

Ley Trans y de derechos LGTBI: un resumen para los ámbitos sanitarios y sociosanitarios

Manual de uso sindical



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios

**Ley Trans y de derechos LGTBI: un resumen para los ámbitos
sanitarios y sociosanitarios
Manual de uso sindical**

Edición: Mayo 2023

Diseño y maquetación: FSS-CCOO

ÍNDICE

PÁGINA

LEY PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS Y PARA LA GARANTÍA DE LOS DE- RECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI	5
CRITERIOS Y LÍNEAS GENERALES DE ACTUACIÓN DE LOS PODERES PÚBLICOS Y ÓRGANOS DE PARTICI- PACIÓN CIUDADANA	7
1. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBI	8
DOCUMENTACIÓN ADMINISTRATIVA	9
IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS LGTBI	9
IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LGTBI EN LAS EMPRESAS	10
PROTECCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD DE LAS PERSONAS LGTBI	11
TÉCNICAS DE REPRODUCCIÓN ASISTIDA	11
TERAPIAS DE CONVERSIÓN	11
EDUCACIÓN SEXUAL Y REPRODUCTIVA	12
INTERSEXUALIDAD	12
PROCEDIMIENTO PARA LA RECTIFICACIÓN REGISTRAL DE MENCIÓN RELATIVA AL SEXO	13
2. LÍNEAS GENERALES DE ACTUACIÓN DE LOS PODERES PÚBLICOS PARA PROMOVER LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS	14
INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL DE LAS PERSONAS TRANS	15
MEDIDAS EN EL ÁMBITO DE LA SALUD PARA PROMOVER LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSO- NAS TRANS	15
FORMACIÓN DEL PERSONAL SANITARIO, INVESTIGACIÓN Y SEGUIMIENTO	15
PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA SALUD Y LOS SERVICIOS ESPECIALIZADOS	16
ABASTECIMIENTO DE MEDICAMENTOS	16
3. PROTECCIÓN EFECTIVA Y REPARACIÓN FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA POR LGTBIFO- BIA	17
4. DISPOSICIONES FINALES	19
MODIFICACIÓN DE LA LEY 55/2003 DEL ESTATUTO MARCO DEL PERSONAL ESTATUTARIO DE LOS SERVI- CIOS DE SALUD	19
MODIFICACIÓN DE LA LEY 36/2011, REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL	19
MODIFICACIÓN DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO	20
MODIFICACIÓN DE LA LEY 9/2017, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO	22
5. OTROS APARTADOS	22



LEY PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS Y PARA LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI

La Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, en adelante, Ley Trans/LGTBI, se aprobó tras un extenso trámite parlamentario previo en el Pleno del Congreso de los Diputados, en su sesión del día 16 de febrero de 2023. Su **publicación en BOE de 1 de marzo de 2023**, marca, por una parte, un hito histórico en el avance y reconocimiento de derechos y libertades para las personas del colectivo LGTBI, y por otra su entrada en vigor, a partir del día siguiente a su publicación.

Una Ley Trans/LGTBI de carácter estatal cuyo objetivo es el **desarrollo y la garantía de derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales erradicando las situaciones de discriminación y asegurando que puedan vivir con plena libertad la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar**; asimismo, define las políticas públicas destinadas al efecto.

Una Ley que entiende la diversidad como un valor, que **promueve los valores de igualdad y respeto y que extiende la cultura de la no discriminación frente a la del odio y el prejuicio**, todavía presentes en nuestra sociedad, cuya finalidad, es garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, así como de sus familias; establecer los principios de actuación de los poderes públicos, los derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prever **medidas específicas destinadas a la prevención, corrección y eliminación, en los ámbitos público y privado, de toda forma de discriminación**; así como **al fomento de la participación de las personas LGTBI en todos los ámbitos de la vida social** y a la superación de los estereotipos.

Una Ley que es **de aplicación a toda persona física o jurídica, de carácter público o privado, que resida, se encuentre o actúe en territorio español**, cualquiera que fuera su nacionalidad, origen racial o étnico, religión, domicilio, residencia, edad, estado civil o situación administrativa, en los términos y con el alcance que se contemplan en ella misma y en el resto del ordenamiento jurídico.

