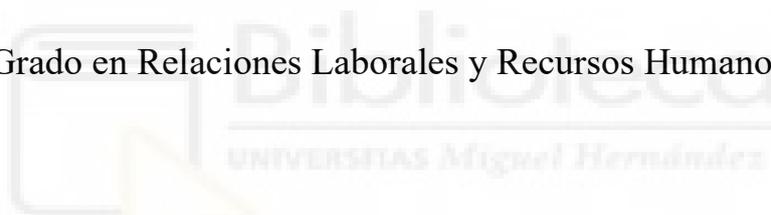


UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE



Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos



TRABAJO FINAL DE GRADO

**LA LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN DEL
COLECTIVO LGTBIQ+: MECANISMOS PARA SU
ELIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL**

Alumno: Dan Darie Moldovan

Dirección: Dra. D^a. Nuria Reche Tello

Curso académico: 2022/2023

ÍNDICE

ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS	1
RESUMEN	2
INTRODUCCIÓN	3
BLOQUE I: MARCO TEÓRICO Y JURÍDICO: LA LUCHA POR LOS DERECHOS DEL COLECTIVO LGTBIQ+	6
1. Evolución histórica de las reivindicaciones del Colectivo LGTBIQ+ a nivel mundial.....	9
2. Marco normativo que amparan al colectivo LGTBIQ+.....	15
2.1. Normativa internacional: ONU Y OIT	16
2.1.1. Organización de las Naciones Unidas (ONU): Principios de Yogyakarta y Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).....	16
2.1.2. La Organización Internacional de Trabajadores (OIT): Convenios y Recomendaciones sobre la igualdad de trato y oportunidad.....	21
2.2 Normativa europea. La protección de las personas LGTBIQ+ en la Unión Europea.....	22
2.2.1. La labor del Consejo de Europa: El Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta Social Europea y la jurisprudencia del TEDH.....	23
2.2.2. La protección de las personas LGTBIQ+ en la Unión Europea: el Tratado de Lisboa, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la Directiva 2000/78/CE de discriminación por orientación sexual, las resoluciones del Parlamento Europeo y la jurisprudencia TJUE.....	32
2.3. Normativa estatal.....	43
2.3.1. La Ley 13/2005, de 1 de julio, sobre por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio	45
2.3.2. La ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación	46
2.3.3. La polémica Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+.....	49
2.4. Tutela antidiscriminatoria de las Comunidades Autónomas	54
BLOQUE II: LAS DIFICULTADES DEL COLECTIVO LGTBIQ+ EN EL ENTORNO LABORAL.....	61
1. Discriminación laboral del colectivo LGTBIQ+	62
1.1 Rasgos de la discriminación laboral (causas y consecuencias de la discriminación laboral del colectivo LGTBIQ+ en el trabajo)	63
2. Estudio de algunos casos relevantes de la discriminación del colectivo LGTBIQ+ en España. Con especial énfasis a la STC 67/2022, de 2 de junio	71
3. Propuestas contra la discriminación laboral del colectivo LGTBIQ+	76
CONCLUSIONES	79
AGRADECIMIENTOS	82
BIBLIOGRAFÍA	83
FUENTES NORMATIVAS	88
FUENTES JURISPRUDENCIALES	91
WEBGRAFÍA.....	91
ANEXO I	93

ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS

Art.	Artículo
Arts.	Artículos
BOE	Boletín Oficial del Estado
CCAA	Comunidad Autónoma.
CDFUE	Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea
CE	Constitución Española
CIDH	Carta Internacional de Derechos Humanos
CSE	Carta Social Europea
ET	Estatuto de Trabajadores.
LGTBIQ+	Siglas pertenecientes al Colectivo de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales, intersexuales, queer y demás personas del colectivo.
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible.
OIT	Organización Internacional de Trabajadores
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PE	Parlamento Europeo
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STJUE	Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
TC	Tribunal Constitucional
TEDH	Tribunal Europeo de Derechos Humanos.
UE	Unión Europea

RESUMEN

Este trabajo se propone a analizar la situación actual de las personas del colectivo LGTBIQ+, tanto a nivel social como laboral. Se pretende ofrecer una visión panorámica del marco jurídico vigente en los diferentes niveles, que ha ido conformándose para hacer frente a las formas de discriminación que se dirigen hacia las personas con una orientación, condición o identidad sexual, distinta a la heterosexual hegemónica. Se hará especial hincapié en el ámbito laboral, donde estas discriminaciones se reproducen con mayor frecuencia, estudiando las diferentes causas de discriminación que pueden sufrir a lo largo de su vida social o laboral, tales como el acoso y los delitos de odio, finalizando con el análisis de algunas propuestas antidiscriminatorias para el colectivo LGTBIQ+ a nivel laboral.

Palabras clave: orientación sexual, trans, colectivo LGTBIQ+, discriminación laboral, derechos humanos, igualdad de trato.

ABSTRACT

This work aims to analyze the current situation of LGBTQ+ individuals, both on a social and workplace level. The goal is to provide an overview of the existing legal framework at various levels, which has been developed to address forms of discrimination directed towards individuals with a sexual orientation, condition, or identity different from the hegemonic heterosexual norm. Special emphasis will be placed on the workplace, where these discriminations occur more frequently, studying the different causes of discrimination they may experience throughout their social or professional lives, such as harassment and hate crimes. It will conclude with an analysis of some antidiscrimination proposals for the LGBTQ+ community in the workplace.

Keywords: sexual orientation, transgender, LGTBIQ+ community, employment discrimination, human rights, equal treatment.

INTRODUCCIÓN

En la búsqueda constante por alcanzar una sociedad más justa e inclusiva, resulta imperativo analizar y reflexionar sobre las leyes vigentes que afectan al colectivo LGTBIQ+. A lo largo de los años, este colectivo ha luchado valientemente por la igualdad de derechos y el reconocimiento de su identidad, enfrentando desafíos legales y discriminación en diversos ámbitos, incluido el laboral.

Las sentencias judiciales desempeñan un papel crucial en la interpretación y aplicación de las leyes que afectan al colectivo LGTBIQ+. A través de sus comentarios y resoluciones, los tribunales no solo establecen precedentes legales, sino que también reflejan la evolución de las actitudes y la conciencia social hacia la diversidad de género y orientación sexual. Estos comentarios ofrecen una ventana a la complejidad de los desafíos legales que enfrenta el colectivo, así como las oportunidades para proteger y promover sus derechos.

En el ámbito de la discriminación laboral, el colectivo LGTBIQ+ ha sido víctima de prácticas discriminatorias en numerosas ocasiones (sobre todo el colectivo transexual). En España, país reconocido por sus avances legislativos en favor de la diversidad sexual y de género, también se han registrado casos de discriminación laboral basados en la orientación sexual o la identidad de género. Las sentencias relevantes que serán comentadas han destacado la importancia de abordar estas prácticas, no solo para proteger los derechos individuales de las personas LGTBIQ+, sino también para avanzar hacia un entorno laboral inclusivo y respetuoso.

Es por ello por lo que, para contrarrestar la discriminación laboral y promover la igualdad en el lugar de trabajo, se requieren propuestas concretas que impulsen la antidiscriminación. Estas pueden incluir la implementación de políticas y programas de diversidad, la formación de los recursos humanos en cuestiones de igualdad y sensibilización, así como el establecimiento de mecanismos efectivos para denunciar y abordar casos de discriminación. Además, es fundamental continuar impulsando cambios legislativos que brinden una protección sólida a los derechos del colectivo LGTBIQ+ en el ámbito laboral y en todos los aspectos de la vida cotidiana.

1. Objetivos

Quisiera aproximarme, con este primer trabajo de investigación, a difundir a la sociedad unos conocimientos que permitan mejor comprensión y que las personas del colectivo LGTBIQ+ tengan mayor visibilidad en cuanto al ámbito laboral. Además, me gustaría que este trabajo pudiese contribuir de algún modo o mejorar la lucha frente a la discriminación del colectivo LGTBIQ+ en cuanto a las normas que existen a nivel mundial, estatal y autonómico a favor de la igualdad de oportunidades. Para poder realizar los objetivos comentados anteriormente estudiaremos la realidad que existe en el ámbito laboral planteando los siguientes objetivos:

1. Contextualizar la orientación sexual y la discriminación laboral.
2. Conocer los tipos o variables de discriminación que existen.
3. Analizaremos los casos reales de discriminación por razón de orientación sexual.
4. Comentaremos las diferentes propuestas contra la discriminación laboral del colectivo LGTBIQ+.

2. Estado de la cuestión

La discriminación laboral contra las personas del Colectivo LGTBI ha sido y es un tema importante desde hace muchos años. Aunque la situación varía según el país y leyes específicas de cada uno, generalmente, el colectivo ha enfrentado muchos desafíos y barreras en el ámbito laboral.

Hasta 2022, muchas personas del colectivo han experimentado discriminación en la contratación, promoción y condiciones de trabajo. Esto ha influido en casos de despido injustificado, acoso laboral, falta de igualdad de oportunidades y negativa de beneficios y protecciones básicas en el lugar de trabajo. Además, las personas trans han enfrentado y siguen enfrentando dificultades como la falta de reconocimiento legal de su identidad de género y la discriminación basada en su apariencia o expresión de género. Por eso, se ha querido plasmar la nueva ley de 2023 que ampara los derechos de las personas trans en España. Asimismo, muchas de las empresas y organizaciones han implantado iniciativas políticas y programas de no discriminación y diversidad, promocionando entornos de trabajo inclusivos.

En el ámbito internacional, organismos como la OIT y la ONU han tomado medidas para combatir la discriminación laboral del colectivo LGTBI y garantizar la igualdad de oportunidades. Aunque estos avances sean alentadores, todavía existen desafíos pendientes. La discriminación laboral sigue siendo una realidad en muchos lugares y las leyes y/o políticas de protección no siempre se implementan de manera efectiva.

En resumen, hasta mis conocimientos adquiridos, la discriminación laboral se ha podido resolver en ciertos aspectos legales y en cuanto a la creación de entornos laborales más inclusivos, pero sigue siendo un problema en muchas partes del mundo.

3. Metodología

Para la realización de este trabajo ha sido de gran ayuda consultar la normativa, algunos artículos o doctrinas científicas y la jurisprudencia acerca de la investigación sobre el colectivo LGTBIQ+.

Quiero añadir que, España, pocos años atrás, carecía de legislación integral que regulara la situación de las personas transexuales del colectivo en el territorio, por eso se ha considerado convenientemente el análisis de la Ley Estatal que se ha aprobado recientemente en el Congreso de Diputados y, por ende, las normativas que existe en el territorio y en la Comunidad Valenciana, así como, normativa internacional. Es por ello por lo que, gran parte que tiene este trabajo es estudiar la protección que tienen las personas trans, tanto a nivel laboral y social, reconocido en el Derecho.

4. Justificación

El interés que me ha suscitado realizar este proyecto comienza en cuanto al estudio de las disposiciones legales de las personas del colectivo LGTBIQ+ y por conocer la situación en diferentes ámbitos de su vida, tanto social como laboral. El tema es actual, tiene gran importancia social, debido a que no deja de ser una vulneración de derechos fundamentales por el simple hecho de ser “diferente” a la mayoría de las personas.

BLOQUE I: MARCO TEÓRICO Y JURÍDICO: LA LUCHA POR LOS DERECHOS DEL COLECTIVO LGTBIQ+

La lucha por los derechos del colectivo LGTBQ+ ha sido y es una batalla histórica y global en busca de la igualdad, el respeto y la dignidad para todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género. A lo largo del tiempo, esta lucha ha ido evolucionando y ha sido impulsada por el activismo y la movilización de individuos y organizaciones que han alzado su voz contra la discriminación y el estigma.

Desde las primeras manifestaciones en las décadas pasadas hasta la actualidad¹, la comunidad LGTBQ+ ha enfrentado obstáculos legales, sociales y culturales en todo el mundo. Las personas pertenecientes a este colectivo han sido históricamente víctimas de persecución, violencia y exclusión en diferentes contextos y sociedades.

En este contexto, es crucial analizar y comprender las definiciones y conceptos relacionados con la orientación sexual y el colectivo LGTBQ+, ya que sin estos términos no podemos comenzar y corremos el riesgo de no apreciar plenamente la importancia de este tema.

Una orientación sexual no tiene que ver con el sexo, ni con el género del individuo. El sexo se considera biología y el género se considera una construcción social y cultural y no necesariamente está vinculado con las características biológicas de cada persona. Sin embargo, la orientación sexual puede referirse, nada más ni nada menos que, hacia quién sientes una atracción emocional o romántica o quién te atrae. Asimismo, comenzamos definiendo la orientación sexual, según los Principios de Yogyakarta (2007) como: “la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual, por persona de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas”.²
(p.6)

¹ Algunas de las manifestaciones más importantes del colectivo LGTBQ+ son: el Día Internacional del Orgullo LGTBQ+, la lucha por la igualdad de derechos y reconocimiento social y la visibilización de las personas y las familias diversas.

² Principios de Yogyakarta (2007). Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual e identidad de género. Recopilado en: <http://yogyakartaprinciples.org/principles-sp/about/>

Ahora bien, como el tema trata respecto al colectivo LGTBIQ+, aquí se engloban tanto las personas homosexuales, como transexuales, las personas agéneros, etc. Dicho esto, la Organización Internacional de Trabajadores (2022), define las siglas LGTBIQ+, como: “acrónimo de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer. El signo más representa a las personas con una orientación sexual, una identidad de género, una expresión de género y características sexuales diversas que se identifican a sí mismas utilizando otros términos”³. (p.5)

A lo largo del tiempo, todas las personas del grupo del colectivo han alzado su voz para reclamar la igualdad de trato y a la no discriminación en todo tipo de ámbitos de la vida, incluido el laboral. Con el tiempo, la sociedad ha ido modernizándose y así, también, creándose o sumándose varias categorías (Homosexuales, Transexuales, Bisexuales, Pansexuales, Lesbianas, etc.).

Aunque podemos afirmar que siempre ha existido desigualdad y discriminación hacia el Colectivo LGTBIQ+, - ¿cuál es el origen de dicha causa? - La desigualdad tiene un origen social que es desarrollado a partir del poder y la dominación, lo que da lugar a la clasificación de las personas en función de las variables comentadas anteriormente. Estas variables fueron incorporadas a los textos legales dando lugar al concepto de desigualdad formal. Las desigualdades basadas en el poder dominante del patriarcado eran múltiples: legales, económicas, y sociales, abarcando aspectos de la vida. Además, las desigualdades basadas en el sexo han dado lugar a la construcción social de género; las de color; racismo; edad, al edadismo; las de estatus o clase, según al nivel o posición que ocupan las personas en la pirámide social y la última variable y más importante, vinculada a la orientación sexual e identidad de género a las LGTBIfobia. En palabras de Maroto, S. (2006) el término anterior es: “la aversión hacia los gays y lesbianas y distingue entre la homofobia cultural basada en creencia social que la heterosexualidad es mejor; la institucional referida a la discriminación directa o indirecta que las instituciones ejercen sobre las personas homosexuales; la internalizada, sentida por dichas personas y que afecta a su autoestima; la interpersonal, que alude al miedo u odio hacia las personas homosexuales; y la personal basada en la creencia de que dichas

³ Organización Internacional de Trabajadores (2022). *Inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGTBIQ+) en el mundo: Una guía de aprendizaje*. Recopilado en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_846431.pdf

personas son inferiores, están enfermas o son pecadoras.”. (Maroto, S. 2006, cit. por Rosado Millán, M.^a. J 2021⁴).

Está mayormente documentada la existencia de violencia y discriminación por orientación sexual en todas las regiones del mundo. Las personas del Colectivo LGTBIQ+ son objeto de asesinatos, violencia sexual y de género, agredidas físicamente, torturadas, detenidas arbitrariamente y acusadas de conductas inmorales o consideradas desviadas a lo largo del planeta, viendo que, además, niegan sus derechos fundamentales (reunión, expresión e información) y sufren discriminación en cuanto al acceso a la educación, salud, e incluso, al empleo.

Un claro ejemplo que se puede destacar es el de un informe de prensa, de *El Mundo*, escrito por Puga, N. (2020) de una menor de Galicia que se quitó la vida tras sufrir acoso por su orientación sexual⁵. El artículo destaca el caso trágico de una menor en Galicia que se suicidó debido al acoso escolar que sufrió por su orientación sexual como persona bisexual. Los colectivos LGTBI han denunciado la discriminación y el odio que enfrentó la joven, señalando a quienes ignoraron las agresiones como "cómplices de su asesinato". El suceso resalta la importancia de prevenir el acoso escolar y crear entornos seguros para los jóvenes del colectivo. Aunque no se han revelado detalles oficiales, el caso pone en evidencia la necesidad de luchar por la igualdad y el apoyo a las personas del colectivo LGTBIQ+.

Finalmente, en nuestra sociedad, sigue existiendo la discriminación por orientación sexual e identidad de género y se manifiesta en todos los ámbitos de las relaciones sociales, e incluso, laborales. A la discriminación específica en este ámbito dedicaremos nuestro trabajo. Y es que, como veremos, pese a la existencia del progresivo reconocimiento legal de los derechos del colectivo LGTBIQ+ la discriminación sigue existiendo.

⁴ Rosado Millán, M.^a. (2021). LGTBIFOBIA: ¿Cuál es el origen de la desigualdad y discriminación por orientación sexual e identidad de género? Recopilado en: <https://isdfundacion.org/editorial/feminismo-punto-medio/> [en línea] (4 de agosto de 2023)

⁵ Puga, N. (5 de octubre de 2020). Una joven de 17 años se quita la vida en Galicia tras sufrir acoso por su orientación sexual. *El Mundo*. Información recopilada en: <https://www.elmundo.es/espana/2020/10/05/5f7b44ba21efa0932c8b4628.html> [en línea] (3 de agosto de 2023)

1. Evolución histórica de las reivindicaciones del Colectivo LGTBIQ+ a nivel mundial

La evolución histórica del colectivo LGTBIQ+ (Lesbianas, Gays, Transexuales, Bisexuales, Intersexuales, Queer y plus) a nivel mundial ha sido un proceso complejo y variado, marcado por luchas, avances y desafíos en busca de la igualdad de derechos y la aceptación social. A lo largo del tiempo, este colectivo ha enfrentado discriminación, represión y violencia, pero también ha logrado importantes avances en la conquista de derechos y la visibilización de su identidad y orientación sexual en diferentes partes del mundo. La homosexualidad es algo que ha existido siempre⁶ y que ni siquiera supone una peculiaridad de las relaciones humanas. Obviamente, el trato hacia las personas del colectivo no ha sido uniforme en todo el mundo, pero se puede afirmar que históricamente ha venido marcada por la ignorancia.

Durante la Edad Media, el colectivo LGTBIQ enfrentó una marcada intolerancia debido al crecimiento del cristianismo en Europa. La Iglesia Católica promulgó leyes que condenaban la homosexualidad y la consideraba un pecado grave. La Inquisición perseguía a personas acusadas de "actos contra la naturaleza", incluyendo relaciones homosexuales. Las penas eran severas e incluían la muerte y la excomunión. La discriminación y violencia hacia personas con orientaciones sexuales no normativas eran comunes. La rigidez moral y la intolerancia religiosa invisibilizaron y estigmatizaron a las personas LGTBIQ. Esta represión duró siglos, dejando una profunda huella en su lucha por igualdad y aceptación en el futuro.

Durante el período moderno en Europa (siglos XV al XIX), se observaron cambios en la percepción y trato hacia las personas con orientaciones sexuales no normativas y expresiones de género diversas. A pesar de algunos avances en la visibilidad y reconocimiento del colectivo LGTBIQ, la represión y discriminación persistieron, influenciadas por la Iglesia y la moral cristiana. El Renacimiento trajo nuevas ideas sobre la sexualidad y género, pero estuvieron limitadas a ciertos círculos. Los siglos XVI y XVII vieron la continuación de la persecución de la homosexualidad, con severos castigos por sodomía. Sin embargo, en algunas ciudades y culturas, se toleraba más la diversidad

⁶ Se tiene conocimiento de que, en Mesopotamia, la antigua Grecia y Roma o Asia oriental, como China o la India, se daban prácticas sexuales, incluso de manera frecuente, entre personas del mismo sexo, especialmente hombres. Un claro ejemplo, es "Gilgamesh", de Babilonia, en el año 4000 a.C, que tenía una relación erótica con su compañero; otra, los "Manicuros" del Faraón, en 2300 a.C.

sexual y de género, brindando espacios de mayor libertad. El siglo XVIII trajo la Ilustración y conceptos de igualdad y derechos individuales, aunque no se aplicaron completamente al colectivo LGTBIQ. En Francia, durante la Revolución Francesa, se promulgó la "libertad, igualdad y fraternidad", pero se reintrodujo la penalización de la sodomía en 1810. En la misma época, la homosexualidad se consideraba un trastorno o enfermedad, y se creó el artículo 175 en el Código Penal Alemán, que penalizaba las relaciones homosexuales masculinas. En 1886, el psiquiatra alemán Richard von Krafft Ebing catalogó la homosexualidad como una "inversión sexual" y la relacionó con factores hereditarios. En el siglo XIX, la mayoría de los psicólogos veían la homosexualidad como una enfermedad mental y se aplicaban tratamientos controvertidos como electroshock y lobotomías, que no tenían éxito.

En el siglo XX, se luchó para derogar el artículo 175 del Código Penal Alemán, pero con la llegada del Nazismo, que buscaba la pureza de la raza aria, Hitler recurre al artículo y lo vuelven a aprobar, decenas de personas del colectivo son detenidas y llevadas a campos de concentración.

Uno de los eventos más notorios de rechazo hacia las personas del Colectivo LGTBI+ ocurrió en la Alemania nazi durante la Segunda Guerra Mundial. El régimen nazi persiguió y discriminó a dichas personas, considerándolas como una amenaza para la pureza de la raza aria. Se estima que alrededor de 100.000 personas fueron arrestadas y acusadas de amor sexual durante la Alemania nazi y miles de ellas fueron enviadas a campos de concentración donde muchos murieron.

Este triste episodio de la historia es un recordatorio de la importancia de luchar contra la discriminación y el rechazo hacia las personas LGTBI+ y de trabajar por la igualdad y el respeto a la diversidad sexual y de género.

Al finalizar la Segunda Guerra Mundial, en Europa y América un nuevo movimiento, denominado Movimiento Homófilo, que fue moderado, abogaba por la normalización y la integración del colectivo LGTB+ en la sociedad, en lugar de una lucha por la liberación o una revolución social. Dicho movimiento, tenía como objeto, eliminar las leyes discriminatorias y la aceptación social. Muchos de los activistas del movimiento se centraron en trabajar dentro de los sistemas políticos y legales existentes para lograr el cambio. En este sentido, el Movimiento Homófilo, defendía la igualdad de derechos en áreas como el empleo, educación y el acceso a servicios públicos. Además, aumentó la

visibilidad de las personas del colectivo LGTBIQ+ en la sociedad, a través de la representación en los medios de comunicación y la promoción de la cultura y las artes.

¿Qué pasa con los otros grupos de personas del Colectivo? El verdadero detonante comienza en Nueva York, en 1969. Este movimiento luchó y promovió al Colectivo para llegar a tener hoy en día varios Derechos Fundamentales. El 28 de junio de 1969, en "Stonewall Inn" (un bar gay de Nueva York). En la madrugada del 28 de junio, por primera vez los usuarios se resistieron ante las autoridades, rehusando mostrar sus documentos y reclamando su derecho a no ser etiquetados como criminales. Frente a este nuevo escenario, la fuerza policial perdió el control y un oficial atacó y esposó a una mujer lesbiana, lo cual desencadenó la reacción entre los presentes, resultando en el volcamiento de vehículos de la policía y la destrucción del establecimiento. Al final, trece personas fueron arrestadas y varias resultaron heridas. Tras ese disturbio, el "orgullo" estaba por comenzar. La policía llegó a perder el control de la situación y más gente se sumó a dichas protestas, la tensión creció y avivó la lucha por los derechos civiles del Colectivo LGTB⁷.

En los días posteriores, se llevaron a cabo protestas en toda la ciudad en respuesta a los eventos de esa madrugada. Adicionalmente, como resultado de estos incidentes, surgieron las primeras agrupaciones conocidas como Alianza de Activistas Gays y Frente de Liberación Gay. Gracias a estas organizaciones, en 1970 (al año siguiente) se realizó la primera marcha gay del mundo el 28 de junio en Nueva York y Los Ángeles, en honor a la protesta en el Stonewall Inn.

En cuanto a su enfoque en la homofobia, la OMS ha tenido una evolución significativa. Históricamente, al igual que muchas otras instituciones de la época, la OMS consideraba la homosexualidad como una enfermedad mental y la incluyó en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE) en 1948. Sin embargo, con el tiempo, se produjo un cambio en la percepción de la homosexualidad y en la comprensión de los derechos humanos.

