

TREBALL FINAL DE GRAU

La Llei 11/2014

per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia

Estudi, anàlisi comparativa, desenvolupament i aplicació

Autor: Cristian Garcia Serrano

Tutor: Marco Aparicio Wilhelmi

Grau en Dret. Facultat de Dret. UdG

Curs: 2015-2016

Convocatòria: Juny 2016

*Agraeixo per l'ajuda a Marco Aparicio Wilhelmi, a David Companyon,
a María Lluïsa Jiménez, a Josan Languita, a Jordi Mota i a Xavier Ventura.*

INDEX

1. Introducció	4
2. La llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia	6
2.1 Context normatiu i social	6
2.1.1 Àmbit europeu	6
2.1.2 Àmbit estatal	8
2.1.3 Àmbit autonòmic català	9
2.1.4 Context social a l'Estat espanyol i Catalunya	10
2.2 Conceptualització legal	11
2.2.1 Conceptes teòrics sobre la diversitat sexual i afectiva (LGBTI)	11
2.2.2 Conceptes jurídics (tipologia de discriminació)	15
2.3 Subjectes i estructura administrativa.....	16
2.4 Actuacions i obligacions dels poders públics per la consecució de la plena igualtat de les persones LGBTI.....	17
2.5 Règim sancionador i mecanismes per fer efectius els drets de les persones LGBTI	22
2.5.1 Mecanismes de caràcter general	23
2.5.1.1 Inversió de la càrrega de la prova.....	25
2.5.1.2 Nous mitjans de prova.....	28
2.5.2 Procediment administratiu sancionador en el marc de la llei 11/2014	29
2.5.3 Infraccions i sancions	31
3. Anàlisi comparativa amb altres normatives de caràcter autonòmic	35
3.1 Comparació de la normativa catalana amb la Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía.....	35
3.1.1 Conceptualització legal.....	36
3.1.2 Subjectes i estructura administrativa.....	36
3.1.3 Actuacions i obligacions dels poders públics	37
3.1.4 Mecanismes de protecció de drets	41
3.1.5 Disposicions normatives concretes sobre la transsexualitat	41

3.2 Comparació de la normativa catalana amb la 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	43
3.2.1 <i>Conceptualització legal</i>	43
3.2.2 <i>Subjectes i estructura administrativa</i>	44
3.2.3 <i>Actuacions i obligacions dels poders públics</i>	45
3.2.4 <i>Mecanismes de protecció de drets</i>	51
4. Desenvolupament i aplicació de la llei a través de tres casos.....	53
4.1. Òrgans i serveis administratius	54
4.2 Desenvolupament de les actuacions de les Administracions Públiques	58
4.2.1 <i>Actuacions de competència autonòmica</i>	58
4.2.2 <i>Actuacions de competència local (Girona)</i>	66
4.3 Procediment sancionador a través de l'explicació de tres casos	67
4.3.1 <i>Cas n° 1 “Joc online denominat Ass Hunter”</i>	68
4.3.2 <i>Cas n° 2 “Pintades homòfobes en un cotxe”</i>	70
4.3.3 <i>Cas n° 3 “Homofòbia a l'escola”</i>	73
5. Conclusions.....	75
6. Bibliografia	77
7. Annexos	80
7.1 Entrevista a Lluïsa Jiménez, responsable de l'àrea LGBTI de la Direcció General d'Igualtat, del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.	80
7.2 Entrevista a David Companyon i Costa, ponent de la llei 11/2014, per part del grup parlamentari Iniciativa per Catalunya els Verds i Esquerra Unida Alternativa (ICV- EUiA)	88
7.3 Entrevista a Xavier Ventura Salvador, Secretari Tècnic del Consell Municipal LGBT de l'Ajuntament de Girona	92
7.4 Entrevista a Jordi Mota Sierra, representant de les entitats al Consell Municipal LGBT de l'Ajuntament de Girona, i membre de la Comissió Unitària de 28 de juny	98

1. Introducció

Aquest treball consisteix en un estudi de caràcter descriptiu i una anàlisi comparativa de la Llei 11/2014, una llei molt recent, que té com objecte la consecució de la igualtat a la nostra societat de les persones LGBTI, i la lluita contra la discriminació a la qual es sotmet a les mateixes. I és en aquest punt on trobem l'element més destacable, i és la dificultat aparent de la consecució real i efectiva de la idea general de la igualtat i la no discriminació. O dit d'una altra manera, la complexa actuació per convertir la igualtat formal, que es recull en tots els textos constitucionals i legals, dels quals ens hem dotat com a societat, a la igualtat material, la igualtat que es pot apreciar de forma palpable per la societat, i concretament per les persones que tenen les característiques personals, desencadenants de la desigualtat i la discriminació.

El que s'ha volgut realitzar a través d'aquest treball, és analitzar un dels exemples legals i normatius més recents i més propers a la nostra realitat, que ha intentat endinsar-se en aquest àmbit, i ha intentat establir, per un col·lectiu molt concret de persones, les persones LGBTI, una igualtat tan formal com material, que arribi i es senti realment a la vida d'aquestes persones. I aquest és la principal finalitat d'aquest treball, veure si aquest text normatiu, ha aconseguit a través del seu contingut, la seva articulació i la seva aplicació, convertir-se realment en un instrument eficaç i potent per fer realitat la igualtat material de les persones LGBTI, i poder ser utilitzat per emparar a les persones que pateixen discriminació per raó de la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

Per dur a terme aquest objectiu, hem utilitzat la següent metodologia i estructura. En primer lloc, hem realitzar una explicació i estudi de caràcter majoritàriament descriptiu, per poder estudiar i conèixer en profunditat el contingut de la llei, i tot el conjunt d'instruments i mecanismes legals que hi disposa per aconseguir la finalitat proposada pels legisladors. Per realitzar aquest estudi, hem seguit una estructura similar a la que segueix l'articulat de la pròpia normativa, començant per una explicació del context normatiu i social, que serveix de base del treball, i ens permet situar-nos a la realitat normativa en la qual s'ha pogut desenvolupar aquesta llei; després s'ha realitzat un treball de conceptualització legal, és a dir, dotar de contingut a un conjunt de conceptes que recull la normativa, per poder entendre millor la realitat LGBTI, que com sabem, és el col·lectiu que busca emparar el text; posteriorment, s'han explicat els subjectes i òrgans administratius que queden protegits i obligats per aquesta llei, per poder saber a qui es dirigeix aquesta llei, i qui té les obligacions legals de desenvolupar les actuacions que en ella es recullen; i finalment hem dut a terme un estudi sobre els dos grans pilars sobre els quals es fonamenta la llei, les actuacions de caràcter positiu de l'Administració en tots els àmbits de la vida de les persones, i el règim sancionador i els mecanismes de protecció dels drets de les persones LGBTI, enfront a situacions discriminatòries. Amb aquestes dues explicacions finals, s'ha intentat analitzar quines són les actuacions i obligacions que té l'Administració a través d'aquesta llei, i per una altre

banda, veure quins són els instruments i mecanismes coercitius i de defensa dels drets de les persones protegides, que s'han desenvolupat per aquesta llei.

Un cop realitzat aquest estudi descriptiu de la llei, a través de l'estudi del propi text normatiu, la proposició de llei que el va precedir, el procediment legislatiu i el Dictamen del Consell de Garanties Estatutàries, s'ha desenvolupat el segon punt del treball, que consisteix en una anàlisi comparativa de la normativa catalana, amb dues altres normatives de protecció de la igualtat i la no-discriminació de les persones LGBTI, en dues Comunitats Autònomes com són Andalusia i Galícia. Aquesta comparació ens ha servit per acabar d'estudiar i analitzar la normativa catalana a través de la seva comparació amb altres, del mateix rang autonòmic, per veure el veritable radi d'acció i influència de la llei i analitzar quin són els punts i les disposicions que destaquen, i fan de la Llei 11/2014, una normativa diferent i pionera a la resta de normatives que s'han desenvolupat recentment en l'àmbit de la protecció de les minories sexuals al nostre país.

I finalment, el tercer bloc que s'ha desenvolupat, és el relacionat amb l'aplicació pràctica, real i efectiva d'aquesta llei en la realitat social i administrativa del país, és a dir, observar com aquest text legal, que conté un reconeixement explícit de la igualtat formal, es materialitza en una igualtat material a la realitat de les persones LGBTI. Per realitzar aquest estudi, s'han analitzat tres grans àrees, la primera d'elles, la creació dels òrgans encarregats de la coordinació i el control de l'aplicació de la normativa (òrgans indispensables per poder fer efectiva la pròpia llei); després, l'estudi sobre com s'han posat en marxa les obligacions genèriques que imposa la normativa a les Administracions a través de l'estudi del Pla Interdepartamental 2015-2017, i finalment, veure com funciona a la realitat, el procediment administratiu sancionador, i quines problemàtiques té en l'actualitat a través de la resolució de casos reals. Per realitzar aquest estudi, s'ha fet un treball de camp, basat en entrevistes (tant a l'Administració, les entitats i el món polític) i assistències a cursos i seminaris i conferències, com la Conferència "La llei LGBTI i el nou full de ruta" dins del Seminari "D'hegemonies i perifèries sexuals. Representacions, lluites i conquestes", celebrat per la Universitat de Girona a l'octubre de 2015, o bé, el curs de Formació als funcionaris públics de l'Ajuntament de Girona, celebrat el 18 i 25 d'abril de 2016.

Per tant, el nostre treball s'ha estructurat en tres grans blocs, que ens han ajudat a comprendre millor la Llei 11/2014, i observar si aquesta normativa, ha pogut aconseguir el seu objectiu, que és, superar les dificultats que hi ha en les normatives relacionades amb Drets Humans, que seria aconseguir una penetració a la vida real de les persones protegides i afectades, i per tant, veure, si el nostre país, a través d'aquesta normativa, ha aconseguit crear un instrument legal útil i eficaç, per aconseguir una efectiva igualtat de les persones LGBTI i eradicar qualsevol tipus d'acte discriminatori a la nostra societat.

2. La llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia

2.1 Context normatiu i social

Primer de tot hem de dir que la base sobre la qual pivota la normativa que a continuació analitzarem és el principi d'igualtat i el dret a la no-discriminació, i molt concretament aquests relacionats amb la diferenciació sexual. Aquests principis i drets tenen un component jurídic importantíssim ja que es converteixen en peces clau del nostre ordenament jurídic a través de la seva incorporació a la redacció constitucional i tota la jurisprudència que ha anat modulant el seu contingut, però també tenen una importància cabdal dins de la nostra pròpia societat i les seves interrelacions.

És a dir, per aconseguir un ple reconeixement i efectivitat d'aquests drets i principis, la tasca més gran recau en la mateixa societat i els actors que interactuen en ella, ja que sense la incorporació d'aquests valors en tots els àmbits socials seria impossible aconseguir la plena efectivitat d'aquells i aconseguir un sistema democràtic i social d'assentament perfecte, que protegís i emparés a les minories i comportés un reconeixement de plena condició d'igualtat en l'àmbit jurídic, polític i social.

Per aquesta raó considerem que és indispensable explicar quin és el context normatiu i social en el qual s'ha pogut aprovar aquesta normativa, ja que sense aquest, hagués estat impossible tirar-la endavant.

2.1.1 Àmbit europeu

Primerament hem de fer menció al context normatiu a l'àmbit europeu fent una distinció entre dos cossos normatius com serien per una banda, el *Conveni Europeu dels Drets Humans* (CEDH) i per una altra banda, la *Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea* (CDFUE).

En el primer d'ells hem de destacar la protecció que fa a través del seu article 8¹, el referent al dret respecte de la vida privada i familiar, i més concretament a través del seu article 14², que regula la prohibició expressa de discriminació per raó de sexe. Aquest concepte, ha sigut desenvolupat i dotat de contingut específic a través de la jurisprudència emanada del Tribunal Europeu de Drets Humans³, la

¹ “1. Tota persona té dret al respecte de la seva vida privada i familiar, del seu domicili i de la seva correspondència. 2. Només pot haver-hi una ingerència d'una autoritat pública en l'exercici d'aquest dret en la mesura que aquesta ingerència sigui prevista per la llei i que constitueixi una mesura que, en una societat democràtica, és necessària per a la seguretat nacional, la seguretat pública, el benestar econòmic del país, la defensa de l'ordre i la prevenció de les infraccions penals, la protecció de la salut o de la moral, o la protecció dels drets i les llibertats d'altri”. Conveni per la protecció dels drets i de les llibertats fonamentals, esmenat pels Protocols Addicionals núm. 3 i 5, Roma, 4 de novembre de 1950. (BOE, núm. 108, 6-12-1999; pàg. 23.565).

² “El gaudiment dels drets i les llibertats reconeguts en el present Conveni ha de ser assegurat sense cap distinció, especialment per raons de sexe, raça, color, llengua, religió, opinions polítiques o altres origen nacional o social, pertinença a una minoria nacional, fortuna, naixença o qualsevol altra situació”. Conveni per la protecció dels drets i de les llibertats fonamentals, esmenat pels Protocols Addicionals núm. 3 i 5, Roma, 4 de novembre de 1950. (BOE, núm. 108, 6-12-1999; pàg. 23.565).

³ Hem de citar diverses sentències importants, com la STEDH “Dudgeon vs. Regne Unit” de 22 d'octubre de 1981, relacionada amb la prohibició de relacions homosexuals, per la qual es va considerar que l'existència de

qual ha inclòs dins del concepte general de “sexe”, la identitat i orientació sexual i també ha convertit el dret a la no-discriminació (i per tant el dret a la igualtat) en un dret humà, dotant-lo d’una protecció jurídica suprema i provocant que la seva protecció desbordi els marcs polítics en relació amb els ciutadans d’un Estat, provocant que la seva protecció sigui efectiva per a totes les persones, amb independència de la seva condició política.

I respecte al cos normatiu de rang comunitari, que seria el CDFUE, hem de destacar la protecció que es realitza a través de l’article 21 de la mateixa Carta on es determina una prohibició expressa de discriminació per un conjunt de característiques pròpies i personals, sent una d’elles l’orientació sexual. Això comporta que el dret a la igualtat i la no-discriminació es converteixen en un dels vèrtexs més importants del nostre sistema jurídic i també, en un dels principis d’actuació més importants d’aquest. Però tot i la seva inclusió en aquest text, aquests drets i principis no tenen una regulació específica i elaborada dins del dret comunitari per la no-competència en el contingut específic dels drets fonamentals de la Unió Europea, cosa que ha desembocat en un desenvolupament de caràcter més simbòlic i polític que jurídic.

Dins de les actuacions polítiques les més remarcables serien el conjunt de resolucions emanades pel Parlament Europeu com la Resolució de 1994 sobre la igualtat dels drets dels homosexuals i les lesbianes en la Comunitat Europea, que recollia principalment una convicció del dret a la igualtat entre tots els ciutadans europeus i feia una crida als Estats Membres (E.M) a suprimir totes les disposicions normatives que criminalitzaven i discriminaven les relacions homosexuals; la Resolució del 2006 sobre l’homofòbia a Europa o la del 2012 sobre la situació de la lluita de l’homofòbia.

I també hauríem de destacar normativa comunitària amb regulació indirecte respecte aquest dret fonamental com per exemple la *Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000*, relativa a l’establiment d’un marc general per la igualtat del tracte en el treball i l’ocupació que desenvolupa la competència de l’article 19 del *Tractat de Funcionament de la Unió Europea (TFUE)*⁴ respecte a la realització d’actes legislatius per lluitar contra determinades formes de discriminació.

normatives legals on es tipificava l’homosexualitat era una ingerència continuada i directe del recurrent respecte la seva vida privada, incloent-hi dins d’aquest concepte, la vida sexual. Però la ingerència per poder ser considerada com a vulneració de drets fonamentals, hauria de no estar justificada i ser desproporcionada pel fi perseguit a les societats democràtiques, encara que finalment el Tribunal determina que diferències de tracte per l’orientació sexual no tenen justificacions serioses. Altres sentències a destacar són, la STEDH “Schalk i Kopf vs. Àustria” de 24 de juny de 2010, relativa a la permissió de la celebració de matrimoni i temes de filiació, on es determina per part del Tribunal, que el dret al matrimoni de l’article 12 no està consagrat només als sexes oposats, però que queda en consideració de la normativa interna de cada Estat, i la STEDH “Gas i Dubois vs. França” de 15 de març de 2012, on s’exposa la no existència d’una discriminació per la denegació d’una adopció d’una dona sobre la filla de la seva parella, de sexe femení, per no existir vincle matrimonial legal entre ambdues. Gilbaja Cabrero, E. (2014). La orientación sexual ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. *Revista de Derecho Político UNED*, 91; pàg. 303-340.

⁴ “1. Sense perjudici de la resta de disposicions dels Tractats i dins dels límits de les competències atribuïdes a la Unió pels mateixos, el Consell, per unanimitat amb suport a un procediment legislatiu especial, i prèvia aprovació

2.1.2 Àmbit estatal

En primer lloc hem de mencionar l'article 14 de la Constitució⁵ que és el punt de referència en aquest àmbit, ja que com hem dit a l'inici d'aquest redactat, expressa el principi i el dret a la igualtat i a la no-discriminació. I tot i que en relació amb la discriminació, els motius d'identitat de gènere o orientació sexual no es trobin literalment recollits en el text constitucional, la jurisprudència del Tribunal Constitucional (TC) sí que l'ha considerat intrínsecament incorporada, tal com s'exposa en la Sentència 41/2006⁶, utilitzant com argumentació la historicitat de l'orientació sexual com a situació de discriminació i una unió d'aquesta discriminació amb un atac a l'article 10⁷, que recull el dret a la dignitat de les persones.

A partir d'aquesta premissa constitucional s'han dut a terme actuacions legislatives que l'han desenvolupat i consolidat com la *Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social*, que comporta la transposició a Espanya de les Directives Europees mencionades anteriorment (la 2000/43/CE o la 2000/78/CE) que provoquen una incorporació a la llei reguladora de la jurisdicció social, en el seu articulat núm. 96⁸, de la inversió de la càrrega de la prova en casos de discriminació; la *Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio*, que va permetre la realització de matrimonis i adopcions per a persones

del Parlament Europeu, podrà adoptar mesures adequades per lluitar contra la discriminació per motius de sexe, d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual. (...)”.

Versió consolidada del Tractat de Funcionament de la Unió Europea, Roma, 25 de març de 1957. (DOUE núm. C 83/47, 30-03-2010; pàg. 10)

⁵ “Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaldre cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altre condició o circumstància personal o social”. Espanya. Constitució Espanyola, de 29 de desembre de 1978. (BOE núm. 311, 29-12-1979; pàg. 29316).

