el movimiento conocido como de liberación homosexual. Fundamentalmente, las revueltas de París de 1968 y los disturbios de Stonewall (Nueva York, Estados Unidos), que

darían lugar a las conmemoraciones en torno al Día del Orgullo LGTB, el 28 de junio. En España también se produjeron movimientos por los derechos de las personas LGTB: Mir Bellgai y Roger de Gaimon, seudónimos de Francesc Francino y Armand de Fluvià, pueden considerarse los precursores. Fueron los creadores, de manera clandestina, de la primera asociación de defensa de los derechos de los homosexuales en España: Movimiento Español de Liberación Homosexual (MELH)^x.

La primera manifestación se produjo el 26 de junio de 1977 en Barcelona. Bajo el lema Nosaltres no tenim por, nosaltres som (Nosotros no tenemos miedo, Nosotros somos), unas 4.000 personas se concentraron en las Ramblas solicitando, entre otras cosas, la derogación de la Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social.

Esta concentración, convocada por la entonces organización ilegal Front d'Alliberament Gaia de Catalunya, supuso un punto de inflexión en la defensa del colectivo LGTB y se expandió por el resto del país. No obstante, la Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social no se derogaría completamente hasta 1995.

En Aragón, en los años 70 se creó el Movimiento Homosexual de Aragón, que desarrolló las primeras reivindicaciones de carácter público.^{xi} Durante los años 80 y 90, las entidades LYGA (Lesbianas y gays de Aragón) y el colectivo Acción asumieron el protagonismo en la defensa de los derechos de personas LGTB. Esta segunda entidad convocó la primera manifestación del Orgullo LGTB en Zaragoza, que tuvo lugar el 28 de junio de 1999^{xii}.

^{ix} Para saber más: Raquel (Lucas) Platero Méndez: “**Hablando del ‘cuerpo del delito’: la represión franquista y la masculinidad femenina**”.

^x El moviment gai a la clandestinitat del franquisme (1970-1975). Armand de Fluvià, Ed. Laertes, 2003.

^{xi} Para más información, documental **Aragón y los Armarios Concéntricos**, del **Colectivo Towanda**.

^{xii} Documentación para consultar: **Zaragoza Rebelde**.

Constitución española

Cualquier análisis de la normativa actual aplicable en materia LGTB en el estado español debe partir del análisis de la Constitución, norma suprema del ordenamiento jurídico del Reino de España, a la que están sujetos los poderes públicos y los ciudadanos de España.

Los artículos que amparan la normativa dictada en materia de igualdad y no discriminación por diversidad afectivo sexual son los siguientes:

Artículo 10

1. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.

Artículo 14

Los españoles son iguales 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.

Artículo 17

1. Toda persona tiene derecho a la libertad y a la seguridad. Nadie puede ser privado de su libertad, sino con la observancia de lo establecido en este artículo y en los casos y en la forma previstos en la ley.

Artículo 18

1. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

Artículo 32.

1. El hombre y la mujer tienen derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica.

Por otro lado, debe tenerse en cuenta que conforme al artículo 96, “*los tratados internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del ordenamiento interno. Sus disposiciones sólo podrán ser derogadas, modificadas o suspendidas en la forma prevista en los propios tratados o de acuerdo con*

las normas generales del Derecho internacional". Lo cual determina el carácter vinculante de las disposiciones de carácter internacional suscritas por España, a las que hemos aludido anteriormente.

Normas estatales

Sobre esta base, se han aprobado las principales normas estatales en materia de reconocimiento de derechos de las personas LGTB:

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

La norma establece que el matrimonio regulado en el **Título IV del Código Civil** tendrá los mismos efectos cuando ambos contrayentes sean del mismo o de diferente sexo. La medida afecta, por consiguiente, a todos los aspectos de la figura jurídica, que queda equiparada a todos los efectos, independientemente del sexo de los contrayentes (régimen económico, sucesorio, adopción, filiación, etc.)

El Tribunal Constitucional se pronunció en Sentencia 198/2012, de 6 de noviembre, en relación con el Recurso de Inconstitucionalidad 6864/2005 interpuesto frente a la norma, partiendo del análisis de si la regulación contenida en la Ley 13/2005 hace del matrimonio una institución irreconocible y, por tanto desnaturalizada, o si el legislador ha actuado dentro del margen que la Constitución le otorga.

Al respecto, señala que la nueva redacción del art. 44 CC no sólo abre las puertas de la institución del matrimonio a parejas del mismo sexo, sino que equipara de forma absoluta los matrimonios entre heterosexuales y homosexuales.

Por tanto, resulta evidente que la institución matrimonial se ha modificado jurídicamente, pero será necesario comprobar si tal modificación resulta contraria o no a la garantía institucional del matrimonio.

El TC parte de la idea de que la Constitución es un "árbol vivo", que, a través de una interpretación evolutiva, se acomoda a las realidades de la vida moderna como medio para asegurar su propia relevancia y legitimidad. Esta lectura

evolutiva de la Constitución lleva a su vez al TC a desarrollar la noción de cultura jurídica, que hace pensar en el Derecho como un fenómeno social vinculado a la realidad en que se desarrolla. Y esta interpretación evolutiva es la que facilita la respuesta a la cuestión de si el matrimonio, tal y como resultado de la regulación impugnada, sigue siendo reconocible en el contexto sociojurídico actual como tal.

Dado que la única diferencia entre la institución matrimonial antes y después de la Ley de 2005 es el hecho de que los contrayentes puedan pertenecer al mismo sexo, es preciso determinar si esa circunstancia es, hoy por hoy, en nuestra sociedad, un elemento que hace irreconocible el matrimonio o que, por el contrario, se integra en la imagen que permite reconocer la institución.

Así, el TC señala que, acudiendo al Derecho comparado, la equiparación del matrimonio entre personas de distinto sexo y entre personas del mismo sexo se ha consolidado, en los últimos años, en el seno de varios ordenamientos jurídicos integrados en la cultura jurídica occidental.

Asimismo, se afirma que no se puede permanecer ajeno a la realidad social, y hoy existen datos cuantitativos contenidos en estadísticas oficiales que confirman que en España existe una amplia aceptación social del matrimonio entre parejas del mismo sexo, al tiempo que estas parejas han ejercitado su derecho a contraer matrimonio desde el año 2005.

Por tanto, concluye la Sentencia que la Ley 13/2005, dentro del amplio margen concedido por el art. 32 CE tal y como ha sido interpretado, desarrolla la institución del matrimonio conforme a nuestra cultura jurídica, sin hacerla en absoluto irreconocible para la imagen que de la institución se tiene en la sociedad española contemporánea. El legislador español, como otros de nuestro entorno jurídico cercano, tenía varias opciones a su alcance a la hora de otorgar reconocimiento jurídico a la situación de las parejas del mismo sexo, y la opción escogida es respetuosa con los dictados del texto constitucional, sin que esta afirmación prejuzgue o excluya la constitucionalidad de otra. (FJ 9)

Continúa señalando que no se afecta al contenido esencial del derecho; el que puedan contraer matrimonio entre sí

personas del mismo sexo ni lo desnaturaliza, ni lo convierte en otro derecho, ni impide a las parejas heterosexuales casarse libremente, o no casarse.

Las personas heterosexuales no han visto reducida la esfera de libertad que antes de la reforma tenían reconocida como titulares del derecho al matrimonio. Sin embargo, continúa el TC, las personas homosexuales gozan ahora de la opción, inexistente antes de la reforma legal, de contraer matrimonio con personas del mismo sexo, de tal modo que el respeto a su orientación sexual encuentra reflejo en el diseño de la institución matrimonial, y por tanto su derecho individual a contraer matrimonio integra también el respeto a la propia orientación sexual.

De este modo se da un paso en la garantía de la dignidad de la persona y el libre desarrollo de la personalidad (art. 10.1 CE) que han de orientarse a la plena efectividad de los derechos fundamentales (STC 212/2005, FJ 4), además de ser fundamento del orden político y de la paz social y, por eso, un valor jurídico fundamental (STC 53/1985, FJ 8). Por último, la Sentencia examina la constitucionalidad de la adopción por parte de matrimonios formados por personas homosexuales, que prevé el art. 175.4 CC.

En la adopción, recuerda el TC, ha de preservarse en todo caso el interés del menor, y dicho interés se tutela en cada caso concreto en función del escrutinio al que se somete a los eventuales adoptantes con independencia de su orientación sexual.

La consecuencia que se deriva es que el mandato de protección a los hijos (ex art. 39.2 CE) no queda incumplido por la opción que realiza en este caso el legislador, en cuanto que tal mandato orienta, precisamente, la opción legislativa adoptada.

Además, continúa la Sentencia, la preservación del interés superior del menor en la adopción está suficientemente garantizada en el ordenamiento, no sólo por la Convención de los derechos del niño, sino también por nuestra legislación en materia de menores, por los mecanismos establecidos en la regulación de la adopción nacional e internacional y por la propia jurisprudencia constitucional.

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

La norma contiene dos elementos relevantes:

2.1• En primer lugar, establece el procedimiento para la rectificación de la mención registral del sexo de las personas, lo que conllevará el cambio de nombre propio de la persona. Para acordar la rectificación, son requisitos (artículo 4):

- Que la persona que solicita el cambio registral le haya sido diagnosticada disforia de género^{xiii}.
- Que haya 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.

Respecto al requisito de diagnóstico de disforia de género, debe remarcar que el mismo no debe confundirse en ningún caso con la transexualidad, como condición relativa a la identidad de género de las personas (ver nota 10).

En este sentido, en junio de 2018 la Organización Mundial de la Salud (OMS) excluyó la transexualidad de su lista de trastornos mentales en la actualización de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE).

La transexualidad pasó a formar parte de un epígrafe nuevo denominado "condiciones relativas a la salud sexual" y a denominarse "incongruencia de género".

Hasta esa fecha, formaba parte del capítulo dedicado a "trastornos de la personalidad y el comportamiento" –en el subcapítulo "trastornos de la identidad de género".

Esta actualización (CIE-11) sustituye a la CIE-10, vigente desde mayo de 1990, año en el que la homosexualidad salió de la lista. Desde entonces se han ido autorizando versiones de esta clasificación cada cierto tiempo, pero la transexualidad

siempre ha sido considerada un trastorno en contra de las demandas del colectivo trans, que pedía la despatologización de su condición.

Se trata de una de las reclamaciones LGTBI más férreas que acaba con la filosofía que subyace en la mayoría de legislaciones del mundo: la transexualidad es una enfermedad que debe ser diagnosticada y necesita tratamiento.

La OMS ha querido alejarse de esta concepción para reconocerlo como una situación que puede entrar en contacto con los servicios de salud, para lo que crea un nuevo capítulo.

No solo cambia el nombre y la situación en el manual, también la definición. Hasta ahora, el CIE-10 calificaba la transexualidad como *"un deseo de vivir y ser aceptado como miembro del sexo opuesto, por lo general acompañado de malestar o desacuerdo con el sexo anatómico, y de deseo de someterse a tratamiento quirúrgico u hormonal para hacer que el propio cuerpo concuerde lo más posible con el sexo preferido"*.

Ahora la definición –para adultos y adolescentes– será: *"Una incongruencia marcada y persistente entre el género experimentado del individuo y el sexo asignado, que a menudo conduce a un deseo de 'transición' para vivir y ser aceptado como una persona del género experimentado a través del tratamiento hormonal, la cirugía u otras prestaciones sanitarias para alinear el cuerpo, tanto como se desee y en la medida de lo posible, con el género experimentado. El diagnóstico no puede asignarse antes del inicio de la pubertad. El comportamiento y las preferencias de género por sí solas no son una base para asignar el diagnóstico"*.

La CIE-11 entrará en vigor el 1 de enero de 2022, y supondrá un logro para el colectivo LGTBI, que pide seguir avanzando en la despatologización total de la transexualidad. Esto implicaría que no fuera denominada y definida como "una incongruencia", sino como una expresión de la diversidad humana.

Ante los problemas suscitados en la aplicación de la norma, la Dirección General de Registros y del Notariado emitió con fecha 23 de octubre de 2018 una **Instrucción** en la que señalaba lo siguiente:

Primero. En el supuesto de que un mayor de edad o un menor emancipado solicitara el cambio de nombre, para la asignación de uno correspondiente al sexo diferente del resultante de la inscripción de nacimiento, tal solicitud será atendida, con tal de que ante el encargado del Registro Civil, o bien en documento público, el solicitante declare que se siente del sexo correspondiente al nombre solicitado, y que no le es posible obtener el cambio de la inscripción de su sexo en el Registro Civil, por no cumplir los requisitos del art. 4 de la Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.

Segundo. Los padres de los menores de edad, actuando conjuntamente, o quienes ejerzan la tutela sobre los mismos, podrán solicitar la inscripción del cambio de nombre, que será atendida en el Registro Civil, con tal de que ante el encargado del Registro Civil, o bien en documento público, los representantes del menor actuando conjuntamente declaren que el mismo siente como propio el sexo correspondiente al nombre solicitado de forma clara e incontestable. La solicitud será también firmada por el menor, si tuviera más de doce años. Si el menor tuviera una edad inferior, deberá en todo caso ser oído por el encargado del Registro Civil, mediante una comunicación comprensible para el mismo y adaptada a su edad y grado de madurez.

De hecho, sobre la afeción a menores del derecho al cambio registral de sexo, resulta especialmente relevante el

^{xiii} La disforia de género es un diagnóstico catalogado en el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-5, por sus siglas en inglés), publicado por la American Psychiatric Association (Asociación Estadounidense de Psiquiatría) para diagnosticar afecciones mentales, que consiste en la sensación de incomodidad o angustia que pueden sentir las personas cuya identidad de género difiere del sexo asignado al nacer o de las características físicas relacionadas con el sexo.

Las personas transgénero y no conformes con su género pueden experimentar disforia de género en algún momento de sus vidas. Pero no todas las personas se sienten afectadas. Algunas personas transgénero y no conformes con su género se sienten a gusto con sus cuerpos, ya sea con intervención médica o sin ella. El término disforia de género se centra en la incomodidad como problema, más que en la identidad. Se creó un diagnóstico de disforia de género para ayudar a las personas a tener acceso a la atención médica necesaria y a un tratamiento eficaz.

pronunciamiento del Tribunal Constitucional en la **Sentencia 99/2019**, de 18 de julio de 2019, en cuestión de inconstitucionalidad 1595-2016 planteada por la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo respecto al artículo 1 de la norma. Entiende el alto tribunal que limitar la posibilidad de cambio de sexo y nombre a mayores de edad vulnera los principios de igualdad y de derecho al desarrollo de la constitucionalidad, establecidos en la CE, y por consiguiente, declara:

Estimar la cuestión de inconstitucionalidad planteada en relación con el art. 1.1 de la Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas, y, en consecuencia, declararlo inconstitucional, pero 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».

2.2• En segundo lugar, en su Disposición Adicional primera modifica la **Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida**, en lo que se refiere a la filiación de hijos nacidos mediante técnicas de reproducción asistida, para permitir que en supuestos en que la madre biológica estuviere casada, y no separada legalmente o de hecho, con otra mujer, esta última podrá manifestar ante el Encargado del Registro Civil del domicilio conyugal, que consiente en que cuando nazca el hijo o hija de su cónyuge, se determine a su favor su filiación.

3• Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte.

La norma persigue establecer un conjunto de medidas dirigidas a la erradicación de la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte, con el objetivo de fomentar la convivencia y la integración en una sociedad democrática y pluralista, mantener la seguridad ciudadana y el orden público en los espectáculos deportivos, establecer el régimen disciplinario deportivo aplicable a la lucha contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte, determinar el régimen administrativo sancionador en la materia y garantizar el principio de igualdad de trato en el deporte. En cualquier caso, su ámbito objetivo de aplicación está determinado por las competiciones deportivas

oficiales de ámbito estatal, que se organicen por entidades deportivas en el marco de la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte, o aquellas otras organizadas o autorizadas por las federaciones deportivas españolas.

4• Ley 12/2009, del 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria.

La norma establece los términos en que las personas nacionales de países no comunitarios y las apátridas podrán gozar en España de la protección internacional constituida por el derecho de asilo y la protección subsidiaria, así como el contenido de dicha protección internacional.

Conforme al artículo 3 de la Ley, el reconocimiento de la condición de refugiado, requisito para acceder al derecho de asilo, se reconoce, entre otras, a personas que se encuentra fuera del país de su nacionalidad debido a fundados temores de ser perseguidas por motivo de género u orientación sexual, y a causa de dichos temores no puede o no quiere acogerse a la protección de tal país.