La FSS-CCOO, como organización sindical con representación en el conjunto de ámbitos laborales de los sectores sanitarios y sociosanitarios, y manteniendo su compromiso en la defensa y avance de los derechos las personas LGTBI+, ha elaborado este **manual para el conjunto de su activo sindical para incorporarlo al resto de herramientas con las que ya cuentan nuestras delegadas y delegados en materia de igualdad** en aras de facilitar la comprensión y alcance de la Ley Trans/LGTBI sobre la atención sanitaria a personas del colectivo, las medidas para enfrentar la discriminación laboral por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar, medidas en materia de negociación colectiva, y de otras que alcanzan a las administraciones públicas.

CRITERIOS Y LÍNEAS GENERALES DE ACTUACIÓN DE LOS PODERES PÚBLICOS Y ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Resumimos el articulado del Título I Capítulo I de la Ley Trans/LGTBI haciendo mención al **deber de protección desde los poderes públicos**, que, en el ámbito de sus competencias, desarrollarán todas las medidas necesarias para reconocer, garantizar, proteger y promover la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI y sus familias. Además de adoptar medidas para el **reconocimiento y apoyo institucional que pongan en valor la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y la diversidad familiar, contribuyendo a la visibilidad, la igualdad, la no discriminación y la participación, en todos los ámbitos de la vida, de las personas LGTBI**. Fomentarán, también, el reconocimiento institucional y la participación en los actos conmemorativos de la lucha por la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

Los poderes públicos, en el ámbito de sus competencias, promoverán **campañas de sensibilización, divulgación y fomento del respeto a la diversidad con perspectiva LGTBI y a la diversidad familiar**, dirigidas a toda la sociedad, y en especial en los ámbitos donde la discriminación afecte a sectores de población más vulnerables.

Asimismo, impulsarán la realización de **estudios y encuestas sobre la situación de las personas LGTBI** que permitan profundizar en la naturaleza y el alcance de las principales situaciones de discriminación que les afectan y registrar su evolución a lo largo del tiempo. Las personas responsables del tratamiento de los datos personales de estas actividades deberán cumplir diligentemente las obligaciones que imponen el **Reglamento de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, así como, en su caso, la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales** tratados para fines de prevención, detección, investigación y enjuiciamiento de infracciones penales y de ejecución de sanciones penales; la seguridad y confidencialidad de los mismos.

El **Consejo de Participación de las Personas LGTBI** es el órgano colegiado de participación ciudadana en materia de derechos y libertades de las personas LGTBI. Este Consejo dependerá del Ministerio de Igualdad a través de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género.



1. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBI

La Ley Trans/LGTBI establece la **Estrategia estatal para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI**, de carácter cuatrienal, como instrumento principal de colaboración territorial para el impulso y desarrollo de las políticas básicas y sus objetivos generales; correspondiendo al Ministerio de Igualdad su elaboración, con la participación de los departamentos ministeriales relacionados, las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, así como de las organizaciones representativas de los intereses sociales afectados.

La Estrategia incorporará de forma prioritaria: los **principios básicos de actuación en materia de no discriminación** previstas en la Ley; las **medidas dirigidas a prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación de las personas LGTBI**, con especial atención a la ejercida contra la infancia y juventud LGTBI, tanto en el ámbito público como en el privado; las **medidas sobre información, sensibilización y formación en igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI**, prestando especial atención a la sensibilización y prevención de la violencia LGTBIfóbica y a la violencia entre parejas del mismo sexo; y prestará especial atención a las discriminaciones múltiples e interseccionales.

Sobre medidas en el ámbito administrativo la Ley Trans/LGTBI recoge en su artículo 11 que las administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, **garantizarán los derechos reconocidos en la misma para el conjunto del personal a su servicio, e implantarán medidas para la promoción y defensa de la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI en el acceso al empleo público y carrera profesional**, previa negociación con las organizaciones sindicales de conformidad con la normativa aplicable. En el artículo 12, recoge que continuarán impartiendo **formación inicial y continuada al personal a su servicio sobre diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, sobre diversidad familiar y sobre igualdad y no discriminación de las personas LGTBI**, dedicando especial atención al personal que presta sus servicios en los ámbitos de la salud, la educación, la juventud, las personas mayores, las familias, los servicios sociales, el empleo, la justicia, las fuerzas y cuerpos de seguridad, las fuerzas armadas, la diplomacia, el ocio, la cultura, el deporte y la comunicación.