En 1992, la OMS tomó un paso importante al eliminar la homosexualidad de la CIE, reconociendo que no existe evidencia científica para considerarla una enfermedad. Este cambio marcó un hito significativo en la lucha contra la discriminación y estigmatización de las personas homosexuales, y contribuyó a la despatologización de la

⁷ Cocciarini, N. (2014). *28 de junio de 1969: Disturbios de Stonewall*.

orientación sexual. Desde entonces, la OMS ha continuado promoviendo la igualdad de derechos y la no discriminación con respecto a la orientación sexual y la identidad de género. Ha trabajado en colaboración con organizaciones y gobiernos de todo el mundo para promover políticas y programas que respeten la diversidad sexual y de género, y que garanticen el acceso igualitario a servicios de salud para todas las personas, independientemente de su orientación sexual. En 2012, la Organización Mundial de la Salud, puso en marcha un proyecto, denominado “Identidad de Género y Orientación sexual: promoción de los derechos, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo” (PRIDE), con el objetivo de realizar estudios sobre la discriminación contra los trabajadores del colectivo LGTBIQ+. El 18 de junio de 2018, la Organización Mundial de la Salud, dejó de considerar a la transexualidad como una enfermedad mental. En la lista, se sacó a la «disforia de género» de la clasificación de enfermedades psicológicas y se pasó al apartado de disfunciones sexuales. De esta manera, el continuo esfuerzo de diversas instancias y naciones ha contribuido a la creación de un ambiente más inclusivo y respetuoso para la comunidad LGTBI, dando lugar a que el mes de junio entero fuese asignado como el mes de la dignidad (o Pride). Poco a poco, un número cada vez mayor de urbes y naciones, se incorporaron a esta batalla por la equidad de derechos y el reconocimiento de la variedad en orientaciones sexuales, con España sumándose también esta causa.

En nuestro país, tras el levantamiento castrense contra la II República se impuso una represión metódica hacia cualquier forma de oposición política que no adoptara los principios nacionalcatólicos sostenidos por el recién establecido gobierno autoritario. El franquismo promovió el concepto de la mujer subordinada al hombre, dependiente, menospreciada y simplista¹. En contraste, la figura masculina debía ser robusta, vigorosa y cercana a la agresión vinculada a la omnipresente presencia del Ejército en la sociedad de entonces.

Inicialmente no se aprecia una postura oficial de persecución hacia la homosexualidad, aunque sí se llevaron a cabo ejecuciones "ejemplarizantes" de hombres, también debido a su orientación sexual⁸. Aunque la homosexualidad no se convirtió en un delito, la reforma del Código Penal en 1944 incorporó diversos delitos relacionados con actos sexuales, como la corrupción de menores o actos sexuales con violencia, y el

⁸ Cabe decir sobre el asesinato del poeta Federico García Lorca, ejecutado por “rojo y maricón”, según su propio veredicto.

Código Penal militar de 1945 incluyó un castigo por la comisión de "actos indecorosos por un militar con una persona del mismo sexo".

De esta manera, la doble moral que caracterizó a la España del régimen franquista, arraigada en el extremo moralismo del nacionalcatolicismo, obstruyó la formación de espacios para la comunidad LGTBIQ+, al considerar que todo lo relacionado con la diversidad sexual se inclinaba hacia la izquierda política y, fundamentalmente, era contraproducente para el nuevo orden. Así, desde la perspectiva católica, la homosexualidad se asociaba con propósitos no procreativos y, por lo tanto, pecaminosos; y desde la perspectiva militar, representaba una traición a los valores de la virilidad y la masculinidad, únicamente admitidos en la norma heterosexual.

Con este telón de fondo se produjeron dos grandes modificaciones normativas trascendentales: la reforma de la Ley de vagos y maleantes⁹ (1954) y la Ley sobre peligrosidad y rehabilitación social¹⁰ (1970).

La revisión de la primera ley citada incorporó en el texto original una mención explícita a individuos homosexuales, impulsando su detención en diferentes instituciones que funcionaban como centros de detención forzada. Allí, eran sometidos a condiciones inhumanas de trabajo hasta la extenuación, sufriendo diversas formas de castigo físico y privación de comida.

Años más tarde, la situación se modificó, pero a peor, mediante la ley sobre Peligrosidad y Rehabilitación, una ley para encarcelar de 3 a 5 años a todas las personas homosexuales y para internarlas en un psiquiátrico. Dicho lo anterior, La aplicación de esta ley podía conducir a la internación en instituciones penitenciarias o en establecimientos psiquiátricos de personas consideradas peligrosas, incluyendo a aquellas con orientaciones sexuales no normativas. Sin embargo, es importante señalar que la ley no identificaba directamente la homosexualidad como un comportamiento punible o peligroso.

En la fase final de la Dictadura, se optó por intentar modificar la orientación sexual de las personas homosexuales, para ello se establecieron áreas específicas en algunas prisiones destinadas a individuos homosexuales, y se crearon dos establecimientos

⁹ Ley de 15 de julio de 1954 por lo que se modifican los artículos 2º y 6º de la Ley de vagos y maleantes, de 4 de agosto de 1933.

¹⁰ Ley 16/1970, de 4 de agosto, sobre peligrosidad y rehabilitación social.

penitenciarios: uno en Huelva, destinado a aquellos considerados "activos", y otro en Badajoz, donde se enviaba a los catalogados como "pasivos". En estos lugares, se procuraba alterar la orientación sexual de los reclusos mediante terapias basadas en aversión, que empleaban descargas eléctricas y que cesaban cuando se presentaban estímulos heterosexuales. Paralelamente a esta abominable práctica, también se llevaron a cabo lobotomías con el mismo objetivo, sin que se haya documentado el resultado obtenido.

Durante los años 70, se formaron los primeros grupos de activismo gay en España, como el Front d'Alliberament Gai de Catalunya (FAGC) en 1971 y el Colectivo de Liberación Homosexual (COLH) en 1975. Estos grupos desafiaron abiertamente la represión y buscaron promover la visibilidad y los derechos de las personas LGTBI. El proceso de transición política hacia la democracia en España a partir de la muerte de Franco en 1975 permitió un mayor espacio para la expresión y la lucha por los derechos. A pesar de las dificultades, los activistas comenzaron a organizar las primeras manifestaciones del Orgullo en ciudades como Barcelona y Madrid en la década de 1970, enfrentando la hostilidad y la violencia en muchos casos. Durante la manifestación, se podían observar pancartas con consignas como "Mi cuerpo es mío y decido sobre él" o "¡Amnistía sexual!". En un detalle interesante y peculiar, en ese día en particular, algunas personas homosexuales prohibieron a las personas transexuales que se ubicaran en la primera fila de la manifestación, debido a la preocupación de que esto pudiera restar credibilidad al movimiento. Sin embargo, cuando la policía reprimió enérgicamente la protesta, fueron las personas transexuales las que asumieron un papel destacado en la defensa de los derechos de todos, tal como lo describe Domínguez A. (2019) en su artículo.

En esta misma década, surge una evolución normativa, la Constitución Española de 1978 estableció el principio de igualdad y no discriminación, sentando las bases para futuras reformas en favor de los derechos LGTBI. Sin embargo, la despenalización de la homosexualidad en 1979 no implicó automáticamente la erradicación de la discriminación y los prejuicios en la sociedad española.

En la década de 1990, el movimiento LGTBI continuó presionando por la igualdad y la desestigmatización. En 1995, se eliminaron por completo las últimas restricciones legales a las relaciones homosexuales entre adultos, y se derogó la Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social, que había sido utilizada para perseguir a personas

LGTBI. Sin embargo, aún persistían actitudes discriminatorias y estigmatizantes en la sociedad.

Finalmente, entrando en los 2000, España dio un paso histórico al legalizar las uniones civiles entre parejas del mismo sexo, con la Ley 13/2005, otorgándoles algunos derechos y reconocimientos legales. Estos avances sentaron las bases de lo que hoy en día existe. Así, tras ese hecho histórico, España se convirtió en el tercer país del mundo en legalizar el matrimonio entre personas del mismo sexo¹¹.

Para concluir este breve repaso por la historia de la lucha del colectivo LGTBIQ hay que señalar que en la actualidad que según la Asociación Internacional de Gays y Lesbianas (ILGA), existe un total de 69 estados siguen considerando ilegales los actos de homosexuales entre personas adultas del mismo sexo¹². En este sentido, los continentes con mayor discriminación son África y Asia. Por ejemplo, Camerún es uno de los 69 países que todavía criminaliza la homosexualidad, contempla penas de prisión de seis meses para quienes mantengan relaciones sexuales con otra persona de su mismo sexo.¹³ El gobierno de este país se sirve del artículo 347 del Código Penal camerunés para negar los derechos fundamentales a personas del Colectivo LGTBI.¹⁴

2. Marco normativo que amparan al colectivo LGTBIQ+

En este punto se ofrecerá una descripción de las fuentes que sustentan el marco legal internacional de los Derechos Humanos, el Derecho Europeo, la legislación a nivel estatal y las disposiciones antidiscriminatorias establecidas por las Comunidades Autónomas en respaldo de las personas pertenecientes al colectivo LGTIBQ+. La lucha por los derechos y la igualdad de individuos que se identifican como lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGTBIQ) ha culminado en la formulación y promulgación de diversas regulaciones destinadas a asegurar una inclusión completa y salvaguardar los intereses de este grupo. Estas medidas jurídicas engloban una amplia

¹¹ País Bajos fueron los pioneros, legalizando el matrimonio en 1998 y Bélgica en 2003.

¹² Los países del mundo en los que ser homosexual sigue siendo delito (2020). *Público*.

¹³ Organización Human Right Watch (4 de noviembre de 2010). Camerún: las relaciones entre personas del mismo sexo acarrear ataques y arrestos”.

¹⁴ Según la sección 347ª del CP camerunense, “quienquiera que tenga relaciones sexuales con una persona del mismo sexo será castigado con condenas de prisión de seis meses a cinco años y multados con 20.000 a 200.000 francos CFA (aproximadamente de 35 a 350 dólares USA)”.

gama de cuestiones que van desde el reconocimiento de la identidad de género hasta la prevención de la discriminación y la violencia fundamentadas en la orientación sexual y en la condición de las personas transgénero.

2.1. Normativa internacional: ONU Y OIT

En el ámbito de la protección de los derechos humanos y laborales, resulta esencial analizar la normativa internacional que ha sido establecida por dos organismos de gran relevancia: la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estas instituciones desempeñan un papel fundamental en la promoción de la igualdad, la no discriminación y la justicia social en todo el mundo. A continuación, se expondrán los principales instrumentos adoptados por la ONU y la OIT en relación con la defensa de los derechos de las personas LGBTQ.

2.1.1. Organización de las Naciones Unidas (ONU): Principios de Yogyakarta y Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Antes de comenzar y analizar la materia, debemos de tener presente que la ONU es la Organización de las Naciones Unidas que se fundó en 1945, tras la Segunda Guerra Mundial, formada en su origen por 51 países con el objetivo de velar por la paz mundial y la seguridad internacional, así como salvaguardar la protección de los Derechos Humanos de los ciudadanos. Uno de los grandes logros de las Naciones Unidas es la creación de una normativa internacional de derechos humanos, ya que son normas inherentes que pertenecen a todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género. Todos tenemos derechos a disfrutar de los derechos civiles, políticos, derechos de la vida, igualdad ante la ley y la libertad de expresión, así como derechos económicos, la seguridad social y la educación sin ser discriminados.

Asimismo, en la ONU, en noviembre de 2006, reconoció los Principios de Yogyakarta sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos, debido a que proporcionan una guía clara para la aplicación de la legislación internacional en la lucha contra la discriminación y la violencia por motivos de orientación sexual e identidad de género. La ONU utiliza estos principios como una herramienta importante en la lucha contra los derechos humanos y contra la discriminación.

Los Principios de Yogyakarta fueron adaptados en una reunión de especialistas en legislación internacional. Estos, elaboraron una carta sobre la aplicación de derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género. El documento fue elaborado a petición de Louise Arbour, es Alto Comisionado de las Naciones Unidas por los Derechos Humanos. Estos principios no tienen rango de norma jurídica. Tienen como objeto garantizar que todos los individuos pueden hacer uso de todos los derechos que les corresponden en cuanto a su orientación sexual o identidad de género. Los principios exponen en la introducción “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Todos los derechos humanos son universales, complementarios, indivisibles e interdependientes. La orientación sexual y la identidad de género son esenciales para la dignidad y la humanidad de toda persona y no deben ser motivo de discriminación o abuso”. (2007, p.6).

El texto marca los estándares básicos para que así las Naciones Unidas y los Estados garanticen la protección de los DH de las personas del colectivo LGTBIQ+. Si bien, tal y como comenta Marsal. C, (2006) "los principios de Yakarta carecen de carácter jurídico y no son en absoluto vinculantes para ningún Estado, así como tampoco para organización internacional ni social alguna. Como ya hemos visto, no se trata de una resolución internacional, ni mucho menos de un tratado internacional. Ningún Estado ha discutido ni ratificado el texto han sido únicamente redactados por un autodeterminado distinguido grupo de especialistas en derechos humanos constituido por sí mismo, con la sola finalidad de difundir una determinada interpretación de la sexualidad, la de la ideología de género.” (p124).¹⁵

Estos principios establecen estándares básicos de cómo los gobiernos podrían tratar a las personas cuyos derechos a menudo son negados, o aquellas, cuya dignidad está siendo violentada de forma frecuente. En la misma línea el Informe del Alto Comisionado de la ONU para los Derechos Humanos, indica que los Estados deben proporcionar a las personas trans un procedimiento administrativo de reconocimiento oficial de la identidad de género “a través de una sencilla declaración sin requisitos como

¹⁵ Marsal, C. (2006). Ideología de género y derechos humanos: la transformación ideológica del derecho. Madrid: Ediciones Nueva Hispanidad.

la certificación o diagnóstico médico, la cirugía o los tratamientos médicos, el divorcio o la esterilización”.¹⁶

Tal y como describen los especialistas de es estos principios, “en el sistema internacional se han observado grandes avances hacia la igualdad entre los géneros y las protecciones contra la violencia en la sociedad, la comunidad y la familia. Además, algunos de los principales mecanismos de derechos humanos de Naciones Unidas han afirmado la obligación estatal de garantizar la protección efectiva para todas las personas frente a la discriminación basada en la orientación sexual o la identidad de género. Sin embargo, la respuesta internacional a las violaciones de derechos humanos basadas en la orientación sexual y la identidad de género ha sido fragmentada e inconsistente.” (2007, p.6).

Los principios de Yogyakarta están compuestos por 29 principios entre los que se pueden encontrar: derechos a la igualdad y a la no discriminación, el derecho a la Seguridad Social, derecho a la vida, derecho a formar una familia, derecho al disfrute universal de los Derechos Humanos, etc. En cuanto a los 29 principios, destacan una serie de ellos:

Principio 2 sobre los Derechos a la igualdad y no discriminación establece que todas las personas poseen el derecho innegable de acceder a la plenitud de los derechos humanos, sin que exista discriminación alguna derivada de su orientación sexual o su identidad de género. La igualdad de trato ante la ley es un principio fundamental que ampara a todas las personas, sin excepción, garantizándoles la protección equitativa por parte de las normativas legales, independientemente de la presencia de otras circunstancias que puedan afectar el ejercicio de otros derechos humanos. Las leyes deberán rechazar de forma categórica cualquier forma de discriminación basada en estos aspectos y asegurarán la salvaguarda igualitaria y efectiva de todas las personas contra toda forma de perjuicio de esta naturaleza. La discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género engloba toda forma de diferenciación, marginación, limitación o preferencia basada en estos aspectos, que tenga como objetivo o consecuencia menoscabar la igualdad jurídica o la equitativa protección legal, así como el reconocimiento, el goce o la aplicación de los derechos humanos y las libertades

¹⁶ International Commission of Jurists (ICJ). (2007). *The Yogyakarta Principles: Principles on the application of international human rights law in relation to sexual orientation and gender identity*. International Commission of Jurists (ICJ).

fundamentales en términos paritarios. Esta forma de discriminación suele agravarse y vincularse con discriminaciones fundamentadas en otras bases, tales como género, raza, edad, creencia religiosa, discapacidad, estado de salud y situación económica.

Principio 3 indica que todo ser humano tiene derecho al reconocimiento de su personalidad jurídica. Las personas que tienen una diversidad de orientación sexual o identidad de género disfrutan de capacidad jurídica en todos los aspectos de la vida. Este postulado promueve el reconocimiento legal de la inclusión de las personas trans al tráfico jurídico de los derechos y bienes fundamentales.

Principio 17 indica que cada individuo posee el legítimo derecho a experimentar el máximo grado alcanzable de bienestar tanto físico como psicológico, sin que se produzcan exclusiones en base a su orientación sexual y reproductiva emerge como un componente esencial de este derecho, destacando su relevancia.

El principio 18 indica que ningún individuo será compelido a someterse a tratamientos, procedimientos o evaluaciones médicas o psicológicas, ni se verá forzado a permanecer confinado en una institución médica debido a su orientación sexual o identidad de género. Además, enfatiza que, a pesar de cualquier clasificación que sugiera lo contrario, la orientación sexual y la identidad de género de un individuo no constituyen, en sí mismas, condiciones médicas y no deben ser objeto de tratamiento, cura o supresión. Este Principio reafirma el enfoque de la despatologización de la identidad de género.

Finalmente, es crucial resaltar que esta Declaración de Fundamentos no ostenta un carácter vinculante en el ámbito del Derecho Internacional, no obstante, se le atribuye la autoridad de una ley suave *soft law*, ya que se configura como una presentación especializada de la legislación internacional sobre los derechos humanos, tal como se aplica en la actualidad a cuestiones concernientes a la orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

Más adelante, la Asamblea General de la ONU adaptó en 2015 un Plan de Acción para la Implementación de la Agenda 2030, con el objeto directo de luchar por la calidad de vida de las personas. Esta resolución recoge 5 objetivos que se vinculan de forma directa e indirecta a las personas del colectivo LGTBIQ+. Los cuales son:

Objetivo 3: “Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades”. La normalización del colectivo LGTBIQ+ en el ámbito laboral conlleva la eliminación de las discriminaciones hacia las personas del colectivo en todas las formas.

Hecho que garantiza el desarrollo de una vida sana, el bienestar mental y físico de cualquier trabajador que aspira a acceder a un puesto laboral privado o público. Asegurando que la diversidad de orientación sexual o identidad de género no sea un impedimento en el momento de encontrar trabajo.

Objetivo 4: “Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”. El fomento de una educación inclusiva y de calidad en temas de diversidad sexual desde temprana edad está estrechamente vinculado al ámbito laboral y tiene un impacto positivo en la sociedad en general. Esto se “traduce” en futuros ciudadanos más modernos y tolerantes, que no solo se adaptarán, sino que también, mejorarán la sociedad a la que pertenecen. Además, disminuir drásticamente en un corto plazo la aparición de perfiles homofóbicos y transfóbicos en la población joven, y a largo plazo disminuirá la presencia de este tipo de perfiles en el ámbito laboral.

Objetivo 8: “Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos”. Promover la normalización en el empleo de personas del colectivo es un impulso hacia la construcción de sociedades más inclusivas y tolerantes con aquellos grupos que son más desfavorables. Esto lleva a un crecimiento económico más inclusivo y sostenible mediante la creación de empleos y grupos de trabajo conformados por personas con perfiles diversos.

Objetivo 10: “Reducir la desigualdad en los países y entre ellos”. La eliminación de las desigualdades de las personas del colectivo LGTBI es crucial para reducir las desigualdades y asegurar que todas las personas, sin importar su orientación sexual o identidad de género, tengan acceso a los mismos derechos y oportunidades, ya sean dentro de un país y otro.

Objetivo 11: “Lograr que los ciudadanos y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles”. La presencia de perfiles homofóbicos y transfóbicos en las ciudades inevitablemente resulta un aumento de la inseguridad para las personas del colectivo LGTBIQ+ en su vida diaria. Estos perfiles pueden llevar a episodios de discriminación directa e indirecta, incluso acoso sexual, debido a la orientación sexual o identidad de género de las personas.

2.1.2. La Organización Internacional de Trabajadores (OIT): Convenios y Recomendaciones sobre la igualdad de trato y oportunidad

La Organización internacional de Trabajadores fue creada en 1919 como parte del Tratado de Versalles que puso fin a la Primera Guerra Mundial. Con el paso del tiempo la OIT reconoció que las personas del colectivo LGTBI a menudo enfrentan desigualdades y barreras en el empleo, incluyendo así, discriminación en la contratación, promoción o remuneración. Así como, el acoso y la violencia en el lugar de trabajo.

Entre los Convenios derivados de la OIT conviene destacar el Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (Convenio 111), adoptado en 1958, donde se establece el principio de no discriminación en el trabajo, en concreto en el art. 1.1, establece: “A los efectos de este Convenio, el término «discriminación» comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados”.

También, exige que los países, en virtud del artículo 2, apliquen “una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”.

Otros de los Convenios que podríamos destacar son el 190 y la Recomendación 206 de la OIT. El primero, establece medidas para prevenir y abordar la violencia y el acoso¹⁷ en el mundo del trabajo y el segundo, proporciona orientación sobre cómo implementar las medidas establecidas. Ambos, proporcionan un marco común para

¹⁷ En el Convenio 190 aparecen dos definiciones acerca de la violencia y acoso en el mundo de trabajo (art.1.1), que hace referencia a: “a) un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género y b) la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”

prevenir, remediar y abordar la violencia y el acoso. Incluye por primera vez en el Convenio un reconocimiento específico del derecho de toda persona a un mundo de trabajo libre de violencia y establece la obligación de respetar, promover y asegurar el disfrute de este derecho (art.4.1). La recomendación reconoce en el artículo 6 que todo Estado “deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y a la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o varios grupos vulnerables, o grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo de trabajo”

Finalmente, queremos destacar una de las Recomendaciones importantes sobre el VIH y el SIDA (núm. 200) prevé que “deberían adoptarse medidas en el lugar de trabajo o a través de él para reducir la transmisión del VIH y mitigar sus repercusiones...promover la participación y el empoderamiento de todos los trabajadores, independientemente de su orientación sexual y de que pertenezcan o no a un grupo vulnerable”¹⁸.

2.2 Normativa europea. La protección de las personas LGTBIQ+ en la Unión Europea

Para exponer y analizar el marco jurídico de protección de las personas del colectivo LGTBIQ+ en la región europea, resulta necesario hacer una distinción entre los instrumentos y las normativas provenientes del Consejo de Europa y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), por un lado, y aquellas que emanan de la Unión Europea y el Tribunal de justicia de la Unión Europea (TJUE), por el otro. En ambos casos, podemos constatar un desarrollo progresivo en la jurisprudencia en torno al derecho a no sufrir discriminación debido a la orientación, condición o identidad sexual.

¹⁸ Información recopilada en la página web: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/normativeinstrument/wcms_142708.pdf

2.2.1. La labor del Consejo de Europa: El Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta Social Europea y la jurisprudencia del TEDH

El Consejo de Europa es una entidad intergubernamental establecida en mayo de 1949 con el propósito de fomentar la democracia, los derechos humanos y el progreso social. Para alcanzar sus metas, se adoptó el Acuerdo para la Salvaguardia de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales, conocido como Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH), el 4 de noviembre de 1950. Este convenio es considerado pionero en lo que respecta a los pactos de derechos humanos basados en la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) y obliga a sus miembros a asegurar los derechos declarados no solo para sus ciudadanos, sino para todas las personas bajo su jurisdicción. Para garantizar el cumplimiento de este acuerdo, se estableció el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Además, la igualdad sin discriminación es un principio fundamental en varios textos del Consejo de Europa, como la versión de 1996 (revisada) de la Carta Social Europea firmada en Estrasburgo, que incluye el derecho a la paridad de oportunidades y trato en asuntos de empleo y ocupación. Asimismo, resguarda contra la marginación por motivos de género. En la Carta, hay dos cláusulas relevantes en relación con la igualdad sin discriminación y trato justo. Específicamente, el artículo 4 garantiza la implementación efectiva del derecho a una retribución justa. Las partes concuerdan en: "reconocer el derecho de los trabajadores, sin importar su género, a igual retribución por igual tarea; evitar retenciones salariales salvo bajo condiciones y límites establecidos por las normas nacionales o locales, o acordados en contratos colectivos o dictámenes arbitrales". Otra disposición relevante es el artículo 20, que enfatiza los derechos a igualdad de oportunidades y trato en cuestiones laborales y profesionales, sin prejuicios de género. Se compromete a asegurar la aplicación efectiva del derecho a la equidad en el empleo y la profesión, sin discriminación por orientación sexual. Las partes acuerdan reconocer dicho derecho y adoptar medidas adecuadas para proteger o estimular su interpretación en los siguientes ámbitos: "a) acceso al empleo, salvaguardia contra el despido y reincorporación profesional; b) orientación y capacitación profesional, reciclaje y reajuste ocupacional; c) términos de empleo y labor, incluyendo la remuneración; d) desarrollo profesional, incluso promoción".

Tal como se expondrá en esta sección, el Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH) no contiene una disposición específica que otorgue protección legal

directa a las personas trans con relación a su identidad de género. Sin embargo, el TEDH, como la máxima autoridad encargada de interpretar y salvaguardar su implementación, ha extendido su alcance para abarcar a estas personas en virtud del artículo 8, que aborda el derecho a la vida privada; el artículo 12, referente al derecho al matrimonio; y el artículo 14, el cual establece el principio general de no discriminación¹⁹. Cabe destacar que este último artículo no menciona explícitamente la orientación sexual o la identidad de género como bases de una posible violación.

La construcción jurisprudencial del marco de protección de los derechos de las personas trans en Europa se origina en el Derecho contra la Discriminación y emerge como el fruto de un proceso que ha tomado en cuenta de manera flexible diversos elementos del entorno social, como la percepción pública, los progresos en la ciencia y la tecnología, la latitud de acción de los Estados miembros y las iniciativas militantes presentadas a través de demandas individuales en los casos examinados por el tribunal.