La concesión del derecho de asilo, conforme al procedimiento establecido en la norma, implica el reconocimiento de los derechos establecidos en la Convención de Ginebra sobre el Estatuto de los Refugiados, en la normativa vigente en materia de extranjería e inmigración, así como en la normativa de la Unión Europea, y en todo caso supone:

- a)** la protección contra la devolución en los términos establecidos en los tratados internacionales firmados por España;
- b)** el acceso a la información sobre los derechos y obligaciones relacionados con el contenido de la protección internacional concedida,
- c)** la autorización de residencia y trabajo permanente, en los términos que establece la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social;
- d)** la expedición de documentos de identidad y viaje a quienes les sea reconocida la condición de refugiado, y,

cuando sea necesario, para quienes se beneficien de la protección subsidiaria;

- e)** el acceso a los servicios públicos de empleo;
- f)** el acceso a la educación, a la asistencia sanitaria, a la vivienda, a la asistencia social y servicios sociales, a los derechos reconocidos por la legislación aplicable a las personas víctimas de violencia de género, en su caso, a la seguridad social y a los programas de integración, en las mismas condiciones que los españoles;
- g)** el acceso, en las mismas condiciones que los españoles, a la formación continua u ocupacional y al trabajo en prácticas, así como a los procedimientos de reconocimiento de diplomas y certificados académicos y profesionales y otras pruebas de calificaciones oficiales expedidas en el extranjero;
- h)** la libertad de circulación;
- i)** el acceso a los programas de integración con carácter general o específico que se establezcan;
- j)** el acceso a los programas de ayuda al retorno voluntario que puedan establecerse;
- k)** el mantenimiento de la unidad familiar en los términos previstos en la Ley.

5• Regulación de los delitos de odio:

Los delitos de odio comprenden todas aquellas infracciones penales y administrativas contra las personas o la propiedad por cuestiones de "raza", etnia, religión o práctica religiosa, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, situación de pobreza y exclusión social o cualquier otro factor similar, como las diferencias ideológicas.

El Código Penal, aprobado Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, en redacción acordada por Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, establece en el artículo 510 que serán castigados con una pena de prisión de uno a cuatro años y multa de seis a doce meses:

a) *Quienes públicamente fomenten, promuevan o inciten directa o indirectamente al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra un grupo, una parte del mismo o contra una persona determinada por razón de su pertenencia a aquél, por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, enfermedad o discapacidad.*

b) *Quienes produzcan, elaboren, posean con la finalidad de distribuir, faciliten a terceras personas el acceso, distribuyan, difundan o vendan escritos o cualquier otra clase de material o soportes que por su contenido sean idóneos para fomentar, promover, o incitar directa o indirectamente al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra un grupo, una parte del mismo, o contra una persona determinada por razón de su pertenencia a aquél, por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, enfermedad o discapacidad.*

c) *Públicamente nieguen, trivialicen gravemente o enaltezcan los delitos de genocidio, de lesa humanidad o contra las personas y bienes protegidos en caso de conflicto armado, o enaltezcan a sus autores, cuando se hubieran cometido contra un grupo o una parte del mismo, o contra una persona determinada por razón de su pertenencia al mismo, por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, la situación familiar o la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, enfermedad o discapacidad, cuando de este modo se promueva o favorezca un clima de violencia, hostilidad, odio o discriminación contra los mismos”.*

En el BOE de 24 de mayo de 2019 se incluyó la **Circular 7/2019, de 14 de mayo, de la Fiscalía General del Estado**, por la que se establecieron las pautas para interpretar los delitos de odio tipificados en el artículo 510 del Código Penal. Asimismo, conviene resaltar el plan de Acción de lucha contra los delitos de odio, aprobado por el Ministerio del Interior, y que puede ser consultado en el siguiente **enlace**.

Diversas instancias han aprobado documentos para el seguimiento y lucha contra los delitos de odio, como el **Ministerio de Igualdad**, la **Junta de Andalucía**, la **Generalitat de Catalunya**, o la **Federación estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales** (FELGTB). Todos ellos son documentos de consulta recomendada, para tomar conciencia del cariz de la manifestación más inmediata y gravosa de la lgtbfobia.

6• Finalmente, debe resaltarse que hasta la fecha, la reivindicación generalizada y más inmediata de las entidades LGTB es la aprobación de un texto integral para la igualdad de las personas LGTB^{xiv}.

^{xiv}En este sentido, debe hacerse referencia al anteproyecto de Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, en tramitación parlamentaria en el momento de edición del presente manual, y que puede ser consultado en el siguiente **enlace**.

1/3/6. ¿Y en Aragón?

El Estatuto de Autonomía de Aragón, en redacción acordada por Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, recoge el principio de igualdad como uno de los principios rectores de las políticas públicas en nuestra Comunidad Autónoma.

En su calidad de norma institucional básica, parte del reconocimiento, en el artículo 6.1, de que los derechos y libertades de los aragoneses y aragonesas son los reconocidos en la Constitución, los incluidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en los demás instrumentos internacionales de protección de los mismos suscritos o ratificados por España, así como los establecidos en el ámbito de la Comunidad Autónoma por el propio Estatuto.

Conforme al artículo 6.2, los poderes públicos aragoneses están vinculados por estos derechos y libertades y deben velar por su protección y respecto, así como promover su pleno ejercicio. Asimismo, el artículo 11.3 precisa que los poderes públicos aragoneses promoverán las medidas necesarias para garantizar de forma efectiva el ejercicio de estos derechos.

El artículo 12 establece de manera específica que *“todas las personas tienen derecho a vivir con dignidad, seguridad y autonomía, libres de explotación, de malos tratos y de todo tipo de discriminación, y tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad y capacidad personal”*.

El derecho a la igualdad de todas las personas tiene un carácter transversal, y afecta, por tanto, a todos los ámbitos de intervención de los poderes públicos aragoneses.

En este sentido, el artículo 20 prevé que a estos corresponde *“promover las condiciones adecuadas para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, y facilitar la participación de todos los aragoneses en la vida política, económica, cultural y social”*.

En este marco estatutario, dos son las disposiciones más relevantes dictadas en Aragón para la consecución de los principios de igualdad y no discriminación y la protección de las personas LGTB:

1• 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.

En enero de 2016, diversas entidades aragonesas para la representación y defensa de los derechos e intereses de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales, queer e intersexuales constituyeron una mesa de trabajo que pretendía impulsar la tramitación de una ley autonómica que garantizase de manera efectiva y definitiva el derecho a la identidad y la libertad en la expresión de género.

El 14 de junio de 2016 la Mesa presentó ante la Comisión de Comparecencias Ciudadanas y Derechos Humanos de las Cortes de Aragón una propuesta de texto, fruto del acuerdo de las entidades que la integraban.

Dicha propuesta fue aceptada por el Gobierno de Aragón, que asumió el compromiso expreso de impulsarla como proyecto de ley, respetando en la mayor medida posible su integridad. Previos los trámites oportunos, el texto fue aprobado como 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.

Conocida como “Ley trans”, tiene como objetivo regular los principios, medidas y procedimientos destinados a garantizar los siguientes derechos de todas las personas incluidas en su ámbito de aplicación:

a) Al reconocimiento de su identidad de género libremente manifestada.

b) Al libre desarrollo de su personalidad acorde a la identidad o expresión de género libremente manifestada sin sufrimientos o discriminación por ello^{xx}.

c) A ser tratado de conformidad a su identidad de género en los ámbitos públicos y privados y, en particular, a ser identificado y acceder a documentación acorde con dicha identidad.

d) A que se respete su integridad física y psíquica, así como sus opciones en relación con sus características sexuales y su vivencia de la identidad o expresión de género.

e) A que se garantice el derecho de las personas trans a recibir una atención integral y adecuada a sus necesidades médicas, psicológicas, jurídicas, sociales, laborales, culturales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos, en igualdad de trato con el resto de la ciudadanía.

f) A proteger el ejercicio efectivo de su libertad y sin discriminación en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social, especialmente en las siguientes esferas:

1.º Empleo y trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia.

2.º Acceso, promoción, condiciones de trabajo y formación en el empleo público.

3.º Afiliación y participación en organizaciones políticas, sindicales, empresariales, deportivas, profesionales y de interés social o económico.

4.º Educación, cultura y deporte.

5.º Sanidad.

6.º Prestaciones y servicios sociales.

7.º Acceso, oferta y suministro de bienes y servicios a disposición del público, incluida la vivienda.

g) A la privacidad, sin injerencias en su vida privada, incluyendo el derecho a optar por revelar o no su propia identidad sexual.

Entre otros aspectos, cabe resaltar los siguientes elementos de la norma autonómica:

A) La norma parte del reconocimiento en el artículo 4 del derecho a la identidad de género libremente manifestada. Con ello, se reconoce en Aragón el derecho a la autoterminación del género, entendido como el derecho de toda persona a construir para sí una autodefinition con respecto a su cuerpo, sexo, identidad y expresión de género y su orientación sexual sin “injerencias externas”.

Es decir, no será requisito acreditar la identidad de género manifestada mediante informe psicológico o médico ni se podrán requerir pruebas de realización total o parcial de cirugías genitales, tratamientos hormonales o pruebas psiquiátricas, psicológicas o tratamientos médicos para hacer uso de su derecho a la identidad de género o acceder a los servicios o a la documentación acorde a su identidad de género sentida.

B) En esta línea, la norma prohíbe toda discriminación, acoso, penalización o castigo por motivo de su identidad o expresión de género.

C) Documentación administrativa: corresponde a las Administraciones públicas autonómicas, en el ámbito de sus competencias, adoptar todas las medidas administrativas y de cualquier otra índole que sean necesarias a fin de asegurar que se obrará teniendo en cuenta que las personas deben ser tratadas de acuerdo con la identidad de género manifestada.

Lo que implica, necesariamente, que se provea a la persona que lo solicite de las acreditaciones acordes a su identidad de género manifestada, para acceso a los servicios administrativos.

D) La ley contempla medidas específicas en materia de atención sanitaria a personas trans (Título II), de educación (Título III), en el ámbito laboral (Título IV), social (Título V), familiar (Título VI), en área de juventud y personas mayores (Título VII), en ocio cultura y deporte (Título VIII), en cooperación al desarrollo (Título IX), comunicación (Título X), en el ámbito de fuerzas y cuerpos de seguridad (Título

XI) así como medidas administrativas para garantizar la igualdad de las personas atendiendo a su identidad o expresión de género.

E) El Título XIII de la ley incorpora un régimen sancionador, aplicable a personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, por comisión de hechos tipificados por la norma como infracción administrativa.

F) Finalmente, debe resaltarse que el artículo 8 contempla una serie de órganos y servicios para atender y apoyar a las personas trans, sus familiares y personas allegadas:

- Servicio de información, orientación y asesoramiento a las personas trans y no binarias, incluido el legal y de asistencia social.
- Servicio de promoción de la defensa de los derechos de este colectivo y de lucha contra la discriminación y los delitos de odio que sufren las personas trans.
- Servicio de asesoramiento del personal técnico y directivo de las organizaciones no lucrativas que atiendan a las necesidades de las personas trans.
- Igualmente, se prevé la creación de un organismo específico en materia de identidad o expresión de género: el Comité Consultivo contra la discriminación por identidad o expresión de género.

Dicho órgano, integrado por representantes de las asociaciones y entidades que trabajan en el ámbito de la identidad de género, de los departamentos competentes en materia de educación, sanidad y servicios sociales, de la Unidad de Identidad de Género y del propio servicio de información, orientación y asesoramiento, busca garantizar la participación de las asociaciones y entidades que trabajan, en el ámbito de la identidad de género, en el desarrollo y gestión de los servicios de asesoramiento y apoyo a las personas trans.

En este sentido, con fecha 7 de marzo de 2022 se publicó en el Boletín Oficial de Aragón el Decreto 25/2022, de 23 de febrero, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el Reglamento regulador de la estructura,

composición y funcionamiento del Comité Consultivo contra la Discriminación por Identidad o Expresión de Género.

La norma, que puede ser consultada en el siguiente [enlace](#), atribuye al Comité las siguientes funciones:

- a)** Proponer la realización de estudios que tengan por objeto el análisis de los principales problemas para el reconocimiento, restablecimiento y garantía de los derechos de las personas trans y sus familias y formular recomendaciones al respecto a la administración pública, en el desarrollo de los grupos de trabajo que puedan crearse a tal efecto.
- b)** Realizar propuestas y recomendaciones en materia de políticas públicas para la garantía de los derechos de las personas trans y sus familias en la Comunidad Autónoma de Aragón.
- c)** Presentar propuestas que promuevan la transversalidad del enfoque de los derechos de las personas trans en la formulación, puesta en marcha, seguimiento y evaluación de las políticas públicas sectoriales.
- d)** Mantener comunicación permanente con las instancias públicas y privadas pertinentes para la materialización de los derechos de las personas trans.
- e)** Debatir y aprobar el informe que se realice con carácter periódico sobre la situación del colectivo trans en Aragón en el que, asimismo, se evaluará el grado de cumplimiento de la Ley 4/2018, de 19 de abril, y el impacto social de la misma. El informe será presentado públicamente a la sociedad aragonesa y será remitido a las Cortes de Aragón y al Justicia de Aragón.
- f)** Participar en el proceso de elaboración de un plan integral sobre educación.
- g)** Emitir la evaluación del impacto sobre identidad de género, si no se incorpora en las disposiciones normativas, a requerimiento del órgano competente, informando en el plazo de un mes.

2• 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

La norma, aprobada por las Cortes de Aragón el 20 de diciembre de 2018 (Ley LGTB) tiene por objeto regular, en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Aragón y en el marco de sus competencias, los principios, medidas y procedimientos destinados a garantizar la plena igualdad real y efectiva y los derechos de las personas LGTBI, así como los de sus familiares, con especial atención a las personas menores que tuvieran a su cargo, mediante la prevención y eliminación de toda discriminación por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género en los sectores públicos y privados de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Pese a que pueda parecer que la norma se solapa en determinadas cuestiones a la 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, sendas normas obedecen a objetivos y etiologías diferentes:

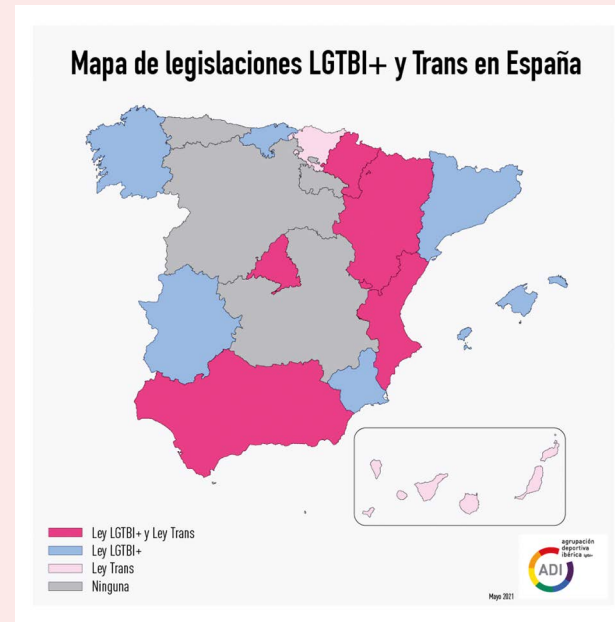
a) En primer lugar, y como se ha indicado, la Ley 4/2018 partió de un borrador elaborado por entidades aragonesas para la representación y defensa de los derechos e intereses de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales, queer e intersexuales; iniciativa que tras comparecencia en Cortes fue asumida por el Gobierno de Aragón, que la impulsó como proyecto de ley, respetando en la mayor medida posible su integridad. En cambio, la Ley 18/2018, desde el principio, fue desarrollada como un proyecto de ley del Gobierno de Aragón.

b) La aprobación de una ley específica para regular la identidad de género viene siendo una reivindicación de entidades y organizaciones de personas trans y allegadas, que defienden que atendiendo a la historia, situación y características de dicho colectivo es necesario que cuenten con una norma independiente, que no invisibilice las necesidades específicas determinadas por la identidad o expresión de género.

En este sentido, la existencia de una norma referida únicamente a la no discriminación por identidad y expresión

de género, parece coadyuvar de manera más efectiva a los objetivos perseguidos por las políticas de igualdad.

Debe remarcar, igualmente, que Aragón no es la única Comunidad Autónoma con una ley trans específica y una ley genérica LGTB. En el siguiente cuadro puede apreciarse la situación de las diferentes legislaciones autonómicas al respecto:



* Fuente: **Agrupación deportiva ibérica LGTBI+**

c) Por último, y aunque alguna de las medidas contempladas en la Ley trans son reproducidas en la Ley LGTB, de una manera más global, aquella atiende a necesidades específicas derivadas de la identidad o expresión de género. En este sentido, el recurso a una u otra norma dependerá de la situación concreta a la que cada Administración Pública atienda.

Los elementos más relevantes que contempla la Ley LGTB son los siguientes:

A) En primer lugar, debe resaltarse que la norma es aplicable a cualquier persona física o jurídica, pública o

privada, cualquiera que sea su domicilio o residencia, que se encuentre o actúe en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Aragón. Están obligadas a garantizar su cumplimiento y promover las condiciones para hacerla efectiva las Cortes de Aragón, el Justicia de Aragón, el Gobierno de Aragón, las entidades locales aragonesas, así como cualquier entidad de derecho público o privado vinculada o dependiente de las mismas, y la Federación Aragonesa de Municipios, Comarcas y Provincias.

B) La ley crea el Observatorio aragonés contra la discriminación por orientación sexual, expresión o identidad de género, órgano de participación y consulta dependiente del organismo o dirección general con competencias en materia de derechos de las personas LGTB, en el que estarán representadas las entidades LGTB y las asociaciones de padres y madres de los mismos, de todas las zonas del territorio aragonés, que hayan destacado en su trayectoria de trabajo en la Comunidad Autónoma de Aragón y que tengan como fin la actuación por la igualdad social LGTBI.

