**CONTRIBUCIÓN DE ESPAÑA A LA SOLICITUD DE INFORMACIÓN SOBRE MARGINACIÓN Y EXCLUSIÓN DE LAS PERSONAS LGBT SOLICITADA POR EL EXPERTO INDEPENDIENTE DE LA ONU SOBRE PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO.**

1. ***Áreas clave en las que las personas (en su país, región o en todo el mundo) sufren exclusión sociocultural y económica como resultado de la violencia y la discriminación por motivos de OS y/o IG. En particular:***

Aunque el derecho al libre desarrollo de la personalidad así como a una vida digna libre de violencia, constituye uno de los principales derechos humanos, reconocidos por la Declaración Universal de Derechos Humanos, la orientación sexual y la identidad de género siguen siendo algunas de las causas de discriminación y rechazo social en nuestras sociedades democráticas.

Las encuestas realizadas sobre percepción de la discriminación en España apuntan a la existencia de desiguales oportunidades principalmente en el **acceso a los servicios públicos**, a la **vivienda** o al **empleo**. Es fundamentalmente la esfera privada vinculada a las oportunidades a la hora de alquilar una vivienda, acceder a un puesto de trabajo y a puestos de responsabilidad, la que es señalada como menos igualitaria en cuanto a oportunidades de acceso.

Sin embargo recientes encuestas nacionales como la realizada por el CIS en 2016[[1]](#footnote-1) muestran una gran distancia en general en todos los ámbitos entre la discriminación **percibida** y la realmente **experimentada**, que en el caso de la motivada por la orientación sexual no pasa de un 2% de personas que declararon haberse sentido discriminadas alguna vez por su orientación sexual.

Acceso a servicios públicos:

Dentro del acceso a servicios públicos se incluyen la **Educación** y los **Servicios Sanitarios**. La última encuesta sobre percepción de la discriminación, constataba que un 49% de personas encuestadas estaba de acuerdo con la afirmación de que “no todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de acceder a los servicios públicos” (educación, sanidad…)[[2]](#footnote-2)

El sistema educativo juega un importante papel en la visibilización, prevención, intervención y erradicación de formas específicas de discriminación y violencia por OS. e IG. La guía ***Abrazar la diversidad: propuestas para una educación libre de homofobia y transfobia****[[3]](#footnote-3)* pone de manifiesto que ser o parecer lesbiana, gay, bisexual o trans y el no cumplir con las normas de género, son las causas más frecuentes de acoso escolar. La idea de que el espacio educativo, en tanto que espacio de crecimiento y desarrollo fundamental, debe ser un espacio inclusivo donde los niños y los adolescentes puedan expresar y desarrollar libremente sus potencialidades y singularidades sin miedo a ser víctimas de acoso, odio o intolerancia por su OS. e IG., es la que fundamenta esta guía.

Además de identificar buenas prácticas y recursos didácticos para trabajar en el aula, así como recursos legales, esta guía ofrece a los integrantes de la comunidad educativa (alumnado, padres y madres, profesorado y autoridades educativas) recomendaciones prácticas y una propuesta de protocolo para detectar y abordar situaciones de acoso escolar homofóbico o transfóbico.

Sobre la base de esta guía práctica se puso en marcha el proyecto ***Abrazar la diversidad: jornadas formativas contra el acoso homofóbico y transfóbico en las escuelas*** (2016 a 2019) destinadas al profesorado, a los equipos de dirección y orientación de los centros de educación pre-universitaria, que ya han alcanzado a más de 300 profesionales de 9 comunidades autónomas. Su objetivo es dotar a la comunidad educativa en general y, en particular al profesorado, de las herramientas necesarias para identificar aquellas situaciones de acoso homofóbico y/o transfóbico que se producen en los centros. En todas ellas, además de abordar cuestiones relativas a la **diversidad sexual, familiar y de identidad de género**, se presentaron experiencias concretas de iniciativas llevadas a cabo en algunos centros para promover la tolerancia y el respeto mutuo en las escuelas, con independencia de la orientación sexual o la identidad de género de las personas.

Existen pocos datos sobre la **situación de la salud y la situación sanitaria del colectivo LGBT**, si bien, una encuesta impulsada por la Federación Española de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales (FELGT) e ILGA-Europe, afirmaba que el 80% de las personas LGB no se sentían discriminadas por el sistema sanitario, pero, sin embargo, un 40% de personas trans sí identificaron situaciones de discriminación. Esta misma encuesta hacía referencia al ocultamiento de la condición sexual: un 36% de mujeres lesbianas no revelaron a su médico de atención primaria su orientación sexual y un 31% de los hombres gays tampoco lo hicieron.

Se puede afirmar que existen aún carencias en cuanto a la necesaria sensibilización y formación de los profesionales del ámbito de la salud.