⁶ El TC a través de la seva jurisprudència, expressa que perquè una circumstància determinada, pugui ser inclosa dins de l'apartat “qualsevol altra condició o circumstància personal o social”, que recull l'article 14 de la CE, utilitza dos instruments, el primer, determinar si la diferència ha estat històricament molt arrelada, i l'examen de normativa, és a dir, la interpretació dels drets fonamentals a través de la Declaració Universal dels Drets Humans i altres tractats i acords internacionals. A partir d'aquesta premissa, el TC, determina que, l'orientació sexual, està inclosa dins de l'article 14, i per tant és un dels supòsits on queda prohibit un tracte discriminatori, perquè, primerament determina que ha estat una diferència històricament molt arrelada i que ha situat als homosexuals, tant per l'acció dels Poders Públics, com per la pràctica social, en posicions desavantajoses i contràries a la dignitat de la persona, que reconeix l'article 10 de la CE, pels profunds prejudicis arrelats normativament i socialment contra aquest col·lectiu; i també, per la interpretació que fa de la normativa internacional i europea, com l'article 14 del CEDH, i la interpretació del TEDH, expressades anteriorment. Espanya. Tribunal Constitucional (Ple). Sentència núm. 41/2006, de 13 de febrer. Fonament Jurídic núm. 3 Apartats 5 i 6.

⁷ “La dignitat de les persones, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, el respecte a la llei i els drets dels altres són fonament de l'ordre polític i de la pau social (...)”. Espanya. Constitució Espanyola, de 29 de desembre de 1978. (BOE núm. 311, de 29 de desembre de 1979; pàg. 29316).

⁸ “1. En aquells processos en què de les al·legacions de la part actora es dedueixi l'existència d'indícis fundats de discriminació per raó de sexe, orientació o identitat sexual, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, assetjament i en qualsevol altre supòsit de vulneració d'un dret fonamental o llibertat pública, correspondrà al demandat l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, suficientment provada, de les mesures adoptades i de la seva proporcionalitat”.

Espanya. Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social. (BOE núm. 254, 11-10-2011; pàg. 58).

del mateix sexe (la qual va ser ratificada constitucionalment per la STC 198/2012, de 6 de novembre de 2012⁹); la *Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida* i la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y Hombres* que va permetre la rectificació registral sobre la menció relativa al sexe de les persones que se sotmetessin a operacions de canvi de sexe.

I a part d'aquesta normativa que té com a objectiu principal aconseguir l'equiparació jurídica entre les persones LGBTI i la resta, també existeix una normativa de caràcter "ius puniendi" que busca penalitzar els comportaments que continguin indicis d'odi o discriminació, com serien els articles 22.4, 510 o 511¹⁰ del *Codi Penal* espanyol, que recullen respectivament, un agreujant general per motius de discriminació per identitat de gènere o orientació sexual; la provocació de discriminació i difusió de notícies injurioses i la realització d'un acte de discriminació per algun empleat públic.

2.1.3 Àmbit autonòmic català

En tercer lloc, respecte de l'àmbit estatutari hem de destacar primerament el mateix *Estatut d'Autonomia de 2006*, que en el seu articulat número 40¹¹ i molt concretament en els seus apartats segon, setè i vuitè respectivament, recullen un seguit de principis rectors que han de prevaldre en el desenvolupament de les actuacions dels poders públics de Catalunya, sent aquests, la promoció de la família (entenent aquest concepte d'una forma àmplia, és a dir, incorporant els diferents models de família que existeixen avui dia, entre ella, les famílies de pares o mares homosexuals); la promoció de la igualtat de les parelles i finalment, la promoció de la igualtat entre les mateixes persones.

Per tant amb això veiem com l'estructura jurídica i normativa de l'ordenament jurídica català en relació amb el principi d'igualtat i el dret a la no-discriminació, amb especial atenció a les minories sexuals, s'inicia a través d'uns principis rectors que es lliguen de forma directa amb els drets fonamentals de les persones i les obligacions que aquests generen en els poders públics.

⁹ Espanya. Tribunal Constitucional (Ple). Sentència núm. 198/2012, de 6 de novembre de 2012. Fonaments Jurídics núm. 8 a núm. 11.

¹⁰ "22.4. Són circumstàncies agreujants: cometre el delictes per motius racistes, antisemites o altra classe de discriminació referent a la ideologia, religió o creences de la víctima, l'ètnia, raça o nació a la qual pertanyi, sexe, orientació o identitat sexual (...). 510.1 "(...) Qui públicament fomenti, promogui o incita directament o indirectament a l'odi (...) contra un grup, una part del mateix o contra una persona determinada, per raó de la seva pertinença a aquell, per motius (...) d'orientació o identitat sexual (...)". 511.1 "(...) l'encarregat d'un servei públic que denegui a una persona una prestació a la qual tingui dret per raó de (...) l'orientació sexual (...).

Espanya. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. (BOE núm. 181, 24-11-1995; pàg. 154 a 155).

¹¹ "Els poders públics han de garantir la protecció jurídica, econòmica i social de les diferents modalitats de família previstes a les lleis (...). Els poders públics han de promoure la igualtat de les diferents unions estables de parelles (...). Els poders públics han de promoure la igualtat de totes les persones amb independència de (...) la seva orientació sexual (...).

Espanya. Llei Orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya (BOE núm. 172, 20-07-2006; pàg. 10-11)

Però a part del text general, també dins de l'àmbit competencial autonòmic, s'han desenvolupat algunes normatives concretes com serien la *Llei 10/1998, de 15 de juliol, d'unions estables de parella* o bé el *Decret 141/2007, de 26 de juny*, pel qual es va crear el Consell Nacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals i Transsexuals (CNLGBT), com a òrgan de participació en l'elaboració de les polítiques públiques que afectessin aquest col·lectiu.

I a banda de normatives de caràcter legal també s'han dut a terme iniciatives de caràcter més polític, com per exemple la Resolució 242/III del Parlament, de 4 de desembre de 1991 o la 243/V, que cercaven donar un suport institucional i polític als col·lectius i associacions LGBTI i la defensa de la no-discriminació per motius d'orientació sexual, o bé, l'acord de Govern de l'any 2006 pel qual es va crear un Pla interdepartamental per la no-discriminació de les persones homosexuals i transsexuals.

Amb tot això podem observar com el nostre context jurídic actual ha evolucionat molt en els darrers anys, desenvolupant accions concretes a favor de la igualtat i la no-discriminació de les minories sexuals en tots els àmbits de poders existents en la nostra realitat social, la qual cosa ha permès tenir un marc idoni per realitzar la Llei 11/2014.

2.1.4 Context social a l'Estat espanyol i Catalunya

Tot el vist en l'apartat anterior però, no hauria sigut possible tampoc sense l'existència d'un context social determinat i que s'ha anat modulant i adaptant a les noves realitats sobretot gràcies a un conjunt d'actuacions, pressions i mobilitzacions concretes de determinats actors socials i polítics que serien tot el conjunt d'associacions que conformen el denominat col·lectiu o moviment LGBTI.

Aquest col·lectiu i moviment va tenir la seva primera manifestació concreta amb la creació a la dècada dels 70' s (època franquista) del "Movimiento Espanyol de Liberación Homosexual", un moviment polític i social, pacífic, nascut en la clandestinitat i que va néixer en una situació de persecució legal i judicial de les persones homosexuals a través dels diferents mecanismes legals com per exemple *la Ley de Vagos y Maleantes* (Llei aprovada a la 2a República, però modificada el 15 de juliol de 1954) o bé la *Ley sobre Peligrosidad y Rehabilitación Social* de 1970.

Però no va ser fins a la finalització del Franquisme quan es va poder desenvolupar una reivindicació social i política a través de la creació del Front d'Alliberament Gai de Catalunya i de manifestacions com la del 26 de juny de 1977 a Barcelona, on se sol·licitava l'amnistia pels delictes sexuals i la derogació de les lleis franquistes en contra dels homosexuals. Totes aquestes situacions van permetre que el 26 de desembre de 1978 el Consell de Ministres presidit per Adolfo Suárez, retirés l'homosexualitat de la *Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social* o que el 16 de juliol de 1980 es legalitzés el Front, començant així una nova etapa de normalització social i de reivindicació d'una plena igualtat que ha arribat fins als nostres dies i amb un relatiu èxit d'aquestes actuacions, tal com es pot

observar al conjunt d'estudis demoscòpics i socials que situen a Espanya com un dels països amb una major acceptació i normalització de la situació LGBTI.¹²

Per tant, amb aquest apartat hem aconseguit clarificat el marc general en el qual s'ha creat la normativa objecte d'estudi, i a continuació procedirem a iniciar l'explicació més tècnica-jurídica.

2.2 Conceptualització legal

Com bé sabem el contingut essencial d'aquesta llei (recollit al primer article) és l'establiment de tot un conjunt de mesures i actuacions, dins dels marcs competencials autonòmics i locals, que tinguin una incidència en la garantia de l'efectivitat del dret a la igualtat i la no-discriminació per raons d'orientació sexual i identitat de gènere. Aquest contingut normatiu té una finalitat (recollida a l'article segon) i no és altre que la consecució d'una igualtat real de les persones LGBTI amb la resta de la societat i la lluita directa contra els prejudicis i estereotips que són les llavors de la discriminació. Per tant, la finalitat de la llei és arribar a una igualtat material, a través de la incorporació de tractes diferenciats i específics per les persones LGTBI.

Aquest objecte i la finalitat que el segueix es va desenvolupant al llarg de l'articulat de la normativa, emprant un seguit de conceptes teòrics i altres jurídics, els quals la normativa presta una especial atenció, ja que els primers, tot i no estar clarament definits serveixen per precisar els subjectes emparats de forma directa per la llei (persones LGBTI), i els segons (definites a l'article 4) que serveixen per determinar les situacions que es busquen combatre i eradicar de la vida social.

Per tant veiem que la llei realitza un exercici de conceptualització important, dotant de definició legal a uns determinats conceptes i utilitzant d'altres, de caràcter més teòric i polític, per assentar les bases del seu contingut. I és sobre aquest conjunt de conceptes sobre els quals iniciarem l'estudi de la normativa, ja que a través de la clarificació i explicació d'aquests, es pot dur a terme una identificació clara dels subjectes i de l'objecte de la normativa.

2.2.1 Conceptes teòrics sobre la diversitat sexual i afectiva (LGBTI)

Iniciarem l'explicació dels conceptes que nosaltres mateixos hem caracteritzat com a conceptes "teòrics", els quals són tots aquells conceptes que s'engloben dins de les sigles LGBTI, és a dir, lesbiana, gai, bisexual, transsexual i intersexual.

¹² Segons una enquesta al 2013, realitzada per Pew Research Center, a Espanya, un 88% de les persones, accepta l'homosexualitat a la societat, convertint-se això, en un dels líders mundials en acceptació d'aquesta realitat, i el país europeu més destacat. Pew Research Center. The Global Divide on Homosexuality. Complete Report de 4 de juny de 2013; pàg. 2-3.

I una altre enquesta molt recent, l'Eurobaròmetre de 2015, exposa que el 90% de la societat espanyola està a favor d'una equiparació total dels drets de les persones LGBTI amb la resta, i un 84% està a favor del matrimoni entre persones del mateix sexe. Kantar TNS. Discrimination in the EU in 2015. Special Eurobarometer nº 437; pàg. 48-60.

La definició dels tres primers no comporta cap problema teòric ja que són conceptes molts arrelats al nostre marc social actual, sent aquelles persones (dones en el cas de les persones lesbianes, i homes en el cas dels gais) que se senten atretes emocionalment o físicament per alguna persona del seu mateix sexe, o bé, per persones d'ambdós sexes en el cas dels bisexuals.

Respecte als altres dos conceptes (transsexuals i intersexuals) la seva definició és més complexa ja que tenen unes característiques pròpies intrínseques, que dificulten la seva comprensió, i a més provoquen que tinguin un article específic (article 23) del qual parlarem més endavant.

El concepte de “transsexual” es podria definir com aquella persona que neix amb el sexe biològic d'un gènere que no correspon al seu sexe psicològic, i per aquest motiu, dur, ha dut, o està duent a terme, un tractament hormonal o quirúrgic per aconseguir una reassignació de sexe, podent ser aquesta total o parcial, és a dir, un canvi quirúrgic que modifica totalment les característiques sexuals de les persones, incloent-hi els seus membres reproductius o un canvi que modifica només aquelles característiques sexuals externes.¹³

I el concepte “intersexual”, el més recent i més desconegut, es podria definir com aquella persona que posseeix les característiques físiques d'ambdós sexes, és a dir, aquelles persones que neixen sense tenir un sexe cromosomàtic que les defineixi com a home o dona. És aquella persona que per exemple pot tenir externament característiques sexuals femenines però internament tenir característiques masculines o a la inversa.¹⁴

Per tant, amb aquestes dues definicions veiem que la situació d'aquestes dues realitats és molt més complexa que les primeres, ja que incorporen elements tant físics com psicològics molt difícils per la persona afectada i per les del seu entorn. Això explica que en el desenvolupament normatiu s'incorpori un article concret (art. 23) sobre aquestes dues situacions.

Aquest article imposa una obligació general a les Administracions Públiques, especialment a les que actuen en l'àmbit educatiu, d'elaborar reglaments interns que incorporin les condicions en què aquestes persones hauran de ser tractades i identificades, segons el gènere que determinin elles, sempre respectant la confidencialitat de les dades obtingudes. Aquesta obligació ve acompanyada també de la creació d'un dret específic de consulta i informació a l'àmbit laboral, i l'impediment mèdic de diagnosticar o tractar mèdicament aquestes dues realitats com “disfòria de gènere” (que seria aquell sentiment intern d'una persona de pertànyer a un gènere diferent del seu sexe de naixement, el qual és considerat una malaltia i un trastorn mental).

¹³ COGAM. *Diversidad e Inclusión. Glosario de Conceptos sobre Diversidad Sexual*; pàg. 25.

¹⁴ (Ibídem); pàg. 12 i 13.

Amb això podem observar que existeix una voluntat per part del legislador d'intensificar la protecció sobre determinats grups de persones que per les seves particularitats i les seves incidències en la seva realitat i vida social, es poden veure més desamparades i atacades per una mala identificació del gènere al qual pertany, per l'impediment a poder accedir als tractaments hormonals i quirúrgics necessaris per expressar de forma externa el gènere amb el qual s'identifica, o per la consideració de malaltia que poden tenir sobre aquesta realitat.

Però aquesta protecció jurídica especialitzada per un grup concret de persones no és l'única que recull la normativa, ja que també atorga una protecció jurídica més important al col·lectiu de les famílies LGBTI, és a dir, aquells grups familiars que estan compostos per persones integrades dins d'aquesta col·lectivitat (article 22).

Aquest èmfasi del legislador per dotar d'una major protecció a aquests col·lectius és remarcable, ja que les famílies també tenen aspectes i característiques que transcendeixen la personalitat de cadascun i afecten tercers, com seria tenir o la possibilitat de tenir fills a càrrec seu, el vincle jurídic que es genera a través de la constitució de la figura matrimonial, etc. I tampoc hem d'oblidar, que sobre les famílies Catalunya té un marc competencial propi i inclús una legislació civil pròpia, recollida en el *Llibre II del Codi Civil de Catalunya*, mostrant així una voluntat de desenvolupar una protecció jurídica en la lluita contra la discriminació per raons d'orientació sexual i afectiva en aquelles matèries on hi ha un marc d'autonomia ampli i efectiu.

Entre les mesures de protecció específica que recull l'article 22 per les famílies LGBTI, se centren bàsicament en dos pilars, el primer d'ells, relacionat amb el procediment d'adopció, imposant una obligació a l'Administració de configurar el procediment actual, que com a eix vertebrador, mantingui el principi de no-discriminació per motius de caràcter sexual posant amb marxa totes les mesures que siguin necessàries per fer-lo afectiu; i el segon d'ells recau en la conscienciació social a través de programes d'informació a càrrec de les Administracions autonòmiques i locals de la diversitat familiar i sexual que permetin aconseguir una major igualtat i acceptació d'aquestes famílies.

Tornant a la conceptualització, a continuació descriurem tres conceptes també importants en la realitat LGBTI, als quals la llei fa referència en l'àmbit de la discriminació i que expressen fins a quins límits arriba l'abast de la protecció contra els atacs discriminatoris. Aquests conceptes són, l'orientació sexual; la identitat de gènere i l'expressió de gènere.

Respecte a l'orientació sexual, aquesta es podria definir com la capacitat que té cada persona de sentir una profunda atracció emocional, afectiva i sexual per persones d'un gènere diferent o igual al seu, o d'ambdós.¹⁵

En relació amb la identitat de gènere, seria la vivència interna i individual del gènere tal com cada persona ho sent en el seu interior, la qual podria correspondre o no amb el sexe assignat en el moment de néixer o no, incloent-hi la vivència personal del cos.¹⁶

I per últim, l'expressió de gènere es considera com la manifestació externa del gènere de la persona que podria incloure la seva forma de parlar, d'actuar, de vestir, el seu comportament personal i social i modificacions corporals entre d'altres.¹⁷

Per finalitzar la conceptualització teòrica farem una definició breu de tres conceptes cabdals per assolir l'objectiu de la normativa ja que són els tres conceptes que vol eradicar la llei, “homofòbia”, “bifòbia” i “transfòbia”¹⁸. La seva definició teòrica seria aquella por irracional, odi, intolerància, prejudici o discriminació contra les persones LGBTI, la qual es pot manifestar externament en forma d'abús verbal, emocional, físic i sexual, i pot tenir diferents formes, és a dir, LGBTIfòbia¹⁹ externa, interioritzada (odi infligit per les persones amb aquestes característiques sexuals contra si mateixes) o institucional (odi arrelat socialment com a símptoma estructural o sistemàtic de la societat).

I ens aturem breument en aquesta última forma d'homofòbia que seria l'institucional²⁰, és a dir, aquella que s'expressa a través de les actuacions dels poders públics, ja que a través de l'article 6, que recull uns principis rectoris de les actuacions d'aquests s'intenta revertir i eliminar aquest tipus d'homofòbia, marcant una lluita contra la discriminació no només en la societat sinó també en l'àmbit públic.