Con fecha 7 de marzo de 2022 se publicó en el Boletín Oficial de Aragón el Decreto 26/2022, de 23 de febrero, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el Reglamento regulador de la estructura, composición y funcionamiento del Observatorio Aragonés contra la Discriminación por Orientación Sexual, Expresión e Identidad de Género.

La norma, que puede ser consultada en el siguiente **enlace**, encomienda al Observatorio las siguientes funciones:

a) Realizar estudios que tengan por objeto el análisis de los principales problemas para el reconocimiento, restablecimiento y garantía de los derechos de las personas LGTB y formular recomendaciones al respecto a la administración pública, en el desarrollo de los grupos de trabajo que puedan crearse a tal efecto.

b) Realizar propuestas y recomendaciones en materia de políticas públicas para la garantía de los derechos de las personas LGTB en la Comunidad Autónoma de Aragón.

c) Presentar propuestas que promuevan la transversalidad del enfoque de los derechos de las personas del sector

LGTBI en la formulación, puesta en marcha, seguimiento y evaluación de las políticas públicas sectoriales.

d) Mantener comunicación permanente con las instancias públicas y privadas pertinentes para la materialización de los derechos de las personas LGTBI.

e) Debatir y aprobar el informe anual, al que hace referencia la Ley 18/2018, de 20 de diciembre, en su artículo 5.5, sobre la situación del colectivo LGTBI en Aragón en el que, asimismo, se evaluará el grado de cumplimiento de esta ley y el impacto social de la misma.

El informe será presentado públicamente a la sociedad aragonesa y será remitido a las Cortes de Aragón y al Justicia de Aragón.

f) Participar con el Gobierno de Aragón, en la realización de actuaciones de promoción y defensa de los derechos de las personas LGTBI, a través de campañas de sensibilización.

g) Colaborar con la administración de la Comunidad Autónoma de Aragón en el diseño y aplicación de medidas de prevención de la violencia laboral contra el colectivo LGTBI en el ámbito de la función pública.

h) Participar en el proceso de elaboración de un plan contra la discriminación en el ámbito laboral, público y privado, que contemple medidas de igualdad y no discriminación, así como medidas de difusión e información de los derechos de las personas LGTBI.

i) Participar en el proceso de elaboración de un plan integral sobre educación y diversidad LGTBI en Aragón.

C) La ley prevé, expresamente, que las instituciones y poderes públicos aragoneses deben contribuir a la visibilidad de las personas LGTBI de Aragón, mediante campañas y acciones informativas.

En este sentido, la ley establece la obligatoriedad de conmemorar cada 17 de mayo el día internacional contra la homofobia, lesbofobia, bifobia y transfobia, y de prestar respaldo a la celebración en fechas conmemorativas, de actos y eventos

que, como formas de visibilización, constituyen instrumentos de consolidación de la igualdad plena y efectiva en la vida de las personas LGTBI.

D) Particular relevancia reviste el reconocimiento expreso del carácter transversal de las políticas públicas de integración y no discriminación, que implica la necesidad de que la Comunidad Autónoma de Aragón implemente una política proactiva transversal (esto es, que afecte a todos los ámbitos de su intervención), dirigida a la plena integración de las personas LGTBI.

E) La norma recoge diversas políticas públicas para garantizar la igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género, en diversos ámbitos: social (Capítulo I del Título I); de la salud (Capítulo II del Título I); en el ámbito laboral y de la responsabilidad social empresarial (Capítulo III del Título I); en el de la educación (Capítulo IV del Título I); ámbito familiar (Capítulo V del Título I); en juventud (Capítulo VI del Título I); en el ámbito de cultura, ocio y tiempo libre (Capítulo VII del Título I); en el del deporte (Capítulo VIII del Título I); en cooperación al desarrollo (Capítulo X del Título I); y en el ámbito policial (Capítulo XI del Título I).

F) La norma contempla, al igual que la Ley 4/2018, un régimen de infracciones y sanciones. Las conductas tipificadas como infracción, que puede ser leve, grave o muy grave, son en muchos casos coincidentes con las tipificadas en la "Ley trans"; si bien, se amplían a supuestos de vulneración de principios de no discriminación por orientación sexual, amén de por identidad o expresión de género.

G) Asimismo, se establecen las medidas para garantizar dicha igualdad efectiva y real; medidas en el ámbito administrativo fundamentalmente. Entre las mismas, cabe destacar las siguientes:

- la obligatoriedad de que la documentación administrativa de las Administraciones públicas sea adecuada a la diversidad sexual y afectiva de las personas LGTBI.

- La garantía de que las personas trans sean nombradas y tratadas de acuerdo con el género con el que se identifican.

- Medidas en materia de contratación, primando a aquellas entidades o empresas que desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades con independencia de la orientación sexual, expresión o identidad de género.

- Medidas para la formación de empleadas y empleados públicos en diversidad afectivo-sexual.

- Medidas en materia de derecho de admisión en establecimientos abiertos al público, para que puedan ser disfrutados sin limitaciones por orientación sexual, expresión e identidad de género y se impida el acceso y/o expulse a quienes impidan tal derecho.

- Medidas de tutela administrativa para evitar cualquier tipo de discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género, y que impliquen: la adopción por la Comunidad Autónoma de cuanta medida sea necesaria para el cese de la conducta discriminatoria, el reconocimiento de condición de persona interesada en dichos procedimientos a quienes lo promuevan como titulares de derechos o intereses legítimos individuales o colectivos (entre los que se incluye a asociaciones, entidades y organizaciones representativas de derechos LGTBI) así como a quienes, sin haberlo iniciado, tengan derechos que puedan verse afectados por la resolución; y la inversión de la carga de la prueba en el referido procedimiento administrativo.

1/3/7. La evaluación de Impacto por razón de orientación, expresión o identidad de género en nuestra normativa.

En este marco normativo, las leyes referidas contemplan la evaluación del impacto por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género, como mecanismo administrativo que debe acompañar a los proyectos de disposición normativa para alcanzar los referidos objetivos de igualdad y no discriminación.

En primer lugar, la ley **4/2018** recoge en el artículo 44, entre las medidas administrativas incluidas en el Título XII de la norma, la obligación de que las disposiciones normativas incorporen, en el correspondiente informe sobre impacto por razón de género, la evaluación del impacto sobre identidad de género, para garantizar la integración del principio de igualdad y no discriminación por razón de identidad de género o expresión de género.

Dicho informe debe ser incorporado, por consiguiente, a la evaluación sobre impacto por razón de género previsto en el artículo 18 de la **Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón**.

La Ley 4/2018 se refiere a la incorporación de la evaluación de impacto sobre identidad de género como obligación legal únicamente en las disposiciones normativas (leyes y reglamentos). Sin embargo, la Ley 7/2018 exige el desarrollo de la evaluación previa del impacto de género en el "desarrollo de su normativa, planes, programas y actuaciones en el ámbito de sus competencias".

De lege lata, parece que dicha evaluación debe incorporar la evaluación del impacto sobre identidad de género únicamente para el caso de desarrollo de normativa, no para planes, programas y otras actuaciones. De lege ferenda, pudiera parecer que para alcanzar el objetivo de la norma sería deseable que todas las evaluaciones de impacto de género incorporasen la perspectiva de la identidad o expresión de género.

Posteriormente, la Ley 18/2018 estableció en el artículo 41, -dentro de las medidas en el ámbito de las administraciones públicas para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (Capítulo I del Título II)-, la necesidad de que *"todas las disposiciones legales o reglamentarias del Gobierno de Aragón incorporen en el preceptivo informe sobre impacto por razón de género, la evaluación del impacto sobre orientación sexual, expresión o identidad de género, para garantizar la integración del principio de igualdad y no discriminación"*.

Dicho informe se acompañará de indicadores en materia de diversidad sexual, mecanismos y medidas dirigidos a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas, promoviendo la igualdad y la no discriminación por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género".

Finalmente, **ley 4/2021, de 29 junio, de Modificación de la Ley 2/2009, del Presidente y del Gobierno de Aragón**, acuerda una nueva redacción al artículo 48 que pasa a establecer lo siguiente:

"Los proyectos de disposiciones normativas deberán ir acompañados de la siguiente documentación:

a) Un informe de evaluación de impacto de género, que deberá contemplar en todos los casos los indicadores de género pertinentes y los mecanismos destinados a finalizar si la actividad proyectada en la norma podría tener repercusiones positivas o adversas, así como las medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten, para reducir o eliminar las desigualdades detectadas, promoviendo de este modo la igualdad. El informe de evaluación de impacto de

género, que será elaborado por la unidad de igualdad adscrita a la secretaría general técnica del departamento proponente, incorporará una evaluación sobre el impacto por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género".

De la lectura integrada de los referidos artículos, debe concluirse que todo proyecto de disposición normativa, legal o reglamentaria, debe incorporar a la evaluación de impacto de género, que debe ser elaborado por la unidad de igualdad adscrita a la secretaría general técnica del departamento proponente, una evaluación sobre el impacto por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género. Dicha evaluación debe acompañarse de indicadores en materia de diversidad sexual, mecanismos y medidas dirigidos a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersex, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas, promoviendo la igualdad y la no discriminación por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género.

1/4. ¿Qué es el informe de impacto por OSEIG?

De lo expuesto, podemos concluir lo siguiente:

- El informe de evaluación (en este caso de impacto OSEIG) constituye un instrumento de mejora regulatoria en el ciclo de las políticas públicas.
- Con el objetivo de conocer los efectos y/o desvelar la reproducción de posibles sesgos y desigualdades de la normativa emitida desde nuestra administración.
- La normativa en nuestra Comunidad Autónoma establece que todo proyecto de disposición normativa, legal o reglamentaria, debe incorporar una evaluación sobre el impacto por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género.

Por tanto, podemos definir el informe de Evaluación de Impacto por razón de Orientación Sexual, Expresión e Identidad de Género (OSEIG) como una herramienta que permite conocer las posibles consecuencias en sentido negativo o positivo sobre la vida de las personas LGTBI de la producción normativa emitida desde las administraciones.

Es decir, este instrumento de mejora regulatoria permite conocer si una norma aumentará o reducirá las posibles brechas en ámbitos como el laboral, el sanitario o el educativo, -por ejemplo-; si incrementará o reducirá la posibilidad de acceso a bienes y recursos de las personas LGTBI o si facilitará su participación en el ámbito público.

Se trata de una evaluación *ex ante*, -que se realiza durante el período de preparación del proyecto de norma o acto administrativo-, y que se constituye en instrumento de mejora regulatoria en el ciclo de las políticas públicas.

2/ La elaboración de los informes de evaluación de impacto por razón de OSEIG

El primer bloque se ha dedicado a la aproximación teórica a la evaluación de impacto por OSEIG. Una vez aclarados los conceptos clave, este segundo bloque se dedica a la parte práctica de los informes de evaluación de impacto por razón de OSEIG: a su elaboración, su estructura y su contenido.

2/1. Cuestiones generales

¿Qué debe evaluarse?

Según la 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:

Las disposiciones normativas incorporarán, en el correspondiente informe sobre impacto por razón de género, la evaluación del impacto sobre identidad de género, para garantizar la integración del principio de igualdad y no discriminación por razón de identidad de género o expresión de género.

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:

Todas las disposiciones legales o reglamentarias del Gobierno de Aragón, de conformidad con los artículos 37.3 y 48.3 de la Ley 2/2009, de 11 de mayo, del Presidente y del Gobierno de Aragón, incorporarán, en el preceptivo informe sobre impacto por razón de género, la evaluación del impacto sobre orientación sexual, expresión o identidad de género, para garantizar la integración del principio de igualdad y no discriminación.

Asimismo la Ley 4/2021, de 29 de junio, de modificación de la Ley 2/2009, de 11 de mayo, del Presidente y del Gobierno de Aragón detalla en el artículo 48.4.a) que los proyectos de disposiciones normativas deberán ir acompañados:

- a)** Un informe de evaluación de impacto de género, que deberá contemplar en todos los casos los indicadores de género pertinentes y los mecanismos destinados a analizar si la actividad proyectada en la norma podría tener repercusiones positivas o adversas, así como las medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten, para reducir o eliminar las desigualdades detectadas, promoviendo de este modo la igualdad. El informe de evaluación de impacto de género, que será elaborado por la unidad de igualdad adscrita a la secretaría general técnica del departamento proponente, incorporará una evaluación sobre el impacto por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género.
- b)** En el caso de disposiciones normativas que puedan afectar a personas con discapacidad, un informe de la unidad de igualdad adscrita a la secretaría general técnica del departamento proponente sobre impacto por razón de discapacidad, que analice los posibles efectos negativos y positivos sobre las mismas y establezca medidas que desarrollen el derecho de igualdad de trato.
- c)** Cualesquiera otros informes que pudieran resultar preceptivos conforme a la legislación sectorial.

¿Cuándo debe comenzar a realizarse la evaluación de impacto por razón de OSEIG?

El informe de impacto por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género es un análisis ex ante, es decir, el informe es previo a la aprobación de la norma. La evaluación ex ante se realiza antes de implantarse la política, y pretende pronosticar los efectos probables de la misma una vez implantada ([Guía de evaluación ex ante de Políticas Públicas, Instituto Andaluz de la Administración Pública, Consejería de Hacienda y Administración Pública](#) p.28)

¿Cuándo debe estar finalizado?

Previamente a acometer la elaboración de una norma, se ha de evaluar el impacto por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género.

¿Quién hace la evaluación de impacto por razón de OSEIG?

Según la Ley 4/2021, de 29 de junio, de modificación de la Ley 2/2009, de 11 de mayo, del Presidente y del Gobierno de Aragón la elaboración de los informes de impacto de género serán elaborados por las Unidades de Igualdad.

Estos informes incorporarán una evaluación sobre el impacto por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género.

Por tanto, la evaluación de impacto por razón de OSEIG corresponde a las Unidades de Igualdad de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Por otro lado, el Reglamento regulador de la estructura, composición y funcionamiento del Comité Consultivo contra la Discriminación por Identidad o Expresión de Género aprobado por Decreto 25/2022, de 23 de febrero, del Gobierno de Aragón establece en su artículo 4 dedicado a las funciones de este Comité Consultivo que entre ellas se encuentran "g) Emitir la evaluación del impacto sobre identidad de género, si no se incorpora en las disposiciones normativas, a requerimiento del órgano competente, informando en el plazo de un mes".

¿Cómo se hace la evaluación de impacto por razón de OSEIG?

La normativa detalla que el informe por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género debe contar con los siguientes elementos:

- indicadores pertinentes en materia de identidad y expresión de género y diversidad sexual.
- mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas, promoviendo la igualdad y la no discriminación por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género.

De momento no se ha producido el desarrollo reglamentario que explicita cómo debe realizarse.

A diferencia de otros informes de impacto como el de género en el que existen multitud de Guías para la elaboración de los informes de impacto de género, en el caso de los informes por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género no existen guías que orienten sobre su elaboración.

2/2. Estructura y contenido (bloques, etapas) de la evaluación de impacto por razón de OSEIG

Como se ha mencionado, la normativa detalla que el informe de impacto por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género debe contar con los siguientes elementos:

- indicadores pertinentes en materia de identidad y expresión de género y diversidad sexual.
- mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas, promoviendo la igualdad y la no discriminación por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género.

Por tanto, teniendo en mente lo anterior, se pueden establecer dos partes diferenciadas:

- En primer lugar, un apartado dedicado al diagnóstico o situación de partida y que se apoye en los indicadores o en cualquiera de los datos disponibles, informes o estudios previos que den cuenta de la situación de las personas LGTBI en el ámbito de actuación de la normativa que se esté evaluando.
- Una segunda parte que, basándose en el diagnóstico, proponga medidas y elabore recomendaciones que mitiguen o eliminen las desigualdades detectadas sobre personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales.

Por tanto, a continuación se detalla una propuesta de estructura para que los informes OSEIG den respuesta a los contenidos anteriormente mencionados que exige la normativa.

1. INTRODUCCIÓN (O JUSTIFICACIÓN)

2. PERTINENCIA POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN E IDENTIDAD DE GÉNERO

3. SITUACIÓN DE PARTIDA

4. PREVISIÓN DE RESULTADOS

5. VALORACIÓN DEL IMPACTO

6. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

Pasemos a ver con detenimiento cada uno de los apartados.

1. INTRODUCCIÓN (O JUSTIFICACIÓN)

Este apartado de carácter introductorio tratará, en primer lugar, de explicar sucintamente qué es una evaluación de impacto por razón de OSEIG, para posteriormente encuadrar de manera breve la obligación derivada de la normativa vigente en la Comunidad Autónoma de Aragón de su elaboración.

En la práctica, viendo otras evaluaciones de impacto (por ejemplo, las de género), se suele producir una hipertrofia de la parte normativa ocupando esta la mayor parte del documento.

No obstante, cabe recordar que el fin del informe OSEIG es la evaluación del impacto que tendrá la norma sobre las personas LGTBI y no realizar una revisión de la normativa comunitaria, estatal y europea.

2. PERTINENCIA POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN E IDENTIDAD DE GÉNERO

Una vez dilucidado el contexto en el que se inserta el informe EIG, el siguiente apartado se dedicará a establecer la pertinencia o no pertinencia por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género del proyecto de norma.