Ámbito de la Vivienda:

 La Encuesta CIS-2016, anteriormente citada, situaba en un 71% el porcentaje de personas encuestadas que afirmaron que “no todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de alquilar una vivienda”.

Las políticas públicas en el ámbito de la vivienda carecen de un amplio desarrollo y más cuando necesitan un enfoque que tengan en cuenta la concurrencia de distintos motivos de discriminación como la edad, el tener alguna discapacidad, el sexo, la condición de refugiado/a o asilado/a etc., que incrementan la vulnerabilidad de las personas LGBT.

Apenas existen iniciativas en este ámbito.

Empleo:

El Eurobarómetro Especial de Discriminación (2015) evidenciaba que el **ámbito laboral sigue siendo hostil para las personas LGBTI**, algo que es constatado por el 31% de la población española que considera una desventaja ser gay, lesbiana o bisexual a la hora de optar a un puesto en una empresa en igualdad de condiciones respecto a otros/as candidatos/as. Esa misma percepción ascendía al 44% en el caso de las personas trans.

**Acceder a un puesto de trabajo** es **percibido** como un ámbito con alto nivel de **discriminación,** algo que según la encuesta CIS-2016 hacen el 78% de las personas encuestadas en España. Todavía no se aprecia una normalización de la diversidad LGBT en el empleo, apuntándose como una de las causas que las personas pertenecientes a este colectivo no declaran abiertamente su orientación o su identidad de género en el trabajo, quedando ésta circunscrita al entorno de lo privado.

La existencia de una cobertura legal garantista de derechos, especialmente amplia a nivel autonómico, contrasta con la inseguridad y precariedad que muestran en el espacio laboral, situación que se agrava en el caso de las **mujeres transexuales**, por su doble condición de mujeres y transgénero. Las **personas trans** presentan una mayor vulnerabilidad a las situaciones de exclusión social y laboral, afrontando dificultades como la escasa o incompleta formación, la inseguridad que plantea el proceso de transición hacia el género deseado o la precariedad en el puesto de trabajo.

Por otra parte, hasta hace poco no se han hecho esfuerzos para promocionar la diversidad LGBT en la cultura de empresa como una ventaja competitiva y no como un coste. En los últimos años se han emprendido iniciativas para desarrollar, identificar y difundir estrategias y buenas prácticas en las empresas españolas a favor de ámbitos laborales inclusivos y respetuosos con la diversidad sexual y de identidad de género.

1. ***Qué conocimientos, incluyendo la información y los datos, existen en las bases de planificación del Estado en relación con la exclusión sociocultural y económica basada en la OS y la IG, incluidos los niveles de pobreza, la falta de vivienda, el empleo, la salud, la participación política y cualquier otro indicador social pertinente?***

Con carácter general todavía existen lagunas en relación a los estudios sobre la discriminación motivada por la OS.e IG. que se produce en nuestro país. Existen fuentes de datos a nivel europeo producidas por organismos dedicados a elaborar estadísticas y estudios de percepción como es el caso de los Eurobarómetros de la Comisión Europea y los que periódicamente publica la Agencia Europea de Derechos Fundamentales (FRA). Asimismo, existen fuentes de información imprescindibles como son las generadas por el propio movimiento LGBT, como es el caso, dentro del ámbito europeo de ILGA-Europe, una organización que trabaja para promover la igualdad y la no discriminación para las personas LGBTI en  materia de [asilo](https://translate.googleusercontent.com/translate_c?depth=1&hl=es&prev=search&rurl=translate.google.com&sl=en&sp=nmt4&u=https://en.m.wikipedia.org/wiki/Refugee&xid=17259,15700022,15700186,15700191,15700256,15700259&usg=ALkJrhi7i1tOOF3DLUu8uxrZHniOe8wQHw) , [educación](https://translate.googleusercontent.com/translate_c?depth=1&hl=es&prev=search&rurl=translate.google.com&sl=en&sp=nmt4&u=https://en.m.wikipedia.org/wiki/Education&xid=17259,15700022,15700186,15700191,15700256,15700259&usg=ALkJrhhn91wrPS24N4zaGkykSEnEq7Rt6A) , [empleo](https://translate.googleusercontent.com/translate_c?depth=1&hl=es&prev=search&rurl=translate.google.com&sl=en&sp=nmt4&u=https://en.m.wikipedia.org/wiki/Employment&xid=17259,15700022,15700186,15700191,15700256,15700259&usg=ALkJrhiSC0YeshdQlTXGTFje_U3jtpQhhQ) , [derecho de familia](https://translate.googleusercontent.com/translate_c?depth=1&hl=es&prev=search&rurl=translate.google.com&sl=en&sp=nmt4&u=https://en.m.wikipedia.org/wiki/Family_law&xid=17259,15700022,15700186,15700191,15700256,15700259&usg=ALkJrhgB9W9CpXNARgOG7OFTHL4feeTdaw) ,  [delitos de](https://translate.googleusercontent.com/translate_c?depth=1&hl=es&prev=search&rurl=translate.google.com&sl=en&sp=nmt4&u=https://en.m.wikipedia.org/wiki/Hate_crime&xid=17259,15700022,15700186,15700191,15700256,15700259&usg=ALkJrhjx2AUn6y0rBWuLGFXjb7cPAQngsg) [odio](https://translate.googleusercontent.com/translate_c?depth=1&hl=es&prev=search&rurl=translate.google.com&sl=en&sp=nmt4&u=https://en.m.wikipedia.org/wiki/Hate_speech&xid=17259,15700022,15700186,15700191,15700256,15700259&usg=ALkJrhi5ngan_CfE8y8wLKRdSrIuRfuAxw) , [discurso de odio](https://translate.googleusercontent.com/translate_c?depth=1&hl=es&prev=search&rurl=translate.google.com&sl=en&sp=nmt4&u=https://en.m.wikipedia.org/wiki/Hate_speech&xid=17259,15700022,15700186,15700191,15700256,15700259&usg=ALkJrhi5ngan_CfE8y8wLKRdSrIuRfuAxw) y [salud](https://translate.googleusercontent.com/translate_c?depth=1&hl=es&prev=search&rurl=translate.google.com&sl=en&sp=nmt4&u=https://en.m.wikipedia.org/wiki/Health&xid=17259,15700022,15700186,15700191,15700256,15700259&usg=ALkJrhguwI-mHFzKNkv3LYLovQ8TaBoE1w).