I dins d'aquesta petita apreciació caldria destacar la importància d'alguns d'aquests principis com seria l'obligació de sensibilització, prevenció i detecció de situacions discriminatòries; la visualització de la realitat LGBTI; una correcta cooperació interadministrativa; formar als professionals de les Administracions Públiques, i finalment l'adequació de tot aquest conjunt de mesures i actuacions a les necessitats específiques dels petits municipis i el món rural (ja que són aquestes zones les que tenen una

¹⁵ International Commission of Jurists (2009) *Sexual Orientation, Gender Identity and International Human Rights Law*, Practitioners Guide No. 4, Ginebra, Suïssa; pàg. 20.

¹⁶ (Ibídem); pàg. 21.

¹⁷ (Ibídem); pàg. 21.

¹⁸ Maroto Sáez, A.L. (2006) *Homosexualidad y Trabajo Social: Herramientas para la reflexión e intervención profesional* (1a. Ed.). Madrid: Siglo XXI; pàg. 59.

¹⁹ Observatori contra l'Homofòbia (2015) Supervisat per UAB. “*L'estat de l'homofòbia a Catalunya*”; pàg. 9.

²⁰ Maroto Sáez, A.L. (2006) *Homosexualidad y Trabajo Social... (obra ja citada)*; pàg. 61.

més difícil actuació i adaptació de la diversitat sexual, i per tant, buscant arribar a totes les realitats socials del país).²¹

Amb tot això, hem vist tot un conjunt de conceptes, els quals és molt important tenir-los clarificats conceptualment, per entendre millor la llei en el seu conjunt, i tota la realitat que l'envolta.

2.2.2 Conceptes jurídics (tipologia de discriminació)

A partir de l'explicació anterior podem entendre millor la conceptualització que realitza la llei en el seu article 4, i que ens recull unes definicions dels conceptes jurídics sobre les situacions discriminatòries que seran objecte de protecció jurídica i que en cert sentit són innovadores en l'àmbit de la lluita contra la discriminació, ja que, a part dels conceptes clàssics o de més fàcil comprensió com la “discriminació directa”, la “discriminació indirecta”, “l'ordre de discriminar” o “l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat i expressió de gènere o la represàlia discriminatòria” (sent aquelles situacions en què una persona pot ésser o ha sigut tractada per motius de la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere, de forma menys favorables que una altra en una situació anàloga, sigui de forma directa o a través d'una interpretació o una pràctica determinada), s'han incorporat uns conceptes més innovadors.

Aquests conceptes són: “la discriminació per associació” que seria aquella discriminació que pugui patir una persona que no necessàriament tingui les característiques sexuals del col·lectiu LGBTI per tenir una relació personal amb una persona que sí forma part d'aquest col·lectiu; “la discriminació per error”²² que protegeix aquelles discriminacions que es realitzen a través de percepcions errònies de la realitat per part de la persona que realitza l'acte en concret; “la discriminació múltiple” que castiga l'acte discriminatori pel qual una persona rep una doble discriminació, ja no només pel fet de tenir unes característiques sexuals determinades sinó també per formar part del col·lectiu LGBTI i finalment la “victimització secundària”, és a dir, aquella situació en què existeix un acte discriminatori dels citats anteriorment, però que a més es pateix un patiment addicional per una omisió de les obligacions de fer que tenen les Administracions competents (cosa que confirma la intenció del legislador de capgirar el paradigma històricament vigent a la nostra societat de la discriminació institucionalitzada cap a un paradigma on les Administracions Públiques són responsables i garants de la lluita contra la discriminació).

Per tant amb aquest exercici de conceptualització que realitza la normativa podem observar la voluntat d'utilitzar conceptes de realitats socials ja existents anteriorment a la normativa per poder dotar de contingut jurídic a conceptes que són la base d'actuació dels subjectes afectats per aquesta normativa.

²¹ Rodríguez Giménez, E., González, F., Pérez Astler, M. (2014). *L'estat de l'homofòbia a Catalunya 2014*. Barcelona: Observatori Contra l'Homofòbia. Apartat 6.1 Conclusions; pàg. 39.

²² Rodríguez Giménez, E., Longares Hernández, E., Parpal, G., Hierro, V., Navarro, M., Serra, L. (2015). *L'estat de la LGBTIfòbia a Catalunya 2015*. Barcelona: Observatori Contra l'Homofòbia.; pàg. 9.

2.3 Subjectes i estructura administrativa

A continuació iniciarem l'explicació i estudi de la normativa a partir del primer element que hem de conèixer, els subjectes, per poder conèixer per una banda, qui són els subjectes beneficiats de forma directa o indirecte pel conjunt de drets que recull i per una altra banda, conèixer quins són els que reben la imposició legal d'unes obligacions de fer i no fer determinades.

En primer lloc respecte als subjectes beneficiats hem de dir que són totes aquelles persones que s'engloben dins del concepte LGBTI però també les persones que no tenint aquestes característiques sexuals tenen una relació propera, d'amistat o familiar, amb persones que si les tenen, com per exemple les famílies LGBTI, o aquelles persones que puguin patir la discriminació per associació. Per tant, amb això observem com aquesta normativa tot i que pot semblar molt concreta en un determinat col·lectiu té un radi d'acció que arriba a moltes més persones i a la societat en el seu conjunt.

I en segon lloc respecte als subjectes obligats hem de dir que són principalment les Administracions Públiques que desenvolupen les seves activitats a Catalunya, ja sigui el Govern, els Departaments afectats o altres organismes creats o modificats específicament per aquesta normativa (incloent-hi els professionals públics). Però a part dels subjectes de caràcter públic també hi ha un subjecte determinat al qual se li imposen unes obligacions legals, que veurem posteriorment, que són les persones físiques o jurídiques que desenvolupin una activitat empresarial ja que actuen en l'àmbit laboral, un sector transcendent per la consecució d'una igualtat plena de les persones LGBTI.

Amb aquesta doble obligatorietat tant a les Administracions com inclús a persones privades, es mostra i s'acredita la intenció del legislador d'aconseguir una actuació transversa, que pugui arribar a la majoria d'àmbits socials de la vida de les persones emparades i així aconseguir l'objectiu que es marca el text normatiu.

En relació amb els subjectes obligats de caràcter públic hem de dir que en aquests s'han d'incloure tot el conjunt d'Administracions catalanes, les locals, però també les estatals que realitzin actuacions a Catalunya, a través dels mecanismes jurídics que predisposa la llei, les quals queden vinculades de forma general a través del seu personal (article 10) que comentarem al següent apartat.

Però a part de la generalització que fa el text normatiu també determina i menciona a un conjunt d'òrgans administratius als quals els confereix unes obligacions concretes (que explicarem al següent punt del treball), els quals serien, els Departaments de la Generalitat de Catalunya competents en àmbits claus per aconseguir la igualtat efectiva com serien Ensenyament, Salut, i Treball, Afers Socials i Família (sent aquest últim molt important, ja que és el qui té competència directe en temes relacionats amb les polítiques LGBTI i el procediment sancionador que recull la normativa); també fa referència a altres òrgans com les Universitats de Catalunya, l'Observatori Català de l'Esport (OCE) i el Consell de l'Audiovisual de Catalunya (CAC); i finalment altres organismes com el Síndic de Greuges o els òrgans

creats i modificats específicament per aquesta normativa com serien el Consell Nacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgènere i Intersexuals (CNLGBTI) i l'Òrgan coordinador de les polítiques LGBTI (article 7 i 8 respectivament).

En aquest punt farem una petita referència a aquests dos últims òrgans ja que són els que la llei modifica i crea atorgant-li competències destacables en aquest àmbit.

El primer d'ells, el CNLGBTI, no és de nova creació ja que aquest existeix des del Decret 141/2007, de 26 de juny. Però la normativa el que fa és reformular dos àmbits, les seves funcions i la seva composició, que s'haurien de veure reflectida minuciosament en un nou Decret (que veurem en el punt d'Aplicació). En relació amb les seves funcions hem de dir que són de caràcter participatiu i consultiu en matèria de drets i deures de les persones LGBTI per les persones afectades o les mateixes Administracions Públiques però la normativa li atorga una nova competència, però no dotada de mecanismes per fer-la exigible, que seria el control de l'aplicació de la normativa i l'elaboració de propostes de millora. I sobre la seva composició la llei determina que a part de representants de les entitats i de l'Administració s'haurien d'incorporar experts en matèria de drets humans.

I finalment respecte a l'Òrgan Coordinador hem d'exposar que té dues funcions destacades, la realització de les tasques de coordinació en l'execució de les polítiques LGBTI i l'estudi de l'impacte social de la llei. Aquestes dues funcions són importants ja que existeix una pluralitat de subjectes obligats i és necessària una bona coordinació entre aquests per aconseguir una millor aplicabilitat de la normativa i també perquè és imprescindible per orientar les polítiques LGBTI i millorar l'aplicació de la llei, conèixer quins efectes està tenint aquesta a la societat.

En aquest apartat, per tant, hem pogut observar de nou la transversalitat en la tipologia de subjectes existents i vinculats a aquesta normativa que provoquen l'existència d'un camp d'actuació molt important que arriba a molts sectors de la societat catalana.

2.4 Actuacions i obligacions dels poders públics per la consecució de la plena igualtat de les persones LGBTI

Com bé hem mencionat en l'anterior punt del treball, un dels subjectes claus en aquesta normativa són les Administracions ja que sobre aquestes recau un conjunt d'obligacions legals de fer i no fer, que són les que explicarem en aquest apartat i que són necessàries i imprescindibles per aconseguir materialitzar a la pràctica, la finalitat que cerca dita normativa.

Aquesta importància ve donada perquè són les Administracions que a través del desenvolupament de les seves polítiques públiques són les que han de, en primer lloc, evitar les situacions de discriminació en l'àmbit públic; en segon lloc desenvolupar polítiques per lluitar contra la discriminació en l'àmbit privat; i per últim dur a terme un conjunt d'activitats de conscienciació respecte a la diversitat sexual i

de gènere que existeix en la nostra societat i que és de rellevant importància per aconseguir inserir a la societat la idea col·lectiva d'igualtat.

I aquesta importància es veu materialitzada en el Títol II on s'incorporen un conjunt de principis, obligacions i actuacions concretes que han de realitzar les Administracions en tots els seus àmbits d'actuació i que conformen un dels pilars d'aquesta normativa que seria una actuació de prevenció, conscienciació i promoció de la igualtat i la no-discriminació a la societat, juntament amb el règim sancionador que conformaria el segon gran pilar d'actuació d'aquesta llei i que comentarem en el següent punt del treball.

Però aquestes actuacions administratives que comentarem a continuació estan emparades inicialment per un element indispensable pel correcte desenvolupament de les mateixes, i seria, la de la formació concreta i especialitzada sobre la diversitat sexual i afectiva de tots els treballadors públics que intervenen en els diferents àmbits d'actuació que regula aquesta normativa.

Aquesta obligació (article 10 i 11) és bàsica ja que són aquests professionals els que en últim terme duran a terme les actuacions concretes que recull la llei i són les persones que es trobaran de forma directa les situacions concretes i pràctiques que la normativa vol eradicar o combatre. Aquesta formació i sensibilització ha de venir prestada per les mateixes Administracions Públiques tant autonòmiques com locals, i fins i tot, l'Administració General de l'Estat (AGE) que com hem dit anteriorment queda afectada en els àmbits on desenvolupi actuacions a Catalunya a través dels convenis de col·laboració.

Però a part d'aquesta formació hem de destacar el deure d'intervenció que recull l'article 11 i que segons les entitats és un dels elements més importants del text ja que materialitza el que hem dit anteriorment, el canvi de paradigma de l'homofòbia institucionalitzada a la constitució de l'Administració com a garant de la igualtat i la no discriminació. Aquest deure d'intervenció obliga a tots els professionals que es trobin front situacions de risc, efectives o sospitoses de discriminació a actuar per evitar-les i emparar les víctimes i posar en coneixement aquests fets als òrgans competents.

Un cop establert aquest marc explicarem de forma breu quins són els àmbits d'actuació on l'Administració ha de desenvolupar aquesta obligació de fer que regeix la seva activitat.

Aquests àmbits d'actuació són els següents: educació; cultura i esport; mitjans de comunicació; sanitat; acció social; orde públic; solidaritat i mercat de treball.

En primer lloc respecte a l'àmbit educatiu (article 12) hem de mencionar que pel senyor David Companyon i Costas, ponent de la llei, aquest aspecte és un dels més remarcables i importants de la normativa ja que dona un "gir copernicà" a la realitat LGBTI a les escoles.²³ En aquest aspecte s'ha de

²³ David Companyon i Costas, entrevista personal, de 2 de maig del 2016. (Annex 7.2 Pregunta 7 i 12; pàg. 88 i 90).

destacar la incorporació al “principi de coeducació”²⁴, que regeix l’activitat educativa a Catalunya, el principi de no-discriminació per raons d’orientació sexual i identitat o expressió de gènere. És a dir, s’incorpora al sistema educatiu català el principi d’educar i incorporar com a valors fonamentals a les noves generacions l’acceptació i normalització de la diversitat sexual i efectiva, la identitat de gènere i els diferents models familiars existents i l’educació en el respecte i la igualtat entre persones amb aquestes característiques pròpies.

Aquest principi però, s’ha de materialitzar de forma individual i concretada en tots i cadascun dels centres educatius existents a través dels plans d’acció tutorial (PAT) i en els plans i reglaments de convivència d’aquests concretant-se en canvi en els continguts dels materials escolars i els currículums educatius i amb la posada en marxa de mecanismes de prevenció i lluita contra la discriminació. Això sí, la garantia i la responsabilitat final de la correcta incorporació d’aquest principi a la vida pràctica educativa recau sobre el Departament d’Ensenyament i no només sobre els centres educatius de formació bàsica o mitjana sinó també sobre les Universitats a través d’una col·laboració i amb el respecte a la llibertat de càtedra.

En segon lloc respecte a l’àmbit de la cultura i l’esport (article 14) hem de dir que és un dels àmbits més castigats per l’homofòbia i amb menys visualització de la realitat LGBTI i per això la llei recull dues obligacions genèriques, per una banda, una obligació de les Administracions a incorporar activitats que comportin la conscienciació i prevenció de la discriminació en els espectacles culturals i esportius i per una altra banda s’incorporen un llistat concret d’activitats destinades per promoure i visualitzar la realitat en aquest sector com per exemple la incorporació a aquestes activitats de persones obertament LGBTI a través de la col·laboració de l’OCE i totes les federacions esportives.

En tercer lloc en el sector dels mitjans de comunicació (article 15), un dels sectors amb més importància, ja que són una peça clau per la difusió de la idea d’igualtat, la llei amplia les competències del CAC incorporant un control sobre els continguts, informacions i situacions de treballadors LGBTI perquè siguin respectuosos amb la igualtat i no-discriminació i amb l’obligació d’elaborar un informe anual amb totes les informacions contràries o que suposin un atac a la igualtat que haurà de ser lliurat al Síndic, Parlament i al CNGLBTI. En aquest sentit el que es fa és incorporar el respecte a la diversitat sexual i afectiva al control que ha de dur a terme el CAC en l’actualitat.

En quart lloc, en l’àmbit sanitari (article 16) és on les actuacions i les obligacions de les Administracions Públiques són més extenses per les necessitats específiques que tenen algun dels integrants del col·lectiu LGBTI. I són aquestes necessitats específiques la base d’actuació de les Administracions ja que hi ha una exigència legal d’incorporar-les en el sistema sanitari i el seu funcionament per a poder

²⁴ “La coeducació és un mètode educatiu que parteix del principi de la igualtat entre els sexes i la no discriminació per raó de sexe, així com la integració de forma explícita i amb continguts d’aprenentatge de la perspectiva de gènere”. Pla de Coeducació (Octubre 2013). Ajuntament de Barcelona.

garantir una assistència sanitària en plenes condicions d'igualtat. I a part d'aquesta premissa general d'actuació també s'incorpora al llarg del procediment legislatiu, la necessitat d'elaboració d'uns protocols d'actuació que tenen com a objectiu garantir una igualtat de tracte entre les parelles estables i conjugues, incorporant l'obligació de no discriminació per motius de caràcter sexual i afectiu.

I finalment a part d'aquestes dues actuacions concretes també es recullen un conjunt de línies d'actuació de les Administracions en aquest àmbit, entre les quals hem de destacar, en primer lloc el no tracte de les condicions sexuals de les persones com a patologia, posant especial èmfasi als transgènere i intersexuals (peça fonamental per eliminar la concepció de la diversitat sexual, com a malaltia i com a una situació a eradicar i marginar) a més d'incorporar una atenció integral sanitària per aquestes persones amb la inclusió de tractaments psicològics, hormonals o quirúrgics necessaris, incorporats a la cartera de serveis vigents; en segon lloc l'elaboració d'unes estratègies específiques per poder fer front als problemes de salut determinats de col·lectiu [fent referència no explícita a les malalties de transmissió sexual (ITS) que històricament han tingut incidència en aquest grup social], i també el reconeixement en aquest aspecte del dret a la prevenció, una detecció eficaç i el tractament mèdic adequat d'aquestes malalties o infeccions; i finalment un conjunt d'actuacions de caràcter general per fomentar la conscienciació i visualització social en l'àmbit sanitari del col·lectiu continuant així la línia d'actuació que segueix la normativa en aquest sentit.

En cinquè lloc hem de fer referència a l'acció social (article 17), un sector molt destacable, ja que és el competent en la cura de les persones més vulnerables del mateix col·lectiu com són els adolescents i les persones grans. Aquest article estableix una protecció jurídica més intensa a favor d'aquests dos grups de persones que tenen un risc més elevat d'exclusió i de vulnerabilitat per la seva condició sexual per les seves circumstàncies personals i socials, que provoquen una dificultat afegida a viure i expressar de forma lliure la seva condició sexual a la seva edat, pels canvis constants que pateixen els joves, i per la poca visualització de la realitat LGBTI entre les persones grans, per raons estrictament temporals i històriques.

Però s'aprecia que aquesta concreció en aquests dos grups no es tradueix ni es concreta a la pràctica amb la inclusió de mesures determinades sinó que es materialitza de forma vaga i genèrica establint-se un principi d'actuació de suport als adolescents i joves en situacions de vulnerabilitat (expulsats del domicili familiar o víctimes de maltractaments o discriminació per raó de la seva orientació sexual i afectiva) i obligant a les Administracions Públiques a promoure la igualtat sexual i afectiva en els serveis social i sobretot en les residències per a la tercera edat per intentar protegir a les persones grans. Amb això s'observa una voluntat del legislador de voler aconseguir i atorgar una major protecció jurídica als grups de persones que dins del col·lectiu poden patir situacions de major vulnerabilitat però que a diferència dels transsexuals o intersexuals, aquesta major protecció no es precisa tant com per aquests últims sinó que es manté en uns principis genèrics d'actuació.