Por pertinencia nos referimos a si resulta oportuno o no evaluar el impacto OSEIG en el caso de la norma a la que nos estamos enfrentando. En ocasiones, puede ocurrir que nos encontremos con normas que se ocupan de organizar aspectos que no involucran a personas o normas que regulan aspectos meramente organizativos en cuyo caso se declarará que el proyecto de norma no posee pertinencia por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género.

Para determinar la pertinencia de la realización o no del informe por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género, la primera pregunta que debemos realizarnos a la hora de evaluar o no el impacto es: ¿la norma objeto del informe afecta a personas?

Pregunta de control: ¿afectará la norma a personas?

Si la respuesta es afirmativa, el proyecto de norma posee pertinencia y se pasará al apartado "3. SITUACIÓN DE PARTIDA".

Si la respuesta es negativa, el proyecto de norma no posee pertinencia y se pasará al apartado "6. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA".

Veamos algunos ejemplos:

NO PERTINENCIA:

"Orden por la que se aprueba el modelo de declaración informativa relativa a la sucesión ordenada mediante fiducia en el impuesto sobre sucesiones y donaciones y se dictan las instrucciones sobre presentación y documentación"

Esta Orden tiene como objeto establecer los términos de presentación, así como el modelo, las instrucciones y la

documentación de la declaración informativa; se considera que no afecta de manera directa a personas y, en consecuencia, no tiene pertinencia por razón de identidad o expresión de género o de la orientación sexual ni posee pertinencia por razón de discapacidad.

PERTINENCIA:

“Orden por la que se modifica la Orden ECD/1003/2018, de 7 de junio, por la que se determinan las actuaciones que contribuyen a promocionar la convivencia, igualdad y lucha contra el acoso escolar en las comunidades educativas aragonesas”

Dada la necesidad de compartir experiencias y recursos vinculados con la promoción de la convivencia positiva y la lucha contra el acoso escolar esta Orden tiene como objeto insertar la diversificación de los espacios de difusión de los mismos, resultando necesario para ello disponer de canales diversos de Formación del Profesorado y con este fin modifica la Orden ECD/1003/2018 dando una nueva redacción a uno de sus artículos que queda así “Disponer de espacios y canales de difusión diversos de Formación del Profesorado en los que compartir experiencias y recursos vinculados con la promoción de la convivencia positiva y la lucha contra el acoso escolar.”

Por tanto, en una primera aproximación sabemos que las personas LGTBI sufren acoso en contextos escolares y por tanto esta Orden tiene claramente impacto por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género.

- En ocasiones, viendo otras evaluaciones de impacto (por ejemplo, las de género), suele ocurrir que se declare que el proyecto de norma no tiene pertinencia. Esta declaración suele producirse sin haberse realizado una reflexión documentada y justificada.

Así pues, la fundamentación resulta esencial para no vaciar de contenido la utilidad de los informes de impacto y no convertirlos en un mero trámite para cumplir con el expediente administrativo.

3. SITUACIÓN DE PARTIDA

Si en el anterior apartado se ha considerado que el proyecto de norma posee pertinencia por razón de orientación, expresión e identidad de género, es hora de abordar la situación de partida, es decir, de preguntarnos qué está ocurriendo en el ámbito de actuación de la norma que se pretende aprobar en relación con las personas LGTBI.

Esta parte consistiría en la elaboración de un diagnóstico sobre la situación de partida de las personas LGTBI en el ámbito tratado por la norma.

Se trata, por tanto, de conocer cuál es la situación de las personas LGTBI en, por ejemplo, el ámbito educativo en el caso de tratarse de una norma que regula aspectos que tengan que ver con esta.

Para conocer la realidad de las personas LGTBI necesitamos rastrear las posibles fuentes que dispongan de datos que sean relevantes para el contexto de la norma.

En este sentido, debemos realizarnos las siguientes preguntas:

- ¿Existen, en este contexto, diferencias relevantes entre personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales, en relación con el disfrute de los derechos, el acceso a los recursos, la participación y los valores vinculados a uno u otro sexo?
- ¿Enfrentan las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales limitaciones distintas para participar u obtener beneficios de la propuesta que se está realizando, de acuerdo con las posiciones de partida identificadas?
- ¿Cuáles son, específicamente, los papeles que desempeñan personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales en el contexto sobre el que se pretende regular o intervenir?

Para dar respuesta a estas cuestiones se plantean dos caminos en función de la disponibilidad o no de datos sobre personas LGTBI en el ámbito que regule la norma:

1. Primer escenario: existe información estadística.

2. Segundo escenario: no existe información estadística y por lo tanto tendremos que acudir a fuentes secundarias: estudios previos, informes, investigaciones...

A. Primer escenario: existe información estadística

En general, a la hora de buscar datos sobre identidad de género, expresión y orientación sexual nos encontramos ante cierta carestía de datos. Por tanto, este es el escenario menos plausible a la hora de enfrentarnos a la elaboración del informe de impacto.

Como advierte el PNUD, “existe una enorme brecha en los datos globales disponibles sobre la inclusión de las personas LGTBI”.

No obstante, la 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 realiza algunas recomendaciones a este respecto, por ejemplo, en el ámbito laboral, detallando que:

“la implantación de indicadores de igualdad en las estadísticas y estudios de carácter laboral que se realicen en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón que permitan medir la inclusión de las personas LGTBI en el sector público y privado, de manera que se pueda reconocer a las empresas y organismos públicos que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación”.

Teniendo esto en mente, se espera que, en los próximos años, aumente el volumen de datos sobre las personas LGTBI y la existencia de registros con información sobre las personas LGTBI sea la norma y no la excepción.

Algunas consideraciones

Como hemos visto, la normativa detalla que la evaluación de impacto por razón de OSEIG debe contar con un apartado que contenga indicadores en materia de diversidad sexual, mecanismos y medidas dirigidos a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas, promoviendo la igualdad y la no discriminación por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género.

En este sentido, conviene revisar algunos aspectos clave en relación con los indicadores y cómo transformar aquello que queremos conocer (algo más abstracto) en elementos cuantificables y medibles (Figura 1). Es decir, cómo convertir conceptos en variables o indicadores que puedan ser medibles.

•**Operacionalización:** El proceso de traducir conceptos abstractos en algo medible como variables o indicadores.

•**Conceptos:** ideas abstractas sobre el fenómeno que está siendo estudiado. Por ejemplo, rendimiento escolar o clase social.

•**Variables:** algunas variables son fáciles de medir como, por ejemplo, sumar los ingresos en un periodo fiscal determinado. Sin embargo, otras variables pueden ser mucho más difíciles de medir, por ejemplo, la clase social a la que pertenece una persona.

Por tanto, existen variables que pueden ser observadas de manera directa, por ejemplo, sexo, edad, peso, altura, etc. y que son denominadas variables observables. Sin embargo, otras variables son abstractas y necesitamos que sean observables. Por tanto, necesitamos encontrar indicadores pertinentes que nos permitan observar esta variable. Por ejemplo, clase social: ingresos mensuales netos de la familia.

•**Indicadores:** los indicadores representan un concepto central en la evaluación. Los indicadores serían formas de medir o cuantificar las variables (pe: notas cada año) y que son útiles para medir cambios. Los indicadores se utilizan

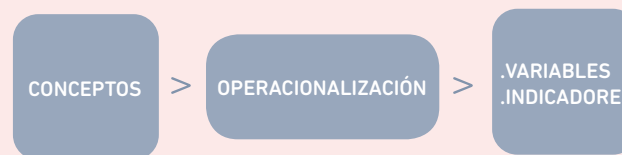
para medir conceptos que son directamente menos cuantificables, como, por ejemplo, la satisfacción con el trabajo (en este ejemplo, los indicadores nos permitirán medir el nivel de satisfacción con el trabajo). (OECD 2010, Glossary of Key Terms in Evaluations and Results Based Management).

Es decir, los indicadores son medidas estandarizadas que nos permiten comparar a lo largo del tiempo, en diferentes áreas geográficas y a través de diferentes programas.

La capacidad de comparar temporalmente y espacialmente diferencia los datos en crudo de los datos sin elaborar y permite llevarlos a un nivel más alto de interpretación y aplicación (An introduction to indicators, UNAIDS, United Nation Program).

Figura 1. Conceptos, variables e indicadores

Veamos algunos ejemplos sobre lo explicado sobre conceptos, variables e indicadores:



Concepto: exclusión.
Variables: ingresos netos.
Indicadores: Indicador elaborado por la UE Indicador AROPE permite medir exclusión en toda la EU con unos criterios homogéneos. Compara países y compara el mismo país en diferentes momentos.

Concepto: acceso a las tecnologías de la información.
Variables: número de trámites realizados a través de internet en los últimos 3 meses.
Indicadores: brecha digital.

En el siguiente cuadro se muestra un ejemplo de indicadores elaborados por el Instituto Nacional de Estadística.

Se trata de indicadores referidos a aspectos sociales tales como la educación, la salud o el trabajo.

Concepto: rendimiento escolar.
Variables: notas del 1er trimestre.
Indicadores: tasa de éxito en matemáticas.

Ejemplos de indicadores del INE

Indicadores Sociales 2010, Instituto Nacional de Estadística (INE)

<https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion>

[htm?c=EstadisticaC&cid=1254736176825&menu=resultados&idp=1254735976606](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=EstadisticaC&cid=1254736176825&menu=resultados&idp=1254735976606)

Hasta el año 2011 el INE llevó a cabo esta recopilación de indicadores relativos a aspectos globales de la realidad social, ofreciendo una comparativa a nivel nacional, de comunidad autónoma, provincial y con los diferentes países de la Unión Europea. Los objetos de investigación se clasifican según campos de preocupación social: población; familia y relaciones sociales; educación; trabajo; renta, distribución y consumo; protección social; salud; entorno físico; cultura y ocio; cohesión y participación social.

POBLACIÓN

- Índice de juventud
- Índice de dependencia demográfica
- Índice de envejecimiento
- Distribución porcentual por edad
- Nacionalizaciones de extranjeros por continente de origen

EDUCACIÓN

- Nivel educativo de la población
- Tasa de paro por estudios terminados
- Recursos físicos y humanos: nº de unidades, porcentaje de unidades en centros públicos, alumnado por unidad, nº de centros, porcentaje de centros públicos, relación de alumnado/profesorado
- Tasa bruta de población que finaliza los estudios
- Gasto en educación:

RENTA

- Índice de precios de consumo (IPC)
- Gasto medio por hogar

SALUD

- Nivel de esperanza de vida
- Tasa de mortalidad por 1000 habitantes
- Tasa de mortalidad infantil
- Morbilidad hospitalaria
- Tasa personal profesional sanitario colegiado por 1.000 habitantes
- Porcentaje del gasto público en salud

TRABAJO

- Tasa de población activa
- Tasa de actividad
- Tasa de paro

Siguiendo con los indicadores, veamos ahora algunos sobre personas LGTBI. A continuación, se muestra el ejemplo del Índice de Inclusión LGTBI elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Ejemplos de indicadores sobre personas LGTBI

ÍNDICE DE INCLUSIÓN LGTBI PNUD

Objetivo: Herramientas para medir la situación de las personas LGTBI en comparación con el del resto de personas en distintas esferas

Para cubrir la brecha de datos de personas LGTBI y contribuir a la implementación de la Agenda 2030, el 10 de diciembre de 2015, el PNUD anunció su compromiso de liderar el desarrollo de un Índice de Inclusión LGTBI que pueda servir de base para estrategias de desarrollo basadas en la evidencia para avanzar en la inclusión de las personas LGTBI. A raíz de amplias consultas multisectoriales y con la sociedad civil, las cinco dimensiones prioritarias que han sido identificadas para la medición en el Índice de Inclusión LGTBI son: participación política y cívica, bienestar económico, seguridad personal y violencia, salud y educación (<https://www.pgaction.org/inclusion/es/background/united-nations.html>)

BIENESTAR ECONÓMICO

- Brecha de ingresos
- Niveles de pobreza de las personas LGTBI

PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y CIVIL

- Derecho a determinar y obtener reconocimiento oficial de la propia identidad (sexo/género, nombre)
- Descriminalización de las personas LGTBI

EDUCACIÓN

- Acceso de las personas LGTBI a la educación
- Sistemas educativos cumplen las necesidades de las personas LGTBI

SALUD

- Diferencias en el acceso a la sanidad
- Respeto por la integridad del cuerpo y por las personas intersexuales

SEGURIDAD PERSONAL Y VIOLENCIA

- Tasas de violencia contra las personas LGTBI
- Patologización de las personas homosexuales y trans



Por tanto, como se observa, los indicadores sobre personas LGBTI son herramientas que permiten medir la situación de las personas LGBTI en comparación con el del resto de personas en distintas esferas.

Es decir, describen la posición de las personas LGBTI con respecto al resto en un determinado aspecto de la realidad social.

Algunos de los indicadores más utilizados para medir esta situación de las personas LGBTI con respecto al resto son: el índice de concentración, el índice de representación, el índice de distribución, la tasa relativa de presencia o cualquier tipo de brecha.

Veamos cada uno de ellos a través del ejemplo de las personas trans:

Índice de concentración

¿Qué es? Porcentaje de personas trans en relación con el total de personas.
¿Cómo se calcula? nº de personas trans en una categoría / el total de personas trans.
¿Para qué sirve? Observar la distribución de las personas trans en las categorías de una variable.
Ejemplo: Índice de concentración de personas trans en una determinada escala de la Administración en comparación con todas las escalas de la Administración (por ejemplo, puede ocurrir que las personas trans se estén concentrando en las escalas más bajas).

Tasa relativa de presencia

¿Qué es? Comparar la presencia de dos colectivos diferentes.
¿Cómo se calcula? % de personas trans en una categoría / % de personas en esa categoría.
¿Para qué sirve? Comparar la presencia de dos colectivos diferentes.
Ejemplo: Comparar el porcentaje de personas trans en puestos directivos en relación con el porcentaje de personas que ocupan puestos directivos.

Índice de representación

¿Qué es? Representación de las personas trans en relación con el resto de personas en la categoría de una variable.
¿Cómo se calcula? nº de personas trans / el total de personas*100.
¿Para qué sirve? Observar la representación de un colectivo. Por cada persona empleada en la Administración, hay X personas trans.
Ejemplo: Índice de representación de las personas trans como empleadas y empleados públicos en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Brecha

¿Qué es? Diferencia entre las tasas de personas trans en relación con el total de personas
¿Cómo se calcula? Restando la tasa de personas trans con la tasa del resto de personas
¿Para qué sirve? Observar la diferencia en cuanto a un aspecto en puntos porcentuales. Cuanto menor sea la brecha, más cerca estaremos de la igualdad.
Ejemplo: Tasa de paro de las personas trans menos la tasa de paro del resto de población. Esa diferencia en puntos porcentuales será la brecha.

Índice de distribución

¿Qué es? El porcentaje de personas trans en relación con el resto.
¿Cómo se calcula? nº de personas trans en una categoría / el total de personas en esa categoría.
¿Para qué sirve? Es útil para ver las diferencias entre personas trans y el resto de personas en una categoría.
Ejemplo: Distribución de las personas trans en los diferentes sectores económicos.

Ejemplo:

Vamos a realizar una evaluación de impacto por razón de OSEIG sobre medidas que tienen que ver con el empleo y queremos conocer la situación laboral de las personas trans: cuántas se encuentran ocupadas, desempleadas, su nivel de estudios...

En relación con el paro, uno de los indicadores a incluir sería la tasa de desempleo. Además, necesitamos comparar cuánto desempleo sufren las personas trans en relación con el resto de personas. Para ello usaremos la tasa de desempleo relativa.

—Indicador: tasa de desempleo relativa.

- ¿Cómo se calcula? % de personas trans desempleadas y el % de mano de obra general desempleada
- La tasa de desempleo mide el porcentaje de la población activa que desea trabajar o se encuentra en búsqueda de empleo, pero no lo encuentra. En este caso, se mide si la tasa de desempleo es superior al promedio en la población LGTBI.

Otro dato interesante sería conocer la brecha de ocupación entre personas trans y el resto de la población:

—Brecha de ocupación:

- ¿Cómo se calcula? tasa de ocupación de personas trans menos tasa de ocupación del resto.
- En la práctica, aunque tengamos datos, quizás muchas veces no sean suficientes para la construcción de indicadores y podamos aportar solamente aquella información con la que contamos.

B. Segundo escenario: no existen datos estadísticos

En general, a la hora de abordar la evaluación de impacto por razón de identidad de género, expresión y orientación sexual nos encontraremos en este contexto: no existen datos sobre las personas LGTBI; así que tendremos que acudir a otras fuentes secundarias tales como estudios, informes o investigaciones realizadas por:

- Organizaciones internacionales como las Naciones Unidas, la Unión Europea, el Consejo de Europa, el Banco Mundial...
- Administración General del Estado, Comunidades Autónomas o Entidades Locales.
- Asociaciones de personas LGTBI del ámbito estatal e internacional.
- Organizaciones sindicales.
- Universidades (investigaciones llevadas a cabo por grupos de investigación).

