

## LA IGUALDAD DE TRATO POR RAZONES DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL

EMILIA CASTELLANO BURGUILLO  
*Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*  
Universidad de Huelva

**EXTRACTO** **Palabras Clave:** Igualdad, Transversalidad, Cambios Culturales y Legales

En la sociedad actual podemos presumir de las conquistas legales y sociales de este colectivo que, hace no demasiado tiempo, fueron tratados como enfermos mentales, reclusos en centros especiales, presentados como delincuentes y maleantes, condenados a ser rehabilitados en prisiones. Hoy día se le reconocen derechos en una diversidad de parcelas: sanidad, educación, medios de comunicación y, cómo no, en el mercado de trabajo. El presente estudio pretende analizar el contenido y significación de las leyes aprobadas por parte de las once Comunidades Autónomas que han regulado esta materia.

**ABSTRACT** **Key Words:** Equality, mainstreaming, cultural and legal changes

In today's society we can boast of the legal and social conquests of this collective that not too long ago, were treated as mentally ill, detained in special centres, presented as criminals and thugs, sentenced to be rehabilitated in prison like Huelva and Badajoz. Today recognized rights in a variety of plots: health, education, media and, of course, in the labour market.

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. PINCELADAS HISTÓRICAS PARA ENTENDER EL MOMENTO EN EL QUE NOS ENCONTRAMOS
3. CONCEPTO Y DEFINICIONES IMPORTANTES
4. MARCO JURÍDICO ACTUAL
5. DESTINATARIOS DE LA LEY
6. POLÍTICAS QUE SE VEN AFECTADAS POR ESTAS NORMAS
7. HERRAMIENTAS A UTILIZAR PARA SU DESARROLLO Y PROTECCIÓN
8. CONCLUSIONES

### 1. INTRODUCCIÓN

1.- Tratar en este momento histórico los derechos de la comunidad de lesbianas, gais, transexuales, bisexuales y/o intersexuales supone un ejercicio de responsabilidad legal y de necesidad social. No sólo existen reconocimientos y garantías de derechos para estos colectivos a nivel del ordenamiento jurídico internacional, en especial, el que protege los Derechos Humanos, sino también en el ámbito europeo, y más concretamente en nuestro ordenamiento jurídico nacional y autonómico. Aunque también debemos destacar que no en todas las Comunidades Autónomas de España se ha desarrollado la protección de estos derechos con una norma complementaria a la nacional, como podremos analizar en este trabajo. Las normas autonómicas que van a ser analizadas son las aprobadas hasta el momento en Andalucía, País Vasco, Navarra, Valencia, Murcia, Islas Baleares, Madrid, Extremadura, Galicia, Canarias y Cataluña y que son la:

- ✓ Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales del País Vasco<sup>1</sup>.
- ✓ Ley 2/2014, de 14 de abril, para la igualdad de trato y no discriminación de lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e intersexuales de Galicia<sup>2</sup>.
- ✓ Ley 11/2014 de 10 de octubre, para garantizar los derechos de las lesbianas, gais, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia, y la transfobia en Cataluña<sup>3</sup>.
- ✓ Ley 8/2014, de 28 de octubre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Canarias<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> BOE de 19 de julio de 2012. Esta Ley tiene un contenido más limitado que las sucesivas normas aprobadas en otras Comunidades Autónomas, en especial se centra en medidas a aplicar en el ámbito de la atención sanitaria, existiendo sólo una cláusula genérica o principio de no discriminación en el ámbito laboral pudiendo además adoptarse medidas de acción positiva.

<sup>2</sup> BOE de 26 de mayo de 2014

<sup>3</sup> BOE de 20 de noviembre de 2014

<sup>4</sup> BOE de 20 de noviembre de 2014

- ✓ Ley 12/2015, de 8 de abril, de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Extremadura<sup>5</sup>.
- ✓ En la Comunidad de Madrid, destacan dos normas, la Ley 2/2016, de 29 de marzo, de identidad y expresión de género e igualdad social y no discriminación de la Comunidad de Madrid<sup>6</sup> y la Ley 3/2016, de 22 de julio, de protección integral contra LGTBIfobia y la discriminación por razón de orientación e identidad sexual en la Comunidad de Madrid<sup>7</sup>. Entre ambas normas se recoge el contenido que en otros Comunidades Autónomas aparece reflejado en una sola norma jurídica.
- ✓ Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia<sup>8</sup>
- ✓ Ley 8/2016, de 30 de mayo, para garantizar los derechos de lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales y para erradicar la LGTBI fobia de las Islas Baleares<sup>9</sup>.
- ✓ Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género de la Comunitat Valenciana<sup>10</sup>.
- ✓ Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+ en Navarra<sup>11</sup>.
- ✓ Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares de Andalucía<sup>12</sup>.

Desde el punto de vista competencial, los artículos 148, 149 y 150 de la Constitución española, reparten las competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas, indicando además qué materias son competencia exclusiva y compartida del Estado. Estos preceptos establecen la protección del derecho a la igualdad como un derecho fundamental a desarrollar por el Estado y las Autonomías. Por lo que nos encontraremos normas legales de estos dos niveles territoriales.

<sup>5</sup> BOE de 6 de mayo de 2015.

<sup>6</sup> BOE de 14 de julio de 2016.

<sup>7</sup> BOE de 25 de noviembre de 2016.

<sup>8</sup> BOE de 25 de junio de 2016

<sup>9</sup> BOE de 30 de junio de 2016.

<sup>10</sup> BOE de 11 de mayo de 2017.

<sup>11</sup> BOE de 21 de julio de 2017

<sup>12</sup> BOE de 6 de febrero de 2018.

2.- Lo cierto es que la “diversidad sexogenérica” como concepto que engloba la diversidad de situaciones referidas tanto a la orientación e identidad sexual como al derecho a la autodeterminación de género, demanda una regulación actual, completa, que abarque la variedad de situaciones que a nivel social se están produciendo. Es por esto que en este trabajo vamos a destacar los siguientes aspectos de interés:

- ✓ Algunas pinceladas históricas para entender el momento en el que nos encontramos.
- ✓ Aclaración de los conceptos fundamentales que se utilizan en esta materia.
- ✓ Marco jurídico actual y Principios rectores.
- ✓ Destinatarios reales de la regulación legal, inclusión de los familiares.
- ✓ En especial el estudio del ámbito laboral.
- ✓ Herramientas utilizadas para la consecución de una protección integral.
- ✓ Sistema de infracciones y sanciones previstas en nuestro ordenamiento jurídico.

## **2. PINCELADAS HISTÓRICAS PARA ENTENDER EL MOMENTO EN EL QUE NOS ENCONTRAMOS.**

En el caso de España, nuestra historia más reciente nos lleva a recordar la Dictadura de Franco y la II República, en ésta última, se aprobó la Ley de Vagos y Maleantes de 1933 que contemplaba una serie de comportamientos antisociales entre los que se incluiría posteriormente en la etapa franquista a los homosexuales<sup>13</sup>, junto con los mendigos, rufianes, proxenetas, los que realizaban juegos prohibidos, los ebrios y toxicómanos, y los que citamos textualmente “observen conducta reveladora de inclinación al delito, manifestada por el trato asiduo con delincuentes y maleantes; por la frecuentación de los lugares donde éstos se reúnen habitualmente; por su concurrencia habitual a casas de juegos prohibidos, y por la comisión reiterada y frecuente de contravenciones penales”. Esta norma, pretendía ser una ley preventiva de estos comportamientos a los que consideraban peligrosos y por ello, buscaba el control y retención de los individuos que los realizaban, hasta que se considerara que había concluido dicha peligrosidad, todo ello a través del internamiento en reformatorios de vagos y maleantes.

En 1970 la Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social quiso ofrecer “tratamiento” a las personas homosexuales<sup>14</sup>. En virtud de dicha Ley, se crearon dos

<sup>13</sup> La Ley fue modificada por el régimen franquista para incluir la represión de los homosexuales el 15 de julio de 1954. En 1970 fue sustituida y derogada por la Ley sobre peligrosidad y rehabilitación social, de términos muy parecidos, pero que incluía penas de hasta cinco años de internamiento. [http://www.eldiario.es/canariasahora/premium\\_en\\_abierto/Homosexuales-vagos-maleantes-peligrosos\\_0\\_516549100.html](http://www.eldiario.es/canariasahora/premium_en_abierto/Homosexuales-vagos-maleantes-peligrosos_0_516549100.html). 20 de enero de 2018.