En sisè lloc, en l'àmbit de la seguretat i la privació de llibertat (article 18) la normativa estableix unes obligacions concretes al Govern establint així un únic subjecte obligat per aquestes actuacions. I en aquest àmbit les actuacions i premisses que s'inclouen se centren sobretot en la protecció a les persones transsexuals i intersexuals, ja que s'inclouen tot un conjunt de mesures per facilitar la seva integració en els centres penitenciaris a través de l'establiment de normes per la correcta identificació i un escortoll personal respectuós amb el gènere amb el qual es sent identificat, la voluntat de facilitar el tractament mèdic i hormonal que estiguin continuant aquestes persones, l'establiment d'una garantia de tracte personal, segons el gènere i sexe amb el qual si senten identificats/des, etc.

Per tant la majoria són mesures destinades a dotar d'una major especialització en la protecció d'aquest grup de persones però incorporant alhora actuacions generals de promoció de la diversitat i la igualtat sexual a través de l'elaboració dels protocols d'actuacions pertinents i la formació especialitzada al personal de la seguretat i els centres penitenciaris perquè davant les denúncies discriminatòries tinguin major coneixement i una major disposició a poder actuar de forma efectiva.

En setè lloc en l'àmbit de la solidaritat (article 19), únicament destacar la introducció en matèria immigratòria de la diversitat sexual i afectiva, cosa molt remarcable, perquè molta gent immigrant prové de països on aquesta diversitat o és marginada o directament castigada. I tot no està molt desenvolupat a la normativa és remarcable aquesta intenció del legislador de també intentar actuar en aquests sectors socials que poder ser més dificultosos de penetrar per les diferències socials i culturals existents.

I finalment en vuitè lloc hem de parlar del mercat de treball (articles 20 i 21), un àmbit cabdal per aconseguir la igualtat efectiva i real a la nostra societat ja que el treball és el suport bàsic per poder tenir un projecte vital i viure'l amb plena llibertat.

Aquest articulat té dos subjectes obligats, per una banda el Departament de Treball i per una altra les mateixes empreses privades, és a dir, els actors que intervenen de forma directa en el mercat de treball i la contractació de les persones LGBTI.

Entre les actuacions que han de realitzar l'Administració destacaríem les que hem anat mencionat anteriorment en tots els àmbits anteriors com seria tasques de promoció, sensibilització i formació respecte al col·lectiu. Però la més important i que es va incorporar en el transcurs parlamentari d'aquesta llei és l'atribució d'una nova competència a la Inspecció de Treball per la qual a través de les inspeccions que realitza, ha de tenir en compte el factor de la no-discriminació per raó d'orientació sexual o identitat o expressió de gènere. Això vol dir que a la Inspecció de Treball se li encomana la funció de garantir de forma real i efectiva la no-discriminació en els llocs de treball en les contractacions o en les condicions laborals, convertint així a un mecanisme de control ja existent en un instrument de veritable lluita contra la discriminació.

I respecte a les obligacions que se li imposen a les empreses privades s'han de destacar per una banda el respecte per la igualtat de tracte i d'oportunitats que han de regir en totes les actuacions empresarials, les quals han de ser objecte de negociació i fins i tot poden ser objecte d'acord amb els representants legals dels treballadors. I també molt important, la possibilitat que les petites i mitjanes empreses puguin adoptar plans d'igualtat i no-discriminació de forma individual amb la rebuda del suport tècnic de les Administracions Públiques fomentant així una lluita contra la discriminació, liderada pels mateixos empresaris.

Amb totes aquestes actuacions en els diferents sectors socials veiem com la llei les desenvolupa en la majoria d'àmbits on les persones LGBTI desenvolupen la seva vida dotant així d'un caràcter integral i transversal aquesta normativa sobre la promoció de les Administracions de la igualtat i la no-discriminació cosa molt aplaudida per les entitats i organismes en defensa dels drets del col·lectiu i dels Drets Humans.²⁵

2.5 Règim sancionador i mecanismes per fer efectius els drets de les persones LGBTI

Després d'haver estudiat en els apartats anteriors la primera línia d'actuació d'aquesta normativa dirigida a què les Administracions Públiques duguin a terme un conjunt d'actuacions per aconseguir una interiorització i acceptació de la diversitat sexual i afectiva en el si de la mateixa societat, perquè sigui aquesta, qui finalment materialitzi una igualtat plena i efectiva, explicarem i analitzarem la segona línia general d'actuació que seria l'establiment d'un règim sancionador.

Aquest segon pilar de la llei és el punt més innovador en les normatives existents de defensa de la igualtat i la no-discriminació de les persones LTGBI en el nostre entorn ja que amb aquest règim s'aconsegueix castigar qualsevol acte discriminatori contra la diversitat sexual i de gènere. I aquest es constitueix en un element molt important pel correcte desenvolupament de la normativa ja que l'establiment d'un sistema de càstig contra les accions que vagin en contra de l'esperit i la mateixa naturalesa de la norma serveix per dotar-la de mecanismes propis d'efectivitat.

I hem de dir que aquest règim sancionador ha materialitzat el canvi de paradigma anteriorment expressat sobre la "homofòbia institucionalitzada" ja que per primer cop (a part de les vies penals) tota actuació discriminatòria contra alguna persona LGBTI, que tinguin motivacions per la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere, serà perseguida i penalitzada per l'Administració provocant així un assenyalament públic dels agressors i per tant una visualització negativa de l'homofòbia, que és un dels elements més celebrats i reclamats pels representants del col·lectiu.²⁶

²⁵ Jordi Mota Iglesias, entrevista personal, de 16 de maig de 2016. (Annex 7.4. Pregunta 1; pàg. 97)

²⁶ Jordi Mota Iglesias, entrevista personal, de 16 de maig de 2016. (Annex 7.4. Pregunta 4; pàg. 98)

Però abans d'entrar a analitzar el procediment sancionador, el mecanisme de protecció de la normativa a favor del col·lectiu LGBTI, i el conjunt de mesures que li donen major amplitud no hem d'oblidar en el marc politicojurídic en el qual es mou aquesta normativa, és a dir, aquesta normativa ha emanat d'un Parlament autonòmic amb un àmbit competencial molt concret i per tant, obviant totes les actuacions penals, provocant l'exclusió dels mecanismes més importants que té un Estat de Dret per fer valer el seu sistema social de dret i castigar aquelles accions contràries a aquest. Per tant això vol dir que aquest procediment i sistema es centra bàsicament en el marc administratiu a través de la normativa catalana i el seu procediment administratiu sancionador recollit bàsicament a la *Llei 26/2010, del 3 d'agost, del règim jurídic i del procediment de les Administracions Públiques de Catalunya*.

2.5.1 Mecanismes de caràcter general

Com bé hem dit la llei articula un procediment administratiu de caràcter sancionador per poder lluitar contra aquelles situacions que suposin una minva dels drets emparats per la normativa o les situacions discriminatòries que atemptin contra la igualtat i el mateix dret a la no-discriminació. Però la normativa no només recull un procediment sancionador per atacar l'acte discriminatori en si mateix sinó que també incorpora un conjunt de mecanismes legals i de drets reconeguts que permeten també protegir de forma real a la víctima.

Aquesta protecció a les persones que pateixen atacs, que posteriorment podran ser sancionats administrativament, es materialitza amb el reconeixement explícit de la tutela judicial i administrativa del dret a la igualtat de les persones LGBTI; el reconeixement de la legitimació passiva; el dret a una protecció integral, real i efectiva, i el dret a una atenció i assistència jurídica.

Però la llei no només reconeix aquests drets per protegir a la víctima sinó que també incorpora instruments concrets a l'abast de la víctima perquè es pugui protegir i pugui defensa de forma efectiva els seus drets a través de la inversió de la càrrega de la prova i la constitució de dos nous mitjans de prova, la prova estadística i els tests de situació.

Primerament explicarem els mecanismes i drets de caràcter general que recull la normativa en el seu Títol IV i en el següent apartat ja entrarem a valorar els dos instruments legals enunciats anteriorment.

Començant pels drets genèrics, en primer lloc la llei recull en el seu article 24, el reconeixement efectiu de la tutela judicial i administrativa, atorgant-li un contingut molt ampli ja que dins d'aquest dret s'inclouen diversos aspectes, com per exemple l'adopció de totes les mesures necessàries per posar fi a la discriminació existents; la possibilitat de l'adopció de mesures de caràcter cautelar; l'adopció de mesures de prevenció sobre violacions imminents i ulteriors; la indemnització de danys i perjudicis (incloent-hi també els danys morals amb una presumpció "iuris tantum" sempre que s'acrediti l'existència de la discriminació) i finalment el restabliment de la persona perjudicada en el ple exercici del seu dret.

Amb això veiem que la normativa catalana recull de forma expressa la tutela judicial i administrativa del dret a la igualtat de les persones LGBTI que de forma genèrica ja es troba inclòs a la Constitució Espanyola, al seu article 24²⁷ com a dret fonamental. Però la normativa catalana el que fa és centralitzar aquest dret fonamental en els conflictes que es generin amb el dret a la igualtat, i a més li atorga un contingut específic a aquesta tutela tant judicial com administrativa que comporta que a la pràctica el procediment administratiu vigent hagi d'incorporar tots aquests subdrets inclosos en aquest reconeixement.

I també en aquest aspecte destacar el que s'ha mencionat anteriorment que és la indemnització per danys i perjudicis i l'existència d'una presumpció “iuris tantum” sobre els danys morals. Aquesta apreciació permet observar primer, la voluntat del legislador de protegir de forma íntegra a la víctima però també el marc i el dret al qual parlem que és el dret a la igualtat i això provoca que un atac aquest dret, difícilment produirà danys físics i materials directament si no que la majoria d'aquests danys són personals i morals. I a més aquests danys físics o materials també és complicat que apareguin a no ser que es tracti d'un acte agressiu, cosa que comporta que en existir l'element d'agressivitat pugui derivar-se a l'àmbit penal deixant sense aplicació aquesta normativa.

En segon lloc, a l'article 25 es produeix el reconeixement de la legitimació passiva, és a dir, la determinació de quins seran els subjectes als quals se'ls reconeixerà l'interès per poder accedir a aquest mecanisme de protecció materialitzat a través del procediment administratiu sancionador. I en aquest cas s'ha produït una modificació respecte al text original de la proposició ja que s'ha ampliat aquest marc de legitimació passant únicament les persones afectades directament o indirectament per l'acte discriminatori a també totes aquelles entitats i associacions que tinguin com a objectiu la defensa i promoció dels drets humans, així com sindicats o associacions professionals (sempre que hi hagi una autorització expressa de les persones afectades). Amb això s'observa una ampliació de l'àmbit de protecció de la normativa i a més considerem que el que s'aconsegueix amb aquest element és donar una protecció més col·lectiva i no tan individualitzada, permeten que les persones discriminades tinguin més facilitats i un suport moral i legal que l'ajudin a fer valer a la pràctica els drets que li reconeix la normativa i evitar que la por o la inseguretat provoquin a la pràctica una ineficàcia de tots els drets reconeguts.

I finalment en tercer lloc hem de fer referència al dret a una protecció integral, real i efectiva i al de l'atenció i l'assistència jurídica (article 27 i 29). Són dos drets que estan molt entrelaçats un amb l'altre i que emparen a les persones LGBTI però alhora creen una obligació legal a les Administracions que són les que han de materialitzar i vetllar pel compliment d'aquests. Aquests dos drets comporten per

²⁷ “1. Totes les persones tenen dret a obtenir la tutela efectiva dels jutges i tribunals en l'exercici dels seus drets i interessos legítims, sense que, en cap cas, es pugui produir indefensió. (...)” Espanya. Constitució Espanyola, de 29 de desembre de 1978. (BOE núm. 311, 29-12-1979; pàg. 29318).

una banda, que l'Administració a través del procediment sancionador que estableix aconseguir donar una protecció real i efectiva a les persones que pateixen algun tipus de discriminació i per altra banda, que puguin rebre tota l'assistència jurídica i informativa necessària per poder fer efectiva aquesta protecció ja sigui a través dels mateixos advocats de les Administracions o bé els mateixos funcionaris puguin donar un suport informatiu perquè les víctimes no se sentin desamparades.

En relació amb aquest punt també hem de fer referència que a part dels mecanismes i drets de caràcter general la llei recull dos altres mecanismes de protecció més concrets com serien el dret d'admissió i la protecció jurídica en els contractes.

Respecte al dret d'admissió (article 26) la normativa el desenvolupa a través de la imposició d'un límit al dret d'admissió que legalment tenen reconegut les persones titulars d'establiments o espais de lleure, que seria el respecte a la diversitat sexual i afectiva, provocant que qualsevol manifestació externa del dret d'admissió que comporti o tingui connotacions discriminatòries no estarà emparat legalment i per tant serà denunciable i castigat. I a més no únicament es produeix aquest límit al dret d'admissió sinó que aquest també impera en el dret de permanència i de l'ús i gaudi dels serveis prestats imposant així un conjunt d'obligacions als titulars d'aquests establiments per evitar situacions discriminatòries i obligacions d'actuar si aquestes es manifesten.

I per últim, com hem dit també existeix una protecció dels drets en el món contractual (article 38) que consisteix a considerar nuls de ple dret totes les disposicions, actes o clàusules de negocis jurídics que provinquin o causin actes discriminatoris per les persones LGBTI.

Per tant amb tot aquest apartat podem observar com la normativa a part de la creació d'un règim sancionador que castiga els actes discriminatoris també reconeix i garanteix (a través de les obligacions de les Administracions Públiques) un seguit de drets que busquen protegir a les víctimes d'aquestes agressions i facilitant el seu accés al mateix procediment i als mecanismes de protecció que desenvolupa la llei.

2.5.1.1 Inversió de la càrrega de la prova

Aquest instrument legal, recollit a l'article 30 de la normativa, i qualificat d' "eina potentíssima" per la lluita contra la discriminació per part dels representants del col·lectiu LGBTI²⁸ és un dels aspectes més innovadors i alhora més controvertits políticament i legalment de la Llei 11/2014.

La inversió de la càrrega de la prova és un dels mitjans més potents de protecció i garantia dels drets ja que és un mitjà que permet salvar l'obstacle més difícil en l'àmbit de la discriminació, i és la demostració que l'acte denunciat a través dels mecanismes legalment establerts és discriminatori. I

²⁸ Rodríguez Giménez, E., González, F., Pérez Astler, M. (2014). *L'estat de l'homofòbia a Catalunya 2014*. Barcelona: Observatori Contra l'Homofòbia. Una vacuna contra la LGBTfòbia, per Eugeni Rodríguez; pàg. 3.

aquesta dificultat que a la pràctica existeix, prové de la no simetria que existeix entre la persona discriminada i el discriminador ja que normalment aquest té una major facilitat per encobrir els criteris discriminatoris. I és per aquest motiu, per aquesta falta de proporció entre les dues parts, que s'insereix en l'àmbit de la lluita contra la discriminació aquest mecanisme de protecció i defensa dels drets garantits. Això sí, aquest instrument legal, de forma general, només es podria aplicar en l'àmbit laboral i no pas en el procediment penal i administratiu sancionador. Però en aquest últim àmbit a través de la disposició normativa de l'article 30, aquesta eina en la càrrega de la prova es fa efectiva en els procediments administratius a càrrec de les Administracions Públiques de Catalunya.

Entrant en una vessant més teòrica la inversió de la càrrega de la prova es podria definir com aquell mecanisme legal que provoca que sigui la persona acusada i no la persona que acusa la que ha de demostrar que la seva actuació ha sigut correcta i no ha comès cap tipus d'infracció o actuació de caràcter irregular.

I a la pràctica en casos de conflicte aquesta inversió té dues vessants perquè per una banda, aquesta inversió provoca que la víctima no només ha d'al·legar l'existència d'aquest acte sinó que ha de demostrar els fets i els indicis a través dels mitjans de prova permesos en dret. És a dir, a part d'exposar el fet ha d'acreditar l'existència i veracitat d'aquests fets a través dels diferents mitjans de prova clàssics o els de més recent inclusió a l'ordenament jurídic català com serien la prova estadística i el test de situació (sobre els quals parlarem en l'apartat següent). I per una altra banda aquesta inversió té una incidència en la persona acusada un cop s'ha acreditat l'existència del fet que provoca que aquesta persona hagi de demostrar ella mateixa i a través dels mecanismes legalment establerts que no ha utilitzat criteris de discriminació en la realització de l'acte pel qual se l'acusa, és a dir, demostrar que la seva actuació no tenia un rerefons discriminatori.

Amb això observem com la normativa incorpora una eina molt important en la defensa dels drets de les persones LGBTI que es poden trobar davant situacions discriminatòries, ja que permet a través de l'acreditació dels fets invertir l'obligació de provar la situació i així evitar passar per una situació incòmoda i sobretot denigrant, d'haver de demostrar el que va ser discriminat per la seva orientació sexual.

A continuació ens centrarem en les raons i les fonamentacions jurídiques de per què aquesta eina tan potent en la defensa dels drets humans, en un context general, només es podria aplicar en l'àmbit laboral i no en els procediments penals i administratius.

En primer lloc la motivació i fonamentació jurídica que no permet incorporar la inversió de la càrrega de la prova en l'àmbit penal i en un principi en l'àmbit administratiu prové en què aquests dos procediments, entre els seus principis inspiradors, tenen el principi de la presumpció d'innocència el qual està materialitzat a les mateixes normatives com per a la *Ley 30/1992, de Règimen Jurídico de las*

Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común en el seu article 137.1, (com a principi de no existència de responsabilitat) però sobretot està materialitzat com un dret fonamenta, en el mateix article 24.2 de la *Constitució Espanyola*²⁹ cosa que provoca que sigui impossible incloure aquesta inversió de la càrrega de la prova en aquests àmbits ja que s'aniria en contra d'un dret fonamental que a més, la jurisprudència i doctrina del Tribunal Constitucional han ratificat constantment posant com a exemple la STC 76/1990³⁰.