Con el objetivo de comprender la evolución gradual de los derechos de las personas trans a través de la jurisprudencia del TEDH, se sugiere revisar de manera breve las posturas del Tribunal antes y después del caso emblemático *Goodwin vs. Reino Unido* (2002).

Antes de este hito jurídico, la jurisprudencia europea no acogió las demandas de las personas trans, particularmente aquellas relacionadas con el cambio de nombre, incluso cuando las autoridades nacionales habían facilitado y financiado el proceso de reasignación de género²⁰. Este enfoque limitaba directamente los derechos específicos de las personas trans, incluyendo el derecho al matrimonio, a la paternidad o maternidad, la pensión, entre otros, y tenía consecuencias significativas en términos de identidad, dignidad y autoestima de los individuos, así como en sus oportunidades de desarrollo personal.

¹⁹ CEDH: Artículo 8: derecho al respeto a la vida privada y familiar. 1. Toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de su correspondencia. 2. No podrá haber injerencia de la autoridad pública en el ejercicio de este derecho, sino en tanto, en cuanto esta injerencia esté prevista por la ley y constituya una medida que, en una sociedad democrática, sea necesaria para la seguridad nacional, la seguridad pública, el bienestar económico del país, la defensa del orden y la prevención de las infracciones penales, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y las libertades de los demás; Artículo 12: Derecho a contraer matrimonio. A partir de la edad núbil, el hombre y la mujer tienen derecho a casarse y a fundar una familia según las leyes nacionales que rigen en el ejercicio de este derecho; Artículo 14. Prohibición de discriminación. El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente, convenio de ser asegurado, sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo.

²⁰ de Pisón Cavero, J. M. M. (2022). La identidad de género en el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. *Anuario de filosofía del derecho*, (38), p 117.

Existen diversas sentencias anteriores al caso Goodwin que abordaron estas demandas relacionadas con aspectos de identidad, situación u orientación sexual. Las más destacadas incluyen las resoluciones del caso Rees vs. Reino Unido, emitida el 17 de octubre de 1986; la del caso Cossey vs. Reino Unido, dictada el 27 de septiembre de 1990. Asimismo, es relevante mencionar el caso B. vs. Francia, cuya decisión data del 25 de marzo de 1992, y el caso X, Y y Z vs. Reino Unido, cuya sentencia se pronunció el 22 de abril de 1997²¹.

Las sentencias en los casos Rees y Cossey vs. Reino Unido²² son las que establecen el primer precedente jurisprudencial del TEDH en relación con el tema de la identidad de género. En ambas situaciones, los demandantes eran individuos transgénero que, tras someterse a un proceso de modificación de género, buscaban el cambio legal de su nombre y género en los registros y documentos oficiales para poder casarse. Argumentaron que la denegación por parte de las autoridades británicas constituía una violación de su esfera privada y, por ende, de los artículos 8 y 12 del CEDH.

En estos casos, el TEDH no concluye que la negativa a modificar el nombre y género en los registros represente una infracción del artículo 8 del CEDH, ya que esto implicaría imponer un sistema diferente al vigente en el Reino Unido para la determinación y registro del estado civil. El margen de apreciación de los Estados

²¹ Sobre estos casos escritos se pueden consultar en: Merino Sancho, V. (2018). Una revisión de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos sobre la intimidad sexual y la autonomía individual. *Una revisión de la jurisprudencia del tribunal europeo de derechos humanos sobre la intimidad sexual y la autonomía individual*, p. 340; Sanz-Caballero, S. (2013). Tribunal Europeo de Derechos Humanos y Su Respuesta al Reto de la Transexualidad: Historia de un Cambio de Criterio, *El. American University International Law Review*, vol. 29, núm. 4, 2014, pp. 839-868; Montoya, F. M. R. R. Los derechos de las personas LGTB en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. *Revista general de derecho constitucional*, (17), 2013, pp.1-39; Manzano Barragán, I. (2012). La jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos sobre orientación sexual e identidad de género. *La jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos sobre orientación sexual e identidad de género*, pp. 49-78.

²² En el caso Rees, el demandante era un varón trans que se sometió a tratamiento médico hormonal y quirúrgico para su adaptación física, sufragado por el Servicio Nacional de Sanidad. El mismo se presentó ante el jefe del Registro del estado civil solicitando que se modificase la mención del sexo en su partida de nacimiento, para lo cual presentó, entre otros documentos, un informe médico sobre la definición de los criterios del sexo, argumentado que el sexo psicológico del interesado era decisivo en su identidad sexual. Su objetivo era rectificar sexo a masculino para contraer matrimonio.

En el caso Cossey, la demandante es una mujer transexual que se sometió a un tratamiento de reasignación de sexo y que pretendió formalizar la relación con su pareja contrayendo matrimonio. El funcionario del Registro General informó que, pese a todo, el matrimonio sería nulo, puesto que la legislación británica requería que dicha institución fuese realizada por un hombre y una mujer. Se le denegó un certificado de nacimiento en el que constara que era de sexo femenino dado que se le registró en su día como hombre. La Sra. Cossey entendió que esta situación vulneraba su vida privada y su derecho a la identidad personal y alteraba también su estabilidad psíquica y emocional (STEDH 10843/84, de 27 de septiembre de 1990).

respalda la autoridad de las instancias nacionales para establecer el modelo de documentación que refleje y atestigüe la situación civil actual. En este contexto, la opinión mayoritaria sostiene que las autoridades gubernamentales británicas, al ejercer su margen de apreciación, tienen un derecho legítimo a considerar la situación particular de su país al determinar qué medidas adoptar. Por lo tanto, dado que el funcionario del registro civil actuó conforme a la legislación vigente y no se puede imponer un cambio de modelo al gobierno británico, no se considera que se haya infringido el artículo 8. Además, se argumenta que este artículo tampoco establece la obligación de salvaguardar los intereses de las personas transgénero.

Además, el tribunal señaló que la variabilidad en las normativas entre los Estados miembros del Consejo de Europa es lo que fundamenta el margen de apreciación de los Estados al abordar estas cuestiones. Se sostiene que, en consonancia con la resolución adoptada por la Asamblea Parlamentaria el 12 de septiembre de 1989, continúan existiendo notables discrepancias en la regulación de los derechos de las personas trans, especialmente en lo que respecta a su derecho a la identidad de género. En consecuencia, esta esfera sigue siendo un terreno en el cual los Estados signatarios tienen un amplio margen de libertad debido a sus diferencias sustanciales.

Por otro lado, algunos expertos opinan que esta fase interpretativa del TEDH se encuentra influenciada por un enfoque biologicista de la identidad. Esto significa que mantiene una perspectiva predominantemente médica en relación con la identidad sexual en general y el sexo en particular. Por lo tanto, la deliberación sobre el reconocimiento y las consecuencias legales del cambio de identidad queda condicionada por esta interpretación médica²³.

Este enfoque se hace evidente en la opinión expresada por el juez Martens, quien describe a las personas trans y sus experiencias como "ese reducido y triste conjunto de individuos afectados por la convicción de pertenecer al género contrario, una sensación que resulta ser a la vez incurable e ineludible"²⁴. Esto implica que se estaría forjando una identidad inusual mediante la interacción entre el discurso médico y el judicial con el propósito de limitar sus capacidades legales.

²³ Merino Sancho, V. Una revisión de la jurisprudencia del tribunal europeo de derechos humanos sobre la intimidad sexual y la autonomía individual", en *Derecho y Libertades*, núm. 38, 2018, p.340.

²⁴ Véase <https://hudoc.echr.coe.int/spa#%7B%22itemid%22:%5B%22001-164830%22%5D%7D>, punto 2.2 del voto particular disidente del Juez Señor Martínez.

Como se mencionó previamente, los casos Goodwin e I. vs. Reino Unido²⁵ (ambos con fallos emitidos el 11 de julio de 2002, basados en el mismo argumento y con igual resolución), marcan un relevante cambio doctrinal en la jurisprudencia del TEDH. Ambas disputas involucran a una mujer trans que, después de someterse a una reasignación de sexo financiada por el Servicio Nacional de Salud y respaldada por fondos públicos, se enfrenta a la falta de reconocimiento legal por parte de las autoridades en relación con las consecuencias jurídicas de dicho proceso. Por primera vez, el TEDH toma en consideración la contradicción que implica que un mismo Estado financie y apoye los tratamientos de reasignación de sexo, los cuales tienen como objetivo lograr la concordancia entre el sexo asignado y el sentido, y al mismo tiempo obstruya el reconocimiento completo de la identidad de la persona en la documentación oficial.

En estas situaciones, el TEDH reconoce que, mediante esta discrepancia, los Estados transgreden el artículo 8 del CEDH, dando lugar a una seria violación de la esfera íntima, ya que la discordancia entre la realidad social y el marco legal coloca a las personas trans en una posición anómala que genera sensaciones de fragilidad, degradación y angustia. En consecuencia, el Estado ya no puede hacer uso del argumento del margen de apreciación en este contexto. En esta óptica, el concepto de vida privada según el artículo 8 del CEDH engloba las facetas ligadas a la identidad de género, y en este espectro se incluye la transexualidad.

Añadiendo a esta postura, el TEDH recalca que el fundamento esencial del CEDH radica en la dignidad y la libertad de las personas, y en especial, la noción de autonomía individual es el pilar fundamental del concepto de vida privada. Esto implica que el

²⁵ En el caso Goodwin, la demandante era una persona transexual que, pese a vivir en sociedad como mujer, continuaba siendo considerada como hombre a efectos legales. Esto se debía a que los certificados de nacimiento en el Reino Unido estaban basados únicamente en criterios biológicos y no podían ser modificados tras la operación de reasignación de sexo. La demandante alegó ante el Tribunal que la falta de reconocimiento legal de su nueva identidad de género le había supuesto graves inconvenientes en ámbitos como su entorno laboral, la cotización a la seguridad social y el cobro de pensiones. Además, puesto que el matrimonio entre personas del mismo sexo no estaba permitido en el Reino Unido, había conllevado igualmente la imposibilidad de contraer matrimonio con una persona del sexo opuesto al de su nueva identidad sexual (STEDH 38957/95, de 11 de julio de 2002).

En el caso I, La demandante es una mujer transexual que realizaba trabajos de enfermera dental para el ejército. Empezó a tener problemas laborales cuando le pidieron en sucesivos trabajos su certificado de nacimiento, en el que aparecía que era varón. Igualmente, los problemas aparecieron cuando decidió solicitar una pensión ocasionada por una enfermedad, donde también le solicitaron el mismo certificado. En suma, la demandante se queja de la falta de reconocimiento jurídico de su nueva identidad sexual y de sus consecuencias para la obtención de empleo, para el acceso a una pensión y para contraer matrimonio (STEDH 25680/94, de 11 de julio de 2002)

ámbito personal de cada persona está resguardado, incorporando el derecho de cada uno a definir los aspectos de su identidad como ser humano. De esta manera, el tribunal refuerza el derecho de las personas trans al progreso personal y a la integridad tanto física como moral.

Este respeto a la esfera íntima conlleva tanto compromisos de abstención como de acción para los Estados. Los deberes de no interferencia, por un lado, y las responsabilidades activas, más típicas del Estado de Derecho, por otro. La novedad radica en que el TEDH se adentra en definir y especificar las obligaciones afirmativas de los Estados, limitando así la discreción de las instancias nacionales. Esto, precisamente, refuerza la responsabilidad de los Estados en reconocer legalmente los cambios en la identidad de género de las personas trans. Es aquí donde comienza a vislumbrarse el cambio paradigmático en la protección jurídica de las personas trans: de lo privado a lo público.

Asimismo, el Tribunal inaugura la senda hacia la despatologización de la identidad de género, argumentando que las deliberaciones en la comunidad médica no habían logrado consensuar si la transexualidad debía ser considerada o no una enfermedad. A su vez, argumenta que se estaba produciendo un cambio significativo en la percepción social europea acerca de la transexualidad²⁶.

Esta reinterpretación innovadora se ve complementada por las consideraciones de los casos posteriores a Goodwin. A modo de ilustración, el caso Van Kück vs. Germany²⁷ retoma esta doctrina, marcando un hito en la consolidación y expansión de estas responsabilidades al debatir la posibilidad de un derecho de autodeterminación. Con esta instancia, el TEDH da un paso significativo en la fundamentación de un derecho a la autodeterminación de género, ya que trasciende la mención de la autonomía personal

²⁶ Martínez de Pisón Cavero, J, *Ob. Cit.* p. 122

²⁷ Se trata de una reclamación contra la aseguradora que no financia los gastos del tratamiento de reasignación del sexo a pesar de que el sistema público de salud de Alemania financiaba las operaciones pertinentes. En su petición, la demandante presentó los informes psiquiátricos que avalaban su transexualidad y la necesidad de realizar los tratamientos médicos y quirúrgicos de cambio de sexo. La compañía de seguros tomó la decisión desfavorable al pago de los gastos en base a otros informes psiquiátricos que no recomendaban dichos tratamientos. El Tribunal Regional de Berlín, ante el cual reclamó la demandante, dio la razón a la empresa aseguradora justificando su decisión en unos informes psiquiátricos que afirmaban que la transexualidad era una enfermedad mental, que las operaciones de reasignación del sexo eran uno de los tratamientos de esta enfermedad y que, en el caso estudiado, no era necesario para curar la transexualidad del solicitante (STEDH 35968/97, de 12 de septiembre de 2003).

como un componente del derecho a la vida privada y lo concreta en la noción antes mencionada de autodeterminación sexual.

Aunque en la redacción de la sentencia del caso Van Kück aún no se logra precisar el alcance y contenido exacto de este derecho, el TEDH sustenta de esta manera la obligación afirmativa de los Estados de asumir los costos de los tratamientos de reasignación de sexo. Aunque este aporte a la configuración de los derechos de las personas trans no ofrece una definición inequívoca de autonomía, sí presenta una delimitación de las obligaciones frente a terceros, incluidos los actores privados²⁸.

Definitivamente, el TEDH empieza a concretar una posible interpretación de la autodeterminación al plantear que cada individuo tiene la libertad de elegir si inicia un procedimiento para cambiar su identidad. Además, establece que es responsabilidad de los Estados asegurar que este proceso se desarrolle sin interferencias de intereses económicos o privados.

De igual modo, la sentencia del caso Hämäläinen vs. Finlandia, dictada el 16 de julio de 2014, se revela como un pilar fundamental en la configuración definitiva de los compromisos estatales y en la definición de sus obligaciones positivas. En esta instancia, al igual que en casos similares, el TEDH sostiene que las obligaciones positivas derivadas del concepto de "respeto" a la vida privada no están completamente claras. No obstante, destaca una serie de elementos relevantes para evaluar el alcance de las obligaciones positivas de los Estados. Por ejemplo, subraya la importancia de los intereses involucrados, así como otros aspectos vinculados a los valores fundamentales o esenciales de la vida privada. También toma en cuenta el impacto que tiene en la persona afectada un conflicto entre la realidad social y el marco legal, así como la coherencia entre la práctica administrativa y la jurídica, entre otros²⁹.

En síntesis, a partir de las sentencias de los casos Goodwin e I. vs. Reino Unido, el TEDH ha ido perfeccionando y delineando su postura en relación con la identidad de género. No solo ha otorgado contenido al derecho a la vida privada y al reconocimiento de la identidad de género de las personas trans, sino que también ha precisado el alcance de la discreción de los Estados y la extensión de sus obligaciones tanto negativas como positivas en lo concerniente a la intimidad, la libertad y la dignidad de los individuos, tal

²⁸ Merino Sancho, V. *Ob. Cit.*, p. 347.

²⁹ Martínez de Pisón Cavero, J. *Ob. Cit.*, p. 129.

como se evidenció en las sentencias Van Krück vs. Alemania y Hämäläinen vs. Finlandia. Se podría afirmar que ha delineado la esencia del derecho al reconocimiento de la identidad de género de las personas trans y ha establecido una norma práctica de interpretación y acción³⁰.

Desde la perspectiva del TEDH, se han identificado varios cambios doctrinales que pueden categorizarse en tres aspectos clave: a) el reconocimiento de que no existe una conexión necesaria y vinculante entre el sexo biológico y el género sentido; b) la validación de diversas expresiones de identidades de género en su manifestación real, permitiendo la corrección de datos en registros sin requerir intervenciones quirúrgicas de reasignación de sexo; y c) la protección de la autonomía de decisión y la personalidad jurídica como principios directrices de la acción estatal.

Esta evolución jurisprudencial ha impulsado la creación de informes y la adopción de resoluciones por parte de otros organismos del Consejo de Europa, que han destacado, denunciado y caracterizado la situación de vulnerabilidad específica que enfrenta la comunidad trans en Europa. Asimismo, se han formulado recomendaciones a los Estados miembros para que modifiquen sus leyes con el propósito de asegurar un reconocimiento legal completo de las personas trans y la implementación de políticas sociales específicas

En este contexto, el informe emitido por el Comisionado de Derechos Humanos del Consejo de Europa en julio de 2009 argumenta que, a lo largo de un período considerable, se ha pasado por alto y desatendido la situación de los derechos humanos de los individuos trans, a pesar de que los desafíos que enfrentan son significativos y a menudo específicos de este segmento particular de la población. Las personas con identidad de género diversa enfrentan una marcada discriminación, intolerancia y violencia directa. Sus derechos humanos fundamentales son vulnerados, incluyendo su derecho a la vida, a la integridad física y a la salud³¹.

En cuanto al reconocimiento jurídico de la identidad de género elegida, el informe presenta un análisis detallado de los países europeos junto con sus respectivos criterios para el cambio de género. Se identifican tres grupos de naciones: a) aquellas que carecen de disposiciones para el reconocimiento oficial, lo cual contraviene claramente la

³⁰ *Idem*, p. 133.

³¹ Hammarberg, T. "Derechos Humanos e Identidad de Género", Consejo de Europa, 2009, p.4. Véase: <https://rm.coe.int/derechos-humanos-e-identidad-de-genero-issue-paper-de-thomas-hammarber/16806da528> (última consulta: 10 de julio de 2023)

jurisprudencia establecida por el TEDH; b) las que condicionan el reconocimiento legal a la demostración de un proceso de reasignación de género recomendado médicamente (la mayoría de los países europeos); y c) aquellas en las que no se exige someterse a tratamientos hormonales o cirugías de ningún tipo para obtener el reconocimiento oficial de la identidad de género preferida³².

Otro aspecto resaltante de este informe es su señalamiento de las normas internacionales de derechos humanos que deben ser aplicadas para salvaguardar los derechos de las personas trans, además de proporcionar ejemplos de prácticas ejemplares para los Estados miembros del Consejo de Europa³³.

Otras entidades dentro del Consejo de Europa han emitido resoluciones o recomendaciones con relación a la temática de la orientación sexual o identidad de género, como lo son el Comité de Ministros del Consejo de Europa y la Asamblea Parlamentaria. El Comité de Ministros emitió una recomendación dirigida a los Estados miembros, enfocada en la adopción de medidas para combatir la discriminación basada en la orientación sexual o la identidad de género (CM/Rec 2010). Por otro lado, la Asamblea Parlamentaria emitió una resolución en la que abordó la problemática de la discriminación que enfrentan las personas transgénero en Europa (Res. 2048-2015).

En dicha resolución, la Asamblea Parlamentaria identificó avances en algunos países europeos en lo que respecta al reconocimiento legal del género, y a partir de estos avances elaboró una serie de recomendaciones y medidas destinadas a los Estados miembros. Estas recomendaciones se centran en aspectos como la legislación que prohíbe la discriminación, la aplicación de las normas del derecho internacional de los derechos humanos, incluyendo la jurisprudencia del TEDH. En lo referente al reconocimiento legal del género, la Asamblea propone la implementación de "procedimientos rápidos, transparentes y accesibles, basados en el principio de autodeterminación", la eliminación de requisitos de esterilización u otros tratamientos médicos obligatorios, así como la inclusión de una "tercera opción de género" en los documentos oficiales. También insta a asegurar que los tratamientos de reasignación de género y la atención médica estén disponibles para las personas trans y sean cubiertos por los sistemas públicos de salud³⁴.

³² Idem., p.9.

³³ Idem., p. 5.

³⁴ Res 2048/2015. Discriminación contra las personas transgénero en Europa, Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa. Véase: <https://assembly.coe.int/nw/xml/xref/xref-xml2html-en.asp?fileid=21736> (última consulta: 1 de julio de 2023)

En resumen, el Consejo de Europa y la Carta Social Europea han desempeñado un papel significativo en el proceso de promoción de los derechos de las personas con orientación o condición sexual diversa y en la consolidación de sistemas de protección en los países firmantes del Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH). La jurisprudencia generada por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos se convirtió, a partir de la década de 1980, en una fuente de protección para los derechos de las personas trans, influenciando con el tiempo a otros organismos supranacionales con funciones jurisdiccionales, en particular al Tribunal de Justicia de la Unión Europea, y a instancias no jurisdiccionales como el Comité de Derechos Humanos del sistema de las Naciones Unidas. Estas instancias han abordado cada vez más cuestiones relacionadas con la discriminación por orientación sexual o identidad de género, sobre las cuales profundizaremos en el siguiente punto.

2.2.2. La protección de las personas LGTBIQ+ en la Unión Europea: el Tratado de Lisboa, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la Directiva 2000/78/CE de discriminación por orientación sexual, las resoluciones del Parlamento Europeo y la jurisprudencia TJUE.

Dentro del contexto de la Unión Europea, es posible identificar unos enfoques distintos relacionados con la protección legal de las personas trans. Por un lado, está la jurisprudencia generada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), la cual aborda la interpretación del artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y el Tratado de Lisboa. Por otro lado, se encuentra el conjunto de decisiones y directivas promulgadas por el Parlamento y el Consejo de la Unión Europea. Además, ejercen un papel significativo de promoción los informes y recomendaciones emitidos por organismos consultivos y de asesoramiento, como la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea protege los derechos de las personas del colectivo LGTBIQ+ al establecer que la lucha contra la discriminación, incluida la basada en la orientación sexual, es un valor fundamental de la Unión Europea. El artículo 21.1 de la Carta prohíbe toda discriminación, incluyendo la motivada por sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. Esta disposición establece una prohibición general de la discriminación y abarca un

listado más amplio de condiciones que el artículo 13 del Tratado de Ámsterdam. Mientras que este último solo proporciona la base legal para que las instituciones de la UE adopten medidas contra la discriminación, la cláusula antidiscriminatoria de la Carta de los Derechos Fundamentales va más allá, ofreciendo una protección más amplia y abarcadora de los derechos de las minorías sexuales.

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea fue incorporada al proyecto de Constitución Europea, lo que otorgaría obligatoriedad jurídica al catálogo de derechos humanos de la UE, incluida la prohibición de la discriminación basada en la orientación sexual. Sin embargo, el fracaso en la ratificación del Tratado constitucional impidió que estos avances en la protección de libertades y derechos fundamentales se materializaran. A pesar de ello, muchos de estos avances en materia de derechos fundamentales se incluyeron en el Tratado de Lisboa, adoptado en diciembre de 2007 y actualmente en proceso de ratificación. Esto significa que se ha mantenido el compromiso de proteger los derechos básicos, incluyendo la lucha contra la discriminación por motivos de orientación sexual, a pesar del revés sufrido con la no aprobación de la Constitución Europea.

Los avances en materia de derechos fundamentales, aunque no se incorporaron plenamente en el Tratado de Lisboa, adoptado en diciembre de 2007 y en proceso de ratificación, fueron en gran medida recogidos. Aunque la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión no se incluyó directamente en el articulado del Tratado, el artículo 6 del Tratado de la Unión Europea (TUE) fue modificado por el Tratado de Lisboa para hacer referencia a la Carta y equiparar su valor jurídico al del Derecho primario de la UE. Esto significa que una vez que la revisión de los tratados entre en vigor, la Carta será vinculante para los Estados miembros.

El Tratado de Lisboa también introduce importantes desarrollos en relación con el principio de igualdad de trato, que ya habían sido contemplados en la Constitución Europea. En primer lugar, el nuevo artículo 10 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea establece que la UE tratará de combatir toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en todas sus políticas y acciones. En segundo lugar, el artículo 19.1 del Tratado de Funcionamiento de la UE mejora el papel legislativo del Parlamento Europeo en la adopción de medidas contra la discriminación. Aunque las acciones para combatir la discriminación seguirán requiriendo unanimidad en el Consejo, el Parlamento Europeo

ya no tiene un papel meramente consultivo en esta materia. Ahora, las actuaciones contra la discriminación precisarán de la conformidad del Parlamento, lo que representa un avance significativo en la lucha contra toda forma de discriminación a nivel europeo y un paso adelante hacia el respeto del principio de igualdad de trato, independientemente de la orientación sexual de cada individuo.