<sup>14</sup> Esta norma fue derogada en el año 1976. Al año siguiente, tuvo lugar la primera manifestación del orgullo LGTBI en Barcelona. Así se indica en el Preámbulo de la norma valenciana y la madrileña. En estas últimas normas se indica que “Durante cerca de setenta años, la identidad trans ha figurado como

penales, los de Badajoz y Huelva, para “rehabilitar” a las personas homosexuales, dividiendo a los presos en pasivos—en Badajoz— y activos —en Huelva—. En concreto, en la provincia de Huelva entre 1968 y 1979, 200 personas fueron retenidas por su condición sexual y castigadas al amparo de esa ley de vagos y maleantes. La homosexualidad se trataba como una enfermedad a extirpar a través del trabajo forzoso, palizas, humillaciones y brutales prácticas<sup>15</sup>.

En el caso de la Comunidad Autónoma de Extremadura, como se indica en la Exposición de motivos de la Ley 12/2015, que será analizada en el presente estudio, “Muchos extremeños y extremeñas tuvieron que exiliarse de nuestra tierra para ser tal como eran, una emigración sentimental para poder amarse, para no sufrir”. También se señala en la norma extremeña, que “[...] muchos hombres y mujeres sufrieron la mutilación total o parcial de sus vidas. Al menos 5.000 personas fueron detenidas por actos o actitudes gays, lésbicas o transexuales durante el franquismo. 5.000 vidas fichadas. Pero este número es sólo una aproximación, porque los historiales están dispersos por las distintas cárceles y porque en muchos casos la condena alegaba prostitución en vez de homosexualidad como delito. A los homosexuales, rufianes y proxenetas, a los mendigos profesionales y a los que vivan de la mendicidad ajena, se les aplicarán, [...] las medidas siguientes: a) Internado en un establecimiento de trabajo o colonia agrícola. Los homosexuales sometidos a esta medida de seguridad deberán ser internados en instituciones especiales y, en todo caso, con absoluta separación de los demás. b) Prohibición de residir en determinado lugar o territorio y obligación de declarar su domicilio. c) Sumisión a la vigilancia de los delegados decía la Ley de Vagos y Maleantes de 1954”<sup>16</sup>.

Según se indica en la Exposición de motivos de la Ley extremeña de 2015 y en la norma de Murcia de 2016 sobre la misma materia, los delitos de odio hacia el colectivo que estamos estudiando, se sitúan a la cabeza del ranking, por delante del racismo o la xenofobia. Además “más del 5% de los alumnos y alumnas

*enfermedad en los principales manuales de diagnóstico y en las principales clasificaciones de enfermedades, como la clasificación internacional de enfermedades (CIE-10) de la Organización Mundial de la Salud o el Manual de diagnóstico de enfermedades psiquiátricas DSM-R de la American Psychiatric Association (APA), bajo los calificativos de trastorno de la identidad sexual o desorden de la identidad de género, cuyo diagnóstico médico asociado es la disforia de género. Al igual que con la homosexualidad, ha hecho falta un largo camino para que autoridades médicas, asociaciones científicas y profesionales reconsideraran esta clasificación médica en sus bases científicas, valoraran los componentes de prejuicio que la componen y el efecto estigmatizador de dichas clasificaciones. En 2009 surge la red por la despatologización de la identidad trans a nivel mundial, con el objetivo de la retirada del trastorno de identidad de género de los catálogos diagnósticos del DSM-IV y CIE-10. Este movimiento ha conseguido que recientemente la propia APA haya retirado su diagnóstico de trastorno de la identidad de género, aunque todavía son muchas las voces que abogan en los terrenos científicos y sociales por la definitiva despatologización de la identidad trans y por la consideración de la misma como una más de las manifestaciones de la diversidad sexual del ser humano, ya que, aunque la APA lo haya retirado como trastorno de identidad de género, éste sigue permaneciendo en el mismo manual de trastornos con el epígrafe disforia de género”.*

<sup>15</sup> Exposición de motivos de la Ley andaluza.

<sup>16</sup> La norma de Murcia reproduce en su Preámbulo estos datos pero refiriéndose a los ciudadanos de dicha Comunidad Autónoma.

lesbianas, gais, transexuales y bisexuales afirma haber sido agredido físicamente alguna vez en su Instituto por ser o parecer LGBT, y más del 11 % reconoce haberlo presenciado”.

En nuestra opinión tanto lo ocurrido en décadas anteriores como hoy día debe ser analizado y regulado por una norma legal para evitar comportamientos que sí son auténticos delitos.

### 3. CONCEPTO Y DEFINICIONES IMPORTANTES

En una materia como la que ahora analizamos es fundamental conocer los conceptos y definiciones más importantes para que tanto la aplicación de la norma como su desarrollo y evaluación posterior, puedan ser reales y efectivas. En este sentido en la norma andaluza de 2017 que protege al colectivo LGTBI se destacan como conceptos fundamentales los siguientes. Son conceptos creados, algunos a partir de disciplinas no necesariamente jurídicas, sociológicas, de salud, etc. Por lo que es fundamental que los operadores jurídicos entendamos esas definiciones<sup>17</sup>.

- ✓ LGTBI: siglas que designan a las personas que se definen a sí mismas como lesbianas, gais, trans, bisexuales y/o intersexuales.
- ✓ Persona trans: toda aquella persona que se identifica con un sexo diferente al que le asignaron al nacer, que expresa su identidad sexual de manera diferente a ese sexo. Ésta no es una definición fácil de entender porque estamos haciendo referencia a personas que nacen con un sexo, no un género concreto, con el que no se identifican, lo que lleva a que su identidad sexual también sea distinta.
- ✓ Identidad sexual y/o de género: es la vivencia interna e individual del sexo y/o género tal y como cada persona la siente y autodetermina, sin que deba ser definida por terceras personas, pudiendo corresponder o no con el sexo asignado en el 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.
- ✓ Intersexualidad: variedad de situaciones en las cuales una persona ha nacido con una configuración anatómica (genitales externos e internos), hormonal o genética que no responde a las definiciones binarias de hombre y mujer. Esto significa que estamos ante un fenómeno biológico que consiste en la existencia de estados intermedios entre el de macho y el de hembra<sup>18</sup>. Es una

<sup>17</sup> Estas mismas definiciones se contienen en la norma foral de Navarra, artículo 5; en la norma de Extremadura artículo 4, y en prácticamente en el resto de normas regionales que analizamos y que van tomando las definiciones de las leyes previamente aprobadas sobre la materia.

<sup>18</sup>[TEMAS LABORALES núm. 141/2018. Págs. 127-152](https://www.google.es/search?source=hp&ei=1sdsWqCBBYTaUfmnqrAI&q=-que+es+la+%EF%83%BC%09Intersexualidad&oq=que+es+la+%EF%83%BC%09Intersexualidad&gs_l=psy-ab.3..0i22i30k115.1101.5412.0.6442.14.13.0.0.0.188.1329.5j7.13.0....0...1c.1.64.psy-ab..1.13.1400.6..0j35i39k1j0i131k1.76.79nglZ3Aa-s. 25 de enero de 2018.</a></p>
</div>
<div data-bbox=)

variación orgánica por la cual un individuo presenta discrepancia entre su sexo y sus genitales, poseyendo por tanto características genéticas y fenotípicas propias de varón y de mujer. Puede poseer, por ejemplo, una abertura vaginal, la cual puede estar parcialmente fusionada, un órgano eréctil (entre pene y clítoris) más o menos desarrollado y ovarios o testículos, los cuales suelen ser internos. Es un error común pensar que un intersexual es «hombre y mujer a la vez». Anteriormente se empleaba el término hermafrodita para referirse a estas personas<sup>19</sup>.

- ✓ Proceso de transición: proceso personal y único de autoafirmación de la propia identidad que persigue la adaptación progresiva a la identidad de género sentida. Corresponde a cada persona decidir en qué momento inicia este proceso.<sup>20</sup>
- ✓ LGTBIfobia (homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia): rechazo, miedo, desprecio, repudio, prejuicio o discriminación hacia las personas que se designan como LGTBI, o hacia sus familiares.
- ✓ Discriminación por asociación: hay discriminación por asociación cuando una persona es objeto de discriminación como consecuencia de su relación con otra persona, un grupo o familia LGTBI. Estamos ante la ampliación del cuerpo de garantías legales y protección de derechos de las personas que no son LGTBI pero se relacionan con ellas. Sin duda, constituye un salto legal en la regulación de la igualdad de trato. Como ocurre también con el concepto que se señala a continuación.
- ✓ Discriminación por error: situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación o identidad sexual como consecuencia de una apreciación errónea. Desde nuestro punto de vista esta definición plantea algunas dudas, ya que se refiere a los supuestos en los cuales alguien es discriminado por considerarse que tiene una orientación o identidad sexual determinada, y realmente no es así. Es decir, es una apreciación equivocada de la persona que discrimina al asociar a la persona discriminada a determinadas características. Quisiéramos poner un ejemplo llevado a nuestra disciplina. “El sujeto A no es homosexual pero B así lo considera y procede al despido de A. Si A reclama por dicho despido, puede ocurrir que B diga que lo despidió por su orientación sexual resultado el despido nulo, no siendo A homosexual (error). En el mismo caso, pero resultando que A sí es homosexual, este despido también sería nulo”. Nos encontramos en estos supuestos con un “error de apreciación” que además lleva a la discriminación y que sin duda va a plantear muchas dudas a los operadores jurídicos.