En el Anexo II, Recursos para la elaboración de evaluación de impacto por razón de OSEIG, se ofrece un listado detallado sobre dónde encontrar la información para elaborar el diagnóstico.

Veamos un ejemplo de informe de impacto en el que no encontramos datos y requiere que acudamos a otras fuentes:

Vamos a realizar una evaluación de impacto por razón de OSEIG sobre medidas que tienen que ver con el empleo y queremos conocer la situación laboral de las personas trans: cuántas se encuentran ocupadas, desempleadas, su nivel de estudios...

—Indicador: tasa de desempleo relativa.

Al hacer una búsqueda, vemos que no tenemos datos sobre las personas trans en el ámbito laboral. Por ejemplo, la Encuesta de Población Activa (EPA) no recoge esta variable.

Por tanto, necesitamos acudir a otras fuentes secundarias como las que a continuación se detallan:

- Las personas LGTB en el ámbito del empleo en España: Hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2 de marzo 2017.
- Hacia centros de trabajo inclusivos. La discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral en España. UGT en colaboración con FELGTB.
- Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España (A. Lopez, J. Generele, A. Arroyo, 2013), FELGTB-COGAM.

4. PREVISIÓN DE RESULTADOS

Una vez que tenemos el diagnóstico de cuál es la situación, pasaremos a intentar prever cuáles serán los efectos de esa norma sobre la igualdad de las personas LGTBI: si disminuirán o aumentarán las posibles brechas detectadas o se producirá un aumento o disminución en relación con su acceso a recursos, si se producirá una corrección de su posible infrarrepresentación en determinados colectivos.

Por tanto, en este paso se trata de anticipar o ver con antelación cuáles serán los efectos de la norma.

5. VALORACIÓN DEL IMPACTO

Una vez hemos previsto los efectos que tendrá la aprobación de la norma, podemos establecer si estos efectos tendrán un impacto positivo o negativo sobre la igualdad de las personas LGTBI.

- En la práctica, viendo otras evaluaciones de impacto (por ejemplo, las de género) suele abusarse del uso del "neutro" como cajón de sastre para eludir realizar una evaluación de impacto real. Por otro lado, se entiende que el impacto neutro equivaldría a la no pertenencia de género y, como hemos visto, si el proyecto de norma no posee pertinencia de género,

no deben realizarse los pasos posteriores (debe pasarse directamente al apartado 6 "Conclusiones, recomendaciones y propuestas de mejora").

Podemos establecer, por tanto, dos niveles en relación con el impacto:

- Impacto positivo: cuando la aprobación de la norma conseguirá disminuir las brechas detectadas o mejorará el acceso a bienes, servicios y recursos de las personas LGTBI en cualquier área de la vida social, personal, económica o política.
- Impacto negativo: cuando la aprobación de la norma reproducirá las desigualdades detectadas, no disminuirá las brechas existentes o perpetuará roles y estereotipos sobre las personas LGTBI.
- Nótese que no se contempla el impacto neutro por razón OSEIG porque, como se ha mencionado, si la norma no posee pertinencia de género no debe ser evaluada. Por el contrario, si se declara que posee pertinencia de género, deberá realizarse un diagnóstico de la situación de las personas LGTBI en ese ámbito para posteriormente prever los resultados que traerá la aprobación de la norma y valorar su impacto: positivo o negativo.

Veamos algunos ejemplos que, de manera tentativa (porque no hemos realizado un estudio en profundidad sobre la situación de las personas LGTBI), poseen impacto positivo o negativo por razón OSEIG.

Impacto positivo:

Ley 4/2021, de 29 junio, de Modificación de la Ley 2/2009, del Presidente y del Gobierno de Aragón.

En tanto que los proyectos de disposiciones normativas deberán ir acompañados por una evaluación sobre el impacto por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género, se entiende que contribuirá al avance de la detección de posibles brechas sufridas por las personas LGTBI y la posible corrección de las mismas.

Orden HAP/31/2021, de 26 de enero, por la que se publica el Plan anual de formación del Instituto Aragonés de Administración Pública para el año 2021.

Se consideraría que posee un impacto positivo en la medida en que se incluyen cursos con temática LGTBI dirigidos al personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón que, como fin último, aumentarán la sensibilización y el conocimiento en esta materia.

Impacto negativo:

Orden que establezca la bases reguladoras para la concesión de subvenciones en materia de juventud y que no tenga en cuenta criterios que tengan que ver con las personas jóvenes LGTBI, puesto que, como sabemos, se enfrentan a situaciones de especial vulnerabilidad. Disposición que desarrolle prestaciones sociales o sanitarias que no contemple la OSEIG de las personas beneficiarias, elemento relevante cara a superar la brecha a la que se puedan enfrentar en su acceso a servicios públicos.

Cabe mencionar que la realidad es compleja y en muchas ocasiones sucede que el informe de impacto por razón OSEIG no puede emitir una valoración tan taxativa y se hace necesario establecer matices.

Por ejemplo, puede establecerse que en general se considera que la norma tendrá un impacto positivo pero que se ofrecen algunas recomendaciones que la Unidad de Igualdad considera importantes para poder afirmar este impacto positivo de manera más rotunda.

6. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

Se puede llegar a esta fase del informe a través de dos vías:

a) O bien la norma no posee pertinencia por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género y se pasa directamente del paso 2 al 6, como ya hemos visto. Además, si se considera necesario, se pueden realizar sugerencias con vistas a un desarrollo normativo ulterior o a ámbitos tocantes al informe.

b) O bien se han realizado todos los pasos y en este apartado se realizan propuestas de mejora en relación con la norma.

Estas mejoras pueden incluir modificaciones directas que tienen que ver con la norma objeto del informe o indirectas o incluso sobre aspectos de desarrollo de futura normativa en relación con la norma objeto de evaluación

Por ejemplo, recomendaciones tales como:

- Aquellas dirigidas a la necesidad de recolectar datos sobre las personas LGTBI en el ámbito laboral, sanitario o educativo.
- Sugerencias para la incorporación del enfoque interseccional que tenga en cuenta que las personas LGTBI no constituyen un bloque monolítico, sino que poseen una variedad de situaciones en función de diversas variables como la edad, el nivel socio-económico o el hecho de vivir en un entorno rural o urbano, por citar tan solo algunas.
- Apuntar necesidades detectadas durante la elaboración del informe como: elaboración de guías de buenas prácticas, banco de datos de experiencias en una determinada materia por parte de diferentes departamentos, etc.

ANEXOS

I. Glosario de términos

BLOQUE I SEXO, SEXUALIDAD Y ORIENTACIONES

En general, el nivel de complejidad de estos conceptos es tal que es imposible analizar todas sus aristas en este documento. Es importante señalar que los términos e identidades varían según la cultura y el idioma, y también con el transcurso del tiempo (ref).

Sexualidad(1): Aspecto central de la persona presente a lo largo de su ciclo vital. Abarca el sexo, las identidades y los roles de género, el erotismo, el placer, la intimidad, la reproducción y la orientación sexual. Se vive y expresa a través de pensamientos, fantasías, deseos, creencias, actitudes, valores, conductas, prácticas, papeles y relaciones interpersonales. La sexualidad puede incluir todas esas dimensiones, sin embargo, no todas ellas se vivencian o expresan siempre. La sexualidad está influida por la interacción de factores biológicos, sociales, económicos, políticos, culturales, éticos, legales, históricos, religiosos y espirituales.

Sexo(2): Es el resultado de una sucesión compleja de elementos y acontecimientos fundamentalmente biológicos (elementos sexuales) que engarzados gradualmente, definen al ser como mujer u hombre (dentro de una concepción binarista).

Características sexuales(3): aspectos biológicos vinculados con el sexo. Se clasifican en características sexuales primarias y secundarias. Las primarias son

aquellas presentes al momento de nacer: cromosomas, gónadas, hormonas, órganos genitales internos y externos.

Las secundarias son aquellas que se desarrollan en la pubertad, como senos, vello facial y púbico, la nuez de Adán, masa muscular, talla y distribución de la grasa. Se considera que una persona es intersexual si nace con características sexuales que no se ajustan a la noción binaria tradicional de las categorías de hombre y mujer, o si esa persona no desarrolla ese tipo de características durante la pubertad. Algunos individuos con las características mencionadas se identifican explícitamente como "intersexuales", mientras que otros no. En la sigla LGTBI, nosotros incluimos a ambos tipos de personas dentro del término "intersexuales".

Intersexualidad(4): Variedad de situaciones en las cuales una persona nace con una anatomía reproductiva o genital (caracteres biológicos de tipo cromosómico, morfológico, gonadal) que no parece encajar en las definiciones típicas de masculino y femenino (dimorfismo sexual mayoritaria en la especie humana).

Transexual(2): Adjetivo (aplicado a menudo por el sistema biomédico) para describir a las personas que buscan cambiar o que han cambiado sus caracteres sexuales primarios y/o características sexuales secundarias a través de intervenciones médicas (hormonas y/o cirugía) para feminizar o masculinizarse. Estas intervenciones, por lo general, son acompañadas de un cambio permanente en el papel de género.

Identidad sexual(5): Sentimiento de identificación hacia el conjunto características que la persona reconoce (y va reconociendo a lo largo de su vida) como propias: características físicas/biológicas (sexo biológico), sexo sentido (sexo psicológico), expresión de género (sexo sentido/ identidad de género), sexo legal (sexo asignado o reasignado), orientación del deseo (orientación sexual) y prácticas sexoafectivas (prácticas eróticas y relacionales).

Orientación sexual(3): Puede referirse a una autoidentidad, a la atracción hacia personas del mismo sexo y/o de otro sexo, o a la conducta sexual con personas del mismo sexo y/o de otro sexo. A esta conceptualización

suele añadirse el área afectiva (diversidad afectivo-sexual) para remarcar la esfera de los afectos que acompaña las relaciones entre personas, que se pueden dar o no en contextos de interacción sexual, pero que están presentes en la interacción entre personas del mismo sexo.

Asexualidad(2): Orientación afectivo-sexual de una persona que no siente deseo sexual o atracción erótica hacia otras personas. Puede construir relaciones afectivas y puede practicar sexo y sentir excitación.

Bisexual(6): Persona que se siente atraída emocional, romántica o sexualmente hacia personas de cualquier sexo. Para algunos bisexuales, el grado y la forma en que se sienten atraídos hacia personas de diferentes sexos pueden cambiar a lo largo de su vida. Es otra forma más de orientación del deseo afectivo-sexual.

Homosexualidad(5): Deseo y atracción hacia personas del mismo sexo/género.

Lesbiana(5): Mujer que orienta su deseo afectivo-sexual hacia otras mujeres.

Gay(5): Hombre que orienta su deseo afectivo-sexual hacia otros hombres.

Bisexual(5): Persona que orienta su deseo afectivo-sexual hacia hombres y mujeres.

Heterosexual(5): Persona que orienta su deseo afectivo-sexual hacia personas de distinto sexo /género.

Pansexual(5): Persona cuyo deseo sexual se dirige hacia otras personas sin atender a las categorías de hombre o mujer.

Heterocentrismo(2): Ideología que mantiene la heterosexualidad como norma y como la única forma de expresar las orientaciones afectivo-sexuales de una manera deseable y aceptable. La aplicación de esta ideología resulta en la discriminación y la opresión de personas que no se adhieren a ella. Este heterosexismo está presente en las leyes, la cultura y la política.

Heteronormatividad(2): El conjunto de las relaciones de poder que normaliza y rigen la sexualidad, marginando a todo lo que esté fuera de los ideales de la heterosexualidad, la monogamia y la conformidad de género.

Cissexual(7): Persona cuya identidad de género coincide con su sexo biológico.

Cisnormatividad(8): Expectativa, creencia o estereotipo de que todas las personas son cisgénero, o de que esta condición es la única normal o aceptable. Esto implica que aquellas personas que nacieron como hombres, a quienes se les asignó el género masculino, siempre se identificarán y asumirán como hombres, y aquellas que nacieron como mujeres, a quienes se les asignó el género femenino al nacer, lo harán como mujeres.

BLOQUE 2 GÉNERO E IDENTIDADES DE GÉNERO

Sexo/género asignado (sexo legal/jurídico)(5): Distinción clínica y legal que asigna un sexo biológico dentro del dimorfismo sexual (mujer/hombre), en función de caracteres biológicos, en concreto a los genitales externos (vulva/pene), y con la consiguiente presunción de un género (femenino/masculino). Corresponde con la inscripción en el registro civil con un sexo/género que aparece en los documentos oficiales de identificación. Es importante tener cuidado con este aspecto, puesto que muchas personas no pueden modificar sus documentos oficiales y estos no corresponden con su identidad.

Género(2): Es el conjunto de características sociales y culturales históricamente construidas, que se atribuyen a las personas en función de su sexo. Hace referencia a las conductas, a lo que se espera de ellas por haber nacido con características anatómicas diferenciadas (pene/vagina o sexo asignado) y es producto de la socialización.

Estereotipos de género(2): Prejuicio generalizado acerca de atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer o de las funciones sociales que desempeñan o deberían desempeñar, dentro del sistema de género binario. Un estereotipo de género es nocivo cuando limita la capacidad de las personas para

desarrollar sus facultades personales, realizar una carrera profesional y tomar decisiones acerca de sus vidas y sus proyectos vitales.

Identidad de género(3): Percepción que una persona tiene de sí misma, es decir, si se considera hombre, mujer o por ejemplo, persona no binaria. Las personas transgénero tienen una identidad sexual que no se corresponde con el sexo que se les asignó al nacer; las personas cisgénero tienen una identidad de género que coincide con el sexo que se les asignó al nacer.

Identidad de género(4): la vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la siente y autodetermina, sin que deba ser definida por terceros, pudiendo corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento y pudiendo involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido.

Género fluido(2): persona que no se identifica con una sola identidad de género, sino que puede cambiar entre masculino y femenino u otros. Las personas que se caracterizan por ser de género fluido, pueden cambiarse de identidad con frecuencia, dependiendo del contexto.

Diversidad de género(9): comportamiento divergente respecto de las normas y roles de género impuestos socialmente para el sexo asignado de cada persona.

Intergénero(9): persona que no se reconoce ni dentro del término género femenino ni dentro del término masculino.

Expresión de género(3): Se refiere a la forma en que las personas manifestamos nuestro género mediante nuestro comportamiento y apariencia. La expresión de género puede ser masculina, femenina, andrógina o cualquier combinación de las tres.

La expresión de género de una persona no siempre está vinculada con su sexo biológico, su identidad de género o su orientación sexual. Las personas pueden expresarse de modos que no coinciden con el sexo que se les asignó al

nacer, lo cual los expone al riesgo de ser estigmatizadas o de ser objeto de actos de violencia o de discriminación, independientemente de su identidad de género o su orientación sexual.

Dentro del amplio término LGTBI, "transgénero" se refiere a personas cuya identidad de género no coincide con el sexo que se les asignó al nacer y a aquellas que utilizan expresiones de género que no coinciden con las del sexo que se les asignó al nacer.

Persona trans(9): toda aquella persona que se identifica con un género o expresión de género libremente autodeterminado con independencia del género que le asignaron al nacer. El término "trans" ampara múltiples formas de expresión de la identidad de género o subcategorías como transexuales, transgénero, intersexual, intergénero, queer, agénero, crossdresses, etcétera.

Trans(4): toda aquella persona que se identifica con un género diferente o que expresa su identidad de género de manera diferente al género que le asignaron al nacer.

LGTBI(9): Siglas que designan a personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales.

Queer(2,5): personas que no se identifican bajo el sistema sexo-género y no usan las categorías para definirse. Se trata también de un movimiento político que considera que estas categorías son construcciones sociales rígidas, excluyentes y que no representan la diversidad de cuerpos y sexualidades. Término anglosajón que se puede traducir como "raro" o "raro", utilizado como apropiación política del insulto. Describe también toda una corriente de pensamiento que se ha expresado a su vez en un movimiento (con presencia especialmente en los EEUU, a partir de los años 80 y 90), que busca potenciar la diversidad humana en sentido amplio y huye de las identidades fijas o estáticas, abogando por la versatilidad y variedad de las potencialidades humanas.

LGTBIQ(4): siglas que designan colectivamente a las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, intersexuales y queer, comprendiendo este último concepto a cualesquiera colectivos no incluidos en los anteriores.

Bigénero(2): Personas con una identidad o expresión de género tanto masculina como femenina, de manera simultánea o alternando.

Persona no binaria(2): Identidad de género fuera del binarismo, sin asunción o autopercepción completamente enmarcada en las dos categorías femenina/masculina. Las personas con esta identidad pueden también elegir nombrarse en ocasiones como género queer, género no conforme, neutral o género fluido, entre otras. Hay que recordar que las personas no binarias, como las personas cisgénero tienen una variedad de orientaciones afectivo-sexuales.

Agénero(2): Identidad con base en la no identificación con ningún género. Las personas agénero pueden también identificarse como personas no binarias.

Hombre trans(2): Persona que al nacer fue asignada al género femenino y que se identifica a sí misma en algún punto del espectro de la masculinidad, cualquiera que sea su status transicional y legal, su expresión de género y su orientación sexual.

Mujer trans(2): Persona que al nacer fue asignada al género masculino y se identifica a sí misma en algún punto del espectro de lo femenino, cualquiera que sea su expresión de género y su orientación sexual.