Por otro lado, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia Europeo ha sido fundamental para establecer precedentes legales y clarificar el alcance de los derechos de las personas LGBTI en el contexto de la Unión Europea. Mediante sentencias significativas, el Tribunal ha reafirmado el principio de igualdad y no discriminación, asegurando que las personas LGBTI gocen de los mismos derechos y protecciones que cualquier otro ciudadano de la Unión. A continuación, comentaré algunas sentencias que he considerado importante de forma cronológica:

La primera de estas sentencias es la del caso P. contra S. y Cornwall County Council, emitida por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en 1996³⁵, marcó un hito significativo en la protección de los derechos de las personas transexuales dentro del ámbito laboral. El caso involucraba a una empleada de un centro docente que había sido despedida tras anunciar su intención de someterse a una operación de reasignación de sexo de hombre a mujer. Al considerarse víctima de discriminación por razón de sexo, presentó un recurso judicial para impugnar el despido y buscar amparo bajo la Directiva 76/207/CEE sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

En el proceso, se planteó la duda sobre si el despido de una persona transexual debido a un cambio de sexo constituía una infracción de la Directiva y si esta norma prohibía tratar a un empleado en función de su transexualidad. El Gobierno del Reino Unido argumentó que el despido no constituía una discriminación por razón de sexo, sosteniendo que la empleada habría sido despedida de igual manera si hubiera sido una mujer que se sometió a una operación para convertirse en hombre.

Sin embargo, el Tribunal de Justicia adoptó un enfoque diferente y crucial. Determinó que la Directiva debía aplicarse también a las discriminaciones derivadas del cambio de sexo del trabajador, ya que estas discriminaciones se basan fundamentalmente, si no exclusivamente, en el sexo de la persona. Por lo tanto, la sentencia estableció que el despido de una persona por someterse a una operación de reasignación de sexo constituía

³⁵ Vid: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:61994CJ0013&from=FR>

un trato desfavorable frente a las personas del sexo al que se consideraba que pertenecía antes de la operación, lo cual contravenía las disposiciones de la Directiva.

Esta histórica sentencia sentó un precedente importante al reconocer la protección de los derechos de las personas transexuales frente a la discriminación en el ámbito laboral bajo la legislación de la Unión Europea. Desde entonces, tanto el Parlamento Europeo como el Tribunal de Justicia Europeo han continuado abogando por la igualdad de trato y la no discriminación en el contexto de la transexualidad y han emitido más decisiones que han contribuido a garantizar los derechos de las personas transexuales en toda la Unión Europea.

Tras la amplia interpretación que llevó a cabo el Tribunal de Justicia en el caso P. contra S. y Cornwall County Council, al determinar que la prohibición de discriminación por razón de sexo abarcaba las discriminaciones derivadas del cambio de sexo, el tribunal adoptó una interpretación más restrictiva de dicha prohibición en un caso relacionado con discriminación por motivo de orientación sexual. En efecto, en su sentencia sobre el caso Lisa Jacqueline Grant contra South-West Trains, emitida en febrero de 1998³⁶, el Tribunal dictaminó que una discriminación basada en la orientación sexual no estaba dentro del ámbito de aplicación del Derecho comunitario.

Este caso se originó cuando Lisa Jacqueline Grant presentó un recurso judicial contra South-West Trains debido a la negativa de la compañía a concederle reducciones en el precio del transporte para su compañera. Estas reducciones estaban previstas en el contrato de trabajo para el empleado, su cónyuge y personas a su cargo, considerando el término "cónyuge" como una persona del sexo opuesto con la que se convive maritalmente. La demandante solicitó que las ventajas en materia de transporte también fueran extendidas a su compañera, pero la empresa se lo negó, argumentando que, en el caso de personas no casadas, dichas reducciones solo podían ser otorgadas a un compañero del sexo opuesto.

Ante esta situación, el juez nacional planteó al Tribunal de Justicia una serie de cuestiones prejudiciales para determinar si la negativa a conceder las ventajas, basada en la orientación sexual de la empleada, constituía una discriminación por razón de sexo según el artículo 141 TCE y la Directiva 75/117/CEE sobre igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos.

³⁶ Vid: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:61996CJ0249_SUM&from=FR

El Tribunal de Justicia, en su sentencia, consideró que el requisito de que el trabajador debía vivir de manera estable con una persona del sexo opuesto para poder disfrutar de las reducciones en el precio del transporte no constituía una discriminación basada en el sexo, ya que se aplicaba de igual manera a empleados de ambos sexos. Además, los jueces de Luxemburgo observaron que, en el estado actual del Derecho en la Comunidad, las relaciones estables entre dos personas del mismo sexo no eran equiparadas a las relaciones entre personas casadas o relaciones estables sin vínculo matrimonial entre personas de distinto sexo. Por lo tanto, el Tribunal concluyó que el Derecho comunitario no obligaba a un empresario a equiparar la situación de una persona que tuviera una relación estable con un compañero del mismo sexo a la de una persona casada o en una relación con un compañero del sexo opuesto.

En abril de 2008, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) emitió una sentencia relevante en el caso "Tadao Maruko contra Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen"³⁷. Este caso marcó un punto de inflexión en la jurisprudencia del TJUE en relación con los derechos de las parejas del mismo sexo. Tadao Maruko, un ciudadano alemán, se había constituido en pareja estable con un empleado afiliado al Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen (Vddb), una entidad que gestionaba los seguros de vejez y supervivencia para el personal artístico de teatros alemanes.

Después de la muerte de su compañero en 2005, Maruko solicitó una pensión de viudedad al Vddb, que le fue denegada debido a que la entidad solo contemplaba dicha prestación para las parejas casadas y no para las parejas de hecho. Cabe mencionar que en Alemania ya existía una ley sobre parejas estables inscritas que permitía la constitución de parejas de hecho entre personas del mismo sexo, pero el régimen específico del Vddb estaba fuera del régimen general de la Seguridad Social alemana.

El juez alemán encargado de resolver el caso recurrió al TJUE para determinar si la negativa a otorgar la pensión de viudedad a un miembro de una pareja estable inscrita constituía una discriminación por razón de orientación sexual, prohibida por la Directiva 2000/78/CE. Tanto Maruko como la Comisión Europea argumentaron que la denegación de la prestación de supervivencia a parejas del mismo sexo suponía una discriminación indirecta bajo la Directiva, ya que en Alemania las personas del mismo sexo no podían casarse y, por lo tanto, no podían recibir dicha prestación.

³⁷ Vid: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:62006CJ0267>

El TJUE señaló que Alemania había adaptado su legislación para permitir a las parejas del mismo sexo vivir como una unión equiparable al matrimonio en lo que respecta a las pensiones de viudedad. Por lo tanto, si el tribunal alemán determinaba que los cónyuges supervivientes y los miembros de parejas estables inscritas estaban en una situación comparable respecto a la prestación de viudedad, un régimen como el del Vddb implicaba una discriminación directa por orientación sexual al no reconocer la pensión de viudedad al miembro superviviente de una pareja homosexual.

Si bien esta sentencia aparentemente representó un avance en la protección de los derechos de las minorías sexuales en la UE, su alcance era limitado, ya que solo se aplicaba en aquellos países donde las parejas de hecho eran equiparables al matrimonio. Esto podría llevar a una situación desigual en el reconocimiento de derechos para las parejas del mismo sexo en diferentes Estados miembros, dependiendo de sus legislaciones nacionales sobre uniones homosexuales. En consecuencia, la interpretación del TJUE en este caso podría generar una "Europa de dos velocidades" en cuanto al reconocimiento de derechos de gays y lesbianas dentro de la Unión.

Años después, la sentencia del caso Léger³⁸ se centra en un litigio entre un ciudadano de Francia y un médico del *Établissement français du sang* - una organización francesa de donación de sangre - en Metz. El conflicto se originó el 29 de abril de 2009 cuando el doctor rechazó la donación de sangre del paciente, Geoffrey Léger, debido a que este había mantenido relaciones sexuales con otro hombre. Según el Derecho francés, los hombres que han tenido tales relaciones sexuales están permanentemente excluidos de la donación de sangre.

La parte recurrente argumenta que el anexo de la orden ministerial francesa, que prevé esta contraindicación permanente, entra en conflicto con lo establecido en la Directiva 2004/33 de la Unión Europea. Por lo tanto, recurre la decisión y alega que el Derecho francés también vulnera los artículos 3, 8 y 14 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, así como el principio de igualdad. Ante estas circunstancias y argumentos similares presentados ante el Tribunal administrativo de Estrasburgo (Francia), este decide elevar al Tribunal de Justicia de la Unión Europea una cuestión prejudicial, basándose en el artículo 267 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea –TFUE–, mediante Resolución de 1 de

³⁸ *Vid.* <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=164021&doclang=es>

octubre de 2013, la cual fue recibida en el Tribunal de Justicia el 8 de octubre de 2013. La cuestión prejudicial solicitada al Alto Tribunal Europeo busca determinar si el punto 2.1 del anexo III de la Directiva 2004/33 debe interpretarse en el sentido de que el criterio de exclusión permanente de la donación de sangre, en relación con el comportamiento sexual que conlleva un alto riesgo de contraer enfermedades infecciosas graves transmisibles por la sangre, se opone a que un Estado miembro establezca una contraindicación permanente para la donación de sangre en el caso de los hombres que han tenido relaciones sexuales con otros hombres. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea toma en cuenta los motivos epidemiológicos específicos de Francia, respaldados por afirmaciones de la Comisión Europea y el Instituto de Vigilancia Sanitaria francés, que indican que la mayoría de las contaminaciones por el VIH en Francia entre 2003 y 2008 se debieron a relaciones sexuales, afectando al 48% de las nuevas contaminaciones en hombres que tienen relaciones sexuales con otros hombres. Sin embargo, no se proporciona información sobre el 52% restante.

Además, un informe del Centro Europeo para la Prevención y el Control de las Enfermedades en 2012 confirma que Francia tiene la mayor prevalencia del VIH en el grupo de hombres que han tenido relaciones sexuales con otros hombres dentro de la Unión Europea. En consecuencia, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea acepta la petición de decisión prejudicial planteada por el Juzgado francés y procede a resolver la cuestión planteada por este caso, considerando los aspectos epidemiológicos particulares de Francia.

La Comisión Europea adoptó el 25 de noviembre de 1999 un paquete de medidas contra la discriminación en base al nuevo artículo 13 TCE. Este conjunto de medidas incluía una propuesta de Directiva a favor de la igualdad de trato en materia de empleo y trabajo; una propuesta de Directiva sobre el principio de igualdad de trato independientemente del origen racial y étnico tanto dentro como fuera del mercado laboral; y, finalmente, una propuesta de Decisión relativa al establecimiento de un programa de acción comunitario para la lucha contra la discriminación. A continuación, nos centraremos en el contenido del primero de estos actos legislativos, aprobado por el Consejo en noviembre de 2000, con el objetivo de establecer un marco legal para combatir la discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en el ámbito laboral y en el acceso a la formación profesional. Esta Directiva es parte de un conjunto de medidas legislativas y políticas de la UE que buscan

garantizar la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas, independientemente de sus características personales³⁹

La Directiva 2000/78/CE es un instrumento fundamental para la protección de los derechos fundamentales y la promoción de la igualdad en el ámbito laboral. Establece que todos los Estados miembros deben garantizar que se apliquen los principios de igualdad de trato y no discriminación en el empleo y la ocupación. La directiva prohíbe la discriminación directa e indirecta por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y establece que no se debe tolerar ningún trato desigual basado en estas características. En cuanto a la orientación sexual, la Directiva es especialmente relevante para el colectivo LGTBIQ+. A través de esta normativa, se reconoce la importancia de proteger a las personas contra la discriminación por su orientación sexual en el ámbito laboral. Esto implica que ninguna persona puede ser tratada de manera desigual debido a su orientación sexual, ni en el acceso al empleo, ni en las condiciones laborales, ni en la promoción y formación profesional.

La Directiva prohíbe las discriminaciones salariales y los despidos basados en la orientación sexual de los trabajadores, así como el acoso que puedan sufrir las personas homosexuales en el entorno laboral. Sin embargo, en cuanto a los derechos de las parejas del mismo sexo en el ámbito laboral, la Directiva establece que las uniones estables del mismo sexo deben recibir el mismo trato que las parejas no casadas de sexo opuesto. Aunque la norma no afecta a las ventajas derivadas del matrimonio, el trato diferencial entre uniones homosexuales y parejas casadas basado únicamente en la orientación sexual violaría el principio de igualdad de trato. También, establece la obligación de los Estados miembros de promover la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el empleo, y exige que se adopten medidas razonables de adaptación para garantizar que las personas con discapacidad puedan acceder al empleo y desarrollar su carrera profesional en igualdad de condiciones con otras personas. Introduce la obligación de que los Estados miembros establezcan organismos nacionales para la promoción, protección y seguimiento de la igualdad de trato y no discriminación en el ámbito laboral. Estos

³⁹ Cabe mencionar otras directivas que han ido surgiendo tras la Directiva del Consejo comentada anteriormente, relativa al establecimiento general para la igualdad de trato en el trabajo. Asimismo, al poco tiempo se creó la Directiva 2004/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa al derecho de los ciudadanos de la unión y de los miembros de su familia, a circular y residir libremente en el territorio de los estados miembros y la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad, de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

organismos, conocidos como organismos de igualdad, tienen un papel fundamental en la lucha contra la discriminación y en la promoción de políticas y prácticas inclusivas en el empleo. Además, la Directiva prevé la posibilidad de que los Estados miembros establezcan medidas de acción positiva para promover la igualdad de oportunidades en el empleo para grupos que puedan enfrentar discriminación o desventajas estructurales. Estas medidas pueden incluir políticas de cuotas o de promoción de la diversidad en los lugares de trabajo.

En conclusión, la Directiva 2000/78/CE es un paso importante en la lucha contra la discriminación en el ámbito laboral y en la promoción de la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas. A través de esta normativa, la Unión Europea reafirma su compromiso con los derechos fundamentales y con la creación de sociedades más justas e inclusivas. Sin embargo, es fundamental seguir trabajando para garantizar una plena aplicación de la Directiva en todos los Estados miembros y para promover una cultura de igualdad y respeto en el ámbito laboral y en toda la sociedad.

Las resoluciones del Parlamento Europeo sobre la homofobia representan el compromiso de la institución con la defensa de los derechos humanos y la igualdad para todas las personas dentro de la Unión. A través de estas resoluciones, se ha condenado enérgicamente cualquier forma de discriminación y violencia contra las personas LGBTI, y se ha instado a los Estados miembros a implementar políticas y medidas concretas para garantizar su protección y plena inclusión en la sociedad. A continuación, comentaré tres que he considerado importantes:

En primer lugar, la Resolución 28/1994 del Parlamento Europeo, impulsó el reconocimiento institucional de la convivencia afectiva homosexual. Dicha resolución tuvo una repercusión en los países de la Unión Europea, marcando un punto de inflexión en el tratamiento del problema y surgiendo legislativas dirigidas a conceder un estatuto jurídico a las uniones homosexuales. De igual manera, surge una serie de Registros de Uniones de hecho o Uniones Civiles, dirigidos a facilitar una cierta formalidad y publicidad a este tipo de uniones. Asimismo, la resolución del Parlamento Europeo sobre igualdad de derechos de los homosexuales y de las lesbianas en la Unión Europea fue aprobada el 8 de febrero de 1994⁴⁰. Inicialmente se planteó requerir de la Comisión la creación de una "Directiva" en este asunto, en lugar de una simple "Directriz". La

⁴⁰ Se trata de la resolución A3-0028/94.

Directiva conlleva la necesidad de armonizar la legislación en los países miembros de la Unión Europea, mientras que la Directriz, que finalmente fue solicitada, no es vinculante en términos de cumplimiento. Al final, se hace una sugerencia a los estados miembros solicitando, entre otros aspectos, la adopción de las siguientes medidas: eliminación de todas las disposiciones legales que sancionan y marginan las relaciones íntimas entre personas del mismo género. Otra, poner fin a la persecución de la homosexualidad como una infracción al orden público o a las costumbres aceptadas. También, supresión de las leyes que permiten el almacenamiento electrónico de información sobre la orientación sexual de una persona sin su consentimiento. Finalmente, abolición de cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral, penal, civil, contractual y comercial.

Quizás lo más significativo radica en la petición de que la futura Directriz a elaborar ponga fin "a la prohibición de contraer matrimonio o de acceder a sistemas legales análogos a los de las parejas homosexuales"; asegurando para tales uniones "todos los derechos y beneficios matrimoniales". También se demanda la eliminación, en las legislaciones nacionales, de "cualquier restricción a los derechos de lesbianas y homosexuales para ser padres y adoptar o criar a niños".

Llama la atención el alto número de ausencias en la sesión de votación parlamentaria y la cantidad de votos en contra y abstenciones en comparación con los votos a favor de la resolución. Es posible suponer que estas actitudes estuvieron motivadas por la firmeza con la que se planteaba la equiparación de efectos entre las uniones homosexuales y el matrimonio. El hecho es que, mientras otros aspectos de la resolución fueron aceptados sin dificultad por los diferentes grupos parlamentarios europeos, el intento de igualar las uniones homosexuales al matrimonio generó desde el inicio una sólida oposición en los diversos gobiernos de la Unión Europea, una resistencia que perdura hasta la fecha.

Otra de las resoluciones más importantes es la Resolución del PE, de 18 de enero de 2006, sobre la homofobia en Europa⁴¹. El Parlamento Europeo expresa su rechazo a toda discriminación basada en la orientación sexual. Pide a los Estados miembros que protejan a la comunidad LGBT contra la violencia y el lenguaje de odio, garantizando igualdad y respeto a parejas del mismo sexo. Insta a condenar firmemente el lenguaje de odio y la incitación a la violencia, protegiendo efectivamente la libertad de manifestación.

⁴¹ Se trata de la resolución RC-B6-025/2006.

Pide a la Comisión que prohíba en todos los sectores la discriminación basada en la orientación sexual y complemente las normas contra la discriminación. Exhorta a la lucha contra la homofobia mediante campañas educativas y medios administrativos, judiciales y legislativos. Solicita que la Comisión supervise y trate de igual manera todas las formas de discriminación mencionadas en el artículo 13 del Tratado. Pide a la Comisión que garantice que los Estados miembros transpongan y apliquen correctamente la Directiva 2000/78/CE y presente una propuesta de Directiva para proteger contra la discriminación. Sugiere examinar la posibilidad de aplicar sanciones penales por violación de las Directivas. Insta a los Estados miembros a tomar medidas legislativas para eliminar la discriminación de parejas del mismo sexo en distintos ámbitos. Celebra medidas para mejorar la situación de la comunidad LGBT y propone un seminario para intercambio de prácticas. Solicita que la Comisión presente propuestas para garantizar la libertad de circulación independientemente de la orientación sexual. Pide que se reconozca a los homosexuales como víctimas del régimen nazi. Encarga al presidente transmitir la resolución a la Comisión y a los Gobiernos de los Estados miembros y otros países.

Además, la Resolución del Parlamento Europeo del 14 de febrero de 2019, referente al futuro de la lista de acciones sobre las personas LGBTI (2019-2024); la Resolución del 18 de diciembre de 2019, relativa a la discriminación pública y la promulgación de discurso odioso en contra de las personas LGBTI, incluso involucrando la noción de áreas sin presencia LGBTI; la Resolución del 17 de septiembre de 2020, en relación a la propuesta de Decisión del Consejo referida a la observación de un evidente riesgo de grave quebranto del Estado de Derecho por parte de la República de Polonia; la Resolución emitida el 12 de septiembre de 2018, con respecto a una propuesta en la cual se solicita al Consejo que, en concordancia con el artículo 7, apartado 1, del Tratado de la Unión Europea (TUE), identifique la existencia de un evidente riesgo de grave incumplimiento por parte de Hungría, en lo que concierne a los principios en los que se cimienta la unión.

En complemento, la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea ha impulsado el análisis de los derechos de las personas trans a través de diversos estudios específicos. Algunos de estos informes incluyen el análisis de la situación de los derechos fundamentales de las personas intersexuales en la UE (2015); el estudio centrado en las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgénero en la UE (2016); el informe sobre la coyuntura migratoria actual en la UE: solicitantes de asilo que son lesbianas, gays,

bisexuales, transgénero e intersexuales (2017); y la encuesta sobre las personas LGBT en la UE (2019).

Basándose en todos los documentos mencionados como base, en 2020, la Comisión presentó la primera "Estrategia para la igualdad de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, no binarias, intersexuales y queer (LGBTIQ) de la UE (2020-2025)"⁴², argumentando que a pesar de los avances en la UE hacia la igualdad de las personas LGBTI, aún persiste la discriminación en su contra. La estrategia aborda las desigualdades y los desafíos que enfrentan las personas LGBTI, y establece una serie de medidas concretas, particularmente en términos legales y de financiamiento, para los próximos cinco años. Propone la expansión de la lista de delitos en la UE para incluir los crímenes de odio, especialmente la incitación al odio y los crímenes de odio basados en la orientación sexual e identidad de género, y garantiza que las inquietudes de las personas LGBTI sean adecuadamente consideradas en la formulación de políticas de la UE.

Entre las acciones clave delineadas en la estrategia se encuentran la lucha contra la discriminación, la garantía de seguridad, la protección de los derechos de las diversas familias y la promoción de iniciativas en pro de la igualdad LGBTI en el contexto del Instrumento de Vecindad, Desarrollo y Cooperación Internacional, el Instrumento de Ayuda de Preadhesión y el Fondo de Asilo y Migración.

2.3. Normativa estatal

Cuando hablamos de una mejora real acerca de los derechos de las personas del colectivo LGTBIQ+ en el ámbito estatal, es de vital importancia la Constitución Española de 1978, ya que es la norma fundamental que rige el ordenamiento jurídico en España y establece los principios y derechos fundamentales que deben ser respetados y protegidos por el Estado. En su redacción, se asegura el principio de igualdad y no discriminación, que se aplica a todas las personas, independientemente de su orientación sexual. A continuación, se analizarán los artículos 9, 10, 14 y 35 de la Constitución en relación con la orientación sexual, destacando su relevancia y el marco legal que brindan para la promoción de la igualdad y el respeto a la diversidad.

⁴² Véase: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0089_ES.html (última consulta: 5 de julio de 2023)

El artículo 9 de la Constitución establece los principios de eficacia, jerarquía normativa y responsabilidad de los poderes públicos. En relación con la orientación sexual, este artículo tiene relevancia al garantizar que las instituciones y autoridades del Estado deben actuar de manera efectiva para eliminar cualquier forma de discriminación basada en la orientación sexual. Asimismo, se establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas sea real y efectiva.

El artículo 10 de la Constitución establece los valores superiores del ordenamiento jurídico español, entre los cuales se encuentra el respeto a los derechos fundamentales. En este sentido, se destaca la importancia de proteger los derechos de las personas LGTBIQ y garantizar que puedan ejercer plenamente sus derechos y libertades, incluyendo el derecho a la igualdad y la no discriminación.

El artículo 14 de la Constitución consagra el principio de igualdad ante la ley y prohíbe cualquier forma de discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión u orientación sexual, entre otras. Este artículo es especialmente relevante en el contexto de la orientación sexual, ya que establece la base para proteger a las personas LGTBIQ de cualquier forma de discriminación y asegura que tengan los mismos derechos y oportunidades que cualquier otra persona.

El artículo 35 de la Constitución establece el derecho a la asistencia social y a la promoción de las condiciones necesarias para el pleno desarrollo de la persona. En este sentido, se reconoce la importancia de asegurar que las personas LGTBIQ tengan acceso a servicios de asistencia social y que se promuevan las condiciones para su pleno desarrollo, sin discriminación alguna por su orientación sexual.

La Constitución Española, a través de los artículos 9, 10, 14 y 35, sienta las bases para la protección y promoción de la igualdad y la no discriminación en España, incluyendo la discriminación por motivos de orientación sexual. Estos artículos establecen los principios fundamentales que deben guiar las leyes y políticas del país, con el objetivo de asegurar que todas las personas, independientemente de su orientación sexual, gocen de los mismos derechos y oportunidades en el ámbito laboral, educativo, de salud y en la sociedad en general.

Sobre esta base constitucional, España ha promulgado diversas leyes y normativas que prohíben expresamente la discriminación por orientación sexual y establecen medidas

de protección y promoción de los derechos de las personas LGBTI. Sin embargo, a pesar de los avances legislativos, todavía existen desafíos en la lucha contra la discriminación laboral del colectivo LGTBI en España. Es importante seguir trabajando para eliminar cualquier forma de discriminación en el empleo y promover entornos laborales inclusivos y respetuosos con la diversidad sexual y de género. La plena igualdad y el respeto a los derechos humanos de todas las personas, sin importar su orientación sexual, deben seguir siendo una prioridad en la sociedad española. Dicho esto, estas leyes y normativas serán comentadas detenidamente a continuación de forma cronológica.

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

La Ley 13/2005 representa un hito histórico en España al modificar el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio, reconociendo el matrimonio entre personas del mismo sexo. Esta legislación fue un paso importante hacia la igualdad de derechos para el colectivo LGTBIQ+ en el país. La aprobación de esta ley marcó un cambio significativo en la protección de los derechos humanos y la inclusión social de las personas con orientaciones sexuales diversas.

A través de esta ley, España se convirtió en uno de los primeros países en el mundo en reconocer legalmente el matrimonio homosexual, permitiendo que las parejas del mismo sexo puedan unirse en matrimonio y disfrutar de los mismos derechos y responsabilidades que las parejas heterosexuales. La promulgación de esta legislación simboliza el compromiso del país con la igualdad y la no discriminación en el ámbito matrimonial.