Últimos años y, a iniciativa de la Subdirección General para la Igualdad de Trato y la no discriminación, se han realizado **encuestas de percepción de la discriminación**, habiéndose realizado dos aplicaciones, una en 2013 y la última en 2016, buscando la comparabilidad de datos. Es preciso destacar el carácter integral de ambas encuestas, en las que por primera vez se han contemplado todos los motivos incluidos en el artículo 19 del TFUE, así como otros motivos que por su alta incidencia de discriminación resultaban preocupantes, como es el caso de la **infección por VIH** y la **identidad de género**. Estas encuestas son, hasta el momento la única referencia de carácter nacional que se realiza con carácter periódico (trianualmente). Las mismas han posibilitado una aproximación a la prevalencia de la discriminación en España por motivos de OS. E IG., a través de las percepciones de la población general y de las percepciones y actitudes de las personas que son víctimas potenciales o reales de este tipo de discriminación.

De momento no se ha realizado desde el Gobierno estudios de carácter cuantitativo a nivel de todo el territorio español ya que el principal impedimento es que no existe una cuantificación oficial del colectivo.

En cambio, sí se han realizado estudios de carácter cualitativo, mediante la aplicación de entrevistas personales o grupos de discusión y, basándose en revisiones de las fuentes disponibles.

Los ámbitos habitualmente estudiados han sido el laboral, la discriminación en los servicios públicos y el fenómeno de la discriminación por identidad de género en términos generales. La edad como motivo que se relaciona con la Os. y la IG. ha sido también una cuestión que ha concitado interés. Se observa una preocupación por el estudio de las actitudes y percepciones de la población joven ante la diversidad sexual. La discriminación que sufren las personas jóvenes se ha centrado fundamentalmente en las manifestaciones de acoso en el entorno escolar.

También en los últimos años se han recopilado datos sobre la incidencia de los delitos de odio y la violencia contra la comunidad LGBT, como la forma más extrema de discriminación.

En este campo del conocimiento ha sido fundamental el papel de las organizaciones de la sociedad civil LGBT en la generación de análisis y estudios, así como registro de datos sobre agresiones.

Las últimas iniciativas en el campo del conocimiento de la realidad LGBT impulsadas desde el Gobierno han sido las siguientes:

Estudios realizados por la Subdirección General para la Igualdad de Trato y la no discriminación:

***Las personas LGBT en el ámbito del Empleo en España: hacia espacios inclusivos con la orientación sexual e identidad de género y expresión de género.*** Con objeto de avanzar en el conocimiento de la realidad de las personas LGBT en el **mercado laboral**, se publicó en 2017 a modo de diagnóstico, una investigación cualitativa sobre discriminación de las personas LGTB en el empleo[[4]](#footnote-4), profundizando en aspectos tales como su propia autopercepción de la existencia de distintos grados de discriminación, la incidencia de problemáticas asociadas a la homofobia y transfobia, así como los discursos y estrategias tanto de las empresas como de los agentes sociales (patronal y sindicatos) ante las situaciones de conflicto generadas en el espacio de trabajo.

Se encuentra en proceso de elaboración un estudio sobre la **Inserción socio-laboral de las personas trans.**El estudio busca realizar un análisis de la situación de integración sociolaboral de las personas trans, analizando, entre otros, sus dificultades de acceso y mantenimiento del empleo, sectores de actividad y ocupaciones donde mayoritariamente se asientan las personas trans, relación entre el nivel de estudios de la población trans residente en España ylos puestos de trabajo que ocupan y principales formas de discriminación en cinco comunidades autónomas.