Transformista(2): Expresión artística en la que una persona se expresa, comporta y transforma su aspecto adaptándolo al sexo contrario. El transformismo usualmente es una práctica teatral o lúdica que no implica una orientación afectivo-sexual concreta ni implica identificación con el género que usa para su expresión.

Cross-dressing(10) (Travesti): Estilo en la forma de vestir socialmente atribuido al género opuesto, por lo general de modo ocasional, con independencia de su orientación sexual e identidad de género.

BLOQUE 3 OTRAS: FAMILIAS Y FOBIAS

Familia(5): Grupo de personas que nos aporta seguridad, cobijo, cuidados, afectos y contacto. Sistema al que nos sentimos pertenecientes y que es punto de referencia para nuestro desarrollo. En él se cubren nuestras necesidades y desde ahí exploramos nuestros deseos, construimos nuestra identidad y nos desarrollamos como personas. La familia tendría que ser sinónimo de amor, de sentimiento de plenitud y acogimiento. Es una red, un concepto amplio y flexible que genera una vivencia, un sentimiento tan subjetivo que no es real hablar de un único modelo de familia, sino que existen tantas familias como personas existen en el mundo. Entre los modelos familiares más visibles encontramos la familia monomarental, homomarental, homoparental, heterosexual no hegemónica, heterosexual/nuclear hegemónica, familia adoptiva, familia de acogida...

Homofobia social(5): Construcción social de rechazo a la homosexualidad que contribuye a la discriminación, a la no aceptación de la diversidad sexual y es la responsable del malestar de muchas personas. Se trata de un miedo o rechazo a la homosexualidad y a las personas homosexuales. En las personas se puede expresar tanto mediante sentimientos (homofobia afectiva), pensamientos (homofobia cognitiva) y/o comportamientos (homofobia conductual). Esta discriminación también se da en el contexto en forma de leyes o normas (homofobia institucional).

Lesbofobia(5): discriminación a las mujeres lesbianas y a todo lo relacionado con la comunidad lesbiana.

Bifobia(5): discriminación a las personas bisexuales y a todo lo relacionado con la comunidad bisexual.

Homofobia interiorizada(5): interiorización de la homofobia. Es el miedo o rechazo a la propia homosexualidad.

Transfobia(4): cualquier tipo de discriminación por identidad o expresión de género.

LGTBIfobia(9): rechazo, miedo, repudio, prejuicio o discriminación hacia cualquier persona por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género.

Familia homoparental/homomarental(9): unidad familiar compuesta por lesbianas, gays y las personas menores u otras personas a su cargo.

Homofamilifobia y transfamilifobia(9): rechazo, repudio o discriminación hacia las personas que integran el modelo de familia en el que las personas progenitoras o tutoras legales pertenecen al colectivo de diversidad afectivo-sexual y de género.

Vulnerabilidad(2): Condición o situación de las personas o grupos que sufren en su contra una conducta sistematizada e incluso estandarizada de desprecio social debido a su pertenencia a un colectivo al que se le ha adherido un estigma social que tiene como efecto un menoscabo de sus derechos.

Ejes de desigualdad(11): son factores que designan divisiones estructurales, a partir de las cuales se distribuyen de manera desigual los recursos sociales. Son ejemplos la clase social, la diversidad sexual y de género, o el origen.

Interseccionalidad(11): Perspectiva que describe la posición social de los individuos como resultado de la interacción entre varios ejes de desigualdad, por lo que, a nivel de política pública, exige el abandono de la lógica monofocal y la búsqueda de formas más complejas de abordar las desigualdades.

Transversalidad de género (gender mainstreaming) (11): Estrategia que vela por la incorporación, por parte de los diferentes actores implicados, de la perspectiva de la igualdad de género a todas las políticas, en todos los niveles y en todas las fases (Consejo de Europa, 1998).

REFERENCIAS

1. Organization WH. Defining sexual health: report of a technical consultation on sexual health, 28-31 January 2002, Geneva. World Health Organization; 2006.
2. Ministerio de sanidad SS e I. GLOSARIO DE TÉRMINOS SOBRE DIVERSIDAD AFECTIVO SEXUAL Documento de apoyo para el abordaje de la salud sexual y la diversidad afectivo sexual en la prevención de la infección por el VIH y otras ITS [Internet]. 2018. Available from: <https://www.mscbs.gob.es/ciudadanos/enfLesiones/enfTransmisibles/sida/docs/glosarioDiversidad110418.pdf>
3. Badgett MVL, Sell R. Conjunto de indicadores propuestos para el índice de inclusión LGTBI. Nueva York, Estados Unidos PNUD. 2018;
4. 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.
5. Orellana Cubiles, Lurdes; Tomás Gutiérrez, Victoria; Barrero Robles J. "Guía Didáctica Somos Amor: Historias de familias diversas". Ayuntamiento de Zaragoza, editor. Zaragoza; 2018.
6. Pillay N. Nacidos libres e iguales: orientación sexual e identidad de género en las normas internacionales de derechos humanos. Ginebra. Suiza. Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos ...; 2012.
7. Aventín Ballarín N, García Casuso S. Chrysallis: asociación de familias de menores transexuales. Obtenido de <https://chrysallis.org.es/guias-yfolletos>;
8. Parra AL. La trans-formación del Derecho: La evolución del Derecho Internacional de los Derechos Humanos para proteger la identidad de género de las personas trans. IUS Verit. 2019;(59):208–25.
9. 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.
10. Cabral Grinspan M, Carpenter M, Ehrt J. The Yogyakarta Principles plus 10. J Geneva [Internet]. 2017;(November):27. Available from: http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2017/11/A5_yogyakartaWEB-2.pdf
11. Ajuntament de Terrassa. Guia per incorporar la interseccionalitat a les polítiques locals [Internet]. Terrassa; 2019. Available from: <https://igualtatsconnect.cat/wp-content/uploads/2019/06/Publicacion-Igualtats-Connectades.pdf>

II. Recursos para la elaboración de los informes de evaluación por razón de OSEIG

ORGANISMOS INTERNACIONALES	
PRINCIPIOS DE YOGYAKARTA	http://yogyakartaprinciples.org/principles-sp/about/
ONU	<p>Declaración de Colombia</p> <p>Resolución 17/19</p> <p>Informe ACNUDH</p> <p>Campaña Libres e Iguales</p> <p>Declaración 2015 contra discriminación LGTBI</p> <p>Informe Vivir Libres e Iguales, 2016</p> <p>Resolución 32/2: Creación experto independiente sobre orientación sexual e identidad de género</p> <p>Programa Naciones Unidas para el Desarrollo</p> <p>Índice LGTBI PNUD</p> <p>Objetivos desarrollo Sostenible (ODS)</p> <p>Impacto ODS en personas LGTBI</p> <p>Alto Comisionado Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH)</p> <p>Protección internacional de personas LGTBI (ACNUR)</p> <p>UNESCO: índice de educación inclusiva</p>
CONSEJO DE EUROPA	<p>Recomendación CM/REC (2010)</p> <p>SOGI (Unidad sobre asuntos LGTBI)</p> <p>Rainbow familys</p> <p>Sentencias LGTBI Tribunal Europeo derechos Humanos</p> <p>Sentencias trans Tribunal Europeo derechos Humanos</p>

	<p>CDADI (Comité Europeo de Lucha contra la discriminación)</p> <p>ECRI (Comisión Europea contra el racismo y la intolerancia)</p> <p>EFPN (red de Puntos focales gubernamentales europeos)</p> <p>Recursos sobre temática LGTBI</p>
BANCO MUNDIAL	Apartado sobre " Orientación sexual e identidad de género "
FONDO MONETARIO INTERNACIONAL	Diversity and Inclusion , Report 2019
OCDE	Society at a Glance 2019 , OCDE Social Indicators. A spotlight on LGTB people
UNIÓN EUROPEA	<p>Directiva marco Igualdad de trato en el empleo</p> <p>Plataforma sobre las cartas de la Diversidad</p> <p>Directiva refundida sobre género</p> <p>Directiva sobre igualdad de género en materia de Seguridad Social</p> <p>Directiva sobre derechos de las víctimas</p> <p>Directiva sobre libre circulación</p> <p>Acciones para la igualdad de la UE</p> <p>Red europea de Organismos por la Igualdad</p> <p>Equidad en programa Erasmus</p> <p>Informes sobre Igualdad de la Comisión Europea</p> <p>Estrategia de Equidad para personas LGTBIQ 2020-2025</p>

ADMINISTRACIÓN ESTATAL	
NORMATIVA	<p>Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio</p> <p>Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas</p> <p>STC 99/2019 sobre Ley 3/2007</p> <p>Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte</p> <p>Ley 12/2009, del 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria</p> <p>Anteproyecto de Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI</p>
INSTITUCIONES	<p>Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI (Ministerio de Igualdad)</p> <p>Instituto de la Mujer</p>
DELITOS DE ODIO	<p>Circular 7/2019, interpretación delitos de odio</p> <p>Plan de acción contra los delitos de odio del Ministerio de Interior</p> <p>Protocolo Fuerzas y Cuerpos de Seguridad atención a víctimas de delitos de odio</p> <p>Guía breve víctimas delitos de odio</p> <p>Manual delitos de odio Generalitat de Catalunya</p> <p>Guía delitos de odio Abogacía del Estado</p> <p>Informe delitos odio FELGTB</p>

<p>OTROS RECURSOS</p>	<p>Proyecto ADIM: Avanzando en gestión de diversidad lgtb en sector público y privado</p> <p>Estudio CIS: percepción de la discriminación en España</p> <p>Análisis social INE</p> <p>Somos Diversidad: Guía para profesionales de la educación</p> <p>Plan de Medidas para protección de colectivo LGTBI frente a la COVID</p>
<p>ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA</p>	
<p>NORMATIVA</p>	<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>INSTITUCIONES</p>	<p>Espacio de atención para la Igualdad y no discriminación del Gobierno de Aragón</p> <p>Instituto Aragonés de la Mujer</p> <p>Servicio Igualdad Ayuntamiento de Zaragoza</p> <p>Servicio Igualdad Ayuntamiento de Huesca</p> <p>Aragón diversa: servicio autonómico de atención a la diversidad afectivo sexual</p> <p>Servicio autonómico de mediación en materia de igualdad, no discriminación y diversidad</p> <p>Servicio autonómico integral de atención a personas LGTB</p> <p>Red aragonesa de entidades locales acogedoras con la diversidad afectivo-sexual</p>

<p>Servicio de formación pre laboral para la inserción laboral de mujeres trans en situación de alta vulnerabilidad</p>	
<p>ORGANIZACIONES INTERNACIONALES</p>	
<p>ILGA</p> <p>Ilga-europe</p> <p>Asociación Europea de Policía LGTB</p>	
<p>ORGANIZACIONES ESTATALES</p>	
<p>Felgt (Federación estatal de Lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersex)</p> <p>Fundación Triángulo (Fundación estatal para la igualdad de personas LGTB)</p> <p>Chrysalis (Asociación de familias de menores trans)</p> <p>Ampgyl (Asociación de familias contra la intolerancia x género)</p> <p>Euforia (Asociación de familias trans-aliadas)</p> <p>Federación Plataforma Trans (Federación estatal que agrupa a diversas entidades trans)</p> <p>Fundación 26 de diciembre (Fundación para la visibilidad y atención a personas mayores LGTB)</p> <p>Kif Kif (Organización de personas LGTBI migrantes, refugiadas, solicitantes y con necesidad de protección internacional en España)</p> <p>Gaylespol (Asociación de policías LGTB)</p> <p>ADI (Agrupación deportiva ibérica LGTB)</p> <p>Sida Studi (ONG para el fomento de sexualidades saludables)</p>	
<p>ORGANIZACIONES ARAGONESAS</p>	
<p>Ampgil Aragón (Delegación en Aragón de Asociación de Familias contra la intolerancia x género)</p> <p>Cierzo (Asociación deportiva LGTB+ de Aragón)</p> <p>Coordinadora 28J Uesca (Coordinadora de colectivos de Huesca por los derechos de diversidad sexual e identidad de género)</p>	

Elaios (Club deportivo pro LGTB+ de Aragón)

HU-Entiende (Colectivo por la visibilización LGTB en pueblos de Huesca)

Magenta (Colectivo LGTB de Aragón)

Mañotrans (Colectivo trans aragonés)

OMSIDA (Asociación para ayuda a personas afectadas por VIH-SIDA)

SOFA (Asociación de familias de diversidad afectivo-sexual de Aragón)

Somos (Asociación Somos LGTB+ de Aragón)

Terqueer (Colectivo de estudiantes de Teruel por la diversidad afectivo-sexual)

Towanda (Colectivo aragonés por la diversidad afectivo-sexual)

Vision Trans (Colectivo trans aragonés)

Zinentiendo (Muestra internacional de cine LGTB de Aragón)

III. Ejemplo de Evaluación de impacto por razón de OSEIG

CASO 1. Ejemplo de informe por OSEIG con pertinencia

INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN E IDENTIDAD DE GÉNERO DE LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO

Nombre del proyecto: **Oferta de empleo público.**

1. INTRODUCCIÓN

La **evaluación de impacto normativo** es un análisis *ex ante* que permite tomar conciencia sobre los efectos esperados de las normas. A este respecto, la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas detalla en su parte dispositiva que, en el seno de la Comisión Europea y de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, se ha ido avanzando en la mejora de la producción normativa ("*Better regulation*" y "*Smart regulation*") en las que "*resulta esencial un adecuado análisis de impacto de las normas de forma continua, tanto ex ante como ex post, así como la participación de los ciudadanos y empresas en los procesos de elaboración normativa, pues sobre ellos recae el cumplimiento de las leyes*".

Por otro lado, la **Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible**, detalla que "*para contribuir al objetivo de mejora de la calidad regulatoria y a la aplicación de los principios de sostenibilidad y buena regulación, las Administraciones Públicas impulsarán los instrumentos de análisis previo de iniciativas normativas para garantizar que se tengan en cuenta los efectos de todo tipo que éstas produzcan, con el objetivo de no generar a los ciudadanos y empresas costes innecesarios o desproporcionados, en relación al objetivo de interés general que se pretenda alcanzar*" (Artículo 5. Instrumentos de las Administraciones Públicas para la mejora de la regulación).

A este respecto, el **informe de Evaluación de impacto por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género (OSEIG)** es una herramienta que permite conocer las posibles **consecuencias en sentido negativo o positivo sobre la vida de las personas LGTBI** de la producción

normativa emitida desde nuestra administración. Se trata de una evaluación *ex ante* puesto que se realiza durante el período de preparación del proyecto de norma o acto administrativo. En relación con esto último, cabe resaltar que resulta clave la **identificación de este impacto en las etapas iniciales del proceso de diseño de políticas públicas** y que, como resultado, el informe de evaluación por razón de OSEIG constituye un instrumento de mejora regulatoria en el ciclo de las políticas públicas.

Dicho lo anterior, este Informe se emite en cumplimiento del artículo 44 la de **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 y del artículo 41 de la **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.

Asimismo, la **Ley 4/2021, de 29 de junio, de modificación de la Ley 2/2009, de 11 de mayo, del Presidente y del Gobierno de Aragón** en su artículo 48.4. detalla que los proyectos de disposiciones normativas deberán ir acompañados de un **informe de evaluación de impacto de género** (...) que será elaborado por la unidad de igualdad adscrita a la secretaría general técnica del departamento proponente, incorporará una **evaluación sobre el impacto por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género**.

2. PERTINENCIA POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN E IDENTIDAD DE GÉNERO

La Oferta de Empleo Público constituye un **instrumento básico** de ordenación de los **recursos humanos** máxime en un ámbito como es el del empleo en el que existen colectivos vulnerables como son las personas trans que sufren situaciones de desigualdad. Al mismo tiempo, la normativa en esta materia puede constituir un área estratégica de mejora de las condiciones de todas estas personas y de la reducción de las diversas brechas existentes en relación con el acceso a recursos, bienes y servicios. En consecuencia, se declara que el proyecto de Decreto posee **pertinencia por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género**.

3. SITUACIÓN DE PARTIDA

A pesar de los avances en la búsqueda real y efectiva en nuestro país y de la igualdad de las personas LGTBI lo cierto es que uno de los principales problemas a los que nos enfrentamos a la hora de determinar su situación en los diferentes ámbitos de actuación de las políticas públicas es la carestía de datos, especialmente en el ámbito laboral. Como detalla la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

“No obstante, incluso en los países en que se produjeron avances jurídicos, sigue siendo poco frecuente la recopilación periódica de datos sobre la situación del mercado laboral de las personas LGTBI+. Lo que no se cuantifica suele pasarse por alto. Por lo tanto, corremos el riesgo de pasar por alto las dificultades a las que se enfrentan las personas LGTBI+ en el mercado laboral. Y no abordar estas dificultades implica perder todo el potencial productivo de todas las personas trabajadoras.

La comunidad LGTBI+ es vista a menudo como un grupo homogéneo, pero nada más lejos de la realidad. Las personas LGTBI+ son extremadamente diversas, y también lo son sus situaciones en el mercado laboral y las dificultades a las que se enfrentan. Por lo tanto, la recopilación de estadísticas laborales sobre las personas LGTBI+ también puede ayudarnos a entender estas diferencias.” (OIT, Inclusión y diversidad en el mercado laboral: un llamamiento a las estadísticas laborales de LGTBI).