En la exposición de motivos de la ley, se fundamenta en diversos derechos y valores recogidos en la CE, haciendo referencia al art. 32 que daría cobertura al matrimonio igualitario. Así como la promoción de igualdad efectiva de los ciudadanos en el libre desarrollo de la personalidad (art. 9 y 10 de CE comentados anteriormente) y la instauración de un marco de igualdad real en el disfrute de los derechos fundamentales a la no discriminación por razón de orientación sexual, condición y opinión (art. 14 CE comentado anteriormente).

La Ley 13/2005, de 1 de julio, modifica los siguientes artículos del Código Civil con relación al matrimonio homosexual: en primer lugar, el artículo 44, la modificación de este artículo incluye la definición del matrimonio como "la unión entre dos personas, con igualdad de derechos y obligaciones". Con esta modificación, se elimina la restricción del matrimonio a personas de distinto sexo, permitiendo el matrimonio entre personas del mismo sexo. El artículo 46, la reforma de este artículo establece los requisitos para contraer matrimonio, siendo aplicables de igual manera para todas las parejas, independientemente de su orientación sexual. El cuanto al artículo 49, con la modificación de este artículo, se equiparan los efectos jurídicos del matrimonio entre parejas del mismo sexo y parejas de distinto sexo. Ambas formas de matrimonio gozan de las mismas garantías y derechos legales y, finalmente, el artículo 51, esta disposición modifica los derechos y deberes de los cónyuges, asegurando la igualdad de derechos y responsabilidades para todas las parejas casadas, sin importar su orientación sexual.

En conclusión, el reconocimiento legal del matrimonio homosexual demuestra el compromiso de España con la promoción de los derechos humanos y la erradicación de la discriminación por razón de orientación sexual. Esta ley ha tenido un impacto significativo en la vida de muchas personas, otorgando a las parejas del mismo sexo la oportunidad de contraer matrimonio y disfrutar de los mismos derechos y protecciones legales que las parejas heterosexuales.

2.3.2. La ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, representa un hito importante en la protección de los derechos del colectivo LGTBIQ+ en España. Esta ley busca garantizar la igualdad de trato y la no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género y expresión de género en todos los ámbitos de la sociedad. A través de esta normativa, se pretende crear un marco legal que promueva la inclusión, el respeto y la protección de los derechos fundamentales de todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género.

La ley aborda de manera específica la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género y expresión de género. Esta normativa establece principios claros y concretos que prohíben cualquier forma de discriminación o violencia basada en estos aspectos. Además, busca garantizar el acceso pleno y efectivo a los derechos y servicios públicos para todas las personas, sin importar su orientación sexual o identidad de género. Uno de los puntos clave de esta ley es el establecimiento de medidas para prevenir la discriminación y promover la igualdad de trato en diferentes esferas de la vida, como el empleo, la educación, la sanidad, la vivienda y los servicios públicos. Se promueve la adopción de medidas de acción positiva para corregir desigualdades y garantizar que las personas LGTBIQ+ tengan igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y a los servicios públicos.

Además, la Ley 15/2022 establece mecanismos para la protección y asistencia a las víctimas de discriminación y violencia por motivos de orientación sexual e identidad de género. Se busca garantizar que las personas afectadas tengan acceso a recursos y apoyo para enfrentar situaciones de discriminación y violencia, y que sus denuncias sean tratadas de manera efectiva y con la debida protección.

En cuanto al contenido de la norma, podemos observar que en el título I, se establece la regulación de la discriminación múltiple e internacional, especialmente en casos relacionados con la orientación sexual. También se abordan medidas contra este tipo de discriminación. El título II se enfoca en garantizar el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación en áreas específicas de la vida, como el ámbito laboral, de la salud y la prevención. Se definen las medidas de protección, que incluyen acciones como el cese, reparación, prevención, indemnización y actuaciones administrativas contra la discriminación. El título III se centra en la protección institucional y establece la creación de la Autoridad independiente para la igualdad de trato y no discriminación. Este órgano independiente tiene la responsabilidad de brindar protección contra la discriminación y promover el cumplimiento de los derechos relacionados con la no discriminación. El título IV aborda un régimen de infracciones y sanciones para la igualdad de trato y no discriminación, lo cual es importante para reformar la directiva contra la discriminación y fortalecer las funciones de mediación y conciliación de la Autoridad Independiente.

Dicho esto, en su articulado introduce diferentes aspectos muy importantes: En el artículo 2.1 se establece de manera explícita que ninguna persona podrá ser objeto de trato desigual debido a su orientación sexual, identidad de género o expresión de género. En el

artículo 4.3 se reconoce el principio de igualdad de trato y no discriminación, incluyendo la orientación, identidad y/o expresión de género, como un elemento rector dentro del marco legal, y como tal, será considerado y aplicado de manera transversal en la interpretación y puesta en práctica de las leyes. En el artículo 6, además de definir conceptos conocidos como discriminación directa, indirecta, medidas de acción positiva, protección frente a represalias y acoso discriminatorio, se aclara términos menos conocidos como la discriminación por asociación, que ocurre cuando una persona o grupo se ve afectado negativamente debido a su relación con otra persona que puede ser objeto de discriminación. También se aborda la discriminación por error, que se basa en una percepción incorrecta acerca de las características de la persona discriminada; discriminación múltiple, que se da cuando una persona es discriminada de forma simultánea o consecutiva por dos o más razones; y discriminación interseccional, que surge cuando diversas causas interactúan generando una forma específica de discriminación. Por último, en el artículo 30 se reafirma la inversión de la carga de la prueba, lo que significa que cuando una parte alegue discriminación y presente indicios sólidos de su existencia, corresponderá a la otra parte demostrar objetiva y razonablemente, con pruebas suficientes, la justificación de las medidas adoptadas y su proporcionalidad si se le acusa de discriminación.

En conclusión, representa un avance significativo en la protección de los derechos del colectivo LGTBIQ+ en España. Esta normativa integral establece medidas concretas para promover la igualdad de trato y la no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género y expresión de género. A través de esta ley, se busca crear un entorno más inclusivo, respetuoso y libre de discriminación para todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género. Con esta legislación, España da un paso importante hacia la igualdad y el reconocimiento de los derechos del colectivo LGTBIQ+, y se reafirma el compromiso con la promoción de una sociedad más justa y diversa.

2.3.3. La polémica Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+

La recién aprobada Ley 4/2023, de 28 de febrero, destinada a lograr la equidad real y efectiva de las personas trans y a salvaguardar los derechos de las personas LGTBI (en adelante, Ley de Igualdad Trans y LGTBI), contribuyó a fortalecer la posición legal de individuos trans y LGBI con el propósito de alcanzar plenamente sus derechos fundamentales. Este marco legal busca instaurar un mecanismo de salvaguardia frente a la discriminación basada en orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, que sea consistente en todo el territorio nacional. Esto no limita la facultad de las Comunidades Autónomas para promulgar regulaciones más protectoras dentro de su ámbito de competencias, tal y como se explicó anteriormente. La normativa consta del preámbulo, que establece los principios generales, el propósito, el alcance de la ley y algunas definiciones esenciales que son cruciales para el análisis presente; cuatro secciones principales, la disposición que anula la Ley reguladora de la modificación en el registro de la referencia al sexo de las personas del 15 de marzo de 2007 y las veinte disposiciones finales que alteran numerosas normas en vigor⁴³.

La Ley Trans se divide en varios títulos para promover la igualdad y los derechos de las personas LGTBIQ+. El Título I establece directrices gubernamentales en áreas como administración, trabajo, salud, educación, cultura, deporte, publicidad y medios de comunicación para lograr la igualdad de personas trans y LGBI. El Título II se centra en medidas para la igualdad de individuos trans, eliminando restricciones y simplificando el proceso de cambio de género en documentos oficiales y promoviendo la igualdad en el ámbito laboral, de salud y educativo. El Título III aborda la protección y reparación ante la discriminación y violencia, con medidas generales y específicas contra la LGTBIfobia

⁴³ Se trata de modificaciones al Código Civil y a la Ley de Enjuiciamiento Civil; a la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa; a la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud; a la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte; a la Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria; a la Ley 20/2011, de 21 de julio, del Registro Civil; a la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social; a la Ley 15/2015, de 2 de julio, de la Jurisdicción Voluntaria. En cuanto a las leyes laborales, se modifican: la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal; la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo; Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; el texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre; el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre; y la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

y para proteger a grupos LGTBI particulares en situaciones especiales. Finalmente, el Título IV establece un régimen de sanciones por discriminación hacia personas LGTBI, mientras que las disposiciones complementarias abordan la igualdad de acceso a la vivienda y el concepto de "sexilio". La ley se enfoca en la igualdad real y efectiva para todas las orientaciones e identidades sexuales del colectivo LGTBIQ+.

En síntesis, la Ley Trans introduce unas significativas modificaciones en sus disposiciones finales en lo que respecta a las garantías y protección de los derechos de las personas del colectivo LGTBIQ+. Concretamente, se enumerarán a continuación de forma cronológica, las siguientes novedades con relación al ámbito laboral:

En primer lugar, La Ley Trans modifica el artículo 11 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal (ETT), estableciendo que los empleados de las ETT tienen derecho a igualdad de condiciones laborales que si fueran contratados directamente por la empresa usuaria. Esto incluye salario, horario, horas extra, descansos, trabajo nocturno, días libres y festivos. La empresa usuaria debe garantizar estas condiciones y compensar conforme al convenio colectivo. También se protege la igualdad y derechos de mujeres embarazadas, en lactancia, menores y personas de diversas orientaciones sexuales, identidades de género o características sexuales.

En segundo lugar, es importante destacar que La Ley Trans modifica el Real Decreto 5/2000 en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social para abordar y prevenir la discriminación en el ámbito laboral y proteger los derechos de las personas LGTBIQ+. El artículo 8 prohíbe decisiones unilaterales de empresas que resulten en tratos discriminatorios por diversos motivos, incluyendo orientación e identidad sexual y expresión de género. También prohíbe el acoso en el lugar de trabajo y responsabiliza a los empleadores de detenerlo. Además, el artículo 11 establece que la discriminación por orientación sexual en el acceso al empleo es una infracción grave. Otras infracciones muy graves incluyen discriminación basada en la orientación sexual que resulte en la privación de empleo o derechos laborales. Estas medidas reflejan el compromiso de la ley en abordar y sancionar la discriminación laboral basada en la orientación sexual y promover la igualdad de oportunidades.

En tercer lugar, modifica el Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud en España (Ley 55/2003), específicamente el artículo 17. Esta modificación establece que en el ámbito de los servicios de salud, se prohíbe la

discriminación por motivos de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Esto garantiza que todas las personas, sin importar su orientación sexual o identidad de género, reciban un trato igualitario y justo en el sistema de atención médica pública.

En cuarto lugar, modifica la Ley Trans de 2023 modifica la Ley 19/2007 contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte con el propósito de eliminar la homofobia, bifobia y transfobia en el ámbito deportivo. Su objetivo es prevenir y sancionar la discriminación y la violencia en el deporte, asegurando la igualdad de trato para el colectivo LGTBIQ+. Define y prohíbe la discriminación por orientación sexual, identidad de género y expresión de género. También prohíbe cualquier contenido en recintos deportivos que promueva violencia u ofensa hacia personas LGTBIQ+. La ley fomenta la cooperación con organizaciones que luchan contra la discriminación racial y defienden los derechos de la comunidad LGTBIQ+. En resumen, busca crear un entorno deportivo inclusivo y seguro para todas las personas, sin importar su orientación sexual.

En quinto lugar, la Ley Trans trae consigo notables cambios en el Estatuto de los Trabajadores. El objetivo de esta ley es establecer un marco legal que garantice condiciones laborales justas, equitativas y seguras para los trabajadores del colectivo LGTBIQ+, promoviendo la estabilidad en el empleo y protegiendo los derechos fundamentales de los trabajadores. Específicamente, es posible identificar las siguientes alteraciones en los artículos que comentaremos a continuación:

Respecto del artículo 4 que reconoce los derechos laborales, se introduce la tutela específica antidiscriminatoria para aquellas personas por razón de orientación e identidad sexual, y características sexuales.

El artículo 11, la modificación establece que se suspenderá la duración del contrato laboral situaciones como las de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, riesgo durante el embarazo, violencia de género y otras.

En relación con el artículo 14, el periodo de prueba es un tiempo durante el cual el empresario y el trabajador conocen en la práctica, la relación laboral y las obligaciones de una y otra parte. Este periodo comienza cuando se firma el contrato y debe estar establecido en él. Transcurrido el periodo de prueba, sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona en la empresa.

El artículo 17 del estatuto, establece que cualquier precepto regulatorio, cláusulas de convenio colectivo, pactos individuales y decisiones unilaterales tomadas por el empleador que resulten en discriminación directa o indirecta basada en la orientación sexual y la identidad, la expresión de género o las características, del mismo modo, las órdenes de discriminación y las decisiones tomadas por el empleador que resulten en un trato desfavorable de los trabajadores en respuesta a una reclamación hecha en la empresa o a una acción administrativa o judicial, destinada a hacer cumplir el principio de igualdad de trato y no discriminación, serán nulos y sin efecto. La ley trans introduce un último párrafo en el artículo 17.1, afirmando que “el incumplimiento de la obligación de tomar medidas de protección frente a la discriminación y la violencia, dirigida a las personas LGTBI” a que se hace referencia en el artículo 62.3 de dicha ley dará lugar a la asunción de responsabilidad por parte de los empleadores, en los términos del artículo 62.2 de la misma norma.

Respecto al artículo 37, otorgando a las personas consideradas víctimas de violencia de género o de terrorismo el derecho a reducir sus horas de trabajo con una disminución proporcional del salario o a reorganizar su horario laboral mediante flexibilidad de horarios u otros métodos de gestión del tiempo compatibles con su puesto. También pueden trabajar de forma remota o dejar de trabajar si es una opción establecida, siempre que sea adecuado para sus responsabilidades laborales.

Con relación al artículo 40, se establece que las personas trabajadoras que sean víctimas de violencia de género o terrorismo y se vean obligadas a abandonar su empleo en una localidad específica tienen derecho a recibir un trato preferencial al buscar otro trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente que esté disponible en cualquier ubicación de la misma empresa. El empleador debe informar sobre las vacantes y el cambio de lugar de trabajo durará seis meses, durante los cuales la empresa debe reservar el puesto original de los trabajadores.

Además, el artículo 48 amplía el concepto de "madre biológica" en relación con el permiso asociado al nacimiento y cuidado del menor para incluir a las personas trans dentro del colectivo LGTBIQ+.

Amplía la prohibición de contratar con la Administración Pública en los casos en los que la empresa hubiera cometido infracciones graves o muy graves en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual,

expresión de género o características sexuales. Esta prohibición se aplica cuando se establece en los términos de la ley para lograr la igualdad real y efectiva de las personas trans y garantizar los derechos de las personas del colectivo LGTBIQ+.

Por último, la Ley Trans establece una novedad polémica que consiste en la eliminación de las referencias a las víctimas de violencia introducidas en la LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual en el ET. En particular, la disposición adicional 14.a de la Ley 4/2023 hace que varios artículos del ET (37.8, 40.4 y 5, 45.1.n, 49.1.m, 43.4.b y 55.5.b), incluyendo el derecho a reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reorganización del tiempo de trabajo, traslados o cambios de centro de trabajo, suspensión y/o extinción del contrato de trabajo, nulidad de la decisión extintiva por causas objetivas o disciplinarias, vuelvan a tener la redacción anterior a la Ley 10/2022.

Meses después de la entrada en vigor de la ley 4/2023 De 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas del colectivo LGTBIQ+, se produjo su impugnación ante el Pleno TC por un Grupo Parlamentario Popular en el Congreso de los Diputados que interpuso recurso de inconstitucionalidad de la ley el 20 de junio de este mismo año.

Asimismo, Abascal. S, (2023), considera que esta ley es “aberrante” y que es “la ley que más daño hace a las mujeres porque elimina su identidad [...] hombres que se sienten mujer entren en un espacio privado para las mujeres como vestuarios, baños, duchas o prisiones”⁴⁴

Los cinco recursos de los partidos políticos en contra de la ley impugnan varios aspectos: Se oponen a las medidas de atención integral de la salud para personas intersexuales (Artículo 19), que prohíben el cambio genital en menores de edad, a menos que demuestren madurez para tomar esa decisión. Cuestionan la rectificación del registro de sexo y adecuación documental, argumentando que no es necesario presentar informes de profesionales médicos o psicólogos en casos de disconformidad sexual. Además, se opone a permitir a personas insatisfechas con el cambio de sexo registrado volver al sexo anterior después de seis meses (Artículos 43, 44 y 47). Finalmente, se oponen a las

⁴⁴ Info periódico recopilada en: Diario de Sesiones de Pleno y Diputación Permanente - Jun 9, 2022. Grupo Parlamentario VOX. <https://www.publico.es/politica/constitucional-admite-recurso-pp-reforma-derogacion-vox-ley-trans.html#:~:text=Asimismo%2C%20los%20magistrados%20abordarán%20el.%22desprotege%22%20a%20la%20mujer.>

sanciones graves por actos discriminatorios basados en identidad u orientación sexual, características sexuales u otras razones.⁴⁵

2.4. Tutela antidiscriminatoria de las Comunidades Autónomas

Tal como se argumentó previamente, a partir del año 2009, diversas regiones autonómicas dieron un paso al frente al asegurar no solamente el reconocimiento de la identidad de género en sus interacciones con los ciudadanos, sino al implementar un conjunto de servicios y políticas públicas en apoyo a la inclusión social de las personas trans. Desde entonces, se han promulgado 15 normativas autonómicas que prohíben la discriminación y fomentan la igualdad para aquellos que puedan ser objeto de trato desigual debido a su identidad de género, expresión de género o características sexuales. En el Anexo I de este trabajo se han recogido todas ellas. Cabe tener siempre presente que los derechos establecidos en los estatutos no constituyen en realidad derechos subjetivos, sino más bien directrices para las autoridades autonómicas (Sentencias del Tribunal Constitucional 247/2007 y 31/2010)⁴⁶.

De este conjunto de leyes, 8 se enfocan en resguardar los derechos de las personas LGTBI en términos generales, mientras que 7 están específicamente dirigidas a la protección de los derechos de las personas trans (véase cuadro Anexo I). Resulta relevante señalar que las regiones de Castilla y León y Asturias no tienen actualmente en efecto una normativa de este tipo, ya sea para personas trans o para la comunidad LGTBI en su conjunto. La base fundamental de la mayoría de esta legislación autonómica radica en el derecho a la autodeterminación libre de la identidad de género.

Estas leyes, diseñadas con un enfoque inclusivo y progresista, representan un paso significativo hacia la igualdad y el respeto de los derechos de las personas trans. Si bien es cierto que este panorama normativo puede variar en alcance y enfoque en diferentes regiones, existe un hilo conductor común que busca abordar las múltiples dimensiones de la experiencia transgénero.

⁴⁵ Recurso de inconstitucionalidad n.º 3679-2023, de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

⁴⁶ Benítez, O. S. “La identidad de género como derecho emergente”, en *Revista de Estudios Políticos* (nueva época), núm. 169, p. 77.

Un elemento fundamental de estas leyes es su compromiso con la despatologización de la transexualidad. Al reconocer la identidad de género como una parte inherente y legítima de la diversidad humana, se prohíben terapias aversivas y se establece un enfoque integral de atención médica que respalda la autonomía y el bienestar de las personas trans. Además, la adaptación de la documentación administrativa y los formularios médicos refleja la necesidad de reconocer y respetar las diversas realidades familiares y circunstancias individuales.

La atención sanitaria emerge como un eje central en estas legislaciones, garantizando el acceso a tratamientos hormonales, procedimientos quirúrgicos y apoyo psicológico necesario para la transición. Esta disposición no solo es un paso hacia la igualdad, sino también una afirmación del derecho de cada individuo a vivir de acuerdo con su identidad de género, sin obstáculos injustos.

A continuación, se expondrán los aspectos básicos que regula cada CCAA respecto a las leyes del colectivo trans de forma cronológica y, finalmente, se comentará con un poco más de profundidad las leyes de la Comunidad Valenciana.

Una de las pioneras CCAA en aprobar una ley en materia de personas trans fue el País Vasco, **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** (BOPV núm.132, de 6 de julio de 2012). Tiene como objetivos principales establecer medidas específicas para garantizar la igualdad efectiva de las personas transexuales y la no discriminación por motivos de identidad de género. La exposición de motivos de la ley reconoce que la inadecuación entre el sexo asignado al nacer y la identidad de género puede generar situaciones de vulnerabilidad y discriminación, y sugiere que la ley tiene como objetivo proporcionar un marco legal adecuado para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas transexuales y el respeto a su dignidad y libertad.

Le sigue, dos años más tarde (2014): en primer lugar, en Galicia, **La Ley 2/2014, de 14 de abril, por la igualdad de trato y no discriminación de lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales y para erradicar la LGTBifobia** (DOG núm.79, de 25 de abril de 2014). Esta ley no es específica para las personas trans y no incluye el principio de autodeterminación, ni siquiera se menciona en ningún lugar. Sin embargo, el objetivo de esta ley es "garantizar el principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género de personas homosexuales, bisexuales,

transexuales, transgénero e intersexuales", lo que amplía el alcance de las personas transexuales, como indica su título, a las personas "transgénero". Sin embargo, no se explica explícitamente las diferencias entre las personas transexuales y las personas transgénero. La exposición de motivos de la Ley reconoce que la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales sigue siendo un problema social y que, por lo tanto, es necesario adoptar medidas específicas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGBTI y erradicar la LGTBIfobia en todas sus formas.

En tercer lugar, Andalucía, **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** (BOJA núm.139, de 18 de julio de 2014). La ley en cuestión introducirá el concepto de autodeterminación en su artículo 1, estableciendo que su objetivo es "establecer un marco normativo adecuado para garantizar el derecho a la autodeterminación de género de las personas que manifiesten una identidad de género distinta a la asignada al nacer". El artículo 2, denominado "derecho a la autodeterminación de género", establece que "toda persona tiene derecho al reconocimiento de su identidad de género, libremente determinada". La identidad de género se define en el prólogo y en el artículo 3 como la "vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la siente profundamente, incluyendo la vivencia personal del cuerpo y otras como la vestimenta, el modo de hablar y los modales". Además, en el prólogo se establece que la ley se desvincula de la necesidad de presentar diagnósticos médicos previos que acrediten una disonancia estable entre el sexo biológico y la identidad de género sentida como propia. Con esto, esta ley será la primera en introducir el principio de autodeterminación en España.

La ley autonómica que se aprueba este año es, en Cataluña, la **Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bisofobia y la transfobia** (DOGC núm. 6730, de 17 de octubre de 2014). Como podemos observar, el título de la ley ya no menciona a las personas transexuales, sino que se refiere a las personas "transgéneros". No obstante, en la ley se utilizan de manera indistinta los términos "transgéneros" y "transgénero". La ley define a las personas "transgénero" en el preámbulo como aquellas que se identifican con un género distinto al asignado en el momento de su nacimiento, incluyendo aquellas personas que no se identifican como hombre o mujer de acuerdo con

las concepciones tradicionales de género, sin que sea necesaria una intervención quirúrgica. Por tanto, las personas transexuales están comprendidas en el término "transgénero", y la transexualidad se incluye en la denominación "transidentidad", que se refiere a la condición o calidad de ser transgénero. La ley también define a las personas intersexuales y las equipara en derechos a las personas transgénero. Asimismo, la ley catalana, es la primera ley que introduce un capítulo específico en cuanto al régimen de infracciones y sanciones (capítulo IV), introduciendo, además, la denominación de "inversión de la carga de prueba" en su art.30.

En 2015, tendrá lugar en Extremadura, la **Ley 12/2015, de 8 de abril, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género** (DOE núm.68, de 10 de abril de 2015). Establece, por primera vez, que cualquier persona que se identifique como mujer puede acogerse a la ley contra la violencia de género (artículo 19). Además de, promover la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la sociedad y erradicar la homofobia, bifobia y transfobia en España.

En 2016 se aprueba, en la Comunidad de Madrid, **Ley de 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no discriminación** (BOCM núm. 98, de 26 de abril de 2016). Esta ley será la primera en introducir el término paraguas "trans", que se define como toda persona que se identifica con un género diferente o que expresa su identidad de género de manera diferente al género que se le asignó al nacer. Dentro del ámbito de esta ley, y sin prejuzgar otras acepciones sociales, el término "trans" engloba diversas formas de expresión de la identidad de género, incluyendo subcategorías como transexuales, transgénero, travestis, variantes de género, queer o personas de género diferenciado, así como a quienes definen su género como "otro" o describen su identidad en sus propias palabras.

La siguiente ley aprobada en 2016, dirigida al colectivo trans fue en el pleno de la Asamblea de Murcia, **Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de las políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género** (BORM núm.125, de 31 de mayo de 2016). Incorpora todos los derechos mencionados anteriormente y garantiza los derechos del colectivo LGTBIQ+ para erradicar la LGTBIfobia. Además, el término trans lo utiliza como hiperónimo de transexual y transgénero y no como el resto de las leyes que la recogen como múltiples formas de

expresión de identidad. Finalmente, este año se aprobó la Ley 8/2016, de 30 de mayo, en las islas Baleares con el objetivo de garantizar y desarrollar el ejercicio de los derechos de las personas LGTBI y evitar que se produzcan situaciones de discriminación y/o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género y efectiva con plena libertad.