DOCUMENTACIÓN ADMINISTRATIVA

Por otra parte, en el artículo 13 sobre documentación administrativa indica que se adoptarán las medidas necesarias para procurar que **la documentación administrativa y los formularios sean adecuados a la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y a la diversidad familiar.**

IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS LGTBI

El artículo 14, sobre igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral, es uno de los artículos fundamentales para nuestra actividad sindical con perspectiva LGTBI+, por lo que hemos destacado en negrita parte de su redactado.

El artículo recoge que las administraciones públicas deberán tener en cuenta, en sus políticas de empleo, el derecho de las personas a no ser discriminadas por razón de las causas previstas en esta Ley.

A este respecto se consideran adecuadas y eficaces aquellas medidas que tengan por objeto promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en esta Ley en materia de acceso al empleo, afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, condiciones de trabajo, promoción profesional, acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, y de incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta; promover en el ámbito de la formación profesional para personas trabajadoras el respeto a los derechos de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI; **apoyar la realización de campañas divulgativas sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI por parte de los agentes sociales**; fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI en el sector público y el sector privado, así como la creación de un distintivo que permita reconocer a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI; **impulsar, a través de los agentes sociales, así como mediante la negociación colectiva, la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas de promoción de la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI, así como de procedimientos para dar cauce a las denuncias**; velar por el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI, en el ámbito laboral, a través de la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social** y otros órganos competentes; promocionar medidas para la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en las convocatorias de subvenciones

de fomento del empleo; **impulsar la elaboración de códigos éticos y protocolos en las administraciones públicas y en las empresas que contemplen medidas de protección frente a toda discriminación por razón de las causas previstas en esta Ley.**

IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LGTBI EN LAS EMPRESAS

El siguiente artículo, el 15, sobre igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas, también es de nuestro interés desde el punto de vista sindical ya que indica en su redactado que **las empresas de más de 50 personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de 12 meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.**



PROTECCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD DE LAS PERSONAS LGTBI

A partir del artículo 16, que versa sobre la protección y promoción de la salud de las personas LGTBI, vamos a incluir en este resumen de la Ley Trans/LGTBI aquellos aspectos que recaen sobre la **atención de carácter sanitario y la investigación**, y por lo tanto, que deben conocerse desde los aspectos profesionales del conjunto de trabajadores y trabajadoras de nuestros ámbitos laborales:

Este artículo dicta que las administraciones públicas realizarán actuaciones para garantizar que todas las estrategias, planes, programas y actuaciones que desarrollen en el ámbito de las políticas sanitarias incorporen las necesidades particulares de las personas LGTBI, para **promover mecanismos de participación efectiva de las personas LGTBI, a través de sus organizaciones representativas, en las políticas relativas a la salud; a promover el estudio y la investigación de las necesidades sanitarias específicas de las personas LGTBI, adaptando a este fin los sistemas de información sanitaria y vigilancia de enfermedades, con pleno respeto a la intimidad de las personas y la confidencialidad de los datos; y facilitar que las estrategias, planes y actuaciones de promoción de la salud y prevención, así como otras con impacto en la salud, se dirijan a abordar y reducir las desigualdades identificadas.**

También, para orientar la **formación del personal y profesionales de la sanidad al conocimiento y respeto de la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, así como de las necesidades sanitarias específicas de las personas LGTBI; para aprobar y desarrollar protocolos** que faciliten la detección y comunicación a las autoridades competentes de las situaciones de violencia discriminatoria ejercida contra una persona por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

TÉCNICAS DE REPRODUCCIÓN ASISTIDA

En otro punto de este mismo artículo 16 se recoge que en relación a las técnicas de reproducción humana asistida, **se garantizará el acceso a estas técnicas a mujeres lesbianas, mujeres bisexuales y mujeres sin pareja en condiciones de igualdad con el resto de mujeres, y asimismo a las personas trans con capacidad de gestar, sin discriminación por motivos de identidad sexual.**

TERAPIAS DE CONVERSIÓN

El artículo 17 **prohíbe los métodos, programas y terapias de aversión, conversión o contracondicionamiento**, en cualquier forma, destinados a modificar la orientación o identidad sexual o la expresión de género de las personas, **incluso si cuentan con el consentimiento** de la persona interesada o de su representante legal.