2.1. Situación de las personas LGTBI en el ámbito laboral

Ante este vacío de datos con los que poder construir indicadores, se ha acudido a otros estudios sobre personas LGTBI y mercado de trabajo realizados por organismos oficiales, organizaciones internacionales o sindicales. A continuación, se detallan los estudios e investigaciones y sus principales resultados teniendo en cuenta la heterogeneidad de la situación de las personas LGTBI en el ámbito laboral:

• **Proyecto PRIDE** (siglas en inglés de “Identidad de Género y Orientación Sexual: promoción de los derechos, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo” de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Se trata de un estudio eminentemente cualitativo sobre la discriminación contra los trabajadores y trabajadoras lesbianas, gays, bisexuales y transexuales (LGTB) alrededor del mundo. Las dos primeras etapas del proyecto incluyeron países como Argentina, Hungría y Tailandia, y la investigación continúa en Costa Rica, Francia, India, Indonesia, Montenegro y Sudáfrica.

Entre las conclusiones del estudio se extrae que es común para las personas LGTBI enfrentar situaciones de discriminación en el trabajo a causa de su orientación sexual y/o identidad de género. Como detalla, a menudo la causa de discriminación, acoso y exclusión del mercado laboral es la percepción de no conformidad con la heteronormatividad (la creencia social de que lo “normal” es ser heterosexual), y también de las ideas preconcebidas sobre la apariencia y el comportamiento que supuestamente han de tener una mujer y un hombre. Con frecuencia, una mujer que es percibida como “masculina” o un hombre que es percibido como “afeminado” en su comportamiento o apariencia son víctimas de discriminación o acoso.

Así pues, el temor a ser víctimas de discriminación y violencia suele inducir a muchos trabajadores y trabajadoras LGTBI a mantener en secreto su orientación sexual.

Las personas transexuales son las que enfrentan las formas más severas de discriminación laboral expresada por ejemplo ante la imposibilidad de obtener un documento de

identidad que refleje su género y su nombre o la disuasión de utilizar baños acordes con su género.

Por último, de la investigación se desprende que la situación es mejor en los países con leyes y políticas fuertes de promoción de la igualdad de los trabajadores y las trabajadoras LGTBI.

• **Hacia centros de trabajo inclusivos. La discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral en España. Área Confederada LGTBI de UGT.**

Este estudio de carácter cuantitativo y cualitativo concluye que:

- el 90% de la muestra consultada considera que ser LGTBI es un inconveniente a la hora de encontrar empleo y cerca de un 69,31% entre heterosexuales y hasta un 74,52% entre LGTB creen que ser lesbiana, gay, bisexual o transexual es una desventaja en el empleo.
- El 69,31% de las personas encuestadas heterosexuales piensan que las personas LGTB no tienen las mismas oportunidades que las heterosexuales.
- **En cuanto a las personas trans:**
 - Las personas trans encuestadas tienen una tasa de desempleo del doble en relación con el conjunto de la muestra.
 - La encuesta sitúa la violencia sexual hacia las personas trans como un elemento preocupante. Casi un 20% confiesa haber sufrido violencia sexual.
 - En el acceso al empleo, un 40% de las personas trans consultadas aseguran haber sido rechazadas en entrevistas de trabajo por motivo de su identidad de género y cuatro de cada diez reconocen haberlo ocultado en entrevistas de trabajo.

• La diversidad LGTBI en el contexto laboral en España (2019) ^{xvi}

Este estudio, entre otras conclusiones detalla que las **personas trans** constituyen el **colectivo en mayor riesgo de vulnerabilidad** social dentro del conjunto de personas LGBT. Así lo refleja el hecho de que hayan manifestado los menores niveles de aceptación por parte de amigos, familia y conocidos.

En compensación, los entornos de trabajo deberían constituir un contexto de seguridad ellas, en virtud de la no discriminación, puesto que requieren de una estabilidad laboral y de un acompañamiento y apoyo por parte de sus empleadores, especialmente durante el proceso de transición.

Sin embargo, el 90% de las personas LGBT encuestadas afirmaron que las personas trans se encuentran en clara situación de desigualdad de oportunidades laborales en España, y las propias personas trans manifestaron los mayores niveles de miedo a que cambie su valoración como profesional, a ser rechazadas y a ser despedidas en el caso de visibilizarse como tal en sus trabajos.

• Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género. Instituto de la Mujer e Igualdad de Oportunidades (2017) ^{xvii}

Este estudio llega a dos conclusiones principales:

- Por un lado, se afirma la no visibilización de la orientación sexual o de la identidad de género por temor a una respuesta negativa por parte del entorno.
- Por otro lado, la transfobia y desconocimiento sobre la transexualidad, hace que las personas trans vivan una situación de especial vulnerabilidad dentro del colectivo LGTBI.

• Proyecto ADIM, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para avanzar en la gestión de la diversidad LGTBI en el sector público y en las empresas privadas ^{xviii} y el programa EMIDIS de la FELGTB (*Federación estatal de lesbianas, gays, transexuales y bisexuales*)

Entre las principales conclusiones a las que llegan ambos es que a pesar de que se han aprobado leyes pioneras y de las conquistas legales llevadas a cabo en España en los últimos años, esto no garantizan la igualdad social y de hecho la FELGTB recibe numerosas consultas relacionadas con la discriminación en el ámbito laboral a consecuencia del aumento de la visibilidad y de la percepción de los propios derechos. La preocupación por ocultar la orientación sexual y/o identidad de género en el trabajo es uno de las dificultades a las que miles de empleados/as LGTBI se enfrentan a diario. Por ejemplo, bromas en el trabajo o lenguaje con referencias a la orientación sexual que se perciben como situaciones de discriminación de "baja intensidad" o insultos directos o *mobbing* que sí se perciben como discriminaciones directas. (EMIDIS, P.18 y Proyecto Europeo ADIM).

Especial mención merece la situación laboral personas trans, y más en concreto, las mujeres trans. De forma compartida, se tiene la sensación de que las personas trans, y de forma muy especial las mujeres trans, se encuentran con graves problemas para su inserción laboral, no les resulta fácil superar los obstáculos y prejuicios que se siguen encontrando (EMIDIS).

Por tanto, para concluir este apartado podemos extraer como principales conclusiones tras la revisión de los diferentes estudios e investigaciones que:

- Existe una diversidad de vivencias en el ámbito laboral por parte de las personas LGTBI pero todas ellas sufren situaciones de discriminación.
- Emergen dos temas clave: 1) la ocultación de la orientación sexual y/o identidad de género en el trabajo y 2) la especial situación de vulnerabilidad que sufren las personas trans (desde la baja incorporación al mercado laboral hasta los altos porcentajes de violencia que sufren).

^{xvi} Colaboración académica del Grupo de Investigación 'Antropología, Diversidad y Convivencia' de la Universidad Complutense de Madrid, el apoyo técnico de IPSOS y la colaboración de REDI y FELGTB. Esta publicación ha sido posible gracias al patrocinio de Banco Santander, y al co-patrocinio de Axa, Grand, Nationale-Nederlanden y Telefónica, y la colaboración del Centro de Diversidad de la Fundación IE)

^{xvii} <https://www.inmujeres.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2017/2017LGBTAmbitodelEmpleo.pdf>

^{xviii} Proyecto Europeo ADIM "Avanzando en la gestión de la diversidad LGTBI en el sector público y privado" llevado a cabo por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y que tiene como socios a la Universidad Complutense de Madrid y a la Comisión para la Ciudadanía y la Igualdad de Género de Portugal.

2.2. Situación de las personas LGTBI en nuestra Administración

Para determinar cuál es la situación en el ámbito al que hace referencia el proyecto de Decreto de la Oferta de Empleo Público contamos con escasos datos sobre el proceso de selección. Con los datos que tenemos, si prestamos atención a cuántas personas han entrado a través de la reserva de personas trans, encontramos X número de solicitudes y que, por tanto, de las plazas convocadas para esta reserva X han sido cubiertas por este turno.

La 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 detalla en el artículo 27 que “en las ofertas de empleo público realizadas por las Administraciones públicas aragonesas, se reservará un cupo no inferior al uno por ciento de las vacantes para ser cubiertas por personas transexuales”.

En la presente convocatoria de empleo público esta cifra se alcanza puesto que, de las X plazas ofertadas, X de ellas en la presente convocatoria se encuentran reservadas a personas trans. Cabe mencionar que en caso de que estas plazas quedaran vacantes, se acumularán a las correspondientes de acceso libre de la misma escala y clase de especialidad.

En cuanto a la acreditación de la condición de persona transexual, esta materia aparece regulada en la Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación del Gobierno de Aragón, señala que:

“En el artículo 7 de la mencionada norma, se hace referencia a la documentación administrativa y en sus apartados 2 y 3 se indica literalmente:

2. Al objeto de favorecer una mejor integración y evitar situaciones de sufrimiento por exposición pública o discriminación, la Comunidad Autónoma de Aragón proveerá a toda persona que lo solicite de las acreditaciones acordes a su identidad de género manifestada que sean necesarias para el acceso a sus servicios administrativos y de toda índole.

3. Reglamentariamente, se establecerá el procedimiento de acreditación con base en los siguientes criterios:
a) Los trámites para la expedición de la documentación administrativa prevista en la presente ley serán gratuitos, no requerirán de intermediación alguna y en ningún caso implicarán la obligación de aportar o acreditar cualquier tipo de documentación médica(...).”

Plazas convocadas y cubiertas			
Convocatorias publicadas desde 1 de enero de 2015			
PLAZAS	Turno libre	Promoción interna	Reserva personas trans
Convocadas	X	X	X
Cubiertas	5	X	X
Porcentaje (%)	X%	X%	X%

3. MECANISMOS Y MEDIDAS PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN E IDENTIDAD DE GÉNERO

En cuanto a la valoración del **impacto por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género** se considera impacto **positivo** la previsión, como medida de acción positiva, de la inclusión de una **reserva de plazas en las convocatorias de empleo público para las personas trans**. No obstante, como se ha observado, estas plazas no están siendo cubiertas en su totalidad.

Teniendo como objetivo en mente la igualdad de trato y no discriminación reales y efectivas y una elección de personal no discriminatoria para alcanzar un **impacto transformador** (el máximo grado) en los próximos procesos de provisión de puestos de trabajo, se ofrecen algunas sugerencias en el siguiente apartado y recomendaciones a tener en cuenta en **próximas convocatorias de la Oferta de Empleo Público**:

- Como hemos visto, la reserva de plazas para personas trans no está siendo cubierta.

Se recomienda colaborar con las diferentes asociaciones LGTBI para distribuir las plazas en las diferentes categorías profesionales en función de las necesidades observadas con el fin de asegurar que se presenten candidaturas a los diferentes puestos incluidos en las ofertas de empleo público.

Se debe tener en cuenta el hándicap de que las **personas trans** tienden a **interrumpir tempranamente su itinerario formativo** a consecuencia del rechazo que sufren en su época de estudiantes, y con especial dureza en la adolescencia, –se han repetido casos de bullying–.

De esta forma, la **menor preparación o cualificación es un lastre añadido para su entrada al mercado laboral**, lo que tiene el riesgo de empujarles a trabajos precarios y no cualificados. (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, 2017)

• Por otro lado, La 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 realiza algunas recomendaciones para alcanzar esta **igualdad efectiva en el ámbito laboral**:

- *“La implantación de indicadores de igualdad en las estadísticas y estudios de carácter laboral que se realicen en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón que permitan medir la inclusión de las personas LGTBI en el sector público y privado, de manera que se pueda reconocer a las empresas y organismos públicos que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación”.*
- En cuanto a la **formación** de las y los empleados públicos establece que *“se impartirá, a través del organismo competente, una formación específica sobre diversidad afectivo-sexual y familiar y sobre la realidad del colectivo LGTBI que garantice la capacitación adecuada y correcta actuación de las y los profesionales que prestan servicios en cualquier ámbito de la misma”* (Artículo 40). Al igual que en el caso anterior, podría valorarse que, **en caso de existir fase de concurso en el acceso al empleo público, se valorará la formación en esta materia.**
- Para finalizar, con una mirada a largo plazo, y tal y como establece la Ley 18/2018 se hace necesaria la elaboración, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, de un **protocolo de igualdad y buenas prácticas en el ámbito empresarial y de las relaciones laborales** en relación con la igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género.
- Asimismo, un **plan contra la discriminación en el ámbito laboral, público y privado, que contemple medidas de igualdad y no discriminación, así como medidas de difusión e información de los derechos de las personas LGTBI**. Dicho plan deberá ser participativo y contará con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, así como con las organizaciones LGTBI y el Observatorio aragonés contra la discriminación

por orientación sexual, expresión o identidad de género (artículo 17 de la Ley 18/2018).

Otras consideraciones:

- La **formación y sensibilización** aparecen como la **herramienta básica** para lograr entornos inclusivos, así que se recomienda ampliar la formación transversal en esta materia por parte del IAAP.
- Se recomienda que medida que se avance en la obtención de datos sobre las personas LGTBI se incorpore un **enfoque interseccional** que consiga captar las diferentes situaciones de las personas LGTBI puesto que es necesario tener en cuenta la diversidad de la diversidad LGTBI. En el caso del análisis del mercado de trabajo esta perspectiva interseccional articularía cuestiones como el origen o la racialidad con la identidad de género o la orientación sexual (CEAR, Lucha contra la discriminación en el ámbito laboral por razones de orientación sexual e identidad de género).
- Asimismo, resulta importante un **estudio detallado de las incorporaciones a las plazas de empleo público ofertadas**: qué plazas se ofertan, si se cubren las plazas ofertadas a personas trans...Estos informes arrojarán luz sobre la necesidad o no de implantar medidas por razón de orientación y expresión e identidad de género sobre la incorporación de personal.

Por otro lado, **con anterioridad a la convocatoria de ofertas de empleo público**, sería recomendable el análisis de los requisitos exigidos y si comportan algún perjuicio para las mujeres o para las personas trans. Por ejemplo, en el caso de estas últimas, en la publicidad de las ofertas muchas asegurarse de el acceso de estas personas a los canales de distribución de las ofertas, por ejemplo, entre asociaciones de personas trans. Con posterioridad, se recomienda **realizar informes periódicos** sobre cuántas mujeres y hombres se han presentado, si se han cubierto las plazas reservadas, personas aprobadas, a qué cuerpos han accedido para prestar atención a la segregación horizontal, etc.

- Se recomienda la **realización de un documento de buenas prácticas en el empleo público en relación con las personas LGTBI.**

A nivel general, de los estudios revisados en el apartado anterior se exponen algunas de las recomendaciones que pueden ser consideradas en nuestra Administración:

- La **formación de los delegados y delegadas sindicales** para generar herramientas para el respeto a la diversidad en los centros de trabajo y que contemplen las identidades trans y la diversidad de identidades de género.
- Implantar **medidas dirigidas a erradicar la discriminación LGTBIfóbica dentro del ámbito laboral**, además de implementar medidas e incentivos para organismos públicos y empresas privadas que favorezcan la integración e inserción laboral de las personas trans, por estar en situación de especial vulnerabilidad.
- La **aprobación de protocolos contra el acoso laboral por orientación sexual, identidad o expresión de género en el ámbito laboral.**
- La **creación de Planes de Acompañamiento a trabajadores y trabajadoras trans** en el ámbito laboral.

En conclusión, de los estudios revisados se desprende que un marco legal sólido entraña ventajas evidentes en términos de acceso a la justicia de los miembros de la comunidad LGBT. Además, sienta los fundamentos para un entorno laboral más positivo, pues la aprobación de este tipo de leyes puede llevar a los gobiernos, personas empleadoras y trabajadoras a propiciar lugares de trabajo más incluyentes y diversos.

En nuestro caso, contamos con un marco normativo en relación con la orientación sexual, expresión e identidad de género pero para ir más allá, debemos ser conscientes de que la Administración pública posee una extraordinaria capacidad de transformación de la sociedad y todas sus acciones poseen un efecto arrastre a la empresa

privada y al resto de aspectos de vida social. Este efecto tractor debe ser aprovechado para poner en valor la diversidad en nuestras sociedades del siglo XXI.

CASO 2. Ejemplo de informe de impacto por OSEIG sin pertinencia

INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN E IDENTIDAD DE GÉNERO DE UNA ORDEN QUE ESTABLECE UNA PRÓRROGA PARA EL ABONO DE UNA DETERMINADA TASA

Nombre del anteproyecto: **Orden que establece una prórroga en el abono de una determinada tasa.**

1. INTRODUCCIÓN

La **evaluación de impacto normativo** es un análisis *ex ante* que permite tomar conciencia sobre los efectos esperados de las normas.

A este respecto, la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas detalla en su parte dispositiva que, en el seno de la Comisión Europea y de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, se ha ido avanzando en la mejora de la producción normativa ("*Better regulation*" y "*Smart regulation*") en las que "*resulta esencial un adecuado análisis de impacto de las normas de forma continua, tanto ex ante como ex post, así como la participación de los ciudadanos y empresas en los procesos de elaboración normativa, pues sobre ellos recae el cumplimiento de las leyes*".