La Comunidad Foral de Navarra, aprobó en 2017 la **Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI** (BON núm.124, de 28 de junio de 2017). Esta será la primera ley que no solo asuma la identidad de género como una vivencia interna, sino que también la considerará como un "sentimiento de pertenencia a un grupo humano definido en torno a las categorías de hombre y mujer, identificándose con alguna de ellas (binario), ambas (no binario) o ninguna (agénero)". De esta manera, esta ley será la primera en considerar y reconocer explícitamente a personas no binarias, aunque no se proporcione una definición clara del concepto, como se hará en leyes posteriores.

En Aragón, se aprobó la **Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y expresión de género e Igualdad social y no discriminación** (BOA núm.86, de 7 de mayo de 2018). La novedad y particularidad de esta ley autonómica en comparación con otras es la obligación de las Administraciones públicas aragonesas de reservar un cupo no inferior al 1% de las vacantes en las ofertas de empleo público para ser cubiertas por personas transexuales.

En las Islas Canarias, **Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales** (BOC núm.124, de 17 de junio de 2021). Incluye a las personas no binarias, que son definidas como "aquellas cuya identidad o expresión de género se ubica fuera de los conceptos tradicionales de hombre-mujer o masculino-femenino, o fluctúa entre ellos".

En 2022, La Rioja, **Ley 2/2022, de 23 de febrero, de igualdad, reconocimiento a la identidad y expresión de género y derechos de las personas trans y sus familiares** (BOR núm.38, de 24 de febrero de 2022). Asume los principios de autodeterminación y de identidad de género y define a las personas no binarias igual que la ley canaria y Castilla-La Mancha, la **Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos**

LGTBI (DOCV núm. 91, de 12 de mayo de 2022). No incluye a las personas no binarias, pero comparte con las demás leyes de las CCAA el principio de autodeterminación.

En resumen, estas leyes autonómicas son un testimonio del progreso hacia la igualdad y la protección de los derechos de las personas LGTBI en España. No solo reconocen la diversidad de identidades de género y orientaciones sexuales, sino que también promueven activamente la inclusión y la no discriminación. Sin embargo, es importante señalar que la existencia de leyes autonómicas también subraya la necesidad de una legislación a nivel nacional que garantice la coherencia y la igualdad de derechos en todo el país, ya que la igualdad no debe depender de la región en la que uno viva.

En cuanto a la legislación de la Comunidad Valenciana se han aprobado 2 leyes para el reconocimiento de las personas del colectivo LGTBI que serán comentadas a continuación:

La Ley 8/2017 de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunidad Valenciana (DOCV núm.8019, de 11 de abril de 2017). Esta ley reconoce el derecho de las personas a expresar y vivir su identidad de género libremente, sin discriminación y con el reconocimiento legal correspondiente. El objetivo de esta ley es establecer un marco normativo adecuado para garantizar el derecho a la autodeterminación de género de las personas trans que fue asignada en el momento del nacimiento. Entre otros, podemos observar que en el Título IV, en cuanto a atención sanitaria, el artículo 14 expone que toda persona tiene derecho de disfrute de en cuanto a salud física y mental, incluida la salud sexual y reproductora, sin discriminación por razón de sexo.

Al año siguiente, se aprobó la **Ley 23/2018 de 29 de noviembre, que reconoce el derecho de las personas del colectivo a la igualdad y no discriminación**. Esta ley prevé la puesta en marcha de medidas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y en otros ámbitos de la vida. Así como la creación de “principios y medidas destinadas a garantizar en toda su plenitud la igualdad real efectiva de las personas del colectivo LGTBI [...] la prevención, corrección y erradicación de cualquier discriminación por razón de orientación sexual...”. En su ámbito de aplicación, el artículo 3 de esta ley incluye a la Generalitat Valenciana, las entidades locales y entidades de derecho público o privado independientemente de la situación personal o administrativa. En el Capítulo I, encontramos relevantes avances en las terapias de aversión. El artículo

7, expresa que las prácticas de métodos, terapias de aversión, conversión y/o modificación de orientación sexual y otras, quedan terminantemente prohibidas. De esta forma, la comunidad Valenciana se considera un espacio más seguro para las personas del colectivo LGTBI. En su ámbito laboral, destaca el artículo 26, en el que expone que las empresas deben respetar la igualdad de trato, de condiciones y de oportunidades de las personas LGTBI. Se debe adoptar medidas dirigidas a garantizar su acceso al trabajo en condiciones de igualdad, por mérito y capacidad, y evitar cualquier tipo de discriminación, especialmente dirigidas a las PYMES o pequeñas y medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.

Cabe mencionar que, en lo que respecta la administración pública, sobre medidas en el ámbito público, el artículo 44, establece que las cláusulas de contratación incluyen medidas destinadas a la igualdad en atención a la orientación sexual, identidad de género y otras.

En resumen, estas leyes representan un avance importante en la protección de los derechos y la igualdad de las personas LGTBI en la Comunidad Valenciana. Al proporcionar un marco legal sólido y medidas concretas para garantizar la igualdad y prevenir la discriminación, la región está dando pasos concretos hacia la construcción de una sociedad más inclusiva y justa para todos sus ciudadanos. Estas leyes no solo tienen un impacto positivo en la vida de las personas LGTBI, sino que también envían un mensaje claro de aceptación y respeto hacia la diversidad en la sociedad valenciana.

BLOQUE II: LAS DIFICULTADES DEL COLECTIVO LGTBIQ+ EN EL ENTORNO LABORAL

Las estructuras laborales están determinadas por diferentes preceptos y pnormaciones, siendo las relacionadas con la orientación sexual, una de las más marcadas en la actualidad. Esto se traduce en un problema social que ha venido sucediendo en las últimas décadas por esos vínculos laborales en los cuales no se permite o no se tiene una aceptación de una diversidad sexual o en otros casos no dan la apertura para dejar a un lado los patrones patriarcales y homofóbicos.

Flores (2007) estima que los ámbitos de la sociedad en los que se propician la inequidad y la exclusión son “el ámbito familiar, laboral, escolar, legal, político, religioso, etc. por ello, las organizaciones en defensa de los derechos humanos realizan acciones en contra de la discriminación por orientación sexual en el ámbito laboral, adecuando ambientes sociales y laborales de inclusión e igualdad. Sin embargo, la no aceptación y rechazo social al que se debe enfrentar la comunidad LGBTI y las organizaciones en defensa de sus derechos, marcan de manera significativa una brecha social perdurable e histórica” (p.79). En otros aspectos, la autora expresa concepciones sobre la exclusión, inclusión, equidad, inequidad, discriminación, diversidad sexual y los estudios que se han hecho de la misma. Además, aporta precisiones diferenciadas en la vía hacia el reconocimiento y análisis del problema de investigación, denotando estos aspectos como problemas netamente estructurales que han sido arraigados por la cultura.

En este sentido, Herrera y Hernández (2019), hacen una aproximación de cómo la orientación sexual influye en la competitividad, equidad y oportunidad de las personas en el mundo laboral. En su artículo se enfatizan las acciones de exclusión y discriminación laboral en la que se ve sumergida la comunidad LGTB y la razón por la que la sociedad puede asumir que dicha problemática no existe. Señalan que en el escenario laboral existe una posible discriminación al individuo por su sexualidad que puede llegar a ser un tema evitado por la víctima, ocasionando así que el fenómeno no se visibilice. Dichos autores afirman que el fenómeno de discriminación sigue afectando a la población LGTBI no solo en términos de negación de oportunidad en el momento en que un individuo se postula a un empleo, sino también dentro del ambiente laboral si logra incorporarse.

En resumen, la discriminación laboral contra el colectivo LGTBIQ+ se caracteriza por una serie de rasgos perjudiciales que van desde el ocultamiento preventivo y la auto

segregación hasta la LGTBI fobia. Estos rasgos no solo limitan las oportunidades profesionales de las personas, sino que también socavan la creación de entornos laborales inclusivos y equitativos. La comprensión y abordaje de estos rasgos es esencial para promover la igualdad de oportunidades y el respeto mutuo en el lugar de trabajo, así como para crear un ambiente en el que todas las personas puedan alcanzar su máximo potencial sin temor a la discriminación.

1. Discriminación laboral del colectivo LGTBIQ+

La discriminación laboral constituye un fenómeno pernicioso que trasciende fronteras y sectores, dejando una huella de inequidad en el ámbito profesional. En esencia, se refiere a todo acto u omisión que engendra una distinción injustificada entre empleados o potenciales candidatos en una organización. Esta diferenciación carece de justificación cuando se basa en criterios subjetivos, y su impacto injusto puede manifestarse a lo largo de diversas etapas, desde la selección y contratación hasta los procesos de ascenso, asignación de funciones, terminación de contratos, retribución y trato personal.

En el presente análisis, exploraremos las dimensiones y ramificaciones de la discriminación laboral, destacando su impacto en individuos y organizaciones, así como las estrategias para combatir y prevenir esta práctica injusta. A través de una lente crítica, examinaremos cómo la discriminación laboral del colectivo LGTBIQ+ se manifiesta en diferentes contextos y cómo puede afectar negativamente tanto a la moral y el bienestar de los trabajadores como al rendimiento y la cultura organizativa.

Nuestro objetivo es arrojar luz sobre la complejidad de este problema y fomentar una reflexión profunda sobre cómo las prácticas discriminatorias afectan además a la cohesión y productividad de las empresas. También exploraremos estrategias concretas que las organizaciones pueden implementar para crear un ambiente de trabajo inclusivo y libre de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades, el respeto mutuo y la diversidad. Al unir esfuerzos y generar conciencia sobre esta cuestión, podemos contribuir a construir un entorno laboral más justo y equitativo para todos.

1.1 Rasgos de la discriminación laboral (causas y consecuencias de la discriminación laboral del colectivo LGTBIQ+ en el trabajo)

En un mundo que se esfuerza por la igualdad y la diversidad, se hace evidente que la discriminación adopta muchas caras y se presenta en diversas facetas de nuestras vidas. En lugar de ser una entidad única y homogénea, la discriminación se manifiesta en una amplia gama de categorías y formas, tejida en las circunstancias y modos en que acontece. Las dimensiones de esta problemática se revelan con claridad en la manera en que la discriminación afecta a las personas en función de su orientación sexual, identidad de género y expresión de género, entre otras características.

La discriminación es un fenómeno complejo y multifacético que puede manifestarse de diversas maneras, dependiendo de las circunstancias y la forma en que se presenta. A lo largo de la historia, se han identificado distintas categorías de discriminación que afectan a personas por razones de orientación sexual, identidad de género y características sexuales (Alises, 2018; Proposición de Ley Orgánica de igualdad social de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, de protección de la realidad trans y de no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, 2020). Estas categorías reflejan las diversas formas en que las personas pueden enfrentar trato desigual y perjudicial en función de su identidad. Algunas de estas categorías incluyen:

La discriminación directa⁴⁷, donde una persona se enfrenta a un trato menos favorable en virtud de su orientación sexual o identidad de género; la indirecta⁴⁸, donde prácticas supuestamente neutrales desembocan en un trato desventajoso para individuos debido a su identidad; y la discriminación múltiple⁴⁹, una realidad dolorosa en la que una persona afronta marginación tanto por su orientación sexual como por otras facetas de su identidad, tales como origen étnico, creencias religiosas o género. Asimismo, encontramos el acoso o hostigamiento discriminatorio⁵⁰, una forma particularmente perniciosa de discriminación que busca erosionar la dignidad y el bienestar emocional de

⁴⁷ Un claro ejemplo de discriminación directa sería negar la entrada a una persona trans en un establecimiento.

⁴⁸ Un claro ejemplo de discriminación indirecta podría ser el acceder a un disfrute de una prestación, pero se exige el requisito del matrimonio en un país donde las personas del mismo sexo tienen prohibido casarse.

⁴⁹ Un claro ejemplo de discriminación múltiple sería una mujer lesbiana de raza negra podría verse afectada por la discriminación múltiple de modo distinto a una mujer lesbiana de raza blanca.

⁵⁰ Un claro ejemplo de acoso discriminatorio sería en un entorno laboral, una persona o colectivo de personas, de forma habitual, ofende a otra debido a su orientación, condición o identidad sexual.

individuos. Esta manifestación se manifiesta como conductas hostiles y ofensivas diseñadas para crear un ambiente laboral o social opresivo y degradante, afectando no solo a las personas directamente, sino también a sus seres queridos.

A pesar de los esfuerzos regulatorios existentes, España no es inmune a estas problemáticas. En diversas áreas, como el entorno laboral, persisten discriminaciones y agresiones contra el colectivo LGTB. Un estudio coordinado por Pichardo (2019) revela estadísticas preocupantes en relación con la situación laboral de las personas LGTBIQ+ en España. Aproximadamente un 36% de estas personas ha sido testigo de rumores acerca de su orientación sexual o identidad de género en su lugar de trabajo, mientras que un 36% ha escuchado chistes o comentarios negativos relacionados con el colectivo. Alrededor del 13% ha presenciado burlas o insultos dirigidos hacia personas LGTBIQ+, y un 7% declara haber experimentado consecuencias laborales negativas, como la falta de ascenso o aumento de sueldo, debido a su identidad. Asimismo, un 2% ha perdido su empleo debido a su orientación sexual o identidad de género. En respuesta a esta situación, muchas personas sienten la necesidad de ocultar su orientación sexual o identidad de género en el entorno laboral, y aproximadamente un 15% opta por evitar participar en eventos corporativos, como cenas, comidas y viajes, para eludir situaciones incómodas o conversaciones personales.

Además, las mujeres que forman parte de la comunidad del colectivo de lesbianas enfrentan una doble discriminación intersección en el ámbito laboral, debido a su género y a su orientación sexual y/o identidad de género. Esta discriminación es un fenómeno complejo que afecta a diversos grupos marginados y subrepresentados en la sociedad. Cuando se analiza en el contexto del colectivo lesbianas, se pone de manifiesto la intersección de múltiples identidades y experiencias que contribuyen a formas únicas de discriminación y desigualdad. La interseccionalidad reconoce que las personas no solo enfrentan discriminación por una única característica, como la orientación sexual o la identidad de género, sino que también se ven afectadas por otros factores, como el género, la raza, la etnia, la clase social y la discapacidad, entre otros. En este contexto, las mujeres lesbianas y las personas trans experimentan una compleja red de desigualdades y discriminación que se entrelazan y se refuerzan mutuamente. Las mujeres lesbianas pueden enfrentar discriminación tanto por su orientación sexual como por su género, lo que puede manifestarse en formas sutiles pero impactantes en el ámbito laboral, educativo y social.

Por su parte, las personas trans enfrentan obstáculos adicionales debido a la negación de su identidad de género, la falta de reconocimiento legal y las barreras en el acceso a servicios médicos y de salud mental. Esta discriminación interseccional también se manifiesta en la alta prevalencia de desempleo entre las mujeres trans, que a menudo enfrentan estigmatización y prejuicios en el mercado laboral debido a su identidad de género. Además, estas desigualdades se reflejan en la falta de representación y visibilidad en los espacios de toma de decisiones y en la falta de recursos y apoyo específicos para abordar sus necesidades únicas (Crenshaw, 1991, pp. 93-118).

El ámbito laboral adquiere una importancia singular en la vida de las personas transgénero, siendo este aspecto crucial por tres motivos fundamentales. En primer lugar, se identifica como uno de los entornos donde experimentan mayores dificultades y desafíos. En segundo término, el trabajo se convierte en una necesidad imperante para asegurar recursos que permitan alcanzar una autonomía vital, aspecto especialmente significativo para aquellas mujeres que carecen del apoyo de su entorno social y que pueden enfrentar los costos financieros asociados a intervenciones quirúrgicas destinadas a adecuar su cuerpo y materializar su identidad de género. En tercer lugar, más allá de las dimensiones materiales, la validación de la identidad por parte de colegas y compañeros laborales ejerce un rol determinante en el bienestar de las mujeres transgénero (Coll y Missé, 2018, como se citó en Ruiz, 2020). Sin embargo, el entorno laboral, en muchas ocasiones hostil y poco inclusivo, puede llevar a que muchas de estas personas sientan la necesidad de condicionar o aplazar su proceso de transición.

La representación social de las personas transgénero a menudo las relega a empleos precarios, desprovistos de estabilidad laboral y salarios adecuados, o las vincula exclusivamente con ocupaciones relacionadas con el trabajo sexual, la danza o el estilismo. Si bien es cierto que una parte significativa de las personas transgénero encuentra sustento en estas profesiones, esta realidad no abarca la totalidad de su experiencia. En gran medida, esta concentración laboral se origina en la discriminación persistente en el ámbito educativo y laboral que enfrentan estas personas, limitando sus oportunidades y perspectivas profesionales con respuestas como: "No, lo siento, es que nosotros no trabajamos con este colectivo... Los clientes y los trabajadores se podrían sentir incómodos". Este tipo de respuestas o similares, son las que denuncia en el diario, Cataluña Plural, Francisca Salinas, técnica de inserción laboral de la ONG, médicos del mundo, al ofrecer a las empresas, un currículum de una mujer trans (Pons, È 2020). Los

efectos de esta realidad son desalentadores en extremo. En un primer plano, muchas personas transgénero se encuentran en la desagradable posición de ser descartadas de manera directa, sin que se les brinde la oportunidad de demostrar sus competencias y habilidades profesionales. Aquellas que tienen la fortuna de avanzar lo suficiente como para recibir una llamada para una entrevista, se enfrentan a una experiencia igualmente desafiante: son sometidas a preguntas y cuestionamientos que carecen de relevancia con respecto a sus aptitudes y capacidades laborales.

El esclarecedor informe elaborado por Gerard Coll Planas y Miquel Missé, titulado "Identificación de los factores de inserción laboral de las personas trans: Exploración del caso de la ciudad de Barcelona", arroja luz sobre este tema. En la experiencia de los hombres transgénero, lograr pasar desapercibidos y evitar ser identificados como tal suele traducirse en una menor exposición a la discriminación, fenómeno conocido como "passing" (Coll y Missé, 2018, como se citó en Ruiz, 2020). Sin embargo, esta invisibilidad no es alcanzable para todas las personas. Aquellas que son visiblemente transgénero debido a su aspecto físico, tono de voz o porque aún no han modificado su documentación oficial, enfrentan discriminación al emprender procesos de búsqueda de empleo.

Es alarmante observar cómo, en los procesos de selección, muchas personas transgénero, especialmente mujeres transgénero, encuentran considerables obstáculos. A pesar de presentar un currículum que respalda sus aptitudes, la visibilidad transgénero puede derivar en su exclusión inmediata del proceso de selección. La condición de ser visiblemente transgénero o no haber modificado la documentación oficial se convierte en un factor decisivo que limita sus oportunidades (Coll y Missé, 2018, como se citó en Ruiz, 2020). Estas situaciones subrayan la urgencia de abordar y combatir la discriminación laboral que afecta al colectivo transgénero, promoviendo entornos laborales inclusivos que valoren la diversidad y reconozcan el valor intrínseco de cada individuo, más allá de su identidad de género.

Las personas que logran un perfil discreto en términos físicos, que han logrado realizar cambios en su documentación y optan por mantener cierto hermetismo sobre su identidad, experimentan menores desafíos en su inserción laboral en comparación con aquellos que son más visibles en su expresión de género. Las características corporales y los efectos de tratamientos médicos, a menudo, hacen que a las mujeres transgénero les resulte más complicado pasar desapercibidas y ocultar su historia personal. Esto se

atribuye, en parte, a la configuración física misma (como la voz, la estatura, el tamaño de las manos, la prominencia de la nuez del cuello, entre otros) y a la naturaleza de la terapia hormonal, que tiende a tener un impacto más limitado en las mujeres transgénero en comparación con los hombres trans (Coll y Missé, 2018, como se citó en Ruiz Gros, 2020).

En el caso de las mujeres transgénero, suele ser común encontrarse con contratos laborales de duración reducida, horarios parciales y roles de menor cualificación. Además, gran parte de las oportunidades disponibles tienden a ser ocupaciones altamente feminizadas y frecuentemente no involucran interacciones directas con el público, lo que contribuye a su invisibilidad en el ámbito laboral. Esta carencia de exposición pública conlleva un efecto desnormalizado, ya que la falta de representación de mujeres transgénero en roles políticos, puestos de importancia empresarial y otras posiciones relevantes crea la percepción de que su presencia en el entorno laboral es excepcional en lugar de natural (Op. Cit. Pons, È. 2020).

La ausencia de modelos a seguir también plantea un desafío significativo. La falta de mujeres transgénero en posiciones de liderazgo en la política o en empresas, especialmente en compañías de gran envergadura, crea una situación en la que observar a una mujer transgénero ejerciendo su labor se considera una rareza, a pesar de que debería ser tan común y corriente como presenciar el trabajo de cualquier otro colega. Esta ausencia de representación contribuye a una forma latente pero imperceptible de discriminación laboral, que en muchos sentidos se asemeja a los micromachismos.

Este patrón de discriminación tiene repercusiones significativas, llevando a muchas mujeres transgénero a tomar decisiones extremas, como abandonar sus empleos. En situaciones aún más precarias, la falta de oportunidades laborales y los costos asociados con el mantenimiento de su autonomía o el sostenimiento de sus tratamientos pueden llevar a algunas a involucrarse en la prostitución como una medida de supervivencia. En conjunto, estas circunstancias subrayan la urgente necesidad de abordar y superar las barreras discriminatorias que enfrentan las mujeres transgénero en el ámbito laboral, en aras de promover la igualdad de oportunidades y un entorno profesional más inclusivo y respetuoso.

No obstante, la situación laboral difícil es solo uno de los aspectos preocupantes para las mujeres transgénero con índices de desempleo que oscilan entre el 80% y el 85%.

También es crucial destacar que enfrentan una esperanza de vida significativamente más baja, con un promedio de menos de 50 años, en gran parte debido a la violencia a la que están expuestas (Córdoba, 2021, citado de Portero et al., 2019). Estas sombrías realidades subrayan la urgencia de abordar la discriminación, la exclusión y la violencia que afectan a las mujeres transgénero en múltiples aspectos de sus vidas.

Las formas más frecuentes de marginación laboral hacia las mujeres trans abarcan diversos aspectos. En primer lugar, se presenta esta discriminación a la hora de buscar trabajo y, en segundo término, surge cuando inician su proceso de transición mientras tienen un contrato laboral en curso (CCOO, 2018): cuando una persona comienza su proceso de transición mientras ya tiene un contrato laboral, enfrenta desafíos para asistir a sus citas médicas o para adaptar su puesto de trabajo en caso de que sea necesario durante este período de cambio. Es común que se presenten situaciones de trato desigual, acoso o incluso despido cuando un empleado o empleada inicia su proceso de transición. En algunos casos, esta presión y el miedo pueden ser tan intensos que la persona trabajadora decide abandonar su puesto de trabajo. El proceso de transición de una persona trans es prolongado y demanda un ambiente que sea inclusivo y respetuoso, ya que esta transición implica un considerable esfuerzo en aspectos personales, médicos y sociales.

Otras formas según el autor Ruiz Gros (2020) son:

Primero. Barreras en la entrada al mercado laboral. Es común que las mujeres transgénero se enfrenten a obstáculos significativos en su ingreso y permanencia en el ámbito laboral. Esto puede afectar a aquellas que no han completado el proceso de rectificación de su género en los registros legales (una rectificación que a menudo requiere al menos dos años de seguimiento de un tratamiento clínico de reasignación de sexo). También pueden ser víctimas de discriminación aquellas que, a pesar de haber actualizado su nombre y género en la documentación legal, sufren trato desigual debido a rasgos físicos que podrían indicar su género de nacimiento. Además, algunas mujeres transgénero pueden abandonar la educación formal debido al acoso escolar persistente al que se ven sometidas.

Segundo. Hostigamiento en el entorno laboral. El acoso laboral es una triste realidad para muchas mujeres transgénero, y su situación se agrava por la discriminación arraigada en función de su identidad de género. Esto puede manifestarse en diversas

formas, como la negativa a reconocer su identidad de género real (empleando incorrectamente su género o nombre registrado en el DNI), dificultades para acceder a vestuarios o baños correspondientes a su identidad de género, comentarios ofensivos, asignación de roles laborales discriminatorios (como apartarlas del contacto con el público), salarios inferiores en comparación con colegas de igual posición y la negación de derechos laborales establecidos en la ley o acuerdos colectivos.

Tercero. Aplicación de medidas disciplinarias, sanciones o despidos por parte de la dirección de la empresa, incluso si dichas decisiones carecen de fundamentos legales y, muy probablemente, serían anuladas por un tribunal de justicia. Esta problemática es especialmente común en el ámbito educativo, donde los derechos de las docentes transgénero a expresar su identidad auténtica entran en conflicto con decisiones discriminatorias de la administración escolar y las presiones de otros grupos interesados (generalmente padres y madres) que insisten en la expulsión de la docente.

Lamentablemente, la precariedad social imperante puede desalentar la búsqueda de justicia mediante demandas judiciales para proteger los derechos laborales de las personas transgénero.

En el dinámico y diverso escenario laboral de la actualidad, donde los valores de equidad e inclusión son cada vez más centrales, se enfrentan desafíos significativos que afectan tanto la igualdad como el bienestar de los empleados. Uno de estos desafíos prominentes es el fenómeno del hostigamiento laboral, una manifestación insidiosa de la discriminación que puede tener consecuencias devastadoras en la vida de las personas. En este contexto, se vuelve crucial examinar de manera profunda cómo el hostigamiento laboral, en sus variadas formas, puede afectar de manera particular a grupos especialmente vulnerables, como el colectivo LGTBIQ+.