En relación a la promoción de estrategias de diversidad LGBT en el ámbito empresarial se ha realizado en 2018 un **Informe sobre estrategias y buenas prácticas de las empresas en la gestión de la diversidad sexual y de género**, en colaboración con la FELGTB. El informe incorpora una herramienta válida de diagnóstico, análisis y valoración que permite medir los avances en el desarrollo de estrategias a favor de la diversidad sexual y de identidad de género. Su utilidad radica en que sirve para identificar por un lado buenas prácticas empresariales en esta materia y por otro, dar a conocer el posicionamiento dentro de un ranking de las empresas y organizaciones.

1. ***¿Cómo se ven afectados de manera diferente los individuos, grupos o comunidades, en función de su OS e IG?***

Según su orientación sexual y su identidad y expresión de género las personas LGTB presentan grados o niveles de exclusión socioeconómica distinta. Puesto que estamos hablando de un colectivo que es heterogéneo, la prevalencia de la discriminación difiere también de un grupo a otro. Así, según la encuesta CIS-2016, un 42% señaló que en España es muy o bastante frecuente la discriminación motivada por la orientación sexual. Este porcentaje asciende al 51% cuando afecta a personas trans que tienen otra identidad de género que no responde al género que le asignaron al nacer.

Distintos estudios, como la encuesta que llevó a cabo la Agencia Europea de Derechos Fundamentales en 2012, han señalado una mayor discriminación hacia las mujeres lesbianas. La situación se agrava si nos referimos a las mujeres trans. En este sentido, la FELGTB ha denunciado la especial vulnerabilidad a la que se enfrentan las mujeres transexuales, ya que sufren una discriminación laboral tan alta que en muchas ocasiones acaban recurriendo al trabajo sexual (el 85% de las personas trans están desempleadas).

Por este motivo algunas comunidades autónomas han legislado leyes específicamente destinadas a dar protección a las personas transexuales y transgénero, mientras otras, han aprobado normas destinadas a todas las personas comprendidas en las siglas LGBTI.

Es cierto que esa heterogeneidad se ve contrarrestada por un elemento que comparten todos los grupos y es la discriminación que todos sufren por atreverse a cuestionar el sistema sexo-género y la heteronormatividad presente en nuestra sociedad.

No todos los grupos tienen el mismo peso. Existe una sobrerrepresentación de hombres gay y una infrarrepresentación de mujeres lesbianas, de personas trans y de bisexuales.

Las mujeres mayores lesbianas o bisexuales, que han vivido mucho tiempo “dentro el armario” debido al contexto político existente durante su juventud, siguen a día de hoy sin visibilizar su verdadera orientación sexual por miedo al rechazo o la exclusión, situación especialmente grave en las zonas rurales.

También las demandas de unos y otros/as difieren. Así las mujeres lesbianas demandan mayor visibilidad dentro del propio colectivo y los hombres gay un *Pacto de Estado contra el VIH*, un problema sanitario que afecta en mayor medida (53%) a los hombres que tienen relaciones sexuales con hombres. En España el *Plan Estratégico de prevención y control de VIH* en su objetivo 9 se ocupa de promover la igualdad de trato y la no discriminación de las personas con VIH.

Las mujeres trans trabajadoras del sexo van sumando vulnerabilidades ya que están expuestas a una doble discriminación por su condición de mujeres, por un lado y de personas trans, por otro. Además, en muchos casos son migrantes que han tenido que abandonar sus países dejando atrás sus círculos sociales. Esta situación hace que se encuentren expuestas a la exclusión, la pobreza, las drogas, distintos tipos de violencia, a la transmisión de ITS y a otros factores relacionados con la salud, como la depresión.

1. ***¿cuáles son los principales obstáculos para garantizar la igualdad de acceso a la educación, la atención de la salud, el empleo y la ocupación, la vivienda y otros sectores pertinentes?***

Fundamentalmente estas barreras se dan por la existencia de una legislación que no es capaz de cubrir las demandas y necesidades de este colectivo.

En España se está trabajando intensamente en la mejora y reforzamiento del marco legislativo, apostando asimismo por la implementación de políticas públicas. En 2018 fueron admitidos a trámite parlamentario tres proyectos de Ley:

* Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación
* Ley contra la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y de igualdad social de las personas LGBTI
* Ley de Reforma de la Ley 3/2007, relativa a la rectificación registral de la mención al sexo de las personas, con el objetivo, en otros de facilitar el cambio de nombre y mención registral al sexo de las personas transexuales.

A nivel autonómico la normativa goza de un mayor desarrollo. Numerosas Comunidades Autónomas han promulgado leyes específicas para la defensa de los derechos LGBTI y leyes para luchar contra la homofobia y transfobia.