<sup>19</sup>[https://www.google.es/search?source=hp&ei=1sdsWqCBBYTaUfmnqrAI&q=que+es+la+%EF%83%BC%09Intersexualidad&oq=que+es+la+%EF%83%BC%09Intersexualidad&gs\\_l=psy-ab..1.13.1400.6..0j35i39k1j0i131k1.76.79nglZ3Aa-s.27 de enero de 2018.](https://www.google.es/search?source=hp&ei=1sdsWqCBBYTaUfmnqrAI&q=que+es+la+%EF%83%BC%09Intersexualidad&oq=que+es+la+%EF%83%BC%09Intersexualidad&gs_l=psy-ab..1.13.1400.6..0j35i39k1j0i131k1.76.79nglZ3Aa-s.27 de enero de 2018.)

<sup>20</sup> Este concepto aparece definido en la norma valenciana de 2017, en su artículo 4.

- ✓ Acoso discriminatorio: cualquier comportamiento o conducta que, por razones de orientación y/o identidad sexual, o pertenencia a grupo familiar LGTBI, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.
- ✓ Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona LGTBI como consecuencia de la presentación de una queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que está siendo sometida o ha sido sometida. En la norma de Galicia sobre esta materia, se indica que la represalia también puede producirse por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o judicial destinado a impedir, corregir o hacer cesar una situación discriminatoria<sup>21</sup>.
- ✓ Victimización secundaria: éste también es un concepto novedoso que hace referencia al perjuicio causado a las personas LGTBI o por la pertenencia a grupo familiar LGTBI que, siendo víctimas de discriminación, acoso o represalia, sufren las consecuencias adicionales de la mala o inadecuada atención por parte de representantes de instituciones públicas, policía o cualquier otro agente público implicado. El perjuicio por tanto, es realizado por un grupo concreto de personas, los operadores públicos con los que las personas LGTBI interactúan.
- ✓ Violencia intragénero entre miembros de parejas del mismo sexo: aquella que en sus diferentes formas se produce en el seno de relaciones afectivas y sexuales entre personas con la misma identidad sexual, constituyendo un ejercicio de poder y siendo el objetivo de la persona que abusa dominar y controlar a su víctima.
- ✓ Terapia de aversión o de conversión de orientación sexual e identidad de género: por este término se entienden todas las intervenciones médicas, psiquiátricas, psicológicas, religiosas o de cualquier otra índole que persigan la modificación de la orientación sexual o de la identidad de género de una persona.
- ✓ Diversidad sexogenérica: término que abarca la diversidad de situaciones referidas tanto a la orientación e identidad sexual como al derecho a la autodeterminación de género.
- ✓ Familias homoparentales: aquellas compuestas por gays, lesbianas, transexuales, bisexuales e intersexuales con niños o niñas menores de edad que se encuentren de forma estable bajo guarda, custodia, tutela o patria potestad, sea por razón de filiación natural, adoptiva o por razón de acogimiento familiar.<sup>22</sup>

<sup>21</sup> Artículo 4 de la norma de Galicia.

<sup>22</sup> Artículo 3 de la Ley de Andalucía. Además también puede consultarse las definiciones incluidas en las Directrices del Consejo para promover y proteger el disfrute de todos los derechos



- ✓ Asedio por razón de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género: cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearle un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto<sup>23</sup>.

#### 4. MARCO JURÍDICO ACTUAL

A nivel internacional y europeo, son muchas las declaraciones y normas que se han aprobado con el objeto de desarrollar, aclarar, y garantizar la protección del Derecho a la Igualdad en sentido amplio, aunque esta materia precisa de normas muy concretas<sup>24</sup>. De especial interés, por su vinculación, es el propio Tratado de la Unión Europea que establece en su artículo 2 la no discriminación como valor y principio inspirador en toda la Unión Europea. Ya el Tratado de Funcionamiento de la UE, en su artículo 19, reconoce la competencia del Consejo para aprobar acciones y directrices adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual (Directrices para promover y proteger el disfrute de todos los derechos humanos por parte de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGBTI)<sup>25</sup>. Entre estas directrices interesa destacar las siguientes:

- ✓ Despenalización y lucha contra legislaciones y políticas discriminatorias,
- ✓ Promoción de la igualdad y de la no discriminación a través de la regulación y concesión de una serie de documentos de identidad adecuados, lo que constituye un requisito indispensable para el disfrute de muchos derechos hu-

humanos por parte de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGBTI) de 24 de junio de 2013. En <file:///E:/PARA%20ESCRIBIR%20EN%202018/LGBT/directrices%202013.pdf>. 2 de febrero de 2018. Pág. 3.

<sup>23</sup> Esta definición aparece en la norma catalana, artículo 4. Además de los anteriores se definen los conceptos de discriminación directa, indirecta, múltiple cuando concurren varios motivos de discriminación, acción afirmativa o discriminación positiva

<sup>24</sup> A modo de ejemplo, citar la Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas aprobada en el año 1948; la Resolución 17/19 del Consejo de Derechos Humanos sobre los “Derechos Humanos, orientación sexual e identidad de género” de 17 de junio de 2011, se ha completado por la norma del mismo órgano aprobada el 26 de septiembre de 2014 para combatir la violencia y la discriminación por orientación sexual e identidad de género.

<sup>25</sup> Otras normas europeas que pueden consultarse son: La Resolución de 8 de febrero de 1994 del Parlamento Europeo, sobre la igualdad de derechos de los homosexuales y de las lesbianas de la Comunidad Europea y sobre la igualdad jurídica y contra la discriminación de lesbianas y gais, que insta a los Estados miembros a velar por la aplicación del principio de igualdad de trato, con independencia de la orientación sexual de las personas interesadas, en todas las disposiciones jurídicas y administrativas. En este mismo sentido, la Resolución del Parlamento Europeo sobre la homofobia en Europa, aprobada el 18 de enero de 2006, pide a los Estados miembros que tomen cualquier medida que consideren adecuada para luchar contra la discriminación por razón de orientación sexual.

manos. Las personas transgénero que no tienen documento de identidad que indique su género de preferencia pueden verse expuestas a un trato arbitrario y a discriminación por parte de otras personas e instituciones<sup>26</sup>,

- ✓ Lucha contra la violencia LGBTI-fóbica,
- ✓ Apoyo y protección de los defensores de los derechos humanos: periodistas, activistas, abogados, sindicalistas, etc, que son también un grupo extremadamente vulnerable, se convierten con frecuencia en víctimas de persecuciones y violaciones de los derechos humanos. Ello ocurre especialmente en países en los que los gobiernos prohíben los debates públicos sobre la orientación sexual y restringen la libertad de asociación y de expresión al respecto. Por eso, es preciso que se adopte una cultura de respeto general y reconocimiento del trabajo que desarrollan los defensores de los derechos humanos<sup>27</sup>.

En la actualidad no existen en muchos países marcos legislativos suficientes que protejan a las personas LGBTI frente a los abusos, violaciones o discriminaciones, llegando incluso a generarse delitos de odio, en especial, cuando nos referimos al ámbito educativo, sanitario o laboral<sup>28</sup>. Pero tampoco podemos dar a la materia un tratamiento uniforme en todos los países, pues se deben adoptar “Unos planteamientos a medida y unas estrategias de derechos humanos que se adapten a la situación de cada país lo que ayudará considerablemente a definir la mejor manera de actuar según las distintas situaciones que se presenten”<sup>29</sup>.

Y para ello, en esas directrices europeas antes mencionadas se proporcionan indicaciones a los funcionarios de las instituciones de la UE y de los Estados miembros para que puedan adoptar una postura de fomento y protección de los derechos de las personas LGTBI.

A nivel nacional, encontramos el artículo 14 de nuestra norma suprema que busca la protección y garantía del derecho a la igualdad por una variedad de as-

<sup>26</sup> No existen disposiciones en algunos países sobre el reconocimiento legal de la preferencia de género. En otros países, los requisitos para el reconocimiento legal del género pueden ser excesivos, por ejemplo exigir pruebas de esterilidad o infertilidad, cirugía de reasignación de género, tratamiento hormonal, diagnóstico de salud mental o haber vivido conforme al género de preferencia durante un determinado periodo de tiempo (conocido como “experiencia de vida real”). Consultar Directrices del Consejo para promover y proteger el disfrute de todos los derechos humanos por parte de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGBTI) de 24 de junio de 2013. En <file:///E:/PARA%20ESCRIBIR%20EN%202018/LGBT/directrices%202013.pdf>. 2 de febrero de 2018.