En las últimas décadas, el hostigamiento laboral ha cobrado relevancia en términos de investigación y está presente en países con distintos niveles de desarrollo, así como en diversos sectores industriales (Vveinhardt y Sroka, 2020). Las evidencias indican que los efectos del hostigamiento laboral sobre la salud mental son uno de los problemas más devastadores en comparación con otras formas de estrés laboral (Ahumada y colaboradores, 2021).

Desde la perspectiva de Leymann (1996), se puede definir el hostigamiento laboral como una comunicación hostil y no ética, dirigida de manera sistemática por uno

o varios individuos hacia otro, que resulta en su situación de vulnerabilidad. Saint Martin (2018) sostiene que, en esta dinámica hostil, raramente se recurre a la violencia física directa y generalmente se manifiesta en forma de violencia psicológica.

Las conductas más frecuentes del hostigamiento laboral abarcan diversas situaciones, como gritos, discriminación, insultos, gestos obscenos y, en algunos casos, agresiones físicas graves (Rojas-Solís y colaboradores, 2019). Asimismo, una cultura organizacional poco saludable y un clima psicológico disfuncional propician la aparición del hostigamiento (Žukauskas y Vveinhardt, 2011). La estructura de trabajo, caracterizada por altas demandas y un control laboral deficiente, también se relaciona con la presencia de hostigamiento, además de la demora en denunciar a los perpetradores, la falta de sanciones y la ausencia de normativas adecuadas que facilitan su desarrollo (Horvat y Pagon, 2012).

Las repercusiones para las víctimas pueden ser diversas; a nivel organizacional, se describe una menor satisfacción laboral, aislamiento, reducción de la creatividad e innovación, ausentismo, disminución de la concentración, aumento en la tasa de renuncia y mayor incidencia de accidentes laborales (Divincová y Siváková, 2014; Zacharová y Bartošovič, 2016; Vveinhardt y Sroka, 2020). A nivel personal, el hostigamiento genera sentimientos de fatiga y estrés, dolores de cabeza, trastornos de sueño, frustración, apatía, hipersensibilidad, irritabilidad, subvaloración, aislamiento y depresión (Ovayolu y colaboradores, 2014).

En cuanto a los efectos físicos, pueden manifestarse trastornos gastrointestinales, dolores óseos y/o musculares, migrañas, problemas coronarios, alteraciones del sueño y sexuales. En el ámbito social y familiar, se observan relaciones interpersonales marcadas por agresividad, pérdida de interés en proyectos familiares, aislamiento social y alteración de la afectividad. Incluso se ha señalado que el 10% de las víctimas de hostigamiento laboral ha considerado el suicidio en varias ocasiones (Yildirim y Yildirim, 2007).

2. Estudio de algunos casos relevantes de la discriminación del colectivo LGTBIQ+ en España. Con especial énfasis a la STC 67/2022, de 2 de junio

La jurisprudencia española ha desempeñado un papel fundamental al abordar casos de discriminación laboral relacionados con el colectivo LGTBIQ+. A lo largo de los años, se han presentado casos emblemáticos que han sentado precedentes y contribuido a la construcción de un entorno laboral más inclusivo y equitativo para todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género. En esta exploración, examinaremos algunos de los casos más destacados de la jurisprudencia española en materia de discriminación laboral hacia el colectivo LGTBIQ, en concreto dos, analizando cómo estas decisiones judiciales han reforzado los derechos fundamentales y sentado las bases para la erradicación de prácticas discriminatorias en el ámbito laboral.

En esta parte del trabajo presentaremos algunas resoluciones judiciales, tanto del Tribunal Supremo como del Tribunal Constitucional que se han pronunciado sobre el tema.

La evolución jurisprudencial comienza con la Sentencia 929/2007, de 17 de septiembre, emitida por la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo. En esta sentencia, se cambia el criterio que antes sostenía que la realización de una operación quirúrgica era necesaria para autorizar el cambio de sexo en el registro civil. En su lugar, se enfatiza la importancia del factor psicosocial para determinar el sexo de una persona, reconociendo la identidad sexual como parte esencial de la identidad individual y el desarrollo de la personalidad⁵¹. Esto disminuye la relevancia del sexo biológico y la obligación de una intervención quirúrgica. La Sentencia 158/2008, de 28 de febrero, emitida por la misma Sala de lo Civil del Tribunal Supremo, advierte que no permitir el cambio de sexo por la falta de intervención quirúrgica perpetúa la jerarquía entre el sexo psicológico y el sexo

⁵¹ “No hay, en puridad, una vulneración de los derechos a la identidad o la propia imagen, pero hay un freno al libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1 CE) que se proyecta en una lesión de la dignidad humana, en una falta de tutela de la salud (art. 43.1 CE), al respeto a la intimidad y a la propia imagen (art. 18.1 CE) y a la protección de la integridad física y moral (art. 15 CE), pues parece que el libre desarrollo de la personalidad (aceptado como soporte y justificación del cambio por la sentencias de la sala de 15 de julio de 1988, 3 de marzo de 1989, 19 de abril de 1991 y 6 de 2002) implica, dada la prevalencia de los factores psicosociales en la determinación del sexo, que han de primar en los supuestos de disforia de género, un derecho de sostener la identidad sexual, como expresión de la identidad personal, que es un bien de la personalidad”. Tribunal Supremo (Sala de lo Civil, Sección 1ª). Sentencia núm. 929/2007, de 17 de septiembre, p.9.

biológico⁵². A pesar de algunos avances, la Sentencia 182/2008, de 6 de marzo, también emitida por la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo, aunque reconoce la importancia de reconocer la identidad sexual para proteger derechos fundamentales como la intimidad, la salud, la imagen y el libre desarrollo, aún mantiene la consideración de la disforia de género como una patología⁵³ La Sentencia 731/2008, de 18 de julio, de la misma Sala, subraya el daño emocional y perjuicio que puede experimentar una persona transexual debido a la incongruencia entre los datos de identidad y el sexo psicológico, especialmente en situaciones públicas⁵⁴.

La Sentencia 67/2022 del Tribunal Constitucional, emitida el 2 de junio, marca un hito importante en el ámbito de los derechos fundamentales y la no discriminación por identidad de género y el derecho a la propia imagen. Un tema de gran relevancia constitucional se presenta por vez primera, brindando al Tribunal Constitucional la oportunidad de examinar si la identidad de género puede originar formas de discriminación prohibidas por nuestra Constitución, y cómo esto afecta a la distribución de la carga de la prueba. Al mismo tiempo, esta sentencia establece un enfoque legal detallado en torno a las definiciones de sexo, género, expresión de género e identidad de género.

⁵² “Pero, si bien se piensa, el resultado, de aceptar la posición que hasta ahora se ha venido sosteniendo en la jurisprudencia, sería el mismo: no aceptar el cambio por falta de la operación quirúrgica, significa, en el fondo, hacer primero el factor fenotipo o cromosomático, que la operación, por su parte, no puede corregir, con lo que no se da valor a las mutaciones psíquicas o los cambios en el rol socialmente asumido, no obstante, hallarse al interesado en situación patológica... a ver, sido diagnosticado y haber sido sometido a tratamiento”. Tribunal Supremo (Sala de lo Civil, Sección 1º). Sentencia núm. 158/2008, de 28 de febrero. Pp. 5-6.

⁵³ “Hay que reconocer al individuo que sufre la patología denominada disforia de género, la facultad de conformar, su identidad sexual, de acuerdo con sus sentimientos profundos, con sus convicciones de pertenecer a otro sexo, pues, de otro modo, si se protege su integridad, ni se le concede la protección de la salud, ni se trata adecuadamente el derecho a la imagen a la intimidad familiar. Se trata, en una palabra, de dejar que el libre desarrollo de personalidad se proyecta en su imagen y se desarrolla dentro de un ámbito de privacidad, sin invasiones, ni injerencias”. Tribunal Supremo (Sala de lo Civil, Sección 1º). Sentencia 182/2008, de 6 de marzo, p.6.

⁵⁴ “Cuando una persona ha superado los pasos dados por el recurrente, y falta la culminación del proceso, debido normalmente a causas ajenas a la voluntad del actor, concretamente, por razones económicas, y que en ese tiempo se va a prolongar, innecesariamente el sufrimiento de una persona por mor de la discordancia entre lo real y registral, en cada acto que exija una identificación y que es algo tan habitual, que se produce de manera constante y obligatoria en nuestras relaciones sociales, jurídicas y económicas de todo tipo (piénsese, a título de ejemplo, en la necesidad de mostrar el documento nacional de identidad, cada vez que se paga con una tarjeta de crédito o en nuestras relaciones con la Administración, entidades financieras, etc...), pondría abiertamente de manifiesto su situación de transexual, con el consiguiente, perjuicio emocional y social que implicaría”. Tribunal Supremo (Sala de lo Civil, Sección 1º). Sentencia 731/2008, de 18 de julio, p. 6.

Asimismo, se establece de manera evidente que el artículo 14 de la Constitución Española no conlleva la creación de una enumeración exhaustiva de casos de discriminación.

Los hechos vinculados fueron los siguientes:

En el caso que has descrito, Serge Christian M. Scevenels suscribió un contrato de trabajo en España con la empresa belga Rhea System, S.A., en enero de 2013. El contrato estaba sujeto a la legislación laboral española y tenía un período de prueba de seis meses. A lo largo de aproximadamente cuatro meses, Serge asistió a su puesto de trabajo vistiendo pantalones o faldas.

Al comienzo del contrato, la directora de recursos humanos de la empresa le pidió que cambiara su vestimenta por considerarla inadecuada. Serge se ausentó ese día y no regresó a su puesto. En febrero de 2013, Serge tuvo una reunión con la directora de recursos humanos y el director general de la empresa, quienes le solicitaron que se vistiera de manera más adecuada, aunque no se pudo demostrar que le prohibieran específicamente el uso de faldas.

El 16 de mayo de 2013, y con efectos a partir de ese mismo día, la empresa empleadora terminó la relación laboral, argumentando la no superación del período de evaluación acordado en el contrato de trabajo.

El 1 de julio de 2013, después de un intento previo de mediación sin resultados ante el SMAC, el empleado presentó una demanda por la protección de derechos fundamentales y reclamación de daños y perjuicios contra la empresa Rhea System, S.A. En esta demanda, solicitaba que se emita una sentencia que declare la anulación del despido, alegando que este se debió únicamente a su condición de persona transgénero. Además, pedía ser reincorporado a su puesto de trabajo, con compensación por los salarios dejados de percibir, así como una suma de 10.000 € por daños materiales (gastos de desplazamiento, pérdida de la fianza del alquiler de la vivienda y costos de mudanza) y otros 50.000 € en concepto de reparación de los daños morales.

El 3 de febrero de 2014, el Juzgado de lo Social nº 2 de Madrid emitió una sentencia que desestimó las reclamaciones presentadas por el demandante al considerar que no se habían probado ni siquiera de manera indicativa sus quejas. Tras apelar la sentencia, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en una decisión emitida el 20 de enero de 2015, anuló la sentencia original y ordenó que se llevara a cabo

como diligencia final la prueba testimonial de la directora de recursos humanos durante el proceso de contratación. Esta prueba había sido solicitada previamente pero no se había realizado, y el Tribunal Superior de Justicia la consideró esencial.

Posteriormente, en una sentencia fechada el 10 de octubre de 2017, el Juzgado desestimó las demandas del trabajador argumentando: i) no había evidencia de que se le prohibiera asistir a reuniones, eventos u otras actividades empresariales, a pesar de que la empresa sabía que ocasionalmente vestía faldas; ii) si la empresa hubiera deseado evitar que usara esta prenda (falda), habría emitido órdenes o instrucciones sobre el código de vestimenta en la empresa (por ejemplo, imponer el uso de trajes de chaqueta, etc.), o habría establecido criterios de vestimenta diferenciados para hombres y mujeres, o habría implementado directrices de uniformidad. Sin embargo, ninguna de estas medidas fue adoptada por la empresa.

Cuando se presentó una apelación en el proceso, la Sección Tercera de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en una sentencia emitida el 24 de julio de 2018, confirmó la decisión del tribunal de primera instancia. A pesar de la presentación y formalización de un recurso de casación en unificación de doctrina, este fue rechazado por el Tribunal Supremo en una resolución emitida el 11 de julio de 2019, debido a la falta de contradicción entre el caso en cuestión y la sentencia de contraste proporcionada.

En cuanto a la argumentación del Tribunal Constitucional (TC) inicia su análisis aclarando conceptos fundamentales para diferenciar entre discriminación por razón de sexo, discriminación por razón de identidad de género y discriminación vinculada a la expresión de género. Esto es esencial para determinar si estas realidades están protegidas por la cláusula antidiscriminatoria del artículo 14 de la Constitución Española (CE) y examinar cómo se aplica el principio de igualdad en las relaciones privadas, especialmente en el ámbito laboral. Además, se subraya que el principio de igualdad debe ser preservado mediante la inversión de la carga probatoria cuando se alega una discriminación y se presentan indicios racionales que la respaldan.

El TC destaca que el sexo y el género no son términos mutuamente excluyentes, aunque tampoco son sinónimos. El sexo se refiere a las características biológicas que definen a las personas como seres femeninos, masculinos o intersexuales, mientras que el género se basa en construcciones culturales y educativas que definen la identidad social

de una persona en función de roles específicos. También se distingue entre orientación sexual, que se refiere a las preferencias afectivas hacia personas de un sexo u otro, y la identidad de género, que es la identificación de una persona con características definitorias del género, que pueden coincidir o no con el sexo atribuido. La expresión de género está vinculada al derecho a la propia imagen y abarca atributos físicos, vocales y de nombre de una persona.

El TC recalca que el artículo 14 de la CE no proporciona una lista cerrada de casos de discriminación. En consecuencia, se declara la ilegitimidad constitucional de cualquier trato discriminatorio basado en la identidad de género. Esta ampliación de protección se basa en normativas europeas y en derechos fundamentales contenidos en la Constitución.

En el contexto de las relaciones laborales, se destaca que la Directiva 2006/54/CE se aplica a la discriminación por motivos de identidad de género. Aunque la transposición de esta directiva en el derecho español no menciona explícitamente la discriminación por identidad de género en el ámbito laboral, esta omisión no impide la ampliación de la protección de las directivas en presencia de un derecho fundamental.

El principio de igualdad en el ámbito laboral se ve influido por la autonomía de la voluntad, lo que puede generar desafíos. Sin embargo, cuando se alega una discriminación prohibida por el artículo 14 de la CE y se presentan indicios racionales, la carga probatoria se invierte, y es responsabilidad del empleador demostrar que su actuación no fue discriminatoria. Esto se aplica incluso en casos de cese durante el período de prueba.

En este caso particular, el TC concluye que la causa del despido no fue la identidad de género de la persona recurrente en amparo ni su expresión de género. La empresa demandada logró rebatir los indicios racionales de discriminación por identidad de género presentados, demostrando que existían otras razones válidas para la terminación del contrato. Como resultado, el TC desestima el recurso de amparo interpuesto por el trabajador y no reconoce la violación del artículo 14 de la CE ni del derecho a la propia imagen del artículo 18.1 de la CE en relación con la expresión de género y la igualdad en condiciones de no discriminación.

En resumen, por vez primera en su historia, el Tribunal Constitucional ha proclamado la inconstitucionalidad de prácticas discriminatorias cuya base fundamental reside en la identidad de género. Esto implica que los actos de discriminación basados en cualquiera de los factores mencionados en el artículo 14 de la Constitución Española se

consideran ejemplos ilustrativos y no limitativos. Adicionalmente, el tribunal ha desarrollado un enfoque legal específico en torno a los conceptos de sexo, género, expresión de género e identidad de género, marcando un precedente histórico en este ámbito jurídico. Esta sentencia se reviste de una importancia fundamental y comunica de manera clara y decidida su rechazo hacia las conductas discriminatorias dirigidas a las personas pertenecientes al colectivo LGTBI.

3. Propuestas contra la discriminación laboral del colectivo LGTBIQ+

Tras analizar y comentar todo lo que respecta al colectivo LGTBIQ+ sobre su discriminación en el ámbito laboral, se extraen, a continuación una serie de propuestas laborales contra la discriminación de las personas LGTBIQ+, contenidas en el estudio elaborado por CEAR (2019)⁵⁵. La organización de ayuda al refugiado presenta en su informe toda una serie de aspectos para tener en cuenta por las empresas, siendo de gran interés por lo que, a continuación, se exponen de forma resumida las mismas:

En primer lugar, se debería elaborar campañas de sensibilización para las empresas y los trabajadores sobre la diversidad sexual y de género, ya que estos programas ayudarían a crear conciencia en la diversidad laboral del colectivo LGTBIQ+.

En segundo lugar, se plantea la creación y promoción de una "cultura de la equidad", siguiendo un enfoque similar al que se propuso anteriormente en relación con la implementación de medidas de seguridad en las empresas. Evidentemente, esto requeriría no solo la continuidad de muchas de las asignaciones financieras existentes para la sensibilización y la difusión, sino también para el desarrollo de la capacitación y formación de nuevas figuras y enfoques profesionales. Estos nuevos enfoques deberían fomentar la aparición de un mayor número de especialistas dedicados a salvaguardar, ampliar y optimizar las condiciones sociolaborales de los grupos más marginados. Cabe destacar en particular colectivos como el empleo femenino, las personas con discapacidad y la atención a los grupos LGTBIQ+.

En tercer lugar, en cuanto a los derechos laborales para la identidad de género, debe asegurarse el respeto efectivo del derecho a la identidad de género, incluyendo en el

⁵⁵ Informe de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado, CEAR. (2020). *Lucha contra la discriminación en el ámbito laboral por razones de orientación sexual e identidad de género*. Disponible en: https://www.cear.es/wp-content/uploads/2021/03/Informe-LGBTIQ_WEB_final.pdf

plano laboral, la modificación de los nombres y apellidos de las personas trans y el cambio de su documentación de identidad.

En cuarto lugar, proceder a suprimir cláusulas en los convenios colectivos y en cláusulas de contratación. En este sentido, se deben establecer sanciones y crear medidas efectivas para combatir la discriminación en el ámbito laboral y promover la inclusión de la diversidad sexual y de género.

En quinto lugar, fomentar políticas empresariales respetuosas con la diversidad sexual y de género. Las empresas deberían implementar políticas de no discriminación y de promoción activa de la igualdad de oportunidades para las personas del colectivo LGTBIQ+. Debemos tener en cuenta que la aplicación de medidas contra la discriminación trans en las empresas genera un debate abierto en la sociedad sobre la discriminación positiva que acapara los medios de comunicación, así como muchos debates políticos. Esta medida está destinada a acabar con la desigualdad que sufren estas personas en el ámbito laboral. Así, alguna de las medidas que se han creado son: el SEPE atendiendo al colectivo LGTBIQ+ de forma prioritaria, cupos de personas trans en el ámbito de empleo público y por último la modelo Trans de Zara que representa la colección de Barbie.

Por último, las leyes contra la discriminación y el acceso laboral deben ser claras y efectivas y las sanciones deben ser proporcionales a la gravedad de los delitos. Como ejemplo de algunas propuestas elaboradas por el sector privado cabe mencionar que empresas como Google y BBVA han implementado medidas para prevenir la discriminación laboral del colectivo LGTBIQ+. Google ha creado políticas para prohibir la discriminación basada en la identidad de género y la orientación sexual en sus políticas de empleo y ha creado grupos de apoyo y recursos para estos trabajadores. BBVA ha implementado un “Plan de Diversidad” con el objetivo de promover la inclusión y la diversidad en el ambiente laboral. Este plan incluye medidas y objetivos concretos para mejorar la representación de diferentes grupos del colectivo.

En mi opinión, todas estas propuestas representan un llamamiento urgente a la acción en la construcción de entornos laborales que sean verdaderamente inclusivos y equitativos para todas las personas, sin importar su orientación sexual o identidad de género. En la sociedad actual, la diversidad es una característica intrínseca de nuestras

comunidades y organizaciones, y la fuerza de esta diversidad radica en la riqueza de perspectivas, experiencias y talentos que aporta.

Promover la igualdad en el trabajo es, en primer lugar, un imperativo ético innegable. Todas las personas merecen igualdad de oportunidades y un trato justo en el lugar de trabajo, sin importar quiénes sean o a quiénes amen. La discriminación basada en la orientación sexual o la identidad de género no solo es injusta, sino que también puede tener efectos perjudiciales en la salud mental y emocional de quienes la experimentan, así como en su rendimiento laboral y bienestar en general.

Sin embargo, la importancia de estas propuestas va más allá de la ética. La inclusión activa de personas de diferentes orientaciones sexuales e identidades de género puede tener un impacto positivo en la productividad y el rendimiento de las organizaciones. Cuando se fomenta un ambiente en el que todas las voces son valoradas y respetadas, se crea un espacio propicio para la innovación y la creatividad. Las personas se sienten más cómodas compartiendo sus ideas y perspectivas únicas, lo que puede llevar a soluciones más efectivas y decisiones más informadas.

Además, la promoción de la igualdad en el trabajo puede ayudar a las empresas a atraer y retener talento diverso. Las organizaciones que se comprometen activamente a crear entornos inclusivos son vistas como empleadores atractivos para una amplia gama de profesionales, lo que puede aumentar su competitividad en el mercado laboral.

En última instancia, estas propuestas no solo se tratan de cumplir con la obligación moral de tratar a todas las personas con igualdad y respeto, sino que también son una inversión en la fortaleza y la vitalidad de nuestras organizaciones y sociedades en general. Al adoptar estas medidas y promover una cultura de inclusión, estamos construyendo un futuro en el que cada individuo tenga la oportunidad de prosperar y contribuir plenamente a su comunidad y lugar de trabajo.

CONCLUSIONES

En este trabajo me propuse indagar la discriminación laboral jurídicamente relevante de la orientación sexual y del colectivo LGTBIQ+, con especial énfasis a las personas trans. También busqué recopilar y sistematizar las soluciones jurídicas y políticas destinadas específicamente al colectivo. Así, tras el desarrollo del trabajo se han obtenido varias conclusiones en cuanto a la discriminación que puede surgir laboralmente por su orientación o condición sexual.

PRIMERA. Desde los primeros años del siglo XX, se pueden encontrar registros de casos que evidencian conflictos relacionados con la identidad de género, lo que demuestra que esta problemática no es de origen reciente, aunque es innegable que ha experimentado una intensificación en años recientes.

SEGUNDA. Actualmente, contamos con una gran cantidad de legislación en materia de igualdad de trato y no discriminación por motivos de orientación e identidad sexual. Asimismo, hemos de ser conscientes por la importancia del reconocimiento legal de los tipos de discriminación que existen, para poner más margen de actuación a la hora de denunciar las posibles acciones discriminatorias que existan. No cabe duda de que se han dado pasos adelante en cuanto al reconocimiento de los Derechos Humanos, incluyendo los derechos laborales de las personas del colectivo LGTBIQ+. Cada vez más países han adoptado leyes que prohíben la discriminación laboral basada en la orientación sexual o identidad de género en el trabajo.

TERCERA. A pesar de los avances conseguidos en la lucha contra la discriminación, el colectivo aún enfrenta barreras significativas en el ámbito laboral en España. A menudo, las personas LGTBIQ+ son víctimas de discriminación en el acceso al trabajo, la contratación, la promoción profesional, y el cese, que muchas veces encubre su verdadera causa en el conocimiento por la empresa de la orientación sexual o la identidad de género de la persona trabajadora. También sufren frecuentemente el acoso en el lugar de trabajo. La falta de protección contra el acoso por motivos de orientación sexual así como la dificultad de acceso a seguros médicos y derechos asociados a la familia siguen siendo una realidad. Es fundamental tomar medidas para combatir la discriminación laboral y garantizar la igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas, independientemente de su orientación sexual o de género. Se requiere una

mayor sensibilización y educación en el lugar de trabajo, así como la adopción de políticas y programas de no discriminación y promoción de los derechos humanos para lograr una sociedad española más justa e igualitaria para todos.

CUARTA. En España la Ley Trans y LGTBI (2023) vino a fortalecer un proceso no lineal que comenzó a desarrollarse con las normativas autonómicas que aseguran "el derecho a la autodeterminación de género" mediante la validación jurídica de la identidad de género expresada de manera autónoma. Mientras tanto, persistía la ley 3/2007, de 15 de marzo, que patologizaba y regulaba la modificación de la mención referente al sexo en los registros.

QUINTA. La Ley Trans se caracteriza por asegurar el pleno ejercicio de la igualdad genuina y concreta de las personas trans, y tiene el logro de desmedicalizar el procedimiento para el reconocimiento de la identidad de género. En otras palabras, traslada la cuestión de la identidad de género del ámbito médico al jurídico-constitucional. A pesar de no consagrar explícitamente la identidad de género como un derecho en sí, emplea la terminología de los derechos fundamentales para establecer sus principales definiciones. De igual forma, hace referencia a derechos humanos convencionales como el derecho a la identidad, al nombre, al estatus legal y la salvaguardia del pleno desarrollo de la personalidad.