EDUCACIÓN SEXUAL Y REPRODUCTIVA

Sobre educación sexual y reproductiva, el artículo 18 sitúa que las **campañas de educación sexual y reproductiva, y de prevención y detección precoz de infecciones de transmisión sexual tendrán en cuenta las necesidades específicas de las personas LGBTI, evitando cualquier tipo de estigmatización o discriminación**. Que las administraciones públicas promoverán programas de educación sexual y reproductiva y de prevención de infecciones de transmisión sexual, con especial consideración al VIH en las relaciones sexuales, así como campañas de desestigmatización de personas con VIH. Asimismo, se realizarán campañas de información de profilaxis, especialmente entre la población juvenil.

INTERSEXUALIDAD

Las personas intersexuales ven recogida en esta Ley Trans/LGTBI en su artículo 19 aspectos relacionados con su **atención a la salud integral de las personas intersexuales, que se realizará conforme a los principios de no patologización, autonomía, decisión y consentimiento informados, no discriminación, asistencia integral, calidad, especialización, proximidad y no segregación**. Se asegurará, en todo caso, el **respeto de su intimidad y la confidencialidad sobre sus características físicas, evitando las exploraciones innecesarias o su exposición sin un objetivo diagnóstico o terapéutico directamente relacionado**.

Además, **se prohíben todas aquellas prácticas de modificación genital en personas menores de 12 años**, salvo en los casos en que las indicaciones médicas exijan lo contrario en aras de proteger la salud de la persona. En el caso de personas menores **entre 12 y 16 años, solo se permitirán dichas prácticas a solicitud de la persona menor** siempre que, por su edad y madurez, pueda consentir de manera informada a la realización de dichas prácticas.

Por otra parte, las administraciones públicas impulsarán **protocolos de actuación en materia de intersexualidad** que garanticen, en la medida de lo posible, la participación de las personas menores de edad en el proceso de adopción de decisiones, así como la prestación de asesoramiento y apoyo, incluido el psicológico, a personas menores de edad intersexuales y sus familias. En particular, antes del inicio de cualquier tratamiento que pudiera comprometer su capacidad reproductora, se garantizará que **las personas intersexuales cuenten con la posibilidad real y efectiva de acceder a las técnicas de congelación de tejido gonadal y de células reproductivas** para su futura recuperación en las mismas condiciones que el resto de personas usuarias.

Finalmente las administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán una **formación suficiente, continuada y actualizada del personal sanitario**, que tenga en cuenta las necesidades específicas de las personas intersexuales.

PROCEDIMIENTO PARA LA RECTIFICACIÓN REGISTRAL DE MENCIÓN RELATIVA AL SEXO

El artículo 44 de la Ley Trans/LGTBI recoge el procedimiento completo para la rectificación registral de mención relativa al sexo, indicando con claridad que **el ejercicio del derecho a la rectificación registral de la mención relativa al sexo en ningún caso podrá estar condicionado a la previa exhibición de informe médico o psicológico relativo a la disconformidad con el sexo mencionado en la inscripción de nacimiento, ni a la previa modificación de la apariencia o función corporal de la persona a través de procedimientos médicos, quirúrgicos o de otra índole.**

Más adelante, en el artículo 49 sobre la **adecuación de documentos a la mención registral relativa al sexo**, la Ley Trans/LGTBI dice que **en los documentos oficiales de identificación, la determinación del sexo se corresponderá con la registral** y que la persona interesada o su representante voluntario o legal **podrán solicitar la reexpedición** de cualquier documento, título, diploma o certificado ajustado a la inscripción registral rectificadora, a cualquier autoridad, organismo o institución pública o privada, cualquiera que sea su naturaleza.

Además, las administraciones públicas establecerán **procedimientos accesibles, ágiles** y que garanticen la protección de los datos de carácter personal para la adecuación de documentos a la nueva mención relativa al sexo y, en su caso, al nombre.



2. LÍNEAS GENERALES DE ACTUACIÓN DE LOS PODERES PÚBLICOS PARA PROMOVER LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS

La Ley Trans/LGTBI establece que el instrumento principal para el impulso, desarrollo y coordinación de las políticas y los objetivos generales será la **Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans**, de carácter cuatrienal, y que corresponderá al Ministerio de Igualdad, garantizándose la participación de los departamentos ministeriales relacionados y de las organizaciones sociales que incluyan entre sus objetivos la defensa de los derechos de las personas trans.