<sup>27</sup> Sobre esta materia también puede consultarse el Manual para promover el disfrute de todos los derechos humanos por parte de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgénero. 2010. <file:///E:/PARA%20ESCRIBIR%20EN%202018/LGBT/MANUAL%202010%20UE.pdf>. 2 de febrero de 2018.

<sup>28</sup> Así también lo pone de manifiesto las Directrices del Consejo para promover y proteger el disfrute de todos los derechos humanos por parte de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGBTI) de 24 de junio de 2013. En <file:///E:/PARA%20ESCRIBIR%20EN%202018/LGBT/directrices%202013.pdf>. 2 de febrero de 2018. Pág. 3.

<sup>29</sup> *Ibidem*.

pectos, entre ellos, la edad, el sexo, la orientación sexual, etc<sup>30</sup>, y tanto en los aspectos relacionados con la vida privada y pública de las personas. Y ello porque el artículo 9 de esta misma norma establece como obligación de los poderes públicos el establecimiento de las condiciones necesarias para que la igualdad entre las personas y entre los grupos en los que estas se integran sea real y efectiva. Además, debemos destacar el contenido del artículo 15 CE, que reconoce el derecho a la vida y a la integridad física y moral. En la Ley Foral de Navarra, Ley 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+ que analizaremos también en las páginas siguientes, junto a la integridad física se destaca la necesidad de “seguridad personal” de manera que no se agreda la integridad psíquica, el honor personal y la dignidad de este colectivo. Una cuestión que es importante aclarar y no perder de vista es que de ninguna manera pueden alegarse principios o normas culturales, religiosas o que respondan a una tradición para negar el disfrute de estos derechos<sup>31</sup>.

Además en el ámbito nacional debemos destacar otras normas jurídicas como el Código Civil, reformado por la Ley 13/2005 de 1 de junio, y que reconoce el derecho a contraer matrimonio por las personas de un mismo sexo; la Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida; la Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas; el Decreto 141/2007 que crea el Consejo Nacional de lesbianas, gais y hombres y mujeres bisexuales y transexuales (LGBT), regulando así la composición, funciones y régimen jurídico, etc.

Ya a nivel autonómico destacan las normas regionales que hemos referenciado anteriormente y en particular la recientemente aprobada en Andalucía, además de la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Orden de 28 de abril de 2015, que se reguló un protocolo sobre identidad de género en el sistema educativo andaluz; la Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía; y el

<sup>30</sup> Como sentencias importantes en esta materia podemos citar la dictada por el Tribunal Constitucional español el 14 de febrero de 2013 (RTC 2013/4), sobre las posibles discriminaciones que sufre la comunidad homosexual al no poder tener hijos comunes, por discutirse su derecho a la pensión de viudedad, etc. En el mismo sentido destacar la STC 81/2016, de 25 de abril (RTC 2016/81) en la cual se insiste que una diferencia de trato para el colectivo no respondería a una finalidad objetivamente justificada. También puede consultarse: STC 77/2013, de 8 de abril (RTC 2013/77); STC 116/2014 de 8 de julio (RTC 2014/116), en esta sentencia se repasa la doctrina del Tribunal Constitucional y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos sobre el margen de apreciación del Estado y la configuración del régimen de prestaciones económicas de la Seguridad Social otorgando un trato privilegiado a la unión familiar constituida por hombre y mujer frente a una unión homosexual; STC 93/2014 de 12 de junio (RTC 2014/93); STC 92/2014, de 10 de junio (RTC 2014/92)

<sup>31</sup> Para más información consultar el apartado 5 de la Declaración y Programa de Acción de Viena, adoptado en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de 1993 (doc. de la ONU A/CONF.157/23): “Debe tenerse en cuenta la importancia de las particularidades nacionales y regionales, así como de los diversos patrimonios históricos, culturales y religiosos, pero los Estados tienen el deber, sean cuales fueren sus sistemas políticos, económicos y culturales, de promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales”.

Acuerdo de 16 de febrero de 2016, por el que el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía aprobó el II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación 2016-2021.

## 5. DESTINATARIOS DE LA LEY

La Ley Andaluza sobre la materia antes mencionada, así como las aprobadas en el resto de Comunidades Autónomas, se aplica tanto en el ámbito público como privado. En el primero se aplicará en el seno de la Administración de la Comunidad Autónoma, a las entidades locales, a las entidades de derecho público o privado que estén vinculadas o sean dependientes de las mismas. En el segundo, se aplicará a cualquier persona física o jurídica, cualquiera que sea su domicilio o residencia, que se encuentre en el territorio de dicha Comunidad Autónoma. Además en el caso de la norma andaluza, se señala que la misma se aplicará a las personas del colectivo de LGTBI en cualquier etapa de sus vidas y a sus familiares. Encontramos así un ámbito de aplicación personal amplio al incluirse a los familiares como sujetos protegidos o que generan derecho a la protección como veremos a continuación. En el caso de la norma de Galicia del año 2014, a diferencia de otras, se incluye en el ámbito laboral protegido, a los trabajadores por cuenta propia que no podrán sufrir limitaciones, segregaciones o exclusiones en el ejercicio de su actividad profesional, tampoco por los potenciales clientes y respecto de los cuales las asociaciones y sindicatos que los representen tendrá un especial celo en su actuación<sup>32</sup>.

Esta ley andaluza, como otras que se han aprobado sobre el derecho a la igualdad de trato (norma Foral de Navarra, Cataluña, Galicia, Extremadura, Valencia, Murcia, Islas Baleares, Madrid, Canarias), es una norma transversal<sup>33</sup> que abarca diferentes ámbitos y políticas, en concreto: la educación; el ámbito social; el ámbito familiar; la salud; el ámbito laboral; la cultura, ocio, turismo y deporte; la cooperación internacional para el desarrollo; la comunicación social y publicidad; y el ámbito de justicia e interior.

Como ya hemos apuntado, los familiares también aparecen citados de forma particular, al señalar el artículo 24 de la Ley 8/2017, que: “1. La Comunidad Autónoma garantizará, a través del Programa de Información y Atención LGTBI, la información, atención, formación, sensibilización y asesoramiento especializado en relación con las personas LGTBI, con especial atención a su entorno familiar y relacional, y, si así fuese preciso, su recuperación integral. 2. Sin perjuicio de las que puedan establecerse reglamentariamente, se llevarán a cabo las siguientes funciones: prestar información, orientación y asesoramiento, incluido el legal y de asistencia psicológica y social a las personas LGTBI, en

<sup>32</sup> Artículo 14 de la norma gallega.

<sup>33</sup> Así lo pone de manifiesto el artículo 5 de esta reciente norma.

todas las etapas de su vida, con inclusión de sus familiares y personas allegadas, en relación con las necesidades de apoyo específicamente ligadas a su orientación sexual o identidad de género”.

En lo que se refiere a las medidas en el ámbito familiar, el artículo 25 de esta misma norma, señala que se “fomentará el respeto y la protección de los niños y las niñas que vivan en el seno de una familia LGTBI ya sea por nacimiento, adopción o cualquier otro origen”. Además como una consecuencia lógica de las reformas producidas en el ámbito del derecho civil y el matrimonio o las parejas de hecho, ese mismo artículo 25 destaca en el punto 6 que “en caso de fallecimiento de un miembro de una pareja de hecho, el otro miembro de la pareja debe poder tomar parte, en las mismas condiciones que en caso de matrimonio, en los trámites y las gestiones relativos a la identificación y disposición del cadáver, el entierro, la recepción de objetos personales o cualquier otro trámite o gestión necesaria”.<sup>34</sup>

Por último destacar, el artículo 27 de la norma andaluza<sup>35</sup> que se dedica de forma expresa al estigma que la sociedad española tiene con la violencia en el ámbito familiar, destacando los siguientes aspectos:

- ✓ Se reconocerá como violencia intrafamiliar, y se adoptarán medidas de apoyo, mediación y protección, a cualquier forma de violencia que se ejerza en el ámbito familiar por causa de la orientación e identidad sexual de cualquiera de sus miembros.
- ✓ Se adoptarán medidas de atención y ayuda a víctimas de la violencia en parejas del mismo sexo que garanticen la protección de la persona acosada frente a la persona acosadora, facilitando con ello la independencia física y económica de la víctima.
- ✓ Las personas menores de edad tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad conforme a su orientación e identidad sexual, la Administración pública competente velará para que las personas progenitoras, tutoras, guardadoras o acogedoras desarrollen adecuadamente sus responsabilidades y deberá garantizar, en todo caso, el interés superior del menor, conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia<sup>36</sup>.

