

Consejería de POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA
Dirección General de Servicios Sociales e Integración Social
Consulta pública del anteproyecto/proyecto
Proyecto de Decreto por el que se desarrolla la Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBIfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid
Problemas que se pretenden solucionar
<p>La Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBIfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid tiene por objeto regular los principios, medidas, instrumentos y procedimientos para garantizar el derecho de toda persona en la Comunidad de Madrid a no ser discriminada por razón de su orientación o diversidad sexual o por su identidad o expresión de género, reales o percibidas, a no sufrir presiones o discriminación por ello, así como a su integridad física y psíquica, en todas las etapas de su vida, en todos los ámbitos de actuación, tanto públicos como privados.</p> <p>Para garantizar estos derechos, la Ley establece medidas de tutela institucional, instando a la Comunidad de Madrid a promover una política activa e integral para la atención a las personas LGTBI, dotándola de los instrumentos y estructuras necesaria que garanticen su viabilidad. Estas medidas se extienden a todos los ámbitos de actuación de la Comunidad de Madrid (sanidad, educación, servicios sociales, seguridad, empleo, etc.).</p> <p>La Ley 3/2016 profundiza sin duda en el reconocimiento social y político de la diversidad sexual y de género y supone un importante avance para eliminar la discriminación, apostando por la igualdad real de las personas LGTBI en la Comunidad de Madrid. Recoge en este sentido buena parte de las reivindicaciones que las entidades que trabajan para las personas LGTBI vienen reclamando desde hace tiempo. Pero esta virtualidad presenta al tiempo el riesgo de que se produzca un déficit en el planeamiento de las líneas de acción, que precisan de una necesaria coordinación interadministrativa para la efectividad de los derechos reconocidos y la protección integral de este grupo de población.</p> <p>De este modo, los diferentes departamentos de la Comunidad de Madrid se enfrentan al reto de llevar a cabo una política integral y transversal que deben integrar en su labor diaria para dar respuesta a las necesidades específicas de las personas LGTBI. Es evidente que el propio ámbito competencial de los distintos departamentos reflejan diferentes ritmos de actuación, siendo sin duda las consejerías competentes en materia de salud, educación, empleo y servicios sociales las más necesitadas de una acción dinámica en el desarrollo de las medidas contenidas en la Ley, al ser los sectores más demandados por la ciudadanía en general, y por los problemas que afectan a la población LGTBI en particular.</p> <p>En el ámbito de la salud, una de las grandes necesidades planteadas es la consolidación de un sistema público sanitario alejado de criterios heterosexistas, integrando en todas sus actuaciones la perspectiva de la diversidad sexual y de género, concretando las actuaciones respecto a derechos sexuales y reproductivos, y particularmente la atención ginecológica a mujeres lesbianas y bisexuales, la optimización de la atención a personas trans, actuaciones específicas de prevención de VIH e ITS, entre otras, en todo el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid, con especial atención al ámbito rural.</p>



En el ámbito de la educación, sin perjuicio de la incorporación de la perspectiva de la diversidad en los currículos educativos, se hace necesario disponer de una Estrategia integral de educación y de instrumentos eficaces de lucha contra el acoso escolar por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, y con actuaciones específicas de formación al personal docente y no docente, y acciones de sensibilización dirigidas al alumnado y sus familias.

En materia de servicios sociales se hace especialmente necesaria la puesta en marcha de acciones sistematizadas y de carácter transversal, comenzando por la formación de los profesionales del trabajo social, por su propia cercanía con la población. Y también se precisa una atención especializada a las personas LGTBI en situación de vulnerabilidad o de exclusión social, adaptada a sus necesidades específicas, que impida que sufran mayores procesos de discriminación en los recursos de baja exigencia dirigidos a personas en exclusión.

El ámbito laboral, por su parte, precisa igualmente de acciones transversales (formación, sensibilización del tejido empresarial y de la ciudadanía en general, ayudas a la contratación de personas LGTBI, etc.). El empleo es, sin duda, uno de los ámbitos donde la LGTBIfobia se muestra con mayor crudeza, y aunque no se dispone de datos estadísticos precisos, son sobradamente conocidas las dificultades de acceso y mantenimiento del empleo de las personas LGTBI, y particularmente de las personas trans, siendo al respecto muy revelador el estudio realizado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades en 2017 (*Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: Hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*), que refleja claramente la necesidad de introducir políticas inclusivas en la empresa.

La puesta en marcha de políticas transversales para personas LGTBI requiere una gran labor de coordinación que incluya todos los niveles de actuación administrativa. Pese a que la propia Ley establece en su artículo 67 un órgano coordinador, las propias demandas de sus integrantes de fomentar la formación, conocer las actuaciones de otros departamentos y establecer mecanismos de coordinación, ponen de manifiesto la necesidad de disponer de una norma de desarrollo de la Ley que concrete y sistematice las actuaciones a seguir. El propio órgano coordinador se encuentra necesitado de una norma que establezca su organización y funcionamiento, para una mayor efectividad de las políticas a llevar a cabo. En este sentido es sin duda necesario que la acción de gobierno para el desarrollo de la Ley pase no solo por la acción institucional transversal, sino también por la formación y capacitación al personal público y profesionales que trabajen con personas LGTBI, la sensibilización y participación social en las políticas de referencia, puesto que no puede lograrse la igualdad real sin la implicación del conjunto de la sociedad y, como no puede ser de otra manera, de una atención integral y multidisciplinar a las personas LGTBI, sus familiares y entorno relacional, en función de la problemática presentada.