Esta estrategia incorporará de forma prioritaria **medidas de acción positiva en los ámbitos laboral, educativo, sanitario y de vivienda**. Incluirá, también, la realización de los estudios necesarios para conocer la situación socioeconómica, en el ámbito de la salud y psicosocial de las personas trans, de forma que las medidas de acción positiva se apoyen en un diagnóstico claro, así como un sistema de indicadores para su adecuado seguimiento y evaluación.

Así, las administraciones públicas adoptarán medidas encaminadas a **fomentar la participación de las personas trans en el diseño e implementación de las políticas que les afecten**, a través de las organizaciones sociales que incluyan entre sus objetivos la defensa de sus derechos; y apoyarán a las organizaciones sociales que incluyan entre sus objetivos la defensa de los derechos de las personas trans.

De esta forma, se da inicio al Título II que centra las políticas públicas para **promover la igualdad real y efectiva de las personas trans**.



INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL DE LAS PERSONAS TRANS

La Ley Trans/LGTBI, en su artículo 55, dicta que las administraciones públicas adoptarán las **medidas necesarias para impulsar la integración sociolaboral de las personas trans**. Entre otras: desarrollar estrategias y campañas de concienciación en el ámbito laboral; implementar medidas para organismos públicos y empresas privadas que favorezcan la integración e inserción laboral de las personas trans; monitorizar la evolución de la situación laboral de las personas trans en su territorio de competencia; adoptar subvenciones que favorezcan la contratación de personas trans en situación de desempleo. **Además, indica que en la elaboración de planes de igualdad y no discriminación se incluirá expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.**

MEDIDAS EN EL ÁMBITO DE LA SALUD PARA PROMOVER LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS

Los artículos 56 y 57 recogen aspectos sobre la atención sanitaria integral a personas trans y el consentimiento informado, dictando respectivamente que la atención sanitaria a las personas trans se realizará conforme a los **principios de no patologización, autonomía, decisión y consentimiento informados, no discriminación, asistencia integral, calidad, especialización, proximidad y no segregación, asegurando el respeto de su intimidad y la confidencialidad sobre sus características físicas, evitando las exploraciones innecesarias o su exposición sin un objetivo diagnóstico o terapéutico directamente relacionado**; el otorgamiento del **consentimiento informado previo** se realizará de acuerdo con lo establecido en la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica.

FORMACIÓN DEL PERSONAL SANITARIO, INVESTIGACIÓN Y SEGUIMIENTO

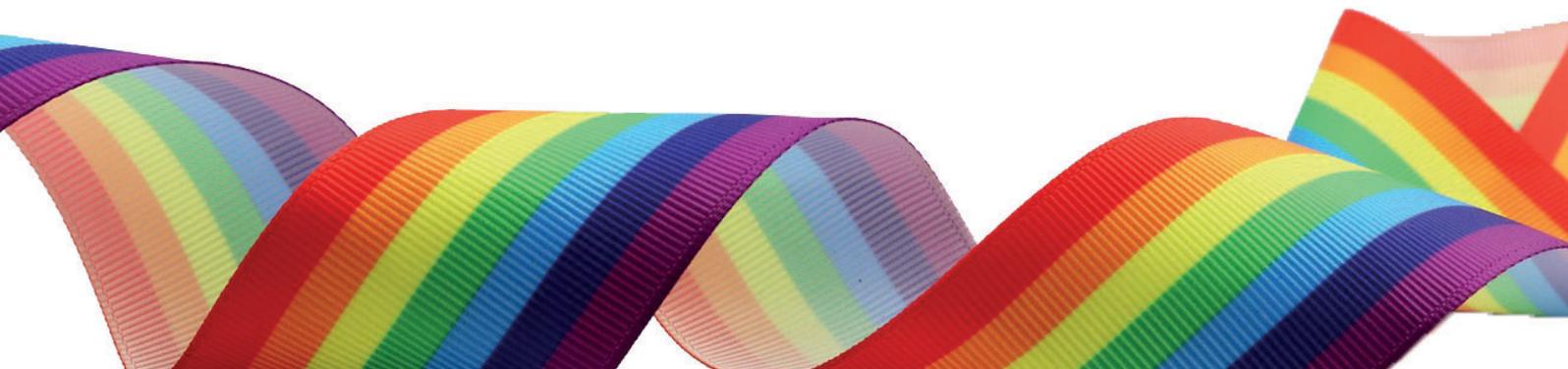
El artículo 58 indica que las administraciones públicas garantizarán una **formación suficiente, continuada y actualizada del personal sanitario, que tenga en cuenta las necesidades específicas de las personas trans, prestando especial atención a los problemas de salud asociados a las prácticas quirúrgicas a las que se someten, tratamientos hormonales y su salud sexual y reproductiva**. También, **fomentarán la investigación en el campo de las ciencias de la salud, así como la innovación tecnológica**, en relación con la atención sanitaria a las personas trans, y establecerán indicadores que permitan hacer un seguimiento sobre los tratamientos, terapias e intervenciones a las personas trans, así como procedimientos de evaluación de la calidad asistencial durante todo el proceso de atención.

PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA SALUD Y LOS SERVICIOS ESPECIALIZADOS

Las administraciones públicas, según el artículo 59, elaborarán y desarrollarán **protocolos y procedimientos específicos para la atención de las personas trans, y podrán establecer servicios especializados conformados por equipos multidisciplinares de profesionales**, que realicen, entre otras, algunas de las siguientes funciones: informar, apoyar y acompañar en todo el proceso de transición a las personas trans; prestar apoyo a la atención ambulatoria y a los centros especializados territorializados; llevar a cabo labores de investigación, estadística y seguimiento del conjunto del sistema.

ABASTECIMIENTO DE MEDICAMENTOS

El Ministerio de Sanidad, a través de la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios (AEMPS), velará por el **suficiente abastecimiento de los medicamentos más comúnmente empleados en los tratamientos hormonales** para personas trans y supervisará su suministro, a fin de evitar episodios recurrentes de desabastecimiento.



3. PROTECCIÓN EFECTIVA Y REPARACIÓN FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA POR LGTBIFOBIA

Desde el artículo 62 al 75, dentro del Título III de la Ley Trans/LGTBI, podemos encontrar los siguientes redactados que resumimos desde el interés para los ámbitos sanitarios y sociosanitarios:

Las **administraciones públicas garantizarán a las personas que sufren o están en riesgo de sufrir cualquier tipo de violencia o de discriminación** por razón de las causas previstas en esta Ley el derecho a recibir de forma inmediata una protección integral, real y efectiva. Para ello, adoptarán métodos o instrumentos suficientes para la prevención y detección de tales situaciones, y articularán medidas adecuadas para su cese inmediato. Por otra parte, **las personas empleadoras o prestadoras de bienes y servicios deberán adoptar métodos o instrumentos suficientes para la prevención y detección de las situaciones de discriminación** por razón de las causas previstas en esta Ley, así como articular medidas adecuadas para su cese inmediato.

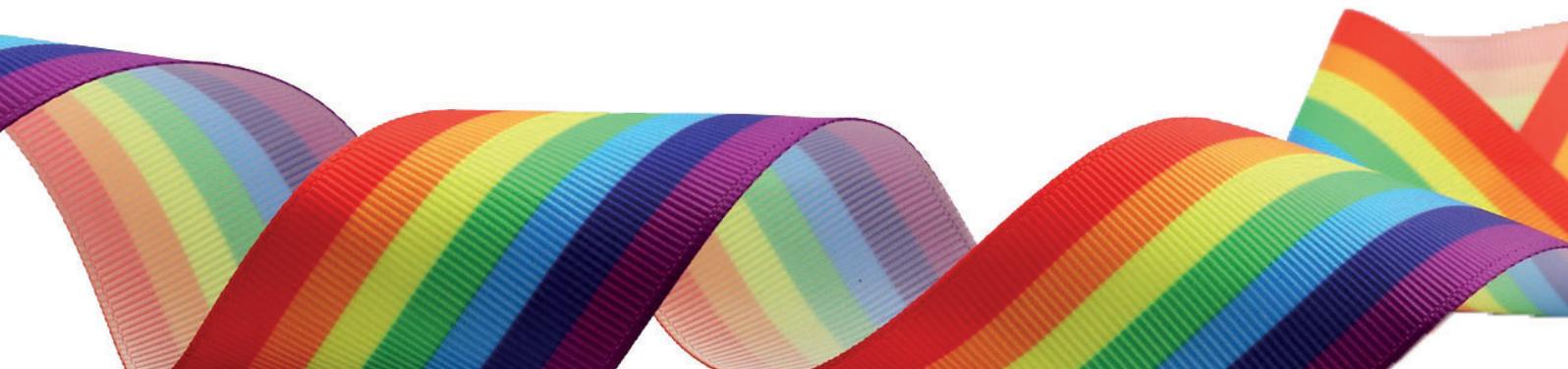
Cuando una **autoridad pública**, con ocasión del ejercicio de sus competencias, tenga conocimiento de un supuesto de discriminación por razón de las causas previstas en esta Ley deberá, si es competente, **incoar el correspondiente procedimiento administrativo**, en el que se podrán acordar las medidas necesarias para investigar las circunstancias del caso y adoptar las medidas oportunas y proporcionadas para su eliminación o, **en caso de no serlo, comunicar estos hechos de forma inmediata a la administración competente**, de acuerdo con lo establecido en las leyes administrativas.