## 6. POLÍTICAS QUE SE VEN AFECTADAS POR ESTAS NORMAS

Como hemos indicado más arriba, la Ley andaluza que protege al colectivo LGTBI es una norma transversal, que abarca varios ámbitos de la vida pública y privada de estas personas. Por lo que se refiere al ámbito laboral, los artículos 33,

<sup>34</sup> En este mismo sentido se pronuncia el artículo 17 de la norma de Extremadura de 2015.

<sup>35</sup> También se expresa en los mismos términos la norma de Navarra, artículo 25.

<sup>36</sup> Esto también se prevé en otras normas autonómicas como la valenciana. Artículo 8.

34, 45 a 48 de la norma, establecen el principio y derecho fundamental a no ser objeto de ninguna discriminación por la orientación sexual e identidad de género. A partir de esta declaración general, estos preceptos establecen las actuaciones a realizar por la Administración autonómica para llevar a cabo políticas de empleo que garanticen al colectivo en cuestión “el ejercicio del derecho al trabajo”. Esta última expresión, ejercicio del derecho al trabajo, debe definirse para comprobar hasta dónde debe llegar la acción del Gobierno, frente al también deber de trabajar del individuo consagrado en el artículo 35 de nuestra norma suprema.

Según el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, el derecho a trabajar comprende “el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomándose medidas adecuadas para garantizar este derecho como: la orientación y formación tecnicoprofesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural [...]...”<sup>37</sup>

En este contexto la norma andaluza fija los siguientes compromisos y acciones a llevar a cabo. También lo hacen en este ámbito específico del mercado de trabajo la norma de Navarra, Cataluña<sup>38</sup>, Galicia, Extremadura, Valencia, Islas Baleares, y Madrid.

Estas medidas se distribuyen entre aquellas centradas en la promoción y mejora del principio y derecho fundamental de Igualdad de trato; medidas de prevención como medidas de preparación y atención anticipada; y medidas de control o inspección y en su caso, intervención para acabar con la situación discriminatoria.

Como medidas de promoción y estímulo se prevén:

- ✓ La promoción y defensa de la igualdad de trato en el acceso al empleo o una vez empleados.
- ✓ Promover en el ámbito de la formación el respeto de los derechos de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI. La Consejería competente en

<sup>37</sup> Entre los Principios de Yogyakarta, sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, destaca el principio número 12 sobre “El derecho al trabajo” y que se concreta en que “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. Para ello, los Estados: a) Adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de eliminar y prohibir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en el empleo público y privado, incluso en lo concerniente a capacitación profesional, contratación, promoción, despido, condiciones de trabajo y remuneración; b) Eliminarán toda discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género a fin de garantizar iguales oportunidades de empleo y superación en todas las áreas del servicio público, incluidos todos los niveles del servicio gubernamental y el empleo en funciones públicas, incluyendo el servicio en la policía y las fuerzas armadas, y proveerán programas apropiados de capacitación y sensibilización a fin de contrarrestar las actitudes discriminatorias. <https://yogyakartaprinciples.org/principle-12-sp/>

<sup>38</sup> En este punto podemos destacar la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, n.º 5080/2012, de 5 de julio (AS 2012/1958) sobre la pensión de viudedad de una pareja de hecho homosexual, donde se indica que no reconocerla supone una discriminación prohibida por el Derecho Europeo que protege el principio de igualdad de trato.

materia de empleo incorporará en sus planes de formación materias sobre la igualdad de las personas LGTBI. Además en el ámbito de la Administración autonómica, se impartirá, a través del Instituto Andaluz de Administración Pública, la Escuela Andaluza de Salud Pública y la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía, una formación que garantice la sensibilización adecuada y correcta actuación de los profesionales que prestan servicios en los ámbitos de la salud, la educación, el mundo laboral, la familia y servicios sociales, los cuerpos de Policía Local, el ocio, cultura y deporte y la comunicación.

- ✓ Incorporar, en las convocatorias de ayudas y subvenciones de fomento del empleo, criterios de igualdad de oportunidades<sup>39</sup>. Asimismo, la Administración de la Comunidad Autónoma podrá incorporar a las bases reguladoras de las subvenciones públicas la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de las entidades solicitantes. Esta Administración no formalizará contratos ni subvencionará, bonificará o prestará ayudas públicas a aquellas empresas sancionadas o condenadas por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente. Además, se podrá establecer, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, la preferencia en la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades y la lucha por la igualdad de trato y no discriminación, y las medidas de igualdad de trato aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad, de acuerdo con las condiciones que reglamentariamente se establezcan. Se trata de una herramienta ya utilizada en legislaciones previas, de manera que se favorezca el acceso a la contratación pública por el hecho de realizar planes de igualdad, sensibilización, etc en esta materia. Algo que consideramos importante en este punto es el mantenimiento en el tiempo del compromiso de la organización con este colectivo y la necesaria evaluación de las medidas adoptadas como indicamos a continuación. Esta evaluación es fundamental aunque no siempre se requiera en la normativa.
- ✓ Incorporar, en las convocatorias de ayudas para la conciliación de la vida laboral y familiar y la gestión del tiempo de trabajo, cláusulas que contemplen la heterogeneidad del hecho familiar.
- ✓ El impulso, a través de los agentes sociales, de la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas de promoción, prevención de riesgos laborales y de la LGTBIfobia, eliminación y corrección de toda forma de discriminación por causa de orientación sexual, identidad sexual y de género.
- ✓ El impulso para la elaboración, con carácter voluntario, de planes de igualdad y no discriminación, códigos de conducta y protocolos de actuación, que

<sup>39</sup> Expresamente el artículo 33.4 de la norma andaluza establece que: En ningún caso podrán denegarse ayudas, subvenciones o prestaciones dirigidas a la inserción laboral o al emprendimiento basadas en motivos de orientación sexual e identidad de género.

incluyan expresamente a las personas LGTBI, en especial en las pequeñas y medianas empresas. A nuestro entender, la negociación colectiva constituye un vehículo adecuado y necesario en esta materia. De nada servirían los grandes postulados si a nivel de cada sector o empresa, no se atiende la particularidad que conllevan. Una experiencia previa en este sentido es la elaboración de planes de igualdad y protocolos de acoso para las organizaciones que bien cumplen determinados requisitos previstos en la Ley Orgánica de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, o bien sin cumplirlos lo hacen voluntariamente. Esta experiencia nos ha mostrado que no es lo mismo una PYME que voluntariamente regula y adopta planes en esta materia que una mediana o gran empresa, cuyos departamentos de recursos humanos, normalmente inexistentes o externalizados en algunas de sus gestiones respecto de las PYME, elaboran documentos estratégicos en materia de igualdad y acoso, lo que les permite, por ejemplo, acceder con prioridad a los concursos públicos.

- ✓ Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que permitan medir la verdadera inclusión de las personas LGTBI, de manera que se pueda reconocer a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación. Es decir, evaluación y mejora. Este aspecto, a nuestro entender, es uno de los fundamentales previsto en las normas estudiadas.
- ✓ La Administración autonómica además promoverá la elaboración de estudios en los que se visibilice la situación de las personas LGTBI y en los que se garanticen la confidencialidad y la privacidad de los datos de las personas, a los efectos de conocer su situación laboral y las medidas que se deben adoptar para luchar contra su posible discriminación en el ámbito de las empresas. Entendemos que esta previsión debería aplicarse tanto en el ámbito privado como público.
- ✓ Como medida reciente, en la norma de Extremadura, se contempla en el artículo 26 la inclusión de la realidad LGBTI en los planes de responsabilidad social. Además se señala que la Administración autonómica impulsará la adopción por parte de las empresas, de códigos éticos y de conducta que contemplen medidas de protección frente a la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género, así como acciones que favorezcan la contratación e inclusión laboral de los colectivos LGBTI. Asimismo, el sistema de autoevaluación del Observatorio de Responsabilidad Social de Extremadura (ORSE), incorporará indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGBTI y se divulgarán las buenas prácticas realizadas por las empresas en esta materia. Esta referencia también se contiene en la norma de Valencia, (artículo 27), en los mismos términos que la norma extremeña, en la norma de Murcia (artículo 31), y en la Ley 2/2016 de Madrid (artículo 28).



Como medidas de prevención:

- ✓ Desarrollar estrategias para la inserción laboral de las personas transexuales y transgénero, conforme a lo establecido en la Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía.
- ✓ La prevención, corrección y eliminación de toda forma de discriminación por diversidad sexogenérica, en materia de acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo.