SEXTA. Cuando una persona decide llevar a cabo una transición de género mientras trabaja en una empresa, se presenta un proceso que puede ser desafiante pero también transformador. La creación de un entorno laboral que valore la diversidad promueva la inclusión y brinde apoyo emocional y profesional es fundamental para garantizar que la persona trabajadora pueda transitar esta fase de manera positiva y exitosa. Al abordar con sensibilidad y compromiso la transición de género, las empresas pueden contribuir a la construcción de un ambiente más justo, respetuoso y empoderador para todos sus trabajadores/as.

SÉPTIMA. Un hecho importante para tener en cuenta es la normalización de la discriminación "de baja intensidad" en el lugar de trabajo, especialmente a través de bromas o comentarios malintencionados dirigidos hacia personas LGTBI. Aunque este tipo de comportamiento es igualmente intolerable, a menudo se asume como una normalidad en el día a día, incluso para muchos trabajadores dentro del propio colectivo. Existe una comprensión errónea de que la discriminación solo ocurre en casos graves

como despidos injustificados, entrevistas sesgadas por criterios homofóbicos y transfóbicos, o dificultades para ascender en la organización.

OCTAVA. La sexualidad y la identidad de género son aspectos íntimos de las personas y no deben ser motivo de juicio en la sociedad o el ámbito laboral. La evaluación de un trabajador debe basarse en su desempeño en sus tareas laborales, no en su identidad u orientación sexual. Para combatir esta discriminación, es esencial un cambio social que comience con la educación en la diversidad, abordando aspectos emocionales y sexuales. Se necesita un plan de concienciación y sensibilización en el ámbito educativo, ya que, si algo es desconocido para una persona, es menos probable que lo acepte o respete.



AGRADECIMIENTOS

Quisiera agradecer a muchas de las personas con las que he compartido momentos o prestado su ayuda incondicional para animarme y llegar a la recta final de mi titulación. En primer lugar, a mi querida madre, que me ha enseñado muchas cosas desde pequeño como valorarme tal y como soy hoy en día, gracias por ayudarme a llegar a donde estoy ahora, y, sobre todo, a cumplir un sueño a pesar de que ya no esté aquí y no verme en la recta final de la etapa más bonita de mi vida, sin ti no hubiera sido posible y sé que, aunque no estés presente, me sigues apoyando allá donde estés y seguro que estás muy orgullosa de mis avances. En segundo lugar, a mi querida hermana por el apoyo incondicional que he recibido en esta última etapa y por aguantarme en todo momento. A mi tutora Nuria, que, si no hubiera sido por ella, no sabría si acabaría realizando este trabajo, gracias por el apoyo y consejos proporcionados durante la realización del trabajo. A todos mis amigos/as, por los consejos y el ánimo para que el trabajo se me hiciera más llevadero.

Gracias por haber estado acompañándome en este momento de mi vida, por la paciencia, por la escucha y abrazos. Gracias por haber creído en mí.

Por último y no menos importante, no me olvido de ti, querido lector/a, por dedicar un poco de tu valioso tiempo para leer este trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar del Castillo, M. D. C., Domínguez Morales, A., Arcos Vargas, M., García Coca, O., Asquerino Lamparero, M. J., López Fuentes, R., ... & Rivas Vañó, A. (2022). *Realidad social y discriminación: estudios sobre diversidad e inclusión laboral*. Laborum.
- Ahumada, M., Ansoleaga, E., y Castillo-Carniglia, A. (2021). Acoso laboral y salud mental en trabajadores. Chilenos: el papel del género. *Cadernos de Saúde Pública*, N° 37, e00037220.
- Alises Castillo, C. (2020). Guía de delitos de odio LGTBI: menos odio, más respeto y más tolerancia.
- Alventosa del Río, J. (2008). *Discriminación por orientación sexual e identidad de género en el derecho español*. <https://inclusion.seg-social.es/oberaxe/ficheros/documentos/DiscriminacionOrientacionSexualIdentidadGeneroDerechoEspanol.pdf>
- Asociación Transexualia. (2019). *Estudio sobre las causas de la invisibilidad y la doble discriminación que sufre el colectivo de lesbianas en la Comunidad de Madrid*. Consejería de políticas sociales, familias, igualdad y natalidad, pp.37-39.
- Barragán, I. M. (2009). La protección de las minorías sexuales en la Unión Europea. *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, 13, N° 32, 151-178. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2994605>
- Benítez, O. S. (2019). El derecho a la identidad sexual de las personas menores de edad. Comentario a la STC 99/2019, de 18 de julio de 2019. *Revista de derecho constitucional europeo*, N° 32. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7278402>
- Borrillo, D., “De la penalización de la homosexualidad a la criminalización de la homofobia: el Tribunal Europeo de Derechos Humanos y la orientación sexual”, *Revista de Estudios Jurídicos*, n. 11/2011 <https://hal.science/hal-01225172/document>
- Carranza, R. (2011). Evolución histórica del colectivo LGTB: de las leyes represivas a la aprobación de la Ley 13/2005, de 1. de julio (tesis de maestría). Universidad de Salamanca, España. <http://hdl.handle.net/10366/101362>
- CCOO. (2018). *Diversidad Sexual y de Género: Una cuestión sindical*. Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad.

- Cocciarini, N. (2014). *28 de junio de 1969: Disturbios de Stonewall*. https://puds.unr.edu.ar/wp-content/uploads/2014/07/UNIDIV-Stonewall_Inn.pdf
- Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR) (2019). *Lucha contra la discriminación en el ámbito laboral por razones de orientación sexual e identidad de género*. https://www.cear.es/wp-content/uploads/2021/03/Informe-LGBTIQ_WEB_final.pdf
- Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR) (2019). *Lucha contra la discriminación en el ámbito laboral por razones de orientación sexual e identidad de género*. https://www.cear.es/wp-content/uploads/2021/03/Informe-LGBTIQ_WEB_final.pdf
- Crenshaw, K. W. (2013). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. In *The public nature of private violence* (pp. 93-118). Routledge.
- de Pisón Cavero, J. M. M. (2022). La identidad de género en el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. *Anuario de filosofía del derecho*, N° 38, 105-136.
- Department of the European Social Charter. Directorate General of Human Right and Legal Affairs Council of Europe. (2007). *La Carta Social en resumen*.
- Fernández, P. A. T. (1999). Presupuestos para un reconocimiento jurídico coherente de las uniones homosexuales en España. *Anuario de filosofía del derecho*, pp.143-166.
- García, A. G. (2023). Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI [BOE-A-2023-5366]: Diez novedades en clave laboral. *AIS: Ars Iuris Salmanticensis*, vol. 11, N° 1, 176-179.
- Gobierno de España (s.f.) *Plan de acción para la implementación de la agenda 2030: Hacia una Estrategia Española de Desarrollo Sostenible*. https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/20119Spain_Annex_1_PLAN_DE_ACCION_AGENDA_2030_002.pdf
- Hernández-Melián, A. (2023). Análisis y clasificación de las políticas de empleo para personas trans en España: marco europeo y regulación autonómica. *OBETS. Revista de Ciencias Sociales*, 18, N°1: 115-132. <https://doi.org/10.14198/obets.22770>
- Herrera, E., & Hernández, S. (2019). *Discriminación y exclusión laboral en población LGBTI en Bogotá*. Trabajo de Grado, Universidad Jorge Tadeo Lozano, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.

Horvat, B.K., y Pagon, M. (2012). Attitudes toward workplace mobbing in Slovenian research organisations. *Organizacija*, 45, N°4, 159-173

Informe publicado por el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) (2002). *Orientaciones sobre procedimientos que deben seguir los funcionarios encargados de determinar la condición de refugiado respecto de las personas LGBT*.
<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1249.pdf>

Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology*, 5, N°2, 165-184.

Los países del mundo en los que ser homosexual sigue siendo delito (2020). *Público*. Recuperado de: <https://www.publico.es/sociedad/derechos-lgtbi-paises-mundo-homosexual-sigue-siendo-delito.html>

Lousada Arochena, J. F. (2023). Incidencia sobre los derechos de las trabajadoras de las recientes leyes españolas de igualdad (2022-2023). *e-Revista Internacional De La Protección Social*, 8, N°1, 13–35. <https://doi.org/10.12795/e-RIPS.2023.i01.02>

Maneiro Vázquez, Y. (2016). La aplicación de la Directiva 2000/78/CE por el Tribunal de Justicia: avances recientes en la lucha contra la discriminación.

Manzano Barragán, I. (2012). La jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos sobre orientación sexual e identidad de género. *La jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos sobre orientación sexual e identidad de género*, 49-78

Marchante, V. J. N. (2023). El derecho de autodeterminación de género en la legislación trans en España. *Teoría y realidad constitucional*, N°51, pp 417-439

Marsal, C. (2011). Los principios de Yogyakarta: derechos humanos al servicio de la ideología de género. *Dikaion*, 20 N°1, pp 119-130.

Merino Sancho, V. (2018). Una revisión de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos sobre la intimidad sexual y la autonomía individual. *Una revisión de la jurisprudencia del tribunal europeo de derechos humanos sobre la intimidad sexual y la autonomía individual*, 327-358

Montoya, F. M. R. R. (2013). Los derechos de las personas LGTB en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. *Revista general de derecho constitucional*, N°17, pp.1-39.

Moreno Atienza, C. (1 de febrero de 2016). Conceptos de orientación sexual e identidad de género. Recuperado el 13 de julio de 2023, de <https://vlex.es/vid/conceptos-orientacion-sexual-identidad-643618185>, pp. 13-33.

Naciones Unidas. (s.f). Normas internacionales de derechos humanos y orientación sexual e identidad de género.

- Navarro, V. (2023). La autodeterminación de género en la legislación trans en España. *Teoría y Realidad Constitucional*, N°51, 417-439.
- Norza, L. O. (2022). La prohibición de discriminación laboral. *Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, N°4, 265-280.
- Ortega, J. M. M. (2022). Discriminación, diversidad e inclusión LGBTI+ en los entornos laborales: un análisis de la responsabilidad social empresarial y de la negociación colectiva. *Noticias CIELO*, N°4.
- Ortega, J. M. M. (2022). La presencia del colectivo LGTBI+ en la negociación colectiva. In *Realidad social y discriminación: Estudios sobre diversidad e inclusión laboral* (pp. 91-130). Laborum.
- Pichardo, J. I., Alonso, M., Puche, L., & Muñoz, O. (2019). Guía ADIM LGBT+ Inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones. *Madrid, Universidad Complutense de Madrid*.
- Programa de las Naciones Unidas [PNUD] (2007). *Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de Derechos Humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género*. <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>
- R. Córdoba, C. (2021). La situación actual del Colectivo LGTBI en España.: Un análisis legislativo de los derechos reconocidos y la protección de víctimas de discriminación por orientación sexual y/o identidad o expresión de género. *EHQUIDAD. Revista Internacional De Políticas De Bienestar Y Trabajo Social*, N°16, 141–164. <https://doi.org/10.15257/ehquidad.2021.0017>
- Rodríguez, I. Á. (2013). La organización de las Naciones Unidas y el derecho a la no discriminación por motivo de orientación sexual e identidad de género: apuntes para un debate. *Revista General de Derecho Constitucional*, N°17, pp.1-34. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53017987/articulo_iustel-libre.pdf?1494059653=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLA_ORGANIZACION_DE_LAS_NACIONES_UNIDAS_Y.pdf&Expires=1692524727&Signature=SASHiTpBH3Qy6FgAoZcBArfVJ4hXkHzoYhKjVmrHVS4fcnItfk6o1p3gWkrXS1-laTFdz~RCw7d8xrqmZtNmWZBVbGjAnnkI1AFUExizfIXVA10xi6FSyC8G~v eotCEBB-dzJ~seygRDTjzaxyUVI4HIKD9t99ccUicJGFNDc6b9-9oIndtpr5yJyJIS8z0oBMfXAvfnoYiKWH7C04RIWENWDMu4konVel2DT2DQrvB04f1us4NddhW1na7CSL5O8F-IP27Mpjftjdt-5iPxFq0kq3Eyf06Fo6dnm0ZO3R~6eiDBlfrDhIQaEwYqUYWnB7qrnqslly9zLvz5GK2GIg__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA
- Rojas-Solís, J.L., Bernardino García-Ramírez, B.E., & Hernández-Corona, M.E. (2019). El Mobbing en trabajadores universitarios: Una revisión sistemática. *Propósitos y representaciones*, 7, N°3, 354-368.

- Romboli, S. (2020). La protección de las parejas homosexuales frente a la discriminación en la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Europeo: Pasado, presente y unas previsiones para el futuro. In *Anales de Derecho*. <https://doi.org/10.6018/analesderecho.453061>
- Rosado Millán, M.^a. J. (5 de julio de 2021). LGTBIfobia: ¿Cuál es el origen de la desigualdad y discriminación por orientación sexual e identidad de género? *El Blog de la ciencia y la investigación sociales*. <https://isdfundacion.org/2021/07/05/lgtbifobia-cual-es-el-origen-de-la-desigualdad-y-discriminacion-por-orientacion-sexual-e-identidad-de-genero/>
- Ruiz Gros, E. (2020). Discriminación de las mujeres transgénero en Panaresa, Paola (Ed.), *Cartografía de los micromachismos: dinámicas y violencia simbólica*, pp. 76-88. Dykinson. <https://www.torrossa.com/en/resources/an/4954859>
- Sáez Lara, C. (2022). Orientación e identidad sexual en las relaciones de trabajo. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, N°5, 43-65. <https://doi.org/10.12795/TPDM.2022.i5.03>
- Saint Martin, F.P. (2018). Mobbing o asedio grupal: ¿qué es y cómo identificarlo? *Perinatología y reproducción humana*, 32, N°4, 160-166. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0187533718300827>
- Sanz-Caballero, S. (2013). Tribunal Europeo de Derechos Humanos y Su Respuesta al Reto de la Transexualidad: Historia de un Cambio de Criterio, *El. Am. U. Int'l L. Rev.*, N°29, pág.831. <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/amuilr29&div=33&id=&page=>
- Suárez Mateu, A., Téllez Infantes, A. y Martínez Guirao J. E. (2022). Partidos políticos, género y leyes de identidad en España. *IgualdadES*, N°7, pp. 385-412. <https://www.cepc.gob.es/sites/default/files/2023-04/40024igdes702suarez-mateutellez-infantesmartinez-guirao.pdf>
- Transexualia, A. (2019). *Estudio sobre las causas de la invisibilidad y la doble discriminación que sufre el colectivo de lesbianas en la Comunidad de Madrid*. Consejería de políticas sociales, familias, igualdad y natalidad.
- UGT, Área Confederal LGTBI (2020). *Hacia centros de trabajo inclusivos*. https://www.ugt.es/sites/default/files/resumen_ejecutivo1.pdf
- Vañó, A. R. (2001). La prohibición de discriminación por orientación sexual en la Directiva 2000/78. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N°59, pp.193-220.

Vitucci, M. C., “La tutela dell’orientamento sessuale. Dall’incriminazione delle condotte omosessuali all’emersione del diritto a non essere discriminati”, *Rivista AIC*, N° 4, 2012, pp. 1- 29. <https://www.rivistaaic.it/images/rivista/pdf/Vitucci.pdf>

Vveinhardt, J., & Sroka, W. (2020). Mobbing and corporate social responsibility: Does the status of the organisation guarantee employee wellbeing and intentions to stay in the job? *Oeconomia Copernicana*, 11, N°4, 743-778.

Žukauskas, P., & Vveinhardt, J. (2011). Mobbing diagnosis instrument: stages of construction, structure and connectedness of criteria. *Journal of business economics and management*, 12, N°2, 400-416.

FUENTES NORMATIVAS

A) Normas internacionales.

Carta Social Europea.

Consejo de Europa (2013) *Convenio Europeo de Derechos Humanos*.

Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales.

Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, *Boletín Oficial del Estado*, 303, de 2 de diciembre de 2000.

Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y a la identidad de género (Principios de Yogyakarta).

Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de febrero de 2019, sobre el futuro de la lista de medidas sobre las personas LGTBI (2019-2024).

Resolución del Parlamento Europeo, de 18 de enero de 2006, sobre la homofobia en Europa.

Tratado de Lisboa.

B) Normas Estatales utilizadas y consultadas.

- Utilizadas:

Constitución Española. *Boletín Oficial de Estado*, 311, de 29 de diciembre de 1978.

Ley 13/2005, de 1 de julio, por lo que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio, *Boletín Oficial del Estado*, 157, de 3 de julio de 2005

Ley 15/2022, de 2 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, *Boletín Oficial del Estado*, 167, de 13 de julio de 2022.

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, *Boletín oficial del Estado*, 51, de 01 de marzo de 2023.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, *Boletín Oficial del Estado*, 255, de 24 de noviembre de 2015

Recurso inconstitucional, contra los artículos 19.2; 43, apartados 1 y 2; 44, apartados 3 y 9; 47, primer párrafo; y 79, apartados 3 b), 4 e) y 4 f), de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, *Boletín Oficial del Estado*, 153, de 20 de junio de 2023.

- Consultadas:

Ley 16/1970, de 4 de agosto, sobre peligrosidad y rehabilitación social, *Boletín Oficial del Estado*, 187, de 6 de agosto de 1980. [derogada]

Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas, *Boletín Oficial del Estado*, 65, de 16 de marzo de 2007. [derogada]

Ley de Vagos y Maleantes, de 4 de agosto de 1933, *Boletín Oficial del Estado*, 217, de 5 de agosto de 1933. [derogada]

C) Normas Autonómicas.

Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia. Comunidad Autónoma de Cataluña. *Boletín Oficial del Estado*, N° 281, 17-10-2014.

Ley 12/2015, de 8 de abril, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Extremadura, *Boletín Oficial del Estado*, N° 108, 06-05-2015.

- 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 de la Comunidad Autónoma del País Vasco, *Boletín Oficial del Estado*, Nº 172, de 19 de julio de 2012.
- Ley 2/2014, de 14 de abril, por la igualdad de trato y la no discriminación de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales en Galicia, *Boletín Oficial del Estado*, Nº 127, 15-05-2014.
- 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, *Boletín Oficial del Estado*, Nº 193, 09-08-2014.
- Ley 2/2016, de 29 de marzo, de identidad y expresión de género e igualdad social y no discriminación de la Comunidad de Madrid, *Boletín Oficial del Estado*, Nº 169, 14-06-2016.
- Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales de las Islas Canarias, *Boletín Oficial del Estado*, Nº 163, 09-07-2021.
- Ley 2/2022, de 23 de febrero, de igualdad, reconocimiento a la identidad y expresión de género y derechos de las personas trans y sus familiares en la Comunidad Autónoma de La Rioja, *Boletín Oficial del Estado*, Nº 57, 8-03-2022.
- Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI en la Comunidad Valenciana, *Boletín Oficial del Estado*, Nº 10, de 11 de enero de 2019
- Ley 4/2018, de 19 de abril, de identidad y expresión de género e igualdad social y no discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón, *Boletín Oficial del Estado*, Nº 86, 30-05-2018.
- Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha, *Boletín Oficial del Estado*, Nº 177, 25-07-2022.
- Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, *Boletín Oficial del Estado*, Nº 153, 25-06-2016.
- Ley 8/2016, de 30 de mayo, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales e intersexuales y para erradicar la LGTBI fobia, *Boletín Oficial del Estado*, Nº 157, de 30 de junio de 2016.
- Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunidad Valenciana, *Boletín Oficial del Estado*, Nº 112, de 11 de mayo de 2017.
- Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+, *Boletín Oficial del Estado de Navarra*, Nº 124, de 28/06/2017.

FUENTES JURISPRUDENCIALES

a. Sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

STEDH 9532/81, de 17 de octubre de 1986. Rees vs. UK.
STEDH 10843/84, de 27 de septiembre de 1990. Cossey vs. UK.
STEDH 38957/95, de 11 de julio de 2002. Goodwin vs. UK.
STEDH 35968/97, 12 de septiembre de 2003. Van Kück vs. Germany.
STEDH 37359/09, de 16 de julio de 2014. Hämäläinen vs. Finland.

b. Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

STJUE C-13/94P, de 30 de abril de 1996. P contra S y Cornwall Country Council.
STJUE C-249/96, de 17 de febrero de 1998. Lisa Jacqueline Grant contra South-West Trains.
STJUE C-267/06, de 1 de abril de 2008. Tadao Maruko contra Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen.
STJUE C-528/13, de 29 de abril de 2015. Geoffrey Léger y Ministre des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes.

c. Sentencias del Tribunal Supremo.

STS 929/2007, de 17 de septiembre.
STS 158/2008, de 28 de febrero.
STS 182/2008, de 6 de marzo.
STC 732/2008, de 18 de julio.

d. Sentencias del Tribunal Constitucional.

STC 67/2022, de 2 de junio.

WEBGRAFÍA

Asociación Pasaje Begoña, de 6 de julio de 2021, *Historia evolución legal del Colectivo LGTBI*. https://www.youtube.com/watch?v=_Bopx2DsWC8

Adela Domínguez. (7 de julio de 2019). *La historia de los derechos LGTBI en España*. TIME JUST. [en línea]. Recuperado de: <https://www.timejust.es/politica/la-historia-de-los-derechos-lgtbi-en-espana/> (15 de agosto de 2023).

Claves de la Ley Trans en el ámbito laboral [en línea]. Consultada en: <https://www.teis.es/claves-de-la-ley-trans-en-el-ambito-laboral/> (27 de julio de 2023)

Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Página consultada [en línea]. https://www.ohchr.org/en/ohchr_homepage (viernes 28 de julio de 2023)

El Constitucional admite el recurso del PP contra la reforma que derogó la sedición y el de VOX la ley trans. (9 de mayo de 2023). *Público*. [en línea]. <https://www.publico.es/politica/constitucional-admite-recurso-pp-reforma-derogo-sedicion-vox-ley-trans.html#:~:text=Asimismo%2C%20los%20magistrados%20abordarán%20el,%22desprotege%22%20a%20la%20mujer>

ILGA World. (s.f.). State-Sponsored Homophobia Report [en línea]. Recuperado de: <https://ilga.org/state-sponsored-homophobia-report> (3 de agosto de 2023)

Organización Internacional de Trabajadores [en línea]: <https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm>

Pons, È (2020). Trabajador siendo mujer trans: << O trabajamos de prostitutas o encima de un escenario, y esto debe terminar ya>>. *Catalunya Plural*. <https://catalunyaplural.cat/es/trabajar-siendo-mujer-trans-o-trabajamos-de-prostitutas-o-encima-de-un-escenario-y-esto-debe-terminar-ya/> [en línea] (visto el 12 de agosto de 2023)

Wikipedia. (s.f.). Artículo 175 del Código Penal de Alemania [en línea]. En Wikipedia, la enciclopedia libre. Recuperado el 13 de julio de 2023, de [https://es.wikipedia.org/wiki/Artículo_175_\(Alemania\)#:~:text=El%20artículo%20\(párrafo%20o%20párrafo,entre%20personas%20de%20sexo%20masculino](https://es.wikipedia.org/wiki/Artículo_175_(Alemania)#:~:text=El%20artículo%20(párrafo%20o%20párrafo,entre%20personas%20de%20sexo%20masculino)

YOGYAKARTA PRINCIPLES. ORGL. *Principios de Yogyakarta*. [en línea] <https://yogyakartaprinciples.org/principles-sp/>

ANEXO I

CCAA	LEY	BOE
LEYES TRANS		
Madrid	Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid.	BOE-A-2016-6728
La Rioja	Ley 2/2022, de 23 de febrero, de igualdad, reconocimiento a la identidad y expresión de género y derechos de las personas trans y sus familias en la CCAA de La Rioja.	BOE-A-A2022-3601
Valencia	Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunidad Valenciana.	BOE-A-2017-5118
	Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI.	BOE-A-A-2019-281
Canarias	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.	BOE-A-2014-11995
	Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.	BOE-A-2021-11382
Andalucía	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 en Andalucía.	BOE-A-2014-8608
Aragón	Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de género e Igualdad Social y no Discriminación de la CCAA de Aragón.	BOE-A-2018-7154
País Vasco	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.	BOE-A-2012-9664
LEYES LGTBIQ+		
Murcia	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 CCAA de la Región de Murcia.	BOE-A-2016-6170
Cantabria	Ley 8/2020, de 11 de noviembre, de Garantía de Derechos de las Personas Lesbianas, Gais, Trans, Transgénero, Bisexuales e Intersexuales y No Discriminación por Razón de Orientación Sexual e Identidad de Género.	BOE-A-2020-15880
Galicia	Ley 2/2014, de 14 de abril, por la igualdad de trato y la no discriminación de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales en Galicia.	BOE-A-2014-5488
Navarra	Ley Foral 12/2009, de 19 de noviembre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.	BOE-A-2009-20656
	Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBIQ+.	BOE-A-2017-8527
Islas Baleares	Ley 8/2016, de 30 de mayo, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales y para erradicar la LGTBIQ fobia.	BOE-A-2016-6310

Cataluña	Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bisofobia y la transfobia.	BOE-A-2014-11990
Castilla- La Mancha	Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha.	BOE-A-2022-12291
Extremadura	Ley 12/2015, de 8 de abril, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e Identidad de género en la CCAA de Extremadura	BOE-A-2015-5015
SIN LEGISLACIÓN ANTIDISCRIMINATORIA		
Asturias	No cuenta con regulación defensora que ampare los derechos LGTBIQ+	-
Castilla y León	No cuenta con regulación defensora que ampare los derechos LGTBIQ+	-

Fuente: Elaboración propia (25 de julio de 2023)