Las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las asociaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas LGTBI y sus familias, **podrán tener la consideración de interesadas en los procedimientos administrativos en los que la Administración tenga que pronunciarse en relación con una situación de discriminación** por razón de las causas previstas en esta Ley, siempre que cuenten con la autorización de la persona o personas afectadas. No será necesaria esta autorización cuando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación, sin perjuicio de que quienes se consideren afectados puedan también participar en el procedimiento.

Las administraciones públicas garantizarán una atención integral y especializada a las personas víctimas de violencia basada en la LGTBIfobia que comprenderá, entre otras, asistencia psicológica.

En otro apartado, la Ley Trans/LGTBI especifica que **las administraciones públicas, garantizarán la no discriminación y el respeto de las personas LGTBI con discapacidad o en situación de dependencia** en las instalaciones o centros a los que acudan o permanezcan; adoptando medidas oportunas para la protección de las personas con discapacidad o en situación de dependencia que sean objeto de maltrato físico o psicológico por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, por parte de las personas con las que convivan o profesionales que se encarguen de sus cuidados, haciendo especial hincapié en el cuidado de las personas con discapacidad o en situación de dependencia que carecen de autonomía física o de discernimiento con merma de su capacidad volitiva. Desarrollarán, a su vez, medidas de **formación y sensibilización dirigidas a las personas que atiendan a personas LGTBI con discapacidad o en situación de dependencia y promoverán la elaboración de materiales de sensibilización y formación sobre temática LGTBI adaptados a personas con discapacidad, así como la participación de las personas con discapacidad o en situación de dependencia.**

En las acciones dirigidas a las personas mayores LGTBI, la Ley Trans/LGTBI indica que los poderes públicos **garantizarán que las personas mayores LGTBI reciban una protección y atención integral para la promoción de su autonomía personal y el envejecimiento activo, que les permita una vida digna, así como a acceder a una atención gerontológica adecuada a sus necesidades en los ámbitos sanitario, social y asistencial, de acuerdo con los principios de accesibilidad universal**, y que las administraciones públicas velarán por que los centros residenciales, los centros de día o cualquier otro tipo de centro al que se encuentren vinculadas las personas mayores **garanticen el derecho a la no discriminación de las personas LGTBI**, tanto en su individualidad como en sus relaciones sentimentales, adoptando las medidas necesarias para que los espacios puedan utilizarse sin que se produzca ningún tipo de discriminación por las causas establecidas en esta Ley. Así mismo, se establecerán las medidas necesarias para garantizar la **formación de los profesionales que trabajan en los centros, servicios y programas de servicios sociales destinados a las personas mayores**, tanto públicos como privados, sobre la realidad de las personas LGTBI mayores y se promoverán en los espacios y recursos comunitarios dirigidos a las personas mayores de socialización, ocio, tiempo libre y educativo, tanto públicos como privados, actividades que contemplen la realidad de las personas mayores LGTBI.



4. DISPOSICIONES FINALES

Dentro de las disposiciones finales del texto de la Ley Trans/LGTBI, resumimos aquellas que tiene alguna consideración relevante para los ámbitos laborales por **modificación de Ley o norma previa o bien que introducen ampliaciones que deben conocerse sobre conceptos relacionados con las personas y realidades LGTBI+**.