I en segon lloc la permissivitat de la incorporació d'aquest instrument ja existent en el nostre ordenament jurídic en l'àmbit laboral, ha sigut creada a través de la jurisprudència del TC que va permetre aquesta regla per defensar les víctimes davant actuacions empresarials lesives dels drets fonamentals i en particular, per les actuacions de caràcter discriminatori constituint-se com un mecanisme de tutela evident davant les dificultats probatòries de les vulneracions dels drets fonamentals (STC 38/1981)³¹. Això sí, el Tribunal va permetre l'admissió d'aquest mecanisme però incorporant la doble vessant que hem comentat anteriorment, o sigui primerament la persona que pateix l'acte lesiu hauria d'aportar indicis raonables o versemblants que demostrassin l'acte discriminatori perquè a llavors recaigués a la part acusada l'obligació de provar que la seva actuació entrava dins la legalitat i estava exclusivament basada en causes reals i objectives.

Però a part de la justificació constitucional també existeix base de normativa europea ja que a la *Directiva del Consell 2004/113/CE*, citada al principi del treball, i que es versa sobre l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés de béns i serveis, s'instava en el seu article 9.1³² a establir mecanismes i mesures concretes sobre la càrrega de la prova en determinades situacions

²⁹ “Els procediments sancionadors respectaran la presumpció de no existència de responsabilitat administrativa mentre no es demostrï el contrari. (...)” Espanya. Llei 30/1992, de 26 de novembre, de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú (BOE, núm. 285, 27-11-1992; pàg. 48).

³⁰ “En efecte, no pot suscitar cap dubte que la presumpció d'innocència regeix sense excepcions en l'ordenament sancionador i ha de ser respectada en la imposició de qualssevol sancions, siguin penals, siguin administratives en general o tributàries en particular, doncs l'exercici del ius puniendi en les seves diverses manifestacions està condicionat per l'art. 24.2 de la Constitució (...). El dret a la presumpció d'innocència comporta: que la sanció estigui basada en actes o mitjans probatoris de càrrec o incriminadors de la conducta retreta; que la càrrega de la prova correspongui a qui acusa, sense que ningú estigui obligat a provar la seva pròpia innocència (...). Espanya. Tribunal Constitucional (Ple). Sentència n° 76/1990, de 26 d'abril. Fonament Jurídic n°8 B) Apartat 3.

³¹ “La dificultat probatòria de la motivació antisindical haguera pogut obviar-se traslladant a l'empresari la prova de l'existència d'un motiu raonable d'acomiadament, qualsevol que fos la seva justificació formal i la viabilitat substancial per trencar la relació de treball. (...) Respecte de la llibertat sindical, es reconegui que és l'empresari el que ha de provar que l'acomiadament, ratllat de discriminatori, obeeix a motius raonables, estranys a tot propòsit atemptatori a la llibertat sindical, i que aquest principi es generalitzi a tots els treballadors i, per descomptat, als treballadors que són candidats o que han estat presentat com a candidats a l'elecció o al nomenament de representants dels treballadors (...)”. Espanya. Tribunal Constitucional (Ple). Sentència n° 38/1981, de 23 de novembre. Fonament Jurídic 3.

³² “1. Els E.M adoptaran, seguint el seu ordenament jurídic nacional, les mesures necessàries per garantir que, quan una persona que es consideri perjudicada per la no aplicació, en el que a ella fa referència, del principi d'igualtat del tracte, provi, davant un tribunal o un altre òrgan competent, fets que permetin presumir l'existència de discriminació directa o indirecta, correspongui a la part demandada demostrar que no hi ha hagut vulneració del principi de legalitat de tracte. (...)”. Directiva 2004/113/CE del Consell, de 13 de desembre de 2004, per la

de discriminació per raó de gènere o sexe; com també en la Directiva sobre la igualtat en el marc laboral, cosa que finalment es va establir a través de les Lleis 3/2007 i 62/2003 on es va incloure la inversió de la càrrega de la prova en la jurisdicció laboral a través de la incorporació d'una presumpció iuris tantum de l'existència del motiu discriminatori a no ser que existissin justificacions clares de les actuacions realitzades.

Per tant amb això podem observar com la Llei 11/2014 incorpora un instrument polèmic en cert sentit, ja que fins aquesta llei només es permetia en la jurisdicció laboral el qual es posa a disposició de les víctimes de la discriminació i permet que sigui l'agressor el que hagi de provar que la seva actuació no té un vessant discriminatòria i que ha actuat a través de criteris objectius i raonables.

I tot i que la redacció de la normativa pot generar certs dubtes sobre l'aplicabilitat d'aquesta inversió en el procediment sancionador que en l'actualitat s'aplica (*Decret 278/1993, del 9 de novembre*), ja que a l'apartat 4 del mateix article s'exposa la no aplicabilitat d'aquesta inversió en els processos penals ni als procediments administratius, si observem l'article 102.2 de la Llei 26/2010³³ observem com no es recull la presumpció de la no responsabilitat cosa que provoca que en la normativa catalana administrativa aquest principi no estigui inclòs i permeti que una llei posterior i especialitzada en un determinat aspecte la pugui complementar incorporant aquesta inversió de la càrrega de la prova en els procediments administratius a Catalunya sense cap tipus de vulneració de drets fonamentals. I a més com hem dit, per les entitats aquest és un punt clau i han afirmat com per exemple l'OCH, que l'Administració té l'obligació d'aplicar aquesta inversió en els procediments administratius sancionadors que s'obrin per la via d'aquesta llei.

2.5.1.2 Nous mitjans de prova (prova estadística i test de situació)

A part de l'instrument en l'àmbit de la prova vist anteriorment també la normativa ha recollit la creació de dos nous mitjans de prova que es poden emprar per a les víctimes d'agressions homòfobes o actes discriminatoris per ajudar en l'àmbit més complicat de la discriminació, que és la prova.

Aquests dos nous mitjans són per una banda, la prova estadística i per l'altre el test de situació. El primer d'ells consisteix a acreditar de forma verídica i certa a través d'estadístiques oficials que els criteris utilitzats que provoquen la situació discriminatòria no aconseguen la finalitat per la qual cosa s'utilitzen sinó que generen una situació molt més perjudicial per a les persones que són víctimes dels actes discriminatoris. És a dir, la prova estadística serveix per acreditar que situacions que en un primer

qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés de béns i serveis i el seu subministre. (DOUE L, núm. 373/37, 21-12-2004; pàg. 5 i 6).

³³ "(...) 2. D'acord amb la legislació bàsica, l'exercici de la potestat sancionadora es regeix pels principis d'irretroactivitat, tipicitat, responsabilitat i proporcionalitat, i amb respecte els terminis de prescripció i no-duplicat de les sancions". Catalunya. Llei 26/2010, del 3 d'agost, del règim jurídic i del procediment de les Administracions Públiques (DOGC núm. 5686, 5-08-2010; pàg. 61294).

no semblarien discriminatòries a la pràctica generen situacions i conflictes en les persones que tenen unes determinades característiques personals provocant de forma indirecta una situació discriminatòria respecte a les altres.

Un exemple seria la situació l'any 2005 (poc temps després de permetre's el matrimoni homosexual a Espanya) on una piscina municipal ofereix descomptes a les parelles que estan casades. Aquesta situació que en un principi no semblaria discriminatòria, en estudiar les estadístiques sobre qui pot accedir a aquest descompte trobes que només ho són les parelles heterosexuales perquè encara no s'han pogut celebrar matrimonis entre persones del mateix sexe i per tant amb això es provoca una discriminació entre les parelles heterosexuales i les homosexuals.

I el segon mitjà de prova incorporat arran d'aquesta llei és el test de situació que consisteix a presentar candidats ficticis al presumpte discriminador amb trets idèntics, però amb la diferenciació del criteri que comporta la discriminació que seria el criteri de la sexualitat en el nostre cas. Per tant es posa al presumpte discriminador de nou en la situació que ha generat el suposat acte discriminatori i si la persona acusada torna a discriminar per motius estrictament sexuals a la persona afectada s'estarà provant que aquesta persona ha actuat de forma discriminatòria.

Per tant amb això veiem com a part dels drets generals reconeguts per la normativa que emparen i protegeixen a les víctimes davant de situacions que poden provocar atacs als seus drets individuals també s'incorporen mecanismes més pràctics que tenen el seu impacte, ja no tant en la protecció de la víctima sinó en els mecanismes de defensa que té aquesta persona per enfrontar-se en el procediment administratiu al presumpte discriminador, permetent en determinats casos que sigui ell qui hagi de demostrar que no ha actuat de forma discriminatòria, o permeten la utilització de nous mecanismes de prova (que en l'actualitat encara no s'han utilitzat mai³⁴) que facilitin una protecció major i més eficaç a les víctimes i que permetin una major agilitat i contundència contra les actuacions discriminatòries.

2.5.2 Procediment administratiu sancionador en el marc de la llei 11/2014

Entrant ja en el procediment administratiu sancionador establert a l'article 33 de la normativa, hem de dir que es constitueix com la principal eina en la defensa i la protecció dels drets de les persones LGBTI i que en l'actualitat és el mateix procediment sancionador comú aplicable a partir de la Llei 26/2010 i del Decret 278/1993, de 9 de novembre que el desenvolupa de forma concreta.

Per tant no existeix un procediment administratiu específic per fer front a les situacions de discriminació però recentment, el 15 de setembre de l'any 2015 el Govern de la Generalitat va aprovar l'Avantprojecte de llei per a la igualtat de tracte i la no-discriminació i actualment està en tràmits parlamentaris, i amb la qual es té previst abordar la creació d'un procediment administratiu sancionador de caràcter especial

³⁴ Lluïsa Jiménez, entrevista personal, d'11 d'abril de 2016. (Annex 7.1. Pregunta 15; pàg. 83.)

per matèria de drets humans i lluita contra la discriminació que eviti les circumstàncies pràctiques que dificulten la protecció d'aquests a través del procediment administratiu comú.

Fins aleshores com hem dit, el procediment administratiu aplicable en la lluita contra els actes discriminatoris i les infraccions que la llei especifica es realitza a través del procediment comú que funciona de la següent manera.

Primerament hem de dir que la llei en el seu article 38 atorga de forma exclusiva la competència per incoar expedients administratius i la imposició de sancions corresponents a la Secretaria General del Departament de Treball, Afers Socials i Família que és el Departament que té la competència en matèria de no-discriminació de les persones LGBTI.

Un cop determinada la competència aquest òrgan administratiu quan tingui constància a través d'alguna denúncia o altre via de coneixement de què s'ha produït un suposat acte discriminatori que entra dins de l'àmbit d'infraccions que recull la normativa, haurà d'efectuar el període d'informació prèvia (article 7 del Decret 278/1993) on s'hauran d'efectuar les conegudes com actuacions prèvies que són aquelles que s'encarregaran de dur a terme una investigació anterior a l'obertura de l'expedient sancionador per evitar expedients precipitats o infundats. Per tant aquesta fase servirà a l'Administració per assegurar-se i tenir constància de forma fonamentada de què s'ha produït un acte que mereix aquesta reprovació administrativa.

També hem de dir que a la pràctica tal com ha exposat la Senyora Lluïsa Jiménez (responsable de l'àrea per a la Igualtat de Tracte i No Discriminació de Persones LGBTI del Departament de Treball, Benestar i Família de la Generalitat) a la conferència "La llei LGBTI i el nou full de ruta" dins del Seminari celebrat a l'octubre del 2015 a Girona sobre "Hegemonies i Perifèries Sexuals. Representacions, Lluites i Conquestes" quasi totes les denúncies o notícies sobre actes discriminatoris solen quedar-se en aquesta primera fase solen finalitzar amb un penediment públic i un reconeixement de l'error i l'acte per part de la persona acusada que impossibilita iniciar l'expedient sancionador com a tal.

Però tornant a l'explicació més teòrica d'aquest procediment si un cop iniciades aquestes actuacions prèvies l'Administració té constància ferma de la discriminació que entra dins de l'àmbit infractor perseguit s'iniciarà la instrucció a través de la incoació de l'expedient sancionador (article 10 del Decret).

En aquesta fase d'instrucció l'òrgan competent, en aquest cas la Secretaria General, haurà d'ordenar la pràctica de les proves (amb la possibilitat de practicar les noves que marca la normativa) i totes les actuacions necessàries per acreditar els fets i les responsabilitats que es puguin derivar. A partir d'aquestes actuacions s'haurà d'efectuar el plec de càrrecs que haurà d'incorporar als presumptes responsables (els quals la llei tipifica a l'article 36 exposant que ho poden arribar a ser persones físiques

i jurídiques de caràcter públic i privat que actuïn per acció o omissió); els fets que se'ls imputen; les infraccions que han comès i la sanció aplicable.

Un cop elaborat aquest ple de càrrecs s'haurà de notificar juntament amb l'acord d'iniciació d'aquest expedient als interessats, víctima i presumpte responsable amb un termini de mínim 10 dies perquè puguin formular les seves al·legacions i puguin proposar noves proves per justificar la seva defensa o acusació.

Quan hagi transcorregut el termini que marca el Decret l'òrgan competent haurà d'elaborar una proposta de resolució (article 13 del Decret) la qual haurà d'incloure els fets, la qualificació com infracció i la sanció corresponent. Aquesta proposta de resolució haurà de ser notificada a les parts implicades perquè puguin en un termini de també 10 dies efectuar el tràmit d'audiència i presentar les al·legacions corresponents.

En el moment que la proposta de resolució esdevingui ferma, qui haurà de resoldre l'expedient (article 15 del Decret) serà la mateixa Secretaria, motivant la seva decisió i decidint sobre les qüestions plantejades pels interessats i les que es derivin del mateix expedient. I per tant a través de la resolució finalment es determinarà si l'acció comesa pel responsable és considerada una infracció administrativa de l'article 34 de la Llei 11/2014 i en cas afirmatiu se li imposarà la sanció corresponent que marqui l'article 35 de la mateixa.

Però també en el cas que les infraccions siguin lleus o la multa pecuniària pertinent no superés els 600 euros es podria dur a terme el procediment abreujat, regulat a l'article 18 del Decret 278/1993, el qual un cop determinat l'acord d'iniciació es formularà la proposta de resolució amb els terminis de resposta de 10 dies que se li donen a les parts i automàticament s'haurà de resoldre l'expedient.

En definitiva la llei actual desenvolupa un procediment sancionador a través dels mecanismes ordinaris preestablerts en la mateixa normativa catalana sense cap tipus d'especificitat respecte a la matèria de la qual tracta, drets humans. Això comporta que com veurem en el punt 4 del treball, a la pràctica aquest procediment pugui tenir tensions i dificultats en la seva aplicació cosa que s'intentarà solucionar amb la normativa a favor de la igualtat i contra tot tipus de discriminació que crearà un procediment sancionador específic per aquesta matèria permetent una major tutela i una major protecció dels drets de les persones i en concret de les persones LGBTI.

2.5.3 Infraccions i sancions

Un cop vist el procediment sancionador que estableix la normativa veurem quins són el conjunt de situacions explicitades a la llei que permeten l'apertura d'aquest procediment. Aquestes situacions són les que la llei ha determinat com a infraccions administratives a l'article 34 les quals han de ser castigades a través de les sancions corresponents recollides a l'article 35.

Respecte a les situacions que la llei determina com a infraccions hem de dir que la llei fa una triple distinció entre les infraccions que es poden realitzar qualificant-les en infraccions lleus, greus i molt greus.

Dins del primer grup d'infraccions, a les infraccions lleus trobaríem aquell conjunt d'accions que suposen l'emissió d'expressions amb un caràcter vexatori a través de qualsevol mitjà privat o públic, inclosos els mitjans de comunicació, que tinguin una intencionalitat d'incitar a la violència i incentivar les formes de discriminació o de rebuig públic i notori de les persones LGBTI.

El segon grup, les infraccions greus constituïrien aquelles que comportessin l'emissió de les mateixes expressions mencionades anteriorment, però amb un caràcter reiterat, és a dir, amb reincidència a més dels actes de violència física expressa com provocar un dany o destruir objectes o propietats de persones LGBTI o l'impediment perquè aquestes puguin realitzar qualsevol tràmit per accedir a un servei públic o un establiment públic per causes de les seves orientacions sexuals i afectives.

I finalment l'últim grup que recull la llei són les infraccions molt greus que serien concretament dos, l'assetjament i tenir un comportament agressiu enfront persones LGBTI i les convocatòries públiques que tinguin com a finalitat la incitació a l'odi i violència contra el col·lectiu.

El gran problema amb el qual es troben aquestes infraccions i les situacions que recullen és la possible assimilació d'aquestes situacions a les situacions que castiguen de forma directa la jurisdicció penal. I això podria comportar dubtes legals sobre la seva vigència i la seva legalitat, però arran del Dictamen del Consell de Garanties Estatutàries aquesta confrontació de la regulació de les infraccions administratives amb les infraccions penals (articles 510, 511 i 512) tot i tenir certs punts de coincidència difícils de diferenciar no comporten una assimilació total de la normativa administrativa i per tant la seva usurpació legal a la normativa penal.

La raó legal és que l'actuació de la mateixa Administració en matèria sancionadora està plenament subordinada a la jurisdicció penal i per tant aquesta subordinació plena comporta que les possibles similituds, que no identitats, entre els dos règims sancionadors resulta intranscendent ja que el mateix règim sancionador que recull la normativa té un caràcter expressament administratiu i a més, en el mateix article 32 s'expressa la primacia de la jurisdicció penal en aquells actes que podrien entrar dins del règim sancionador de la llei però que també comporten il·lícits penals, existint l'obligació de traslladar-ho de forma directa a mans del Ministeri Fiscal o de l'òrgan judicial competent.³⁵

³⁵ Dictamen del Consell de Garanties Estatutàries del 19 d'agost de 2014 sobre la Proposició de llei de drets de les persones gais, lesbianes, bisexuals i transsexuals i per l'eradicació de l'homofòbia, la lesbofòbia i la transfòbia. Reg. 76455. Fonament Jurídic número 3, apartat 10 i 11.

Per tant, amb això veiem una de les idees centrals i conflictivitats que provoca aquest règim sancionador que és la seva possible similitud amb l'àmbit d'actuació penal i per tant la seva subordinació total en casos de coincidència.

I respecte a les sancions farem referència al fet que es poden dividir en dos grups de sancions, aquelles que tenen un contingut de caràcter pecuniari agafant com a referència l'import mensual de la renda de suficiència de Catalunya³⁶ i les sancions que tenen un contingut de caràcter prohibitiu respecte les relacions entre els responsables i les Administracions Públiques.