Como medidas de control y vigilancia:

- ✓ Control del cumplimiento efectivo de los derechos laborales y de prevención de riesgos laborales de los colectivos de LGTBI por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Por ejemplo, en la norma de Navarra se señala específicamente instar a los responsables de la Inspección de Trabajo a informar a los órganos competentes de los casos de discriminación que se produzcan en relación con este colectivo, que se hayan producido, se estén produciendo o exista riesgo de que se produzcan en el ámbito laboral.<sup>40</sup>
- ✓ Garantizar de un modo real y efectivo la no discriminación por razón de orientación sexual o identidad de género, así como el pleno ejercicio de los derechos de las personas LGTBI, en materia de contratación y ocupación<sup>41</sup>.
- ✓ Asimismo, la Administración autonómica divulgará, a través de la Consejería competente en materia de empleo, las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de colectivos LGTBI y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de orientación o identidad sexual, identidad o expresión de género<sup>42</sup>.

<sup>40</sup> Artículo 32 de la norma navarra

<sup>41</sup> En este sentido puede citarse la Sentencia del Tribunal de Justicia Europeo, de 7 de enero de 2004, asunto C-117/2001, sobre el derecho a percibir la pensión de supervivencia en el caso de una pareja transexual.

<sup>42</sup> Además destacar la reciente Proposición de Ley contra la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, y de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, presentada por el Grupo Parlamentario Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea. La Mesa de la Cámara ha aprobado que se incluya un Capítulo VIII sobre medidas en el ámbito laboral en el que se insiste en la necesidad de que la igualdad de este colectivo esté incluida tanto en el empleo público como privado (art. 48 de la proposición de Ley); también se insiste en el momento de acceso al empleo y durante él; en el tipo de contratación que se realice, y en las condiciones laborales disfrutadas por la persona trabajadora; se pide asimismo la supresión de la mención de género en todos los documentos oficiales para participar en las elecciones sindicales; incentivar que sindicatos y organizaciones empresariales realicen campañas divulgativas en esta materia; fomentar la inclusión de indicadores en la materia en las políticas que se apliquen tanto en el ámbito público como privado; controlar el cumplimiento efectivo de los derechos laborales por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; incorporar en la convocatoria de ayudas públicas criterios de igualdad de oportunidades; igual en las ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral, reconociéndose así la heterogeneidad del hecho familiar; incluir en la negociación colectiva la protección de este colectivo; e impulsar la adopción por las empresas de códigos éticos y de conducta que incluyan medidas de protección de este colectivo. En definitiva la propuesta de norma nacional pretende considerar a este colectivo como “personas en riesgo de exclusión social” y por ello

Todo esto dentro del ámbito de promoción, impulso y garantía que deber proporcionar la Comunidad autónoma.

## 7. HERRAMIENTAS A UTILIZAR PARA SU DESARROLLO Y PROTECCIÓN

Para comprender la batería de herramientas que prevé la norma andaluza sobre la materia, así como en otras Comunidades Autónomas (Navarra, Cataluña, Galicia, Extremadura, Valencia, Murcia, Madrid, Islas Baleares, y Canarias) no podemos olvidar los principios que inspiran esta actuación legislativa y que son el principio de “protección frente a las represalias”, de manera que exista una protección eficaz del colectivo ante el ejercicio de acciones judiciales o administrativas. También el principio de “privacidad” para evitar las injerencias arbitrarias e ilegales en su vida privada pudiendo optar por revelar o no la propia orientación sexual, identidad sexual o diversidad corporal. Se dispone, en esta norma andaluza, que nadie pueda ser requerido, en ningún ámbito de su vida, a someterse a pruebas o exámenes para determinar su orientación sexual e identidad o expresión de género y de cuyo resultado pretenda determinarse su acceso al empleo, a prestaciones o a cualquier otro derecho, ya sea público o privado<sup>43</sup>. Todo ello junto a una política que “visibilice” a esta realidad, que respalde sus derechos, poniendo en valor la diversidad en materia de identidad y de expresión de género, evitando además las discriminaciones múltiples que puedan sufrir las mujeres lesbianas, bisexuales y trans, y por supuesto, el rechazo absoluto a terapias aversivas o de cualquier otro procedimiento que supongan un intento de conversión, anulación o supresión de la orientación sexual o de la identidad de género autopercibida<sup>44</sup>.

De forma importante, debemos destacar el principio de “inversión de carga de la prueba” que, por ejemplo aparece definido en la norma catalana de 2014, en la extremeña de 2015, en la norma balear de 2016, y en la valenciana de 2017, al indicar que el afectado podrá aportar sólo indicios<sup>45</sup>, teniendo la parte demandada que indicar la justificación objetiva, proporcional, razonable, y suficientemente

desarrollar una política especial y concreta para ellos, que incluya bonificaciones, reducciones en la cuota del IRPF, reducción de las retenciones por IRPF en los primeros 5 años de contrato, entre otras (artículo 49 de la propuesta de Ley). Todo ello puede consultarse en [http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/Congreso/Iniciativas/PropLey?\\_piref73\\_1335476\\_73\\_1335473\\_1335473.next\\_page=/wc/servidorCGI&CMD=VERLST&BASE=IW12&FMT=INITXLBA.fmt&DOCS=1-25&DOCORDER=FIFO&DES1=Proposiciones+de+Ley+en+tramitaci%F3n&QUERY=\(proposicion+n+adj2+ley\).tipo.+no+@fcie+no+concluido.fase.](http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/Congreso/Iniciativas/PropLey?_piref73_1335476_73_1335473_1335473.next_page=/wc/servidorCGI&CMD=VERLST&BASE=IW12&FMT=INITXLBA.fmt&DOCS=1-25&DOCORDER=FIFO&DES1=Proposiciones+de+Ley+en+tramitaci%F3n&QUERY=(proposicion+n+adj2+ley).tipo.+no+@fcie+no+concluido.fase.) 29 de enero de 2018.

<sup>43</sup> Esta materia puede consultarse en el artículo 6 de la norma andaluza.

<sup>44</sup> Artículos 4 y 5 de la norma andaluza.

<sup>45</sup> Sobre este punto puede consultarse la STC 41/2006 de 13 de febrero (RTC 2006/41) sobre la calificación del despido como nulo en un supuesto de despido pluricasual de un trabajador homosexual.

probada de las medidas que se hayan adoptado<sup>46</sup>. Y por último, el principio de “coordinación” entre las diferentes Administraciones competentes en la materia, para que sea posible la suficiencia financiera y los medios materiales para satisfacer las situaciones protegidas<sup>47</sup>

Las herramientas que propone utilizar, tanto la norma andaluza como las restantes se centran en:

- ✓ Acciones afirmativas o positivas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas que afecten al colectivo protegido. Solo recordar que estas acciones afirmativas deben ser temporales, aplicadas hasta que la realidad cambie o se comprueba su escasa eficacia para los objetivos perseguidos.
- ✓ Denuncias ante las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad competentes. Hasta el punto de reconocer el deber de toda la ciudadanía de comunicar las situaciones de riesgo o sospecha fundada de discriminación o violencia frente a este colectivo. En este punto, interesa destacar la norma de Cataluña del año 2014, porque es muy específica al señalar que en el ámbito del orden público y de la privación de libertad, el Gobierno debe: adoptar medidas para garantizar un trato adecuado en las dependencias policiales, incluso establecer normas de identificación y cacheo para personas transgénero de acuerdo con la identidad sentida, permitir al colectivo transgénero que es detenido o ya interno en una prisión continuar el tratamiento médico y hormonal que estuviese siguiendo, además de garantizar que en la formación inicial y continuada del personal de seguridad, como policías locales, cuerpo de mossos d'esquadra y personal penitenciario, entre otros, se trate la diversidad en lo relativo a la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género, así como la normativa civil, administrativa y penal protectora de las personas LGBTI.<sup>48</sup> En el caso de la Ley 3/2016 de 22 de julio de la Comunidad de Madrid se crea la figura del “acompañante” para asistir en la denuncia a la víctima del delito de odio por orientación sexual, identidad de género o expresión de género<sup>49</sup>.
- ✓ Difusión de la realidad del colectivo en los medios de comunicación.
- ✓ Aplicación de indicadores, realización de estadísticas<sup>50</sup>, estudios, memorias

<sup>46</sup> Artículo 30 de la norma de Cataluña que indica que no se aplicará este principio a los procesos penales y a los procedimientos administrativos sancionadores.

<sup>47</sup> Este principio aparece en el artículo 11 de la norma valenciana.

<sup>48</sup> Artículo 18 de la norma de Cataluña

<sup>49</sup> Artículo 16 de la norma madrileña.

<sup>50</sup> Expresamente el artículo 54 de la norma andaluza señala que “Informe estadístico. 1. La obtención de datos estadísticos oficiales para la elaboración de políticas públicas antidiscriminatorias en el ámbito LGTBI debe llevarse a cabo en el marco de la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal y el resto de normativa aplicable. 2. La Consejería responsable de coordinar las políticas LGTBI debe elaborar con carácter anual un informe estadístico relativo a: a) Agresiones y discriminaciones contra personas LGTBI, y contra los niños y niñas que formen parte de una familia homoparental, en los casos de delito de odio, teniendo en cuenta los datos aportados

para evaluar el contenido de la norma y la realidad en la que se encuentra el colectivo, destacándose las causas, extensión, evolución, naturaleza y efectos de la discriminación.