1. ***¿Cuáles son las causas fundamentales y factores estructurales responsables de la marginación y la exclusión sociocultural y económica, como las leyes, las políticas públicas, las prácticas institucionales y los comportamientos organizativos y las ideologías, valores y creencias predominantes?***

Fundamentalmente los prejuicios y estereotipos que la sociedad ha interiorizado y conducen al rechazo a la homosexualidad y a conductas homofóbicas y transfóbicas contra las personas que se saltan las normas y los roles de género imperantes en nuestra sociedad.

1. ***Esfuerzos del Estado para abordar la exclusión a través de la legislación, las políticas, le recopilación de datos y otros medios, por ejemplo:***
2. ***Destitución y pobreza***

Con el objetivo de implementar políticas que atiendan las situaciones de pobreza y exclusión social de las personas que por diferentes motivos, entre ellos su OS. e IG. se ven obligados a vivir en la calle. El problema del sinhogarismo entre la población LGBT es consecuencia de la situación de discriminación que afecta a este colectivo. Para paliar esta situación se va a articular una línea de subvenciones destinadas a las entidades y ONG que trabajan en la defensa de los derechos del colectivo LGBT para la realización de un estudio de situación que, desde un enfoque de Derechos Humanos, aborde las distintas situaciones y problemáticas de las personas LGBT sin hogar. Este estudio tendrá en cuenta las especificidades de la realidad del hecho de ser gay, lesbiana o tran, y el hecho de que se contemplen situaciones familiares graves que en algunos casos se resuelven con la expulsión del hogar.

1. ***Esfuerzos actuales de los Estados para abordar el acoso y la exclusión de las personas LGBT de la educación, incluida la formación de profesores en los planes de estudio y cualquier medida para promover la educación continua o la reinserción en el entorno educativo y la formación profesional.***

La implicación de todos los agentes educativos es clave para obtener políticas relevantes y asumidas por el conjunto de la comunidad educativa.

Como ya se ha señalado antes, “**Abrazar la Diversidad**” es un proyecto que busca mejorar la formación del profesorado y de los equipos de dirección y de orientación escolar de educación primaria, secundaria y bachillerato en relación con la detección, prevención y abordaje del acoso escolar motivado por homofobia y transfobia, convirtiéndoles en agentes potenciales que aseguren el efecto multiplicador de las acciones. Se ha realizado jornadas formativas durante 3 años consecutivos, habiéndose formado a más de 300 docentes, y este año 2019 va a organizarse la 4º edición.

Asimismo y, como complemento a esta iniciativa, se ha elaborado un Manual de Formación de formadores. Bajo el título ***Somos diversidad, abrazamos la Diversidad***, este Manual, que se ha elaborado de forma colaborativa entre expertos y expertas en la materia, pretende ser un material de referencia para las personas que impartan formaciones en diversidad familiar, corporal y de expresión e identidad de género. Es un instrumento complementario al proyecto “Abrazar la Diversidad” que, a lo largo de 10 módulos temáticos, contiene ideas, actividades y recursos de interés para trabajar estas cuestiones en las aulas.

1. ***La falta de vivienda entre las personas LGBT, en particular los jóvenes y la inclusión en programas de refugio.***

Hasta el momento no se han diseñado políticas destinadas específicamente para la población joven en este ámbito.

1. ***La cobertura de la Seguridad Social y las prestaciones, así como de los seguros de salud públicos y privados (teniendo en cuenta las pensiones de supervivencia para las******parejas del mismo sexo, la cobertura de los seguros de atención a la afirmación del género, la vivienda social para los jóvenes y las personas mayores LGBT etc.).***

El acceso a las prestaciones de la Seguridad Social, así como a las prestaciones del sistema sanitario público, se realizan en España sin que pueda producirse discriminación por motivos de la orientación sexual o la identidad de género de las personas.

En este sentido, dicho principio ha quedado recogido, por ejemplo, en las principales normas que rigen estos sectores como, por ejemplo, **Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad o la Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública.**

Así,en lo que se refiere a las prestaciones de la seguridad social, cuando las mismas tienen en cuenta la situación familiar de los beneficiarios (incapacidades, pensiones de viudedad, orfandad etc….) los cónyuges, ascendientes o descendientes son considerados en igualdad de condiciones, tanto si se trata de matrimonios LGBTI o hijos e hijas de personas LGBTI.

Por otro lado, en lo que se refiere al acceso de prestaciones sanitarias, además del acceso en condiciones de igualdad debe señalarse que, las mujeres lesbianas gozan del mismo derecho que las mujeres heterosexuales al acceso de las técnicas de reproducción humana asistida, así como a consentir la filiación automática de sus hijos e hijas nacidos por estas técnicas en favor de su cónyuge.

En lo que se refiere al acceso a las cirugías de reasignación sexual o de género, no existe impedimento para que las mismas sean sufragadas por el Sistema Nacional de Salud, sin embargo la decisión concreta de las operaciones que se sufraguen corresponde a las Comunidades Autónomas que han venido incluyendo dentro de su catálogo de prestaciones este tipo de cirugía.