Respecte al primer grup, el contingut de la multa pecuniària va en augment de forma lligada a la gravetat de la infracció exposant que en cas d'infraccions lleus, aquesta multa es pot substituir per una simple advertència escrita per part de l'òrgan administratiu competent en la matèria.

I respecte al segon grup, les sancions que s'imposen que afecten les relacions dels responsables amb les Administracions hem d'exposar que aquestes sancions són una prohibició de rebre ajudes i subvencions públiques per uns períodes de temps que van progressant a mesura que augmenta la gravetat de la infracció i també s'imposa la prohibició de contractació amb l'Administració de la Generalitat, els seus organismes autònoms i els ens públics, també amb uns intervals de temps que es modifiquen segons la gravetat de la situació.

Per tant veiem una clara diferenciació entre les dues tipologies de sancions que ens mostren una clara predisposició sobre quins són els subjectes sobre els quals recauran aquestes sent les persones físiques i particulars les més afectades per les multes pecuniàries i les persones jurídiques, com empreses o entitats, que són les més afectades pel segon grup de sancions.

Finalment hem d'exposar que en aquest règim sancionador actuen tots els principis que també tenen vigència en el procediment penal i entre ells un d'important i que es troba expressament citat en l'apartat 4 de l'article 35, que és el de la proporcionalitat, pel qual la Secretaria General de l'òrgan competent en aquest procediment administratiu, ha de tenir en compte la gravetat de la situació i altres elements molt importants com la intenció directa del responsable, els perjudicis causats o la reincidència.

Amb això hem vist un règim d'infraccions i sancions que pels seus punts de connexió amb la funció penal pot veure reduïda la seva influència i la seva contundència com a mecanisme de protecció dels drets de les persones LGBTI però tampoc hem d'oblidar que tot i que un dels objectius d'aquest règim sancionador és aconseguir la reparació i la correcció dels perjudicis que s'hagin pogut ocasionar a les

³⁶ Disposició Addicional núm. 46 "Per a l'exercici del 2015, l'indicador de renda de suficiència de Catalunya, establert per l'article 15.2 de la Llei 13/2016, de 27 de juliol, de prestacions socials de caràcter econòmic en 569,12 euros mensuals i 7.967,73 euros anuals".
Catalunya. Llei 2/2015, de l'11 de març, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2015 (BOPC 514, 12-03-2015; pàg. 54.)

persones afectades a les quals la llei respon a través de les multes pecuniàries, que aquest procediment en concret però també la llei en general busca més que un càstig o una reprovació, una prevenció i dissuasió inicial continuant així l'enfocament de l'objectiu i la finalitat de la mateixa normativa que seria que la societat a través de l'ajuda, suport i actuacions dels poders públics assimili amb veu pròpia i ferma la diversitat sexual i afectiva i provingui d'ella mateixa una realitat d'igualtat formal i material real i efectiva entre les persones LGBTI.³⁷

³⁷ En aquest sentit la responsable de l'Àrea LGTBI de la Generalitat comparteix una visió respecte al contingut de les sancions no tant de contingut econòmic sinó més de contingut social i de conscienciació, com actual succeeix amb les multes de tràfic on es permet la possibilitat de fer treballs a la comunitat o bé cursos de formació. I en canvi per les entitats, en paraules de Jordi Mota, no s'entra tant en el debat sobre la idoneïtat del contingut econòmic de la sanció sinó que aquesta es produeixi independentment de quin sigui el seu contingut, per aconseguir la visualització de l'agressor i de la determinació que la discriminació està perseguida. Lluïsa Jiménez, entrevista personal, d'11 d'abril de 2016. (Annex 7.1. Pregunta 19; pàg. 84). Jordi Mota Iglesias, entrevista personal, de 16 de maig de 2016. (Annex 7.4. Pregunta 3; pàg. 97).

3. Anàlisi comparativa amb altres normatives de caràcter autonòmic

En aquest punt del treball el que durem a terme és una comparació entre la normativa que està sent objecte d'estudi en aquest treball amb dues altres normatives de caràcter autonòmic que també regulen en l'àmbit de la igualtat i la lluita contra la discriminació de les persones LGBTI com són, la *Ley 2/2014 d'Andalusia* (específica pels transsexuals) i la *Ley 2/2014 de Galícia* (de contingut més genèric) que ens permetrà conèixer els elements i els instruments més innovadors i potents de la normativa catalana i així poder apreciar millor l'amplitud i la força de la llei que estem estudiant, que ha portat a les mateixes entitats a expressar públicament que la Llei 11/2014 és "pionera" i que ha suposat "un gran avenç en la lluita pels drets i les llibertats LGBTI".³⁸

I per dur a terme aquesta anàlisi d'una manera similar a la que hem utilitzat amb l'estudi de la normativa catalana comparant la conceptualització legal que fan les dues normatives; els subjectes i l'estructura administrativa existent; les actuacions i obligacions dels poders públics; els mecanismes i garanties en la protecció dels drets, i finalitzarem amb un apartat específic per la normativa andalusa relatiu a les disposicions concretes sobre la transsexualitat.

3.1 Comparació de la normativa catalana amb la Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía

Hem de començar aquesta anàlisi comparativa exposant la primera gran diferència que existeix entre aquestes dues normatives la qual resideix en el seu objecte i la seva finalitat (article 1 d'ambdues lleis). La normativa andalusa és una llei específica, és a dir, la llei només és objecte de garantia i de protecció del dret a l'autodeterminació del gènere (concepte que regula a l'article 2) i sobre el qual pivoten totes les obligacions i facultats que tenen les Administracions que tenen com a objectiu donar-li efectivitat a dit dret. En canvi la normativa catalana com hem vist en l'estudi que hem realitzat anteriorment, és una llei general, ja que el seu objectiu resideix en donar efectivitat plena al dret a la igualtat i la no-discriminació de totes les persones LGBTI provocant així que no només reculli actuacions per garantir els drets generals sinó també inclou un mecanisme de sanció enfront d'atacs externs sobre aquests drets.

Per tant aquestes dues normatives tot i actuar en l'àmbit de la igualtat i la no-discriminació es diferencien pel seu radi d'acció mostrant així les diferències que hi ha en l'actualitat entre les normatives que regulen dits aspectes, les lleis més específiques per grups concrets de persones amb característiques pròpies i disposicions més generals que busquen una protecció més global i íntegra.

³⁸ Rodríguez Giménez, E., González, F., Pérez Astler, M. (2014). *L'estat de l'homofòbia a Catalunya 2014*. Barcelona: Observatori Contra l'Homofòbia. Una vacuna contra la LGBTfòbia, per Eugeni Rodríguez; pàg. 3.

3.1.1 Conceptualització legal

Entrant en una comparació més concreta, com hem dit seguirem l'estructura seguida en l'explicació de la normativa catalana i començarem amb la comparació de la conceptualització legal que realitzen ambdues normatives.

Aquest aspecte ve influenciat per la diferència expressada anteriorment, ja que a l'existir una diferència sobre el radi d'acció i els subjectes protegits per la normativa, en la *Ley 2/2014* queden restringits els conceptes que desenvolupa configurant exclusivament un únic nou dret, el "dret a l'autodeterminació de gènere" (article 2)³⁹ i la definició sobre la identitat de gènere que descriu com la vivència personal que pot desembocar en la transsexualitat. En canvi en la *Llei 11/2014* hem vist que la conceptualització és molt més àmplia dotant de contingut no només els conceptes de la realitat LGBTI en el seu conjunt sinó també als conceptes jurídics relatius a l'àmbit negatiu i l'àmbit punitiu de la mateixa normativa.

3.1.2 Subjectes i estructura administrativa

En relació amb els subjectes que intervenen en les normatives hem de tornar a fer una distinció entre els subjectes beneficiaris i emparats per aquestes i els subjectes obligats i vinculats.

Respecte als primers, els subjectes beneficiaris hem de dir que existeix una diferència substancial en el redactat d'ambdues. Per una banda la *Ley 2/2014* en el seu article 4 determina que els subjectes als quals la llei empara únicament són les persones que tinguin una residència efectiva a Andalusia i que siguin persones transsexuals. En canvi per una altra banda la *Llei 11/2014* en l'article 3 recull una consideració molt diferent, ja que en aquesta normativa els subjectes beneficiaris són totes les persones que estan incloses en el col·lectiu LGBTI però sobretot són totes les persones de Catalunya, és a dir, amb independència de la seva situació administrativa o personal, marcant així un perfil més ampli i general la normativa catalana provocant que es pugui aplicar a totes les persones que visquin, resideixin o estiguin a Catalunya configurant-la com una llei de garantia veritable dels Drets Humans.

I quant als subjectes obligats hem d'exposar la similitud entre les dues normes pel que fa referència als subjectes públics, ja que a l'article 3 i 4 de la *Llei 11/2014*, i la *Ley 2/2014* respectivament, es recull que les Administracions afectades seran l'autonòmica i la local de la Comunitat Autònoma

³⁹ "Toda persona tiene derecho: 1. A recibir una atención integral y adecuada a sus necesidades sociales, sanitarias, jurídicas, laborales y educativas, entre otras, en igualdad efectiva de condiciones y sin discriminación con el resto de la ciudadanía (...). 2. Al reconocimiento de su identidad de género, libremente determinada. 3. Al libre desarrollo de su personalidad conforme a su identidad de género, libremente determinada. 4. A ser tratada de acuerdo con su identidad de género, y en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía. 5. Al ejercicio de su libertad, conforme a su identidad de género, en los diferentes ámbitos de la vida social y, en particular, en el acceso y atención en los distintos Servicios públicos que se prestan por la Administración de la Junta de Andalucía. Andalusia. 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. (BOJA nº139 de 18 de julio de 2014; pàg 5 a 6).

corresponent. Però en aquest aspecte existeix una diferència en el redactat, ja que a la *Ley 2/2014* s'estableix un llistat exhaustiu de totes les administracions i organismes públics que queden vinculats, com serien les agències de la Junta d'Andalusia; els consorcis; els ens instrumentals de Dret Públic vinculats o dependents a les Administracions locals; entitats de dret públic vinculades a l'Administració o bé les fundacions.

Alhora en relació amb els subjectes obligats de caràcter privat també existeix una diferència entre ambdues normatives, ja que la *Llei 11/2014* no recull exactament una obligació jurídica reclamable a les empreses però si una reclamació d'actuació cosa que no es determina a la *Ley 2/2014*, mostrant així el caràcter més transversal de la normativa catalana la qual vincula no només als subjectes de dret públic sinó també als subjectes privats i alhora recull un règim sancionador que permet castigar a qualsevol persona o entitat jurídica que cometi una infracció administrativa, mostrant així una vinculació més general i de tota la societat a la normativa cosa que no es produeix en l'andalusa.

I finalment respecte a l'estructura administrativa hi ha una diferència important i és que mentre la *Llei 11/2014* sí que regula instruments legals a través d'òrgans consultius i de participació ciutadana i òrgans de coordinació i execució d'aquestes polítiques com serien el CNLGBTI o l'òrgan coordinador de les polítiques LGBTI, a la *Ley 2/2014* no es recull cap tipus d'organisme o entitat semblant deixant de banda així la possible coordinació i participació de les entitats en el desenvolupament de la normativa i provocant que la coordinació i l'execució legislativa recaigui en un òrgan més genèric.

En conclusió, en aquest apartat existeix una major pluralitat de subjectes vinculats i obligats per la normativa catalana que no pas l'andalusa i una major especialització en òrgans administratius determinats per aconseguir un major control i participació social en aquest àmbit.

3.1.3 Actuacions i obligacions dels poders públics

Aquest apartat és dels més importants de les dues normatives, ja que són el pilar sobre el qual se sustenten aquestes per aconseguir la finalitat desitjada perquè a través d'aquestes actuacions les Administracions Públiques tenen la possibilitat d'inserir a la societat i introduir-li el respecte a la diversitat sexual i afectiva alhora que elimina totes les barreres públiques que puguin existir per fer realitat la igualtat material.

Respecte a aquest punt existeix una diferència quantitativa entre les dues normatives, ja que la *Ley 2/2014* actua en menys àmbits d'acció que la normativa catalana, sent aquests l'educació; la sanitat; els afers socials i el mercat de treball, deixant de banda sectors som l'esport i la cultural; la seguretat; els mitjans de comunicació o la participació i la solidaritat. Aquesta diferència per tant confirma la diferència substancial expressada anteriorment entre les dues normatives que és l'abast general d'una i l'abast més concret i específic de l'altre.

I un cop feta aquesta premissa general entrarem a comparar les actuacions que es recullen en els àmbits d'actuació coincidents en les dues normatives.

En primer lloc pel que fa a l'àmbit educatiu (article 15 i 16 de la *Ley 2/2014* i article 12 i 13 de la *Llei 11/2014*) hi ha una diferència clau, ja que mentre que en la primera normativa, les disposicions en aquesta matèria van molt destinades a combatre l'assetjament escolar i les situacions discriminatòries; la segona té un contingut molt més didàctic que cerca més la prevenció i conscienciació de la diversitat sexual i afectiva en l'àmbit escolar i universitari.

La diferència principal radica en què la normativa catalana incorpora al principi de coeducació, la igualtat i respecte de les diferents orientacions sexuals i de gènere cosa que provoca que tot el sistema educatiu català tingui com a objectiu la consecució d'aquesta igualtat. En canvi la normativa andalusa no recull aquest principi ordenador de tot l'àmbit educatiu sinó que recull tot un conjunt d'actuacions concretes de la Conselleria d'Educació per evitar les situacions de discriminació com l'elaboració de programes d'educació i capacitació; programes de prevenció; programes de coordinació entre el sistema educatiu, sanitari i social per detectar i intervenir en les situacions de discriminació; una protecció adequada a totes les persones discriminades; suport dels equips d'orientació educativa i psicopedagògica en situacions discriminatòries, etc. I inclòs en l'article 16 es determina un reforç especial per les actuacions destinades per combatre l'assetjament escolar per motius d'identitat de gènere.

Per tant la *Llei 11/2014* en aquest sentit incorpora un principi ordenador en l'àmbit educatiu que irradia el seu contingut a tots els aspectes del mateix per aconseguir incorporar a l'ideari personal dels estudiants, professors i treballadors, el principi d'igualtat i no-discriminació; cosa contrària a la que fa la normativa andalusa que únicament se centra en la lluita contra la discriminació deixant al marge les actuacions destinades a la prevenció i la recepció per part dels estudiants de la igualtat de les persones transsexuals.

I per últim, en aquest sector és remarcable una altra diferència i és que la *Ley 2/2014* recull un dret propi dels estudiants i dels professionals dels centres per poder expressar lliurement la seva identitat de gènere i poder identificar-se amb el nom que hagin triat, cosa que la *Llei 11/2014* no recull de forma expressa mostrant així una dotació de contingut exprés al dret a l'autodeterminació de gènere vist anteriorment.

En segon lloc, respecte a l'àmbit sanitari (article 16 de la *Llei 11/2014* i 11 *Ley 2/2014*) hem d'expressar la semblança respecte a l'atenció integral sanitària que han de tenir les persones transsexuals (també intersexuals a Catalunya) respectant sempre la cartera de serveis vigents a les respectives C.A. La diferència entre les normatives resideix en què la *Llei 11/2014* no concreta la forma de realitzar aquesta atenció integral i té una major dedicació a establir els principis d'actuació de les autoritats sanitàries, al contrari de la *Ley 2/2014* que realitza una major concreció i especificació sobre com s'ha de

materialitzar aquesta atenció sanitària a les persones transsexuals i quins són els actes sanitaris que es troben a la cartera de serveis de la sanitat andalusa. Això es manifesta en què la normativa andalusa preveu la creació d'un procediment assistencial d'atenció sanitària concret pels transsexuals que haurà d'incorporar objectius, criteris i estàndards de qualitat internacional i que serà el preludi de l'accés a les operacions sanitàries recollides a la cartera de serveis com seria el procés de reassignació sexual o fins i tot la possibilitat de tractaments de modulació de to i timbre de veu.

A part d'aquests elements hi ha una semblança entre les normatives en referència a la necessària formació dels professionals sanitaris en matèria LGBTI. Aquesta formació està recollida a l'article 11 de la *Ley 2/2014* tot i que en aquest cas és només pels professionals clínics mentre que a la normativa catalana, es recull en el seu article 10, però amb un caràcter general per a tots els professionals públics, incloent-hi per tant a tots els professionals mèdics.

I finalment sobre aquest sector existeix una altra diferència relativa al seguiment posterior d'aquesta atenció sanitària. A la normativa andalusa en el seu article 12 s'aposta per la creació d'uns indicadors que permetin seguir els resultats dels tractaments, teràpies o intervencions que es duguin a terme a través d'estadístiques i enquestes públiques, cosa que no es recull a la normativa catalana, deixant aquest control a posteriori únicament a la garantia estadística de l'article 39 que permetrà elaborar estadístiques generals per marcar les actuacions polítiques en matèria LGBTI.

En tercer lloc hem de fer referència a la comparació en l'àmbit d'acció social (article 17 de la *Llei 11/2014* i articles 17 a 21 de la *Ley 2/2014*). Les dues normatives en aquest sector estableixen paràmetres d'actuació bastant similars, ja que les dues normatives se centren en la protecció de dos col·lectius determinats, els joves i les persones de major edat. La diferència principal entre els dos textos normatius radica en el nivell de protecció i especificitat al qual arriben un i l'altre. Mentre que a la *Llei 11/2014* la regulació és més curta i de caràcter genèric amb referències al suport, prevenció i el foment del respecte a la diversitat sexual i afectiva en aquests dos grups socials; la *Ley 2/2014* estableix a part d'uns serveis d'informació orientació i assessorament generals garantits per les Administracions, recull un conjunt de drets específics per a cadascun dels grups d'edats determinats fent una distinció entre menors d'edat (art. 19), joves (art. 20) i persones grans (art. 21).

Als menors d'edat la *Ley 2/2014* reconeix un conjunt de drets que van des del dret a rebre de la C.A la protecció i l'atenció necessària per promoure el seu desenvolupament integral, al dret a manifestar físicament i mentalment la seva identitat de gènere i el dret a rebre una atenció sanitària necessària per garantir el desenvolupament equilibrat i saludable de la seva identitat de gènere. A part d'aquests drets es reconeix un principi d'actuació per totes les actuacions de les Administracions en aquest sentit que seria l'interès superior dels menors i fins i tot es recull la possibilitat de la intervenció del Ministeri Fiscal en la defensa dels drets dels menors reconeguts per aquesta normativa.