MODIFICACIÓN DE LA LEY 55/2003 DEL ESTATUTO MARCO DEL PERSONAL ESTATUTARIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD

La letra k) del artículo 17 queda redactada en los siguientes términos: «k) A la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.»

MODIFICACIÓN DE LA LEY 36/2011, REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL

Se introduce un nuevo apartado 5 en el artículo 17: «5. Para la defensa de los derechos e intereses de las personas víctimas de discriminación por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, además de las personas afectadas y siempre que cuenten con su autorización expresa, estarán también legitimados los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las organizaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales o de sus familias, de acuerdo con lo establecido en la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Cuando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras

autónomas, las organizaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales o de sus familias.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso discriminatorio por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.»

MODIFICACIÓN DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

Las letras h) e i) del artículo 14 quedan redactadas: «h) Al respeto de su intimidad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, moral y laboral. i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.»

Se añade un nuevo segundo párrafo a la letra e) del artículo 48 «A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de funcionarias embarazadas incluye también a las personas funcionarias trans gestantes.»

Se añade un último párrafo a la letra a) del artículo 49: «A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.»

Se añade un último párrafo a la letra c) del artículo 49: «A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.»

La letra d) del artículo 49 queda redactada: «d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso. En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.»

El apartado 4 del artículo 53 queda redactado: «4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.»

El apartado 1 del artículo 82 queda redactado: «1. Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso. En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.»

Los apartados 1 y 5 del artículo 89 quedan redactados: «1. La excedencia de los funcionarios de carrera podrá adoptar las siguientes modalidades: a) Excedencia voluntaria por interés particular. b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar. c) Excedencia por cuidado de familiares. d) Excedencia por razón de violencia de género. e) Excedencia por razón de violencia terrorista.» «5. Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima. Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.»

La letra b) del apartado 2 del artículo 95 queda redactada: «b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, expresión de género, características sexuales, y el acoso moral y sexual.»

MODIFICACIÓN DE LA LEY 9/2017, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO

Se modifica la letra b) del apartado 1 del artículo 71 que queda redactada: «b) Haber sido sancionadas con carácter firme por infracción grave en materia profesional que ponga en entredicho su integridad, de disciplina de mercado, de falseamiento de la competencia, de integración laboral y de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad, o de extranjería, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente; o por infracción muy grave en materia medioambiental de conformidad con lo establecido en la normativa vigente, o por infracción muy grave en materia laboral o social, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, así como por la infracción grave prevista en el artículo 22.2 del citado texto o por infracción grave o muy grave en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, cuando se acuerde la prohibición en los términos previstos en la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.»

Se añade un apartado 3 bis al artículo 122 con el siguiente contenido: «3 bis. Las Administraciones públicas incorporarán en los pliegos de cláusulas administrativas particulares condiciones especiales de ejecución o criterios de adjudicación dirigidos a la promoción de la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, siempre que exista vinculación con el objeto del contrato.»

5. OTROS APARTADOS

La Ley Trans/LGTBI contiene además un **capítulo IV específico sobre infracciones y sanciones** que comprende el articulado que se desarrolla desde el número 76 al número 82. Asimismo, recoge otras Disposiciones finales, hasta un total de 20, y articulado relacionado con **medidas en otros ámbitos sociales como en el ámbito educativo, ámbito de la cultura, el deporte y el ocio, ámbito de los medios de comunicación social e internet, ámbito de la familia, la infancia y la juventud, ámbito de la acción exterior y protección internacional, ámbito rural y ámbito del turismo** que por su extensión y sectores a los que alcanza no incluimos en este manual sindical cuyo objetivo es el de ofrecer un resumen de la aplicación y afectación de la Ley a los sectores sanitarios y sociosanitarios. Por ello, y para facilitar el acceso al redactado completo de la Ley incluimos el vínculo directo al BOE de 1 de marzo de 2023 para su lectura y descarga desde internet:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2023-5366>



#SaltaALaRed y síguenos en todas las redes sociales



@fssccoo



@fssdeccoo



@fssccoo



FSS-CCOO



DIFUSIÓN FSS-CCOO



@fssccoo