Finalmente, no existen en sistema público centros residenciales específicos, para jóvenes y mayores LGBTI, sin embargo puede volver a mencionarse lo anterior, que en el acceso a los mismos no puede producirse discriminación alguna por motivos de orientación sexual e identidad de género. Asimismo, si puede señalarse que existe en la actualidad alguna residencia orientada a jóvenes, que se han visto obligados a dejar sus casas debido a la discriminación sufrida por su orientación sexual, así como residencias de personas mayores LGBTI, impulsadas por entidades privadas.

1. ***La igualdad de acceso a la salud (incluso mediante la formación y la sensibilización del personal de atención de la salud), independientemente de la OS, la IG o la expresión de género.***

En relación a la salud, en nuestro país no contamos con sistemas eficaces y estandarizados de recogida de datos que nos indiquen si existen o no desigualdades en salud entre la población general y la población LGBT. Es necesario reforzar las políticas públicas dentro del sistema de salud que garanticen el acceso igualitario a todas las personas LGBT. Uno de los retos que se van a afrontar en los próximos años va a ser la formación de los profesionales sanitarios en diversidad sexual, con especial atención a la salud de las personas LGBT mayores y de las personas trans e intersex.

La atención sanitaria deberá tener un enfoque despatologizador, rechazando cualquier intento de considerar la OS. o la IG. como una enfermedad, trastorno o anomalía.

Es necesaria también la homologación a nivel nacional de los tratamientos médico-quirúrgicos así como de los protocolos de atención sanitaria a las personas trans, para garantizar una asistencia de calidad, independientemente del lugar de residencia que tengan dentro del territorio español. Asimismo estos protocolos deberán regular cualquier prueba, exploración médica o test psicológico que atenten contra la dignidad y la libertad de las personas LGBT.

También las mujeres lesbianas, bisexuales y trans demandan protocolos específicos para la atención ginecológica, así como campañas de prevención en salud sexual para mujeres que mantienen relaciones sexuales con otras mujeres.

1. ***Mecanismos de denuncia disponibles y accesibles para las personas LGBT que sufren discriminación.***

El Informe ***Experiencias de personas LGBT como víctimas de la discriminación y los delitos motivados por prejuicios en la UE y Croacia***, de la Fundamental Rights Agency, realizado en 2013, indicaba que casi la mitad, el 47 %, de las personas consultadas señalaron que se habían sentido personalmente discriminadas o acosadas debido a su orientación sexual en el año anterior a la encuesta.

Por otro lado, según la misma fuente, sólo el 17 % de las y los encuestados denunció a la policía el incidente violento sufrido.

En España, según los informes del Ministerio del Interior, la orientación sexual y la identidad de género son algunos de los motivos que más delitos de odio provocan en nuestro país. El ítem que más aumentó en el informe de 2017, en concreto (+36%), fue relativo a los incidentes registrados por “Orientación o Identidad sexual”. Sin embargo, un gran número de violencias LGBTfóbicas siguen ocultas, ya que las denuncias son todavía escasas.

Oficina Nacional de lucha contra los “delitos de odio”, del Ministerio del Interior, mantiene enlace directo, y a nivel central, con los representantes de cada cuerpo policial, así como una vía de interlocución y colaboración directa con las organizaciones del tercer sector social representativas de las víctimas de “delitos de odio” y de grupos de personas vulnerables con la finalidad de intentar crear una red de información para mejorar el conocimiento de los “delitos de odio”.

La hostilidad y las agresiones a personas LGBTI entran dentro de los delitos de odio, como expresión de una actitud hegemónica de ciertos grupos que basan su supuesto poder en la victimización de los miembros del colectivo LGBTI al considerarles diferentes o inferiores.

En España, la ***Ley 4/2015 del Estatuto de la Víctima del delito***, aunque no hace referencia explícita a las víctimas de delitos de odio, alude en su artículo 23.2 a las circunstancias individuales de las víctimas según el cual, se prestará especial atención, debido al mayor riesgo en el que se encuentran las víctimas de delitos de odio.

Esta Ley reconoce diversos derechos:

- Derecho a la información

- Derecho a la participación en el proceso penal

- Derecho a la protección

- Derecho a la asistencia

- Derecho al acceso a servicios de justicia restaurativa.