Per tant en aquest punt veiem una diferència destacable amb la *Llei 11/2014*, ja que aquesta no recull uns drets específics i aquest marc de protecció jurídica més contundent que l'existent per la resta de persones.

I en canvi en relació amb les persones joves i grans les normatives presenten unes grans similituds perquè en aquests casos, la *Ley 2/2014* recull només una obligació de la Conselleria competent en matèria de joventut a promoure i sensibilitzar sobre la diversitat sexual i afectiva i la identitat de gènere; i a les persones grans els reconeix els drets a rebre una protecció i una atenció integral per promoure la seva autonomia i el dret a tenir un acolliment en residències que s'adeqüin a la seva identitat de gènere tal com recull també la *Llei 11/2014* que recull l'obligació a les residències de gent gran a eradicar les situacions discriminatòries, a fomentar la diversitat sexual i afectiva i a què els equipaments puguin ser utilitzats de forma lliure per les persones transsexuals.

I per finalitzar, en quart lloc, respecte a l'àmbit laboral les diferències entre les dues normatives són bastant considerables. Per una banda la *Ley 2/2014* (articles 13 i 14) articula uns principis generals de no discriminació en el treball sense entrar a desenvolupar mesures concretes per fer-li front i alhora estableix únicament per a les Administracions i les empreses que depenen d'aquestes, l'obligació de respectar el principi de no-discriminació en la contractació de personal. I només fa una única referència al sector privat a través de les polítiques actives d'ocupació les quals hauran de tenir com a objectiu fomentar l'ocupació de les persones transsexuals. Per tant es veu com aquestes disposicions tot i tenir un subjecte protegit molt concret com són les persones transsexuals, al final en l'àmbit laboral acaba regulant generalitats i únicament incorpora obligacions per a la contractació pública. Cosa molt diferent és el que fa la *Llei 11/2014* que recull en l'àmbit laboral un conjunt d'actuacions integrals per assegurar la igualtat i la no-discriminació en aquest àmbit sent subjectes d'aquestes actuacions tant les Administracions Públiques com les empreses privades inserint-se en aquestes a través dels plans d'igualtat i no-discriminació de cadascuna d'elles i a través de l'actuació de la mateixa Inspecció de Treball.

Per tant la diferència en aquest apartat és remarcable, mostrant com la normativa andalusa proclama la igualtat formal en l'àmbit de l'ocupació però només incorpora la igualtat material en la contractació pública mentre que la normativa catalana fa la mateixa proclamació del dret i principi però incorpora mesures concretes per aconseguir aquesta igualtat

Amb tot això hem pogut observar que malgrat ser normatives que actuen en àmbits similars relacionats amb la consecució de la igualtat i l'eradicació de la discriminació per les persones LGBTI, en més o menys generalitat, en aquest cas la normativa catalana és molt més extensa que l'andalusa en els sectors d'intervenció on actua, marcant així una diferència pel que fa a la potència d'actuació d'ambdues normatives en els seus àmbits d'aplicació corresponents.

3.1.4 Mecanismes de protecció de drets

En aquest punt és on es poden observar les diferències més importants entre les dues normatives, ja que la *Ley 2/2014* no inclou cap tipus de mecanisme formal propi per fer protegir els drets i fer front i a les situacions de discriminació de persones transsexuals en la realitat cosa que sí conté la *Llei 11/2014*, com ja sabem, amb la incorporació d'un règim d'infraccions i sancions i el procediment administratiu sancionador per fer-les efectives que provoquen que els actes contra els drets de les persones LGBTI puguin ser castigats a part de la via clàssica de càstig del procés penal.

Amb això veiem que en aquest punt la normativa catalana és molt més íntegra i extensa, ja que com hem vist a l'inici del treball la *Llei 11/2014* recull tot un conjunt de drets i mecanismes de protecció generals i concrets dels drets com el mateix règim d'infraccions i sancions administratives, la inversió de la càrrega de la prova, el dret a una protecció integral real i afectiva o el dret a l'atenció i assistència jurídica. I en canvi la *Ley 2/2014* únicament estableix dos mecanismes de protecció (articles 22 i 23) que recullen una obligació de les Administracions amb competències en serveis socials i seguretat i policia autonòmica a adoptar totes les mesures legislatives i administratives necessàries per assegurar una protecció i un suport a les persones transsexuals discriminades o que hagin patit un atac d'odi a més de l'obligació de tractar-les de forma respectuosa, sensible, professional i no-discriminatòria. I a més una atenció especial per aquelles persones que siguin transsexuals però amb el sexe femení perquè tinguin un accés als recursos assistencials i mecanismes de protecció per la violència de gènere.

En aquest sentit el que veiem és com la normativa andalusa no estableix mecanismes reals i efectius que es puguin desenvolupar a la pràctica de forma ràpida i eficient per protegir els drets que reconeix la mateixa normativa sinó que recull uns principis d'actuació de les Administracions i les commina a realitzar un conjunt d'actuacions que permetin una atenció i protecció especial per les víctimes d'atacs contra la seva identitat de gènere.

Aquesta situació és totalment diferenciada a la normativa catalana que si bé també recull principis generals per aconseguir una protecció formal també desenvolupa i drets i mecanismes efectius propis per poder fer efectiva i real aquesta protecció jurídica i administrativa que proclama a la normativa sent l'expressió pràctica més gran d'aquesta diferència l'existència del règim d'infraccions i sancions que regula per primer cop en aquest àmbit, la *Llei 11/2014*.

3.1.5 Disposicions normatives concretes sobre la transsexualitat

I per finalitzar aquesta anàlisi comparativa entre aquestes dues normatives farem referència a la comparació entre les disposicions concretes sobre la transsexualitat (article 23 de la *Llei 11/2014* i disposicions generals de la *Ley 2/2014*).

Les idees centrals concretes sobre els transsexuals que es recullen en totes dues normatives són la confidencialitat i el respecte a la privacitat respecte a la identitat d'aquestes persones, i sobre tots els documents i informació que puguin rebre les Administracions en els àmbits d'aplicació d'aquestes lleis.

També existeix una similitud legislativa respecte a la identificació de les persones transsexuals davant les Administracions sense necessitat d'haver d'esperar al canvi oficial del Registre Civil. Però la similitud només es conté en la premissa de la possibilitat de la lliure identitat de gènere de les persones transsexuals en la seva identificació davant les autoritats competents, radicant les diferències en el mètode i en les disposicions concretes, ja que la normativa catalana recull la necessitat d'un desenvolupament reglamentari general per afavorir la identificació amb el nom del gènere en què aquestes persones s'identifiquin; mentre que a la normativa andalusa (article 9) estableix l'elaboració d'unes acreditacions administratives específiques d'identitat de gènere les quals poden ser sol·licitades per les persones transsexuals perquè puguin ser utilitzades en tots els serveis administratius on aquestes persones hagin d'acreditar la seva identitat a través de documents oficials, i així puguin ser identificats amb la seva identitat real sense haver d'esperar la rectificació oficial del Registre Civil i del canvi en el DNI. Això sí, aquestes acreditacions s'haurien de dispensar a través d'un procediment administratiu concret el qual s'ha de desenvolupar de forma reglamentària.

I finalment a part de l'establiment d'un llistat de mesures generals contra la transfòbia amb un contingut de suport, de conscienciació, etc, que recull la *Ley 2/2014* a l'article 7 (cosa que no estableix la normativa catalana) hem de destacar la importància de la disposició normativa catalana on es recull que les persones transsexuals i intersexuals poden acollir-se als drets que marca la normativa sense necessitat de cap diagnòstic de disfòria de gènere ni cap tractament mèdic (que són les situacions per les quals s'ha de passar per poder canviar la identitat en el Registre Civil).

Per tant la normativa catalana en aquest sentit permet una identificació i una protecció més general i amb més possibilitats d'afectació real a les persones transsexual cosa que la normativa andalusa tot i ser una llei de protecció integral per les persones transsexuals no recull.

Amb tot això hem pogut observar que les grans diferències entre aquestes dues normatives finalitzen a favor de la normativa catalana remarcant el seu caràcter més transversal i integral en les seves actuacions arribant a quasi totes les etapes de la vida de les persones LGBTI i també remarcant el caràcter de normativa que penalitza la discriminació a partir d'un mecanisme coercitiu propi i ja desenvolupat a la pràctica.

3.2 Comparació de la normativa catalana amb la 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

La següent comparació es durà a terme amb la *Ley 2/2014* però en aquest cas de Galícia i és destacable, ja que conjuntament amb la *Llei 11/2014* són les dues úniques normatives en el nostre Estat que regulen un marc general de protecció i de lluita contra la discriminació de les persones LGBTI.

Aquesta normativa, al contrari de la normativa andalusa si comparteix amb la normativa catalana l'objecte i la finalitat que seria buscar fer efectiu i real el dret a la igualtat i la no-discriminació de totes les persones que tenen diferències en la seva orientació sexual, identitat de gènere o l'expressió de gènere.

I gràcies a la comparació de la *Llei 11/2014* amb la *Ley 2/2014* de Galícia podrem observar les diferències i els elements que fan destacar la normativa catalana per sobre de les altres i per tant mostrar els punts forts i remarcables de la normativa que estem treballant.

Però abans d'entrar en més detall en l'anàlisi hem d'exposar que en el mateix objecte que regulen les dues normatives hi ha una petita diferència i és que mentre la *Llei 11/2014* recull també la protecció de l' "expressió de gènere" enfront dels atacs discriminatoris, aquesta apreciació no s'incorpora a la *Ley 2/2014*. Aquest petit detall ja comença a demostrar una diferència important entre les dues normatives i és que la normativa catalana tendeix a ser més completa i àmplia que les altres.

3.2.1 Conceptualització legal

Seguint la mateixa estructura que en l'anterior comparativa hem d'iniciar aquesta anàlisi a través de la comparació entre les dues tasques de conceptualització que realitzen ambdues normatives. En aquest apartat les dues lleis doten (amb més o menys intensitat) de contingut a tot un conjunt de conceptes bàsics de discriminació.

Respecte a aquest àmbit (article 4 *Llei 11/2014* i article 3 *Ley 2/2014*) es recullen un seguit de definicions legals de conceptes relacionats amb la discriminació però amb diferències quantitatives a favor de la normativa catalana, ja que aquesta a part dels conceptes de discriminació clàssics (directa, indirecta, etc.) incorpora altres conceptes més innovadors com la discriminació per associació; per error o la victimització secundària, cosa que no es produeix en la normativa gallega.

Per tant en aquesta tasca de conceptualització la primera diferència que trobem en les normatives és de caràcter merament quantitatiu en relació amb l'existència d'una major pluralitat de conceptes definits a la *Llei 11/2014* que a la *Ley 2/2014*, remarcant així una diferència més important que seria la diferència entre l'abast i el radi de protecció que tenen totes dues i que es resol favorablement a la catalana.

3.2.2 Subjectes i estructura administrativa

Fent la clàssica distinció entre els subjectes protegits i els subjectes obligats per ambdues normatives hem d'exposar que hi ha una coincidència plena en tots dos sentits.

Respecte als subjectes emparats totes dues lleis recullen que són totes les persones físiques o jurídiques que actuïn o resideixin al territori corresponent amb independència de la seva situació administrativa o social, o sigui, amb independència de la seva nacionalitat, residència, domicili o veïnatge civil. Això a la pràctica comporta que les dues normes es constitueixin com a veritables normes de Drets Humans, ja que protegeixen a totes les persones per sobre de les seves consideracions administratives. I per tant totes les persones que s'incloguin dins de les sigles LGBTI o que tinguin una relació i siguin víctimes d'atacs discriminatoris per raó de les seves característiques sexuals i afectives estaran emparades per ambdues normatives.

Aquesta coincidència respecte als subjectes protegits també es dona en els subjectes obligats (article 3 de la *Llei 11/2014* i article 2 de la *Ley 2/2014*), ja que les dues lleis recullen que generaran obligacions per a totes les persones físiques i jurídiques tant del sector públic com del sector privat. Això genera que a la realitat les dues lleis no només generin obligacions positives a les Administracions autonòmiques o locals sinó que també vincula i genera obligacions als empresaris i per alhora a tota la ciutadania en el seu conjunt vinculant-la en la lluita contra la discriminació per motius de diversitat sexual i afectiva.

I finalment respecte als subjectes obligats de caràcter públic hi trobem la tercera coincidència on les dues normatives recullen que aquestes vincularan i generaran obligacions positives tant a les Administracions de caràcter autonòmic com local i tots els organismes derivats o dependents d'aquestes.

Per finalitzar aquest apartat hem de fer menció a l'estructura administrativa que configuren les dues normatives expressant l'existència de diferències substancials, ja que mentre la *Llei 11/2014* regula un conjunt d'organismes propis per controlar i coordinar l'aplicació de mencionada llei; la *Ley 2/2014* no estableix cap tipus d'òrgan concret al qual se li encarreguin aquestes tasques.

Això sí, també hem de comentar malgrat que no es recullin a la *Ley 2/2014* cap tipus d'òrgan concret de col·laboració o coordinació sí que es recull en el seu article 7 una col·laboració, un diàleg continuat i una promoció per part dels poders públics i les Administracions Públiques de Galícia amb les associacions i organitzacions que conformen el col·lectiu LGBTI. Amb això reconeix la importància d'aquestes en la lluita per la igualtat i la no-discriminació però no a través d'òrgans administratius concrets on puguin operar aquestes amb una col·laboració directa amb els poders públics com es desenvolupa a Catalunya sinó que es fa a través d'una estructura administrativa més clàssica, establint

un règim de col·laboració i comunicació constant entre les Administracions i les organitzacions però sense incorporar-les dins de l'Administració.

3.2.3 Actuacions i obligacions dels poders públics

Aquest apartat és el més important a escala comparativa, ja que les dues normatives tenen com un dels seus pilars centrals les actuacions i obligacions que s'imposen a les Administracions en molts dels àmbits de la vida social i privada de les persones per a promoure i sensibilitzar respecte al principi d'igualtat i també per eradicar les situacions discriminatòries que es donen a la realitat social.

Els àmbits que compararem entre les dues normatives són: educació; cultura i esport; mitjans de comunicació; àmbit sanitari; acció social; àmbit policial, judicial i de seguretat; mercat de treball i finalment les famílies.

En primer lloc sobre el sector de l'educació (article 12 i 13 de la *Llei 11/2014* i articles 22 a 26 de la *Ley 2/2014*) hem de dir que l'acció més important que recullen les normatives és la inclusió de la realitat LGBTI als plans d'estudis, és a dir, ambdues lleis recullen l'obligació de les Administracions a adaptar els continguts i materials que s'utilitzen en la formació als centres educatius a la realitat LGBTI i a la diversitat dels models familiars existents avui dia.

Aquesta directriu però té una concreció diferent en cadascuna de les lleis, ja que la *Llei 11/2014* ho incorpora a través del principi de coeducació que regeix tot el sistema educatiu cosa que provoca incorporar-ho expressament als materials escolars i educatius; la *Ley 2/2014* ho concreta a través dels continguts transversals en la formació dels alumnes. Per tant en aquest apartat la principal diferència radica en l'existència del principi de coeducació en la *Llei 11/2014* que no regeix a la *Ley 2/2014* mostrant així una eina més potent per part de la legislació catalana.

Però també en aquest sentit hem de destacar que la normativa gallega disposa de forma concreta a l'article 25, la participació de les Associacions de Pares i Mares de les escoles en matèria de divulgació i formació dels continguts escolars cosa que la normativa catalana no disposa sinó que ho incorpora a través dels PAT de cadascun dels centres educatius. I a més cal destacar una altra diferència en relació amb l'article 26.2 de la *Ley 2/2014* que recull que les Administracions Públiques promouran en els centres educatius públics la celebració d'activitats en dates especials per la realitat LGBTI per aconseguir una major visibilitat i conscienciació d'aquesta realitat als centres educatius cosa que la normativa catalana no disposa sinó que ho fa de forma genèrica i ambigua.

A destacar també una diferència que trobem en l'àmbit de la formació dels docents i professionals de l'educació, ja que a la *Llei 11/2014* s'imposa com una formació general per a tots els treballadors públics i en canvi la *Ley 2/2014* disposa d'una formació i unes activitats concretes per aquestes professionals, però a més s'incorpora també una formació en els plans d'estudis de les carreres universitàries on la

realitat LGBTI té un pes important en la realitat laboral com serien Educació Social, Magisteri, Pedagogia, Psicologia i Dret. Per tant en aquest aspecte la formació dels professionals, en la normativa gallega, no només és pels actuals, sinó també de forma indirecta pels futurs professionals mèdics, cosa més remarcable que la disposició catalana.

I finalment destacar la incorporació en la *Llei 11/2014* d'un altre àmbit educatiu que serien les Universitats, aspecte al qual la *Ley 2/2014* no fa referència de forma concreta sinó que únicament en fa menció a través de l'àmbit de la formació.

En conclusió en l'àmbit educatiu, un dels més importants que regulen les dues normatives, les diferències es plasmen sobretot en l'àmbit de la formació sent aquesta més concreta i especialitzada en la normativa gallega que la catalana i generant similituds generals en altres aspectes com en les accions generals de la promoció, integració i la lluita contra l'assetjament escolar i els atacs discriminatoris establint-se deures generals i principis d'actuació molt semblants en ambdós texts.

En segon lloc fent referència a l'àmbit de la cultura i l'esport (article 14 de la *Llei 11/2014* i articles 27 a 29 de la *Ley 2/2014*) les dues normatives tenen grans semblances, ja que les dues recullen accions genèriques de promoció i suport a la incorporació de la realitat LGBTI i el principi d'igualtat en les activitats que es desenvolupin dins d'aquestes matèries. La petita diferència existent recau en què l'apartat 2 de l'article 28 de la normativa gallega recull un suport explícit a la promoció d'aquestes activitats per part dels governs locals cosa que la normativa catalana no fa.

I hem de destacar també una acció concreta que considerem important, i és que tant a la normativa gallega com a la normativa catalana es recullen respectivament una obligació de crear una secció específica a la Biblioteca de Galícia i la incorporació de recursos didàctics i fons documentals en l'educació no formal sobre la realitat LGBTI. Mostrant així una voluntat de permetre a tota la societat en el seu conjunt poder tenir un accés a la bibliografia LGBTI en qualsevol moment a través del sistema bibliotecari pertinent exposant així la promoció pública de la igualtat i la no-discriminació sobre aquestes persones.