- ✓ Elaboración de forma obligatoria en las Universidades, de Protocolos de no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género y/o pertenencia a grupo familiar LGBTI. También en el ámbito universitario, prevé la norma navarra la existencia de una unidad dotada de personal, espacios y recursos económicos suficientes para garantizar el respeto de la diversidad de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género en todos los campus y espacios universitarios. Dicha unidad ofrecerá atención y apoyo en su ámbito de acción a las y los estudiantes, personal docente o personal de administración o servicios, etc<sup>51</sup>. Asimismo, la Universidad Pública de Navarra promoverá introducir en los planes de estudio de sus grados y másteres contenidos específicos y adecuados que garanticen la formación necesaria para abordar la diversidad sexual y de género. Esta formación será aplicada según las necesidades de cada grado o máster y respetando, en todo caso, la autonomía universitaria<sup>52</sup>.
- ✓ Fomento de estudios y proyectos de investigación en las Universidades relacionados con este colectivo.
- ✓ Especial tratamiento de esta materia en las zonas rurales, asociaciones de padres y madres, para desterrar valores y culturas ancestrales.
- ✓ Apoyo, mediación y protección de los menores y jóvenes que estén sometidos a presión o maltrato psicológico y/o físico en el ámbito familiar, escolar, etc. Esto también se destaca en la norma catalana de noviembre de 2014, insistiendo en la protección de aquellos adolescentes y jóvenes que hayan sido expulsados del domicilio familiar o se hayan marchado voluntariamente por situaciones de maltrato y presión psicológica<sup>53</sup>, pudiendo llegar a existir pisos tutelados además de centros de menores<sup>54</sup>. En la norma de Valencia, se prevé que en caso de existir negativa de madres, padres o tutores a autorizar tratamientos relacionados con la identidad trans o a que se establezca preventivamente un tratamiento de inhibición del desarrollo hormonal, esta decisión podrá ser recurrida ante la autoridad judicial. En

por el Punto de información y atención a víctimas de agresiones y delitos de odio. b) Denuncias presentadas en virtud de la presente ley y denuncias penales presentadas por delitos en el ámbito de la discriminación o la violencia contra personas LGTBI. c) Resoluciones administrativas y sentencias judiciales, y el sentido de las mismas, relacionadas con el objeto de la presente ley, en particular las que pueden probar la existencia de discriminaciones indirectas y ayudar a elaborar medidas para políticas públicas antidiscriminatorias.

<sup>51</sup> Artículo 30 de la norma de Navarra

<sup>52</sup> Artículo 30. *Ibidem*

<sup>53</sup> Artículo 17 norma de Cataluña.

<sup>54</sup> Así se prevé en el artículo 7 de la norma de Extremadura.

todo caso, se atenderá al criterio del interés superior de la persona trans menor de edad<sup>55</sup>.

- ✓ Especialización de las personas, de cada uno de los servicios que presta la Comunidad Autónoma, que atienden a este colectivo en sus diferentes situaciones protegidas por la norma (educación, sanidad, mercado de trabajo, etc). Por ejemplo, en la norma de Navarra se especifica que “el profesorado y personal de administración y servicios del centro se dirigirá al alumnado transexual por el nombre elegido por esta persona. Se respetará su derecho a utilizar dicho nombre en todas las actividades docentes y extraescolares que se realicen en el centro. Se respetará (y se hará respetar) la imagen física del alumnado transexual, así como la libre elección de su indumentaria. Si en el centro existe la obligatoriedad de vestir un uniforme diferenciado por sexos, se reconocerá el derecho a vestir el que corresponda con la identidad sexual manifestada. Si hay instalaciones en el centro segregadas por sexo, como los aseos y los vestuarios, se garantizará al alumnado, personal y profesorado transexual (igual que al resto) el acceso y uso de las instalaciones correspondientes a su sexo sentido. Si se realizan actividades diferenciadas por sexo, se tendrá en cuenta el sexo sentido”<sup>56</sup>. También se insiste en este punto en la norma catalana (artículo 11), en la cual se crea incluso un “deber de intervención” por parte de los profesionales al establecer que “Los profesionales a los que se refiere el artículo 10, si tienen conocimiento de una situación de riesgo o tienen una sospecha fundamentada de discriminación o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, tienen el deber de comunicarlo a los cuerpos y fuerzas de seguridad y al órgano competente”.
- ✓ Difusión de las buenas prácticas que se lleven a cabo en esta materia.
- ✓ Promoción del asociacionismo juvenil de estos colectivos como herramienta de inclusión y defensa.
- ✓ Respeto del colectivo de personas mayores, se fomentará el respeto a la diversidad en lo relativo a la orientación sexual y la identidad de género entre las personas usuarias de los servicios sociales, respetando las relaciones sentimentales. Lo mismo se hará con las personas LGBTI con discapacidad, que sean migrantes o refugiadas. En la norma catalana se indica expresamente que “Los servicios sociales, y específicamente las residencias para la gente de la tercera edad, tanto públicas como privadas, deben velar porque no se produzcan situaciones de discriminación de las personas LGBTI, tanto si viven solas como si viven en pareja. Debe fomentarse el respeto a la diversidad en lo relativo a la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género entre los usuarios de los servicios sociales”.<sup>57</sup>

<sup>55</sup> Artículo 16 de la norma de Valencia. También se pronuncia sobre este punto la norma canaria.

<sup>56</sup> Artículo 26.4 de la norma de Navarra

<sup>57</sup> Artículo 17.4 de la norma de Cataluña

- ✓ Adecuación de toda la documentación administrativa al sexo sentido, a las relaciones afectivas de las personas LGTBI y a la heterogeneidad del hecho familiar. En todas las Comunidades Autónomas analizadas se prevé e insiste en la gratuidad de esta actuación administrativa.
- ✓ Garantizar que no existirá discriminación por motivo de orientación e identidad sexual en los procesos de adopción y acogimiento familiar.
- ✓ Asistencia sanitaria y psicológica adecuada a las personas LGTBI, incluido los menores de edad, los cuales tendrán derecho a recibir el tratamiento para el bloqueo hormonal al inicio de la pubertad, atendiendo a criterios clínicos que se irán actualizando conforme crezca la persona para evitar el desarrollo de caracteres sexuales secundarios no deseados<sup>58</sup>. Además, en la norma de Navarra y la de Valencia se posibilita que el interesado/a pida una segunda opinión médica o de los profesionales expertos en la materia. Ser además atendidos en proximidad, sin que tengan que sufrir desplazamientos y gastos innecesarios. Estas normas también prevén que el interesado/a reciba toda la información de su historial médico por escrito, para facilitar la continuidad del mismo en caso de desplazamiento de dicho interesado<sup>59</sup>. En la norma de Navarra se especifican de una forma más amplia los diferentes servicios y tratamientos de salud, como es el caso del proceso quirúrgico genital, aumento de pecho y masculinización del tórax, material protésico necesario, cirugía de feminización facial, tratamientos para la modulación del tono y timbre de voz, tratamiento de fotodepilación del vello facial, etc. En Valencia, se prevé la garantía de la igualdad de derechos y obligaciones en el ámbito de la donación de sangre, médula ósea, tejidos y órganos, y además las necesarias terapias farmacológicas y las técnicas de congelación de tejido gonadal y células reproductivas para su futura recuperación, en las mismas condiciones que el resto de personas usuarias, antes del inicio de cualquier tratamiento que pudiera comprometer su capacidad reproductora<sup>60</sup>.
- ✓ Garantía del derecho de admisión en los establecimientos abiertos al público, así como el uso y disfrute de sus servicios. En caso de existir criterios y limitaciones de las condiciones, tanto de acceso como de permanencia, deben ser expuestos mediante carteles visibles colocados en los lugares de acceso y por otros medios que se determinen adecuados por parte de los titulares del establecimiento que además estarán obligados a impedir el acceso o a expulsar de los mismos a personas que violenten de palabra o hecho a otras personas por razón de orientación sexual, expresión de género e identidad

<sup>58</sup> También se pronuncia en estos términos la norma extremeña en su artículo 10.

<sup>59</sup> Artículo 15 de la norma de Navarra.

<sup>60</sup> Artículo 15 de la norma valenciana. En esta materia podemos citar la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, sentencia nº 149/2015, de 26 de marzo, sobre el derecho al reintegro de los gastos producidos en un caso de cirugía de reasignación de sexo.