En esta misma línea incide uno de los articulados del proyecto de ley LGBTI anteriormente citado:

*“Las víctimas de delitos o infracciones por homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia e interfobia tendrán derecho a reparación de los perjuicios que hayan sufrido. La mujer transexual que sea víctima de la violencia machista, tendrá acceso, en condiciones de igualdad, a los recursos asistenciales existentes para las víctimas de violencia de género”.*

Asimismo, este proyecto de ley prevé que *“Los profesionales sanitarios que detecten cualquier situación de violencia discriminatoria ejercida contra una persona por razón de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, deberá informar de ello a las autoridades competentes. Para ello, se desarrollará un protocolo de actuación específico”.*

Conscientes de que no todo incidente discriminatorio acaba siendo denunciado y, para hacer frente al problema de la infradenuncia, se han elaborado dos guías prácticas, denominadas ***Cómo actuar ante casos de discriminación y delitos de odio e intolerancia***, destinadas a profesionales y a la ciudadanía en general. Ambas guías han sido elaboradas con financiación europea y en colaboración con representantes de administraciones públicas, organizaciones sindicales y entidades sociales. Con el fin de alentar las denuncias, estas dos publicaciones proporcionan una información básica que permita a las personas que hayan sido objeto de un trato discriminatorio o de delitos de odio conocer en términos sencillos y accesibles qué mecanismos de respuesta prevé el ordenamiento jurídico y qué trámites y procedimientos pueden iniciar para impugnar dicha discriminación. Se ha traducido al inglés y al resto de idiomas cooficiales.[[5]](#footnote-5)

La creación de la figura del***Fiscal Delegado para la Tutela penal para la Igualdad y no Discriminación*** y de la red de Fiscalías especializadas en delitos de odio y discriminación en todo el territorio nacional(más de 50), ha supuesto un gran avance en la persecución de este tipo de delitos.

Asimismo hay que destacar como un elemento crucial para afrontar la lucha contra la discriminación y los delitos de odio la creación de un espacio de colaboración entre diferentes instituciones gubernamentales: ***“Acuerdo para cooperar institucionalmente en la lucha contra el racismo, la xenofobia, la LGTBIfobia y otras formas de intolerancia”***, firmado entre el Consejo General del Poder Judicial, la Fiscalía General del Estado, el Ministerio de Justicia, el Ministerio de Interior, el Ministerio de Educación y Formación Profesional, el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, el Ministerio de Cultura y Deportes y el Centro de Estudios Jurídicos, el pasado 19 de septiembre de 2018.

España actualmente no tiene un organismo de igualdad competente para tratar la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género.

1. ***Medidas para garantizar la inclusión exclusión sociocultural y económica basada en la OS y la IG en las medidas adoptadas para garantizar la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible en los planos nacional y regional.***

Destaca en este sentido el *Acuerdo del Consejo de Ministros* de 30 de noviembre de 2018 *por el que se aprueban instrucciones para actualizar las convocatorias de pruebas selectivas de personal funcionario, estatutario y laboral, civil y militar en orden a eliminar ciertas causas médicas de exclusión en el acceso al empleo público.*

Mediante este acuerdo se elimina el VIH, la diabetes y la psoriasis de las causas de exclusiones médicas exigibles para el acceso al empleo público, incluidas las referentes a Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado y otros cuerpos dependientes del Ministerio de Defensa.

Además, se están impulsando políticas a favor de la promoción de la Diversidad como un valor positivo en alza que contribuye a potenciar el talento de las personas y crear un clima de respeto a esas distintas capacidades de las personas sea cual sea su origen étnico o cultural, su nacionalidad o país de procedencia, su sexo, orientación sexual o identidad de género, su situación familiar, su edad o cualquier circunstancia social o personal.

Un ejemplo de este compromiso con las empresas para apoyar y promocionar la diversidad LGBT es la coordinación del **proyecto europeo ADIM** (Avanzando en gestión de la Diversidad LGBT en el sector público y privado) junto a otros dos socios: la Universidad Complutense de Madrid (UCM) y la Comisión de Ciudadanía e Igualdad de Género (CIG) del Gobierno de Portugal.

El reforzamiento de alianzas con el sector privado es una prioridad en las políticas del Gobierno, lo que se ha materializado en la adhesión a los “***Principios de conducta para las empresas” (LGBTI Business Standards)***, de Naciones Unidas.

Entre los **retos** pendientes se encuentran:

• Mejora del conocimiento del fenómeno de la discriminación y los delitos de odio: a través del establecimiento de protocolos de recogida de datos sobre incidentes discriminatorios, estandarización de estudios de opinión dirigidos a la población en general y a las potenciales víctimas de discriminación en particular, lo que permitirá la articulación de unas políticas publicas más eficientes.

• Mejora de la respuesta institucional frente a la discriminación: ampliación de la legislación de alcance nacional, mayor reforzamiento y especialización de las estructuras y organismos destinados a implementar las políticas públicas en esta materia, que tienen que ser transversalizadas.

• Mejora de los mecanismos de asistencia a las víctimas.

• Refuerzo en la formación de agentes clave: Formación de todas aquellas personas que tienen algún tipo de intervención en materia de Igualdad de trato y no discriminación y en especial de los operadores jurídicos.