Por otro lado, la **Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible**, detalla que "*para contribuir al objetivo de mejora de la calidad regulatoria y a la aplicación de los principios de sostenibilidad y buena regulación, las Administraciones Públicas impulsarán los instrumentos de análisis previo de iniciativas normativas para garantizar que se tengan en cuenta los efectos de todo tipo que éstas produzcan, con el objetivo de no generar a los ciudadanos y empresas costes innecesarios o desproporcionados, en relación al objetivo de interés general que se pretenda alcanzar*" (Artículo 5. Instrumentos de las Administraciones Públicas para la mejora de la regulación). A este respecto, **el informe de Evaluación de impacto por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género (OSEIG)** es una herramienta que permite conocer las posibles **consecuencias en sentido negativo o positivo**

sobre la vida de las personas LGTBI de la producción normativa emitida desde nuestra administración.

Se trata de una evaluación *ex ante* puesto que se realiza durante el período de preparación del proyecto de norma o acto administrativo. En relación con esto último, cabe resaltar que resulta clave la **identificación de este impacto en las etapas iniciales del proceso de diseño de políticas públicas** y que, como resultado, el informe de evaluación por razón de OSEIG constituye un instrumento de mejora regulatoria en el ciclo de las políticas públicas.

Dicho lo anterior, este Informe se emite en cumplimiento del artículo 44 la de **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** y del artículo 41 de la **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.

Asimismo, la **Ley 4/2021, de 29 de junio, de modificación de la Ley 2/2009, de 11 de mayo, del Presidente y del Gobierno de Aragón** en su artículo 48.4. detalla que los proyectos de disposiciones normativas deberán ir acompañados de un **informe de evaluación de impacto de género** (...) que será elaborado por la unidad de igualdad adscrita a la secretaría general técnica del departamento proponente, incorporará una **evaluación sobre el impacto por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género**.

2. PERTINENCIA DE GÉNERO, POR RAZÓN DE IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL Y POR RAZÓN DE DISCAPACIDAD

La Orden tiene como objeto establecer una prórroga del plazo de presentación para el abono de una determinada tasa. Se considera que no tiene pertinencia por razón de identidad o expresión de género o de la orientación sexual puesto que se ocupa de regular cuestiones meramente administrativas.

3. SITUACIÓN DE PARTIDA

No procede.

4. PREVISIÓN DE RESULTADOS

No procede.

5. VALORACIÓN DEL IMPACTO

No procede.

6. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

No procede.

IV. Plantilla de Evaluación de impacto por razón de OSEIG

**INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL,
EXPRESIÓN E IDENTIDAD DE GÉNERO DE**

Nombre del anteproyecto:

Entidad que lo promueve:.....

1. INTRODUCCIÓN

2. PERTINENCIA DE GÉNERO, POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN E IDENTIDAD DE GÉNERO

3. SITUACIÓN DE PARTIDA

4. PREVISIÓN DE RESULTADOS

5. VALORACIÓN DEL IMPACTO

6. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

V. Bibliografía y referencias

- ¹ Jones, Charles O. **An introduction to the study of public policy**, Ed. Duxbury Press, USA. (1970).
- ² Anderson, James E. **Public Policy-Making**, Ed. Holt Reinhart and Winston Inc., USA (1975),
- ³ Subirats, Joan; Knoepfel, Peter; Larrue, Corinne y Varone, Drederic. **"Análisis y gestión de políticas públicas"** de Gestión y Política Pública, en vol. XVIII, núm. 2, 2009, pp. 497-501. (2009).
- ⁴ AEVAL. **Fundamentos de evaluación de políticas públicas**. Madrid. (2010).
- ⁵ Gasch-Gallén, A., Gregori-Flor, N., Hurtado-García, I., Suess-Schwend, A. & Ruiz-Cantero, M. Article in **Press Article in Press**. Gac. Sanita 1, 1–6 (2020).
- ⁶ Rubin, G. S. **Thinking sex: Notes for a radical theory of the politics of sexuality**. (Routledge, 2007).
- ⁷ Connell, R. **Gender, health and theory: conceptualizing the issue, in local and world perspective**. Soc. Sci. Med. 74, 1675–1683 (2012).
- ⁸ Sabo, D. **Comprender la salud de los hombres: un enfoque relacional y sensible al género**. (Pan American Health Org, 2000).
- ⁹ Eliason, M. J. **The gender binary in nursing**. Nurs. Inq. 24, e12176 (2017).
- ¹⁰ Mitchell, K. M. **Academic voice: On feminism, presence, and objectivity in writing**. Nurs. Inq. 24, e12200 (2017).
- ¹¹ Butler, J. **Gender trouble: Feminism and the subversion of identity**. (routledge, 2011).
- ¹² Sedgwick, E. K. A (queer) y ahora. **Sex. transgresoras una antología** Estud. queer 29–54 (2002).
- ¹³ Donnelly, K. & Twenge, J. M. **Masculine and Feminine Traits on the Bem Sex-Role Inventory, 1993–2012: a Cross-Temporal Meta-Analysis**. *Sex Roles* 76, 556–565 (2017).
- ¹⁴ Elliott, M. N. et al. **Sexual Minorities in England Have Poorer Health and Worse Health Care Experiences: A National Survey**. *J. Gen. Intern. Med.* 30, 9–16 (2015).
- ¹⁵ Connell, R. W. **Gender and power: Society, the person and sexual politics**. (John Wiley & Sons, 2013).
- ¹⁶ Foucault, M. **Historia de la sexualidad. vol. 3** (siglo XXI, 2001).
- ¹⁷ Foucault, M. **Nacimiento de la biopolítica: curso del Collège de France (1978-1979)**. vol. 283 (Ediciones Akal, 2009).
- ¹⁸ Gasch-Gallén, À. et al. **Inclusión de la orientación afectivo-sexual y de las identidades de género como determinantes sociales de la salud**. *Gac. Sanit.* (2018)
- ¹⁹ Gasch-Gallén, Á., Gregori-Flor, N., Hurtado-García, I., Suess-Schwend, A. & Ruiz-Cantero, M. T. **Diversidad afectivo-sexual, corporal y de género más allá del binarismo en la formación en ciencias de la salud**. *Gac. Sanit.* (2020) doi:https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2019.12.003.
- ²⁰ Fernández, C., Artiaga, A. & Dávila, M. C. **Cuidados, género y transformación de identidades**. *Cuad. Relac. Laborales* 31, 57–89 (2013).
- ²¹ Feito, L. **Vulnerabilidad**. in *Anales del sistema sanitario de Navarra* vol. 30 7–22 (SciELO Espana, 2007).
- ²² Kretzmann, J. & McKnight, J. P. **Assets-based community development**. *Natl. Civ. Rev.* 85, 23–30 (1996).
- ²³ Alonso-Sánchez, J. F. & Muyor-Rodríguez, J. **La homosexualidad en las personas mayores: vivenciando narrativas en torno a las discriminaciones y prácticas resilientes**. *Trab. Soc. Glob. Soc. Work* 10, 46–71 (2020).
- ²⁴ Araujo González, R. **Vulnerabilidad y riesgo en salud: ¿ dos conceptos concomitantes?** *Rev. Noved. en población* 11, 89–96 (2015).
- ²⁵ Lombardo, E. & Verloo, M. M. T. **La 'interseccionalidad' del género con otras desigualdades en la política de la Unión Europea**. (2010).
- ²⁶ Ordoñez, C. C. Pérez Orozco, Amaia. **Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida**. Madrid: Traficantes de Sueños, 2014, 306 pp. *Papeles del CEIC, Int. J. Collect. Identity Res.* 14 (2016).
- ²⁷ Vigoya, M. V. **La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación**. *Debate Fem.* 52, 1–17 (2016).
- ²⁸ Coll Planas, G. & Cruells, M. **La puesta en práctica de la interseccionalidad política: el caso de las políticas LGTB en Cataluña**. (2013).
- ²⁹ Romero Bachiller, C. & Montenegro, M. **Políticas públicas para la gestión de la diversidad sexual y de género: Un análisis interseccional**. *Psicoperspectivas* 17, 64–77 (2018).

- ³⁰Purtschert, P. & Meyer, K. **Différences, pouvoir, capital: réflexions critiques sur l'intersectionnalité.** (2010).
- ³¹Bachelet, M. & Segato, R. L. **Covid-19 y derechos humanos: La pandemia de la desigualdad.** (Editorial Biblos, 2020).
- ³²Yuval-Davis, N. **Intersectionality and feminist politics.** Eur. J. women's Stud. 13, 193–209 (2006).
- ³³Connell, R. **Transsexual women and feminist thought: Toward new understanding and new politics.** Signs J. Women Cult. Soc. 37, 857–881 (2012).
- ³⁴Westbrook, L. & Schilt, K. **Doing gender, determining gender: Transgender people, gender panics, and the maintenance of the sex/gender/sexuality system.** Gend. Soc. 28, 32–57 (2014).
- ³⁵Shteyler, V. M., Clarke, J. A. & Adashi, E. Y. **Failed Assignments—Rethinking Sex Designations on Birth Certificates.** N. Engl. J. Med. (2020).
- ³⁶Ruiz-Cantero, M. T., Tomás-Aznar, C., Rodríguez-Jaume, M. J., Pérez-Sedeño, E. & Gasch Gallén, Á. **Agenda de género en la formación en ciencias de la salud: experiencias internacionales para reducir tiempos en España.** Gac. Sanit. 33, 485–490 (2020).
- ³⁷Gil-Borrelli, C. C. et al. **Towards a public health system with pride: equity in health in the lesbian, gay, bisexual and trans community in Spain.** Gac. Sanit. 31, 175–177 (2017).
- ³⁸Ekmekci, P. E. **Do we have a moral responsibility to compensate for vulnerable groups? A discussion on the right to health for LGBTB people.** Med. Heal. Care Philos. 20, 335–341 (2017).
- ³⁹Gasch-Gallén, Á., Tomás-Aznar, C., Obón-Azuara, B. & Gutioérrez-Cía, I. **AVANZANDO EN EL ENFOQUE Y LAS IDENTIDADES DE GÉNERO EN LA PRÁCTICA ASISTENCIAL.** in Gaceta Sanitaria; 32 (Especial Congreso) 207 (2018).
- ⁴⁰Konnoth, C. **Supporting LGBTB communities in the COVID-19 pandemic.** 2020). Assess. Leg. Responses to COVID-19. Bost. Public Heal. Law Watch (2020).
- ⁴¹McCann, E. & Brown, M. **Vulnerability and psychosocial risk factors regarding people who identify as transgender. A systematic review of the research evidence.** Issues Ment. Health Nurs. 39, 3–15 (2018).
- ⁴²Rigol-Cuadra, A. & Rodríguez-Martín, D. **Infermería: guies per a una docència universitària amb perspectiva de gènere.** 75 (2020).
- ⁴³Gasch Gallén, Á., Tomás Aznar, C. & Rubio Aranda, E. **Assessing gender stereotypes and sexual risk practices in men who have sex with men.** Gac. Sanit. (2017) doi:10.1016/j.gaceta.2017.05.001.
- ⁴⁴Gasch Gallén, Á., Obón Azuara, B. & Tomás Aznar, C. **Suitability of selective interventions in multitudinal events.** Gac. Sanit. (2017) doi:10.1016/j.gaceta.2017.07.017.
- ⁴⁵Gasch Gallén, Á., Tomás Aznar, C. & Rubio Aranda, E. **Type of partner, socio-economic factors and risk practices in men who have sex with men.** Gac. Sanit. 29, (2015).
- ⁴⁶Blondeel, K. et al. **Evidence and knowledge gaps on the disease burden in sexual and gender minorities: A review of systematic reviews.** Int. J. Equity Health 15, 1–9 (2016).
- ⁴⁷Ponjoan, A., García-Gil, M. M., Alves-Cabratos, L., Martí-Lluch, R. & Ramos, R. **La financiación pública de la investigación en salud LGBTIQ+en España.** Gac. Sanit. (2021) doi:AnnaPonjoanMaríaM.García-GilLiaAlves-CabratosRuthMartí-LluchRafelRamos.
- ⁴⁸Méndez, R. P., Platero, R. & Ceto, E. G. **Herramientas para combatir el bullying homofóbico.** vol. 24 (Talasa Ediciones, 2007).
- ⁴⁹Cabrera, O. M. & Cabezas, L. P. **Transexualidades, adolescencias y educación.** (2012).
- ⁵⁰Méndez, R. L. P. **ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO FRENTE AL ACOSO ESCOLAR: UNA MIRADA SOBRE LAS CHICAS MASCULINAS1.**
- ⁵¹Aragó Navarro, B. **Escapar del poble': Itineraris de sexili cap a la ciutat.** (2019).
- ⁵²Fernández-Rouco, N., González, R. J. C. & Garlito, P. C. **Bienestar de las mujeres lesbianas en el medio rural: un estudio exploratorio.** Rev. Investig. en Psicol. 16, 125–138 (2013).
- ⁵³Ugidos, C. et al. **Evolution of intersectional perceived discrimination and internalized stigma during COVID-19 lockdown among the general population in Spain.** Int. J. Soc. Psychiatry 0020764020975802 (2020).
- ⁵⁴Heidari, S., Babor, T. F., De Castro, P., Tort, S. & Curno, M. **Equidad según sexo y de género en la investigación: justificación de las guías SAGER y recomendaciones para su uso.** Gac. Sanit. 33, 203–210 (2019).
- ⁵⁵Franco, M. B. **VIII Jornada de la Red Aragonesa de Escuelas Promotoras de Salud (RAEPS). Educar en equidad de género.** in Forum Aragón: revista digital de FEAE-Aragón sobre organización y gestión educativa 34–38 (Forum Europe de Administraciones de Educación-Aragón, 2019).
- ⁵⁶Sánchez-González, D. & Egea-Jiménez, C. **Enfoque de vulnerabilidad social para investigar las desventajas socioambientales: Su aplicación en el estudio de los adultos mayores.** Papeles de población 17, 151–185 (2011).
- ⁵⁷Esteban, M. L. **El estudio de la salud y el género: las ventajas de un enfoque antropológico y feminista.** Salud Colect. 2, 9–20 (2006).
- ⁵⁸Bosse, J. D. & Chiodo, L. **It is complicated: Gender and sexual orientation identity in LGBTQ youth.** J. Clin. Nurs. 25, 3665–3675 (2016).
- ⁵⁹Cabral Grinspan, M., Carpenter, M. & Ehrt, J. **The Yogyakarta Principles plus 10.** J. Geneva 27 (2017).
- ⁶⁰Logie, C. H., James, L., Tharao, W. & Loutfy, M. R. **'We don't exist': A qualitative study of marginalization experienced by HIV-positive lesbian, bisexual, queer and transgender women in Toronto, Canada.** J. Int. AIDS Soc. 15, 1–11 (2012).
- ⁶¹Dahan, R., Feldman, R. & Hermoni, D. **The importance of sexual orientation in the medical consultation.** Harefuah 146, 626–30 (2007).
- ⁶²Schneeberger, A. R., Dietl, M. F., Muenzenmaier, K. H., Huber, C. G. & Lang, U. E. **Stressful childhood experiences and health outcomes in sexual minority populations: a systematic review.** Soc. Psychiatry Psychiatr. Epidemiol. 49, 1427–1445 (2014).
- ⁶³Almeida, J., Johnson, R. M., Corliss, H. L., Molnar, B. E. & Azrael, D. **Emotional distress among LGBT youth: The influence of perceived discrimination based on sexual orientation.** J. Youth Adolesc. 38, 1001–1014 (2009).
- ⁶⁴Jen, S., Stewart, D. & Woody, I. **Serving LGBTQ+/SGL elders during the novel corona virus (COVID-19) pandemic: striving for justice, recognizing resilience.** J. Gerontol. Soc. Work 63, 607–610 (2020).
- ⁶⁵Sancho Cardiel, M. **Estudio comparativo del impacto de la homosexualidad en el proceso de envejecimiento del hombre gay en Nueva York y Madrid.** (2020).

⁶⁶Chatterjee, S., Biswas, P. & Guria, R. T. **LGBTQ care at the time of COVID-19.** Diabetes Metab. Syndr. 14, 1757 (2020).

⁶⁷Villar, F., Celdrán, M., Fabà, J. & Serrat, R. **Barriers to sexual expression in residential aged care facilities (RACF s): comparison of staff and residents' views.** J. Adv. Nurs. 70, 2518–2527 (2014).

⁶⁸Villar, F., Serrat, R., Fabà, J. & Celdrán, M. **As long as they keep away from me: attitudes toward non-heterosexual sexual orientation among residents living in Spanish residential aged care facilities.** Gerontologist 55, 1006–1014 (2015).

⁶⁹Frost, D. M., Lehavot, K. & Meyer, I. H. **Minority stress and physical health among sexual minority individuals.** J. Behav. Med. 38, 1–8 (2015).

⁷⁰Platero, R. L. & López-Sáez, M. Á. **Support, cohabitation and burden perception correlations among LGBTQ+ youth in Spain in times of COVID-19.** J. Child. Serv. (2020).

⁷¹Plummer K, Macionis JJ. **Sociología** (4a. ed.) [Internet]. Pearson Educación; (2011).