Por otro lado, la propia evolución de la sociedad madrileña, el reconocimiento de los derechos y la configuración de la región como un espacio acogedor en el que cada persona puede vivir su diversidad en libertad, conlleva efectos no deseados, como agresiones a personas LGTBI, discriminación en el acceso al trabajo o en el mantenimiento del empleo,



situaciones de acoso escolar que impiden a los menores el libre desarrollo de su personalidad, entre otros.

La solución a estos problemas debe realizarse desde el ámbito institucional mediante la regulación de medidas concretas y específicas. Pero resulta igualmente necesario conocer la opinión de los distintos agentes que trabajan con las personas LGTBI, acortando la distancia entre el ámbito institucional y asociativo, y ofreciendo con el trámite de consulta pública la posibilidad de conocer la percepción del asociacionismo y de la ciudadanía en relación a las necesidades concretas que presenta en la actualidad la población LGTBI.

Conviene recordar en este sentido que el desarrollo reglamentario no debe incluir solo medidas de protección a las personas LGTBI, sino también medidas dirigidas a la ciudadanía en general, principalmente a través de campañas de información y sensibilización, como medio imprescindible para lograr la igualdad real de las personas LGTBI en la Comunidad de Madrid.

Necesidad y oportunidad de la norma

La Ley recoge de manera exhaustiva toda una serie de derechos en distintos ámbitos de la administración y la sociedad en general. En algunos de sus preceptos establece una regulación detallada para satisfacer de manera efectiva los derechos que regula. En otros, sin embargo, remite a un futuro desarrollo reglamentario. Así ocurre, por ejemplo, el establecimiento de medidas específicas de protección a las víctimas de violencia entre parejas del mismo género –violencia intragénero- que, conforme a lo establecido en el artículo 28.2, requiere el desarrollo reglamentario y el establecimiento de servicios de orientación jurídica especializados en dicho ámbito. Igualmente el Título II, dedicado a la protección de víctimas de agresiones y delitos de odio motivados por orientación sexual, identidad o expresión de género, requiere de un desarrollo reglamentario para el establecimiento de medidas específicas de protección a las víctimas, así como la elaboración de un protocolo específico de atención.

En el ámbito del empleo, el artículo 43 dispone la necesidad de desarrollar por reglamento un Plan contra la discriminación en el ámbito laboral, tanto público como privado, que contemple medidas de igualdad y no discriminación, así como medidas de difusión e información de los derechos de las personas LGTBI. Dicho plan debe contar con la participación del movimiento asociativo y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

El proyecto normativo pretende, por lo tanto, el desarrollo y ejecución de las políticas de la Comunidad de Madrid dirigidas a garantizar los derechos de las personas LGTBI reconocidos en la Ley 3/2016, cumpliendo con ello el mandato de la disposición adicional primera de la Ley, que autoriza al Gobierno de la Comunidad de Madrid a dictar disposiciones reglamentarias de desarrollo de lo establecido en la Ley.

Objetivos

El objetivo del proyecto de decreto es, por tanto, dar cumplimiento a lo establecido en la precitada disposición final primera mediante el establecimiento del marco institucional y administrativo necesario para la concreción de las medidas, instrumentos y procedimientos contemplados en la Ley, ofreciendo con ello un entorno de seguridad jurídica para las



personas destinatarias de las mismas, y estableciendo protocolos de actuación que garanticen la coordinación administrativa entre las distintas Consejerías afectadas en su implantación. Con ello se garantizará la existencia de las medidas de tutela institucional establecidas mediante la promoción de una política activa e integral, que incluya instrumentos y estructuras organizativas que garanticen su viabilidad.

Se trata, en definitiva, de dar plena cobertura a los derechos de las persona LGTBI desde una perspectiva afirmativa y garantista, considerando como fin la consecución de una igualdad plena y efectiva, que erradique cualquier forma de discriminación hacia estas personas. Igualmente está presente la perspectiva de promover un cambio institucional y social que posibilite la permanencia y consolidación de esta igualdad efectiva y no discriminación.

De este modo, el desarrollo reglamentario de la Ley supone el reflejo conjunto y planificado de la acción pública de futuro para garantizar la igualdad real y efectiva y garantizar los derechos de las personas LGTBI en la Comunidad de Madrid.

Posibles soluciones alternativas

Pese a que la Comunidad de Madrid viene realizando una atención integral a las personas LGTBI, sus familiares y entorno relacional, desde el año 2002, a través del Programa Madrileño de Información y Atención LGTBI, no ha existido una normativa garantista de los derechos de las personas LGTBI hasta la promulgación de la Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad y no Discriminación de la Comunidad de Madrid, y la posterior entrada en vigor de la Ley 3/2016, de 22 de julio.

La ley 3/2016 constituye, por tanto, una innovación en el ordenamiento jurídico madrileño, y su carácter transversal hace que no se hayan planteado otras alternativas posibles para su desarrollo reglamentario, toda vez que ello conllevaría a una dispersión normativa sectorial que dificultaría la protección integral contra la discriminación por motivos de diversidad sexual y de género

Fecha: 17 de octubre de 2018

Firma:

LA DIRECTORA GENERAL
DE SERVICIOS SOCIALES E INTEGRACIÓN SOCIAL

Fdo.: Encarnación Rivero Flor