• Prevención: A través de campañas de sensibilización destinadas fundamentalmente a jóvenes, con el objetivo de que conozcan los efectos negativos de la discriminación, el odio y la intolerancia.

1. ***Medidas adoptadas para concienciar y sensibilizar a la opinión pública sobre cuestiones de orientación sexual e identidad de género, a fin de promover la inclusión sociocultural y económica significativa de las personas LGBT.***

En 2014 y 2015 se llevó a cabo un programa de sensibilización a favor de la Diversidad dirigido a adolescentes entre 13 y 18 años, denominado ***YOSOYTÚ Diversidad*** que, con un tono participativo y buscando la implicación de instituciones educativas, de toda la ciudadanía y en particular de los centros escolares, el profesorado y las familias, tenía como objetivo promover el reconocimiento de los efectos positivos de la diversidad.

La campaña se impulsó a través de las redes sociales con la colaboración de un youtuber y tuvo como atracción especial un certamen artístico en se animó a que los jóvenes subieran un video musical, una fotografía o una video-creación y votaran a través de Twitter las obras que considerasen de mayor calidad.

Se está participando en el proyecto ***Somos más contra el odio y el radicalismo,*** promovido por Google con el objetivo de prevenir y sensibilizar sobre el discurso del odio y la radicalización violenta.

Recientemente se ha realizado un vídeo de animación que narra un hito histórico en la historia del colectivo LGBT en España como es la historia del ***Pasaje Begoña de Torremolinos***, cuna del turismo LGBTI en la década de los años 60, que fue objeto de represión en los años 70 por parte de las autoridades del país.

En materia de sensibilización y concienciación ciudadana son reseñables las siguientes iniciativas gubernamentales:

*• Acuerdo de Consejo de Ministros de 5 julio de 2018 por el que se declara el 28 de junio como Día Nacional del Orgullo LGBTI*

*• Acuerdo de Consejo de Ministros del día 17 de mayo de 2019 por el que se aprueba la declaración institucional con motivo del Día Internacional contra LGBTIfobia*

1. ***Servicios prestados por la sociedad civil a personas LGBT excluidas y marginadas.***

Un tejido asociativo fuerte contribuye a canalizar los intereses de la ciudadanía y acercarlos a las instituciones. El movimiento asociativo juega y ha jugado un papel relevante en la defensa de los derechos de las “minorías” sexuales y ha sido fundamental en el avance hacia una sociedad más abierta, tolerante y diversa.

Existen estrechas relaciones colaborativas con las organizaciones de la sociedad civil que trabajan en el ámbito de la comunidad LGTB.

En cuanto a las iniciativas desarrolladas por las entidades sociales LGBT, la mayoría han contado con apoyo institucional. En este sentido hay que señalar que el pasado 29 de noviembre de 2018 en la sede de la Secretaría de Estado en Madrid, se presentó el Informe anual *La cara oculta de la violencia hacia el colectivo LGTBI 2018 sobre delitos de odio e incidentes discriminatorios a la población LGTBI en España*, elaborado por el Observatorio Redes contra el odio, coordinado por la Federación Estatal de Lesbianas, gais, trans y bisexuales (FELGTB), cuyo objetivo fundamental es la recogida y sistematización de la información relacionada con este tipo de delitos.

Desde 2014 en la convocatoria anual de **subvenciones** a programas sociales de interés general con cargo a la asignación tributaria de la Declaración de la Renta, se cuenta con una línea específica destinada a reforzar la atención y orientación a las víctimas de discriminación y delitos de odio e intolerancia, bajo la cual en las tres últimas convocatorias correspondientes a 2016, 2017 y 2018 el Estado ha subvencionado cinco proyectos dirigidos a las víctimas de la comunidad LGBT por un importe total de 85.045 euros.

Recientemente se han iniciado los trámites para la creación de un *Consejo Estatal de personas LGBTI* que, como órgano consultivo de la Administración, agrupará a todas las organizaciones que trabajan en este ámbito.

1. Evolución de la discriminación en España: Informe de las encuestas IMIO-CIS 2013 y 2016 http://www.inmujer.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2018/EvolucionDiscrimEsp2018-0159.pdf [↑](#footnote-ref-1)
2. Ibíd. [↑](#footnote-ref-2)
3. Abrazar la Diversidad: propuestas para una educación libre de homofobia y transfobia. IMIO, 2015.

http://www.inmujer.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2015/Abrazar\_la\_diversidad.pdf [↑](#footnote-ref-3)
4. http://www.inmujer.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2017/2017LGBTAmbitodelEmpleo.pdf [↑](#footnote-ref-4)
5. https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/noDiscriminacion/documentos/2015\_1346\_Guia\_Instituto\_Mujer\_Ciudadanos\_ING\_ACCESIBLE.pdf

https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/noDiscriminacion/documentos/2015\_1346\_Guia\_Instituto\_Mujer\_Profesionales\_ING\_ACCESIBLE.pdf [↑](#footnote-ref-5)