- sexual o de género. O bien a las personas que lleven y exhiban públicamente símbolos, indumentaria u objetos que inciten a la violencia o la discriminación por orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género<sup>61</sup>.
- ✓ La creación del Consejo Andaluz LGBTI, como órgano participativo y consultivo, que podrá realizar propuestas de mejora, recomendaciones, etc, que elaborará anualmente un informe sobre la situación de este colectivo, evaluándose las políticas públicas que se hayan llevado a cabo. Este órgano específico de participación y consulta también se prevé en la norma de Navarra<sup>62</sup> donde además existirá un Órgano Coordinador para la igualdad LGBTI+. En la norma gallega se hace referencia en su Disposición final segunda a las facultades que tiene el Valedor del Pueblo, como autoridad independiente para velar por la igualdad de trato y no discriminación para este colectivo tanto en el sector público como privado; recibir y tramitar las quejas o reclamaciones que las personas de este colectivo puedan presentar, realizar funciones de mediación y/o conciliación; iniciar de oficio, o a instancia de terceros, investigaciones sobre la existencia de posibles situaciones de discriminación que revistan una especial gravedad o relevancia, excepto las que revistan carácter de infracción penal, en cuyo caso deberá remitir lo investigado a la Fiscalía o a la Autoridad judicial; y colaborar con el Defensor del Pueblo y con las instituciones y organismos públicos equivalentes de otras comunidades autónomas e internacionales. En el caso de Extremadura, debemos destacar el Observatorio contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género y el Centro de Memoria Democrática y Documentación LGBTI. En el caso de Valencia destaca el Consejo Consultivo Trans de la Comunitat Valenciana<sup>63</sup>; en las Islas Baleares el Consejo de LGTBI<sup>64</sup>; en Murcia el Observatorio Regional contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género<sup>65</sup>, y en Madrid, el Consejo LGTBI<sup>66</sup> y el Centro de documentación y memoria histórica LGTBI<sup>67</sup>.
  - ✓ De manera importante queremos destacar el artículo 47 de la norma navarra que prevé las llamadas evaluaciones de impacto, en el sentido de incorporarlas en el desarrollo de las competencias de la Comunidad Autónoma, para garantizar la integración del principio de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+. Esto supone que todas las disposiciones legales o regla-

<sup>61</sup> También se desarrolla este punto en el mismo sentido en la norma catalana.

<sup>62</sup> Artículo 8 de la norma de Navarra.

<sup>63</sup> Artículo 12 de esta norma de Valencia.

<sup>64</sup> Previsto en el artículo 7 de la norma balear.

<sup>65</sup> Artículo 5 de la norma de Murcia.

<sup>66</sup> Artículo 6 de la Ley madrileña 3/2016 de 22 de julio.

<sup>67</sup> Artículo 24 de la Ley madrileña 3/2016.

mentarias del Gobierno de Navarra deberán contar con carácter preceptivo con un informe sobre su impacto por razón de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género por quien reglamentariamente se determine. Este informe debe ir acompañado en todos los casos de indicadores pertinentes en la materia, y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre personas LGTBI+, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas promoviendo la igualdad y la no discriminación en relación con este colectivo. También se prevé esta evaluación de impacto en la norma extremeña.

- ✓ Y finalmente destacamos el establecimiento de un adecuado sistema de infracciones y sanciones administrativas, ya sean leves, graves o muy graves, que se aplicaría junto a la labor inspectora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social<sup>68</sup>.

Después de listar el elenco de “herramientas” para poder hacer posible la Igualdad para el colectivo estudiado, podemos afirmar que no todo en la norma andaluza responde desde nuestra opinión, a un tratamiento transversal adecuado para proteger el derecho a la igualdad de trato en sentido amplio, o la llamada por nuestra parte “igualdad ampliada”. Un ejemplo de esto, es el artículo 38 de la norma andaluza que transcribimos literalmente: “Artículo 38. Medidas en el ámbito del turismo. 1. La Comunidad Autónoma promoverá el turismo LGTBI y prestará respaldo institucional en la celebración de actos y eventos que contribuyan a la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares. 2. Se adoptarán las medidas e iniciativas necesarias para fomentar y apoyar el turismo orientado al público LGTBI y a sus familiares en colaboración con las entidades locales, con la finalidad de situar a la Comunidad como destino turístico de referencia LGTBI. 3. Se incluirá el turismo LGTBI dentro de los planes y proyectos de planificación, promoción y fomento del turismo, tanto en los planes parciales como en sus programas de actuación estratégicos”.

En particular, nos llama a atención que se promueva el turismo LGTBI, sin explicar lo que esto supone, es decir, ¿vamos a promover y realizar acciones turísticas para el colectivo, para que de manera separada e individual lleve a cabo este turismo? Se trata de una expresión en la norma andaluza que sin duda dará lugar a comentarios varios y que iremos concretando con la aplicación de la propia ley, aunque un tratamiento diferenciado y acotado al grupo de personas que integran este colectivo podría ser más perjudicial que beneficioso.

Sí nos parece adecuado el apoyo institucional a actos de celebración o conmemoración. Por ejemplo, en la norma foral de Navarra<sup>69</sup> se indica que cada 17 de mayo se conmemorará el Día Internacional contra la Homofobia,

<sup>68</sup> También se recoge esta materia en la norma de Cataluña.

<sup>69</sup> Artículo 7 de la norma de Navarra.



Lesbofobia, Bifobia y Transfobia. Además el Parlamento de Navarra acogerá los actos de celebración institucional en reconocimiento y apoyo a las personas LGTBI+<sup>70</sup>. Tanto el Parlamento como el Gobierno de Navarra instalarán el símbolo conmemorativo LGTBI+ en ambas sedes con motivo de tal celebración. También se respaldarán y apoyarán las acciones que el movimiento social y activista LGTBI+ realice el día 28 de junio, Día Internacional del orgullo LGTBI o Día Internacional de Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transexuales, Transgénero e Intersexuales.

## 8. CONCLUSIONES

1. Sin duda estamos en una materia donde los valores culturales y educacionales tienen una gran importancia. Por ejemplo, en la norma de Extremadura que hemos analizado se hace referencia a la especial protección que debe brindarse a las personas de este colectivo que por tradición o cultura pudieran contar con un mayor nivel de discriminación.<sup>71</sup> La religión, la cultura, las tradiciones no pueden ser el paraguas en el que se ampare una posible discriminación o negación de derechos para este colectivo.
2. La estructura de todas las normas analizadas es prácticamente igual, en el sentido de las materias que contemplan, su composición dentro de la norma y el contenido del articulado, además de cumplir con el principio de transversalidad.
3. Como señalamos en el epígrafe tercero de este estudio sobre las definiciones, la discriminación por error incluso por asociación pueden plantear serios problemas de interpretación. Estamos seguros que el principio de inversión de la carga de la prueba, tan común en el ámbito laboral, podrá plantear situaciones de difícil resolución para los operadores jurídicos.
4. Resulta esencial en esta materia la evaluación tanto de las políticas que adopten los poderes públicos como de las concretas medidas que se apliquen en las organizaciones, públicas y privadas. De esta forma, se podrá conocer la efectividad y eficiencia de la medida y por tanto, si tiene sentido mantenerla.
5. En el ámbito laboral en concreto, debemos tener en cuenta el tamaño y sector de la organización donde se apliquen las políticas públicas y las concretas medidas de igualdad, ya que esto nos marcará la necesidad de diferenciaciones.
6. El establecimiento en la mayoría de las normas que hemos estudiado, de un sistema de infracciones administrativas y sanciones resulta un acierto, si bien para las infracciones laborales se remiten a la legislación laboral.

<sup>70</sup> También se expresa en parecidos términos en cuanto a la celebración de fechas internacionales importantes, la norma de Galicia en el artículo 25, y la Ley de Extremadura de 2015, en su exposición de motivos.

<sup>71</sup> Artículo 7.6 de la norma extremeña.

7. Y por último, creemos que a partir de normas como las que hemos analizado se crea un nuevo concepto de igualdad, la que hemos denominado como “Igualdad Ampliada”, ya que el ámbito de protección personal se extiende hasta los familiares y allegados de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI, lo que supone atender a una diversidad de situaciones tales como las que pueden experimentar los menores pertenecientes a una familia homoparental, la que pueden sufrir personas y familiares en una situación de intersexualidad, etc. La norma andaluza del año 2017, en su artículo 13. 4 d) señala que se “garantizará la protección adecuada a todas las personas concernidas, estudiantes y sus familias, miembros del personal y docentes, contra todas las formas de exclusión social y violencia por estos motivos.....”. Estamos pues ante una situación de “igualdad ampliada” tanto por los sujetos protegidos, como por los ámbitos en los que hacer efectiva la protección. Se trata de un concepto no jurídico pero generado por y para las personas protegidas por el ordenamiento jurídico.