En tercer lloc respecte als mitjans de comunicació la gran diferència que existeix entre les dues normatives és que la *Llei 11/2014* determina que els mitjans de comunicació afectats per les actuacions públiques seran aquells que estiguin sota el control del CAC i per tant, aquí s'engloben tant els mitjans públics com els mitjans privats. I en canvi a la *Ley 2/2014* (article 31) s'estableix que les mesures i actuacions en aquest àmbit tenen com a destinataris els mitjans públics, és a dir, sent només aquells mitjans que siguin de titularitat autonòmica pública o rebin subvencions. Per tant aquí observem una diferència remarcable, ja que gràcies a la disposició normativa catalana els mitjans privats també queden vinculats a partir del control del CAC i en canvi per la disposició gallega aquests mitjans queden desvinculats d'aquesta.

Després també existeix una altra diferència respecte a l'existència d'un control a posteriori que marca la Llei 11/2014, ja que a l'article 15, apartat f) es determina un control i un seguiment a la informació i al tractament contrari a la realitat LGBTI a través de l'elaboració d'un informe que s'haurà de remetre als organismes corresponents. Aquest control en canvi no es troba incorporat a la normativa gallega mostrant així com la llei catalana estableix un control ex ante i a posteriori de les informacions emeses pels canals d'informació mentre que la normativa gallega només disposa del control anterior.

I finalment hem de dir que a part d'aquestes dues diferències les normatives són semblants, ja que les dues recullen una obligatorietat perquè els subjectes obligats per aquestes normatives desenvolupin dins del seu àmbit d'autoregulació, codis de bones pràctiques i codis deontològics que respectin el principi d'igualtat i no-discriminació; el foment de la igualtat a través de programes o campanyes publicitàries i l'establiment d'usos i tractaments concrets sobre les informacions de temàtica LGBTI que comportin el respecte i la integració.

En quart lloc entrant a l'àmbit sanitari (article 16 de la *Llei 11/2014* i articles 19 a 21 de la *Ley 2/2014*), un dels altres sectors d'intervenció més importants per les persones LGBTI hem de comentar que existeix una diferència pel que fa l'estratègia de les actuacions de les Administracions en aquest àmbit, ja que la normativa gallega per una banda té tres camps d'acció concrets: la formació dels professionals mèdics; l'atenció a les persones transsexuals i finalment la promoció i conscienciació de l'opinió pública respecte a les MTS que més afecten el col·lectiu LGBTI. I per una altra banda la normativa catalana només inclou un conjunt de generalitats, actuacions i deures genèrics.

Però sobre les concrecions normatives hem de dir que respecte a la formació dels professionals sanitaris les dues normatives ho contemplen, sent a la *Llei 11/2014* una formació que afecta la totalitat dels funcionaris i personal de les Administracions mentre que *Ley 2/2014* aquesta formació és concreta per aquest personal sanitari. La diferència important en aquest punt resideix que a l'article 19.3 de la *Ley 2/2014* s'exposa la incorporació d'aquesta formació en la realitat LGBTI en la formació continuada i obligatòria del personal mèdic però sobretot també s'incorpora aquesta formació a l'àmbit privat i concertat. Aquesta és una diferència substancial amb la normativa catalana, ja que en aquesta només és formació pels professionals públics i no privats, guanyant en aquest aspecte en transversalitat la normativa gallega.

També hem de mencionar que les dues normatives recullen una atenció especial i concreta per les persones transsexuals. La diferència en aquest cas radica en què la normativa catalana és molt més extensa i explícita respecte d'aquesta atenció que s'ha de prestar a les persones transsexuals i intersexuals mentre que la normativa gallega en aquest sentit és molt més minsa i genèrica.

I finalment respecte a les MTS la diferència és remarcable, ja que mentre a l'article 21 de la *Ley 2/2014* es recull només l'actuació de l'Administració en relació amb la realització de campanyes de

conscienciació, visualització i informació sobre aquestes malalties i els tractaments adequats; l'article 16.3 apartat h) de la *Llei 11/2014* a part d'incorporar aquestes campanyes informatives recull un dret específic com és el de la prevenció, detecció eficaç i tractament integral per a les persones que ho pateixen. O sigui, la normativa catalana incorpora i reconeix un dret personal i una obligació administrativa a tractar a les persones que pateixen aquestes malalties o infeccions, això sí sempre dins del marc de la cartera de serveis vigent mostrant així una protecció molt més àmplia i efectiva que la normativa gallega.

En cinquè lloc, quant a l'acció social hem de dir que existeix una diferència important i és que la *Llei 11/2014* (article 17) ho regula de forma general i inclou en aquest àmbit tant als joves com a la gent gran en considerar-los els grups de persones més vulnerables per la desigualtat i la *Ley 2/2014* (article 30) només recull disposicions sobre la joventut. Amb això observem com la protecció de la normativa catalana és més generalitzada i arriba a protegir a una quantitat de persones superior al que protegeix la normativa gallega en aquest aspecte.

Però malgrat existir aquesta diferència important en matèria de la joventut les semblances són importants, ja que les dues normatives recullen accions relacionades amb la informació, promoció i assessorament als joves en la relació a la temàtica LGBTI. Però també és remarcable que la normativa catalana a part d'aquestes actuacions positives també garanteix actuacions de protecció i suport sobre els joves que pateixin atacs discriminatoris o que siguin expulsats del domicili familiar o hagin marxat de forma voluntària per agressions, cosa que no fa la *Ley 2/2014* quedant-se només en actuacions positives de divulgació, però sense emparar o protegir situacions específiques.

Ja en sisè lloc, en referència a l'àmbit policial, judicial i seguretat (articles 9 a 11 de la *Ley 2/2014* i article 18 de la *Llei 11/2014*) hem de començar explicitant la diferència de contingut entre els articulats d'ambdues normatives, ja que l'àmbit d'acció de la normativa catalana en aquest aspecte no només se circumscriu a l'àmbit policial, com ho fa la gallega, sinó que també regula l'àmbit de les presons.

Però entrant en qüestions més concretes hem de dir que trobem de nou la coincidència normativa en la formació necessària que s'ha de donar per part dels poders públics a totes les persones que integren els cossos i forces de seguretat, respecte a la diversitat sexual i afectiva per aconseguir que les seves actuacions i comportament davant aquestes persones sigui el màxim diligent i respectuós possible (article 10 de la *Ley 2/2014* i article 18.e) i 10 de la *Llei 11/2014*).

També trobem una coincidència respecte a l'aplicació de mesures d'assistència concretes respecte a les víctimes d'agressions per raons d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. Les dues normatives, en l'article 11 de la *Ley 11/2014* i l'article 18.f) de la *Llei 11/2014*, estableixen la necessitat d'incorporar aquestes mesures de suport i atenció a la víctima però sense materialitzar-les a la llei sinó en uns futurs protocols que s'han d'elaborar per part dels Governos corresponents.

I a partir d'aquí trobem les diferències substancials sobretot basades a la idea que hem expressat anteriorment i és que la normativa catalana incorpora també actuacions i obligacions referides a les estances de les persones LGBTI a les comissaries o bé a les presons cosa que no incorpora la normativa gallega. Però a part d'aquestes diferències generals ens hem de referir a una diferència destacable que és la disposició recollida a l'article 9 de la *Ley 2/2014* que exposa expressament el deure de respecte del dret a la igualtat en matèria d'accés i promoció als cossos i forces de seguretat. Això suposa que s'incorpori de forma expressa una prohibició de discriminació per raons de diversitat sexuals i afectiva en la contractació en l'àmbit de la seguretat pública cosa que la normativa catalana no estableix en el seu articulat ni de forma específica per aquest àmbit ni tampoc de forma general.

En setè lloc fent referència a l'àmbit del mercat de treball hem de dir que amb caràcter general trobem gran quantitat de similituds entre les dues normatives on ambdues actuen en aquest àmbit a través dels Departaments autonòmics corresponents però també a través de la Inspecció de Treball, provocant així la incorporació com a subjectes obligats als actors empresarials cosa que provoca un salt qualitatiu sobre les normatives anti-discriminatòries.

Hem de començar exposant una similitud entre els dos texts que recau en l'actuació que recull sobre les empreses privades, com hem dit anteriorment, i que es materialitza a través de la sol·licitud de creació de plans o protocols d'igualtat i de no-discriminació (article 12.7 de la *Ley 2/2014* i 20.3 de la *Llei 11/2014*) incorporant a més una nova funció a la Inspecció de Treball consistent en vetllar per la no-discriminació a les empreses i la denúncia de les situacions discriminatòries (article 12.6 de la *Ley 2/2014* i 21. A) de la *Llei 11/2014*). Per tant en aquest sentit veiem com les dues normatives tenen intenció d'introduir-se en l'àmbit privat de les empreses i fer-les participants de la consecució d'una igualtat real entre les persones LGBTI.

Però en aquest sentit també hem d'expressar l'existència d'una diferència important i és la relacionada amb l'incompliment dels plans o protocols d'igualtat de les mateixes empreses. En aquest sentit la *Ley 2/2014* a través del seu article 12.8 permet la incorporació a les bases reguladores de les subvencions públiques i en els plecs de les contractacions de condicions que suposin la revocació d'una subvenció o un contracte si l'empresa incompleix el seu propi pla d'igualtat. Aquesta determinació de conseqüències per incompliment de les mateixes empreses no es troba recollit a la normativa catalana (on únicament es troba la possibilitat de sancionar administrativament a l'empresa en cas d'infracció administrativa). En aquest aspecte això suposa donar un plus d'eficàcia a la normativa gallega, ja que incorpora aquesta resposta en cas d'incompliment dotant-li de major exigibilitat.

A part d'aquesta disposició també trobem similituds entre els dos texts en relació amb la necessitat per part de les Administracions Públiques d'elaborar estudis d'indicadors sobre la situació laboral de les persones LGBTI per poder determinar quina és la seva situació real i poder establir mesures concretes i efectives per fer front a aquestes (art. 12.4 *Ley 2/2014* i 21.c) *Llei 11/2014*). Amb això s'aconsegueix

una concreció de les polítiques en aquest aspecte el qual és imprescindible per poder fer front a les desigualtats existents en aquest àmbit, tan difícil de fer-les aflorar.

També trobem similituds en la posició que se'ls hi reconeix als sindicats i a la patronal els quals juguen un paper important en la divulgació i coneixement de la llei en l'àmbit empresarial i laboral però amb l'existència d'una diferència quantitativa, ja que la normativa gallega desenvolupa un conjunt de recomanacions a aquestes organitzacions a les quals demana actuar de forma conjunta amb el Govern i les entitats per a dur terme promoció de mesures inclusives de les persones LGBTI; promoure la normativa i els drets de les persones i vetllar per la igualtat i la no-discriminació entre els representants legals dels treballadors (article 13 *Ley 2/2014*). I aquesta concreció d'actuacions no es recull a la norma catalana la qual únicament recull una crida general per divulgar la llei en els seus àmbits d'actuació (article 21. B) de la *Llei 11/2014*).

I finalment hem de destacar dues diferències destacables en aquest àmbit, la primera seria la incorporació a la normativa gallega (articles 12.2 i 12.5) de la promoció del principi d'igualtat i no-discriminació tant en els plans de formació i en les actuacions dels Serveis Públics de Treball, les entitats col·laboradores i les agències de col·locació cosa que no es troba disposat a la llei catalana. I la segona que té més rellevància és la determinació de la *Ley 2/2014* (article 14) del treball per compte pròpia cosa que no s'incorpora a la catalana. En aquest sentit la normativa gallega prohibeix limitacions a l'exercici del treball per compte propi per raons de diversitat sexual i afectiva i també s'imposa el principi d'igualtat en les relacions entre l'autònom i el client.

Per tant amb això podem observar com en l'àmbit del mercat laboral la normativa gallega actua en totes les direccions possibles, és a dir, en la contractació pública i en la contractació privada, tant pels treballadors per compte d'altri, com pels treballadors autònoms. Marcant així una diferència clara amb la normativa catalana que tot i tenir un caràcter integral i actuacions en l'àmbit laboral no arriba a tots els sectors existents.

I en novè i últim lloc durement a terme la comparació de les normatives en l'àmbit de les famílies exposant unes similituds evidents i clares entre tots dos textos (article 22 de la *Llei 11/2014* i els articles 15 a 18 de la *Ley 2/2014*). Les dues normatives expressen una definició del concepte de "família" o "família LGBTI" en el cas català, exposant com a idea principal que la família és la derivada per matrimoni o parelles estables i les formades per persones de diferents sexes, d'igual o monoparentals. Per tant els conceptes de família que recullen les dues normatives són amplis i s'adeqüen a la realitat social del país. També les dues normatives fan referència a l'adopció i a la necessitat que no hi hagi cap tipus de discriminació en aquest aspecte contra les famílies LGBTI.

I finalment respecte a les semblances les dues normatives exposen la necessitat de mesures de prevenció i de visualització de la realitat familiar LGBTI sobretot enfocat per les dones, persones grans i joves,

que són els grups socials més vulnerables als atacs discriminatoris; i també l'establiment d'un sistema de suport a les víctimes de discriminació en l'àmbit familiar que a la normativa catalana s'articula a través del Servei d'Atenció Integral i a la normativa gallega a través del Servei de suport, assessorament i de mediació familiar de la Xunta de Galícia.

Per tant, en general hem de dir que en aquest aspecte els articulats de les dues lleis són molt semblants, per no dir idèntics, i només guarden una petita diferència amb la normativa catalana la qual és més àmplia en relació amb el cas de mort d'un membre de la parella estable i respecte a la documentació administrativa de les famílies, o sigui, el llibre de família que ha d'incorporar aquesta varietat de model familiar.

3.2.4 Mecanismes de protecció de drets

En aquest apartat hem de comentar que trobem una diferència cabdal i és la manca de regulació específica per part de la normativa gallega en aquest apartat. És a dir, mentre que com hem dit en reiterades ocasions la normativa catalana conté unes disposicions d'actuacions positives i una altra part d'actuacions negatives per part de les Administracions que a través d'aquestes, aconseguen garantir a la pràctica el dret a la igualtat i a la no-discriminació de les persones LGBTI; la normativa gallega no regula aquesta última part quedant-se únicament en un conjunt d'actuacions administratives de caràcter positiu, com les obligacions de fer, promoure i incentivar la igualtat i la no-discriminació però sense establir cap mecanisme concret puguin protegir a les víctimes davant situacions reals d'atacs i tensions sobre els drets de les persones LGBTI

Únicament en aquest sentit establím una semblança entre les dues normatives que seria l'existència d'un servei d'atenció i de suport a les persones LGBTI que es recull tant a l'article 9 de la *Llei 11/2014* com a l'article 8 de la *Ley 2/2014*, els quals estableixen aquest servei que tindrà com a funció principal donar informació, atenció i assessorament de qualsevol tipus a les persones LGBTI que hagin patit o no algun atac discriminatori.

Havent comparat les dues normatives podem observar com a manera de conclusió, que tot i ser dues normatives semblants en el seu objecte i la seva finalitat, la gran diferència existent entre ambdues normatives (i també amb l'andalusa), és que únicament la catalana incorpora un règim punitiu que busca castigar fóra de l'àmbit penal totes les actuacions negatives i agressives enfront de les persones LGBTI i l'establiment de mecanismes i drets concrets per les mateixes, perquè puguin tenir una protecció eficaç davant aquests atacs.

I en relació a les similituds de les normatives en referència a les actuacions positives de les Administracions per prevenir i conscienciar socialment de la realitat LGBTI, a excepció de la normativa andalusa que conté unes actuacions més focalitzades en àmbits molt concrets, les altres dues recullen disposicions sobre gran varietat de sectors, en el qual les persones LGBTI desenvolupen la seva vida,

observant de forma genèrica una major amplitud de la normativa catalana respecte a la gallega en aquest aspecte, ja que diversifica i actua d'una forma més transversal que les altres.

4. Desenvolupament i aplicació de la llei a través de tres casos

A continuació en aquest apartat realitzarem un estudi sobre com s'està desenvolupant i aplicant la llei a la nostra realitat a través del treball de camp realitzat al llarg de l'elaboració del treball. Entrevistes tant a l'Administració autonòmica i local; representants de les entitats i del Consell Municipal LGBT de Girona i l'assistència a seminaris i cursos formatius sobre la Llei.

Aquest apartat ens ajudarà a conèixer fins a quin punt en l'actualitat i en el futur més proper la Llei 11/2014 és realment un instrument eficaç i útil per la ciutadania i per tant aconseguix materialitzar la igualtat que recull la llei o bé, actualment es tracta d'un altre text legal considerat com a "paper mullat" per no haver-se aplicat.

Abans d'entrar a explicar quins són els diferents apartats s'han desenvolupat i en quina mesura i quins altres no, hem de fer dues apreciacions destacables i és que per una banda, el termini de temps que ha transcorregut des de l'aprovació de la llei (10 d'octubre de 2014) fins a l'actualitat han transcorregut aproximadament uns 20 mesos i per una altra banda, aquesta llei no conté una partida pressupostària pròpia, és a dir, no s'han establert els mecanismes de finançament de totes aquelles mesures i accions que el necessiten i únicament es fa referència a aquesta despesa a la Disposició Final Segona de la llei⁴⁰, expressant que aquesta s'hauria d'incloure a la Llei de Pressupostos de l'any 2015.

Aquests dos aspectes, la manca de temps material per desenvolupar la normativa i la manca d'un pressupost específic per desenvolupar les polítiques que recull la normativa tenen una afectació directa a l'aplicació real i efectiva de la normativa en la realitat provocant punts de fricció entre el text normatiu i la seva posada en marxa.

I també hem de dir que sobre el desenvolupament d'aquesta llei és on les entitats més crítiques són, ja que segons elles només s'ha aplicat un 30% de les disposicions normatives de la mateixa⁴¹, i hi ha opinions inclús que parlen d'una "lleï segrestada"⁴² per la seva manca de desenvolupament.

⁴⁰ Disposició final segona "2. Els preceptes el compliment dels quals exigeix la realització de despesa amb càrrec als pressupostos DE LA Generalitat tenen efectes a partir de l'entrada en vigor de la llei dels pressupostos corresponents a l'exercici pressupostari immediatament posterior a l'entrada en vigor de la present llei". Catalunya. Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia (DOGC núm. 6730, de 17 d'octubre de 2014; pàgina 18.)

⁴¹ Jordi Mota Iglesias, entrevista personal, de 16 de maig de 2016. (Annex 7.4. Pregunta 7; pàg. 99)

⁴² Rodríguez Giménez, E., Longares Hernández, E., Parpal, G., Hierro, V., Navarro, M., Serra, L. (2015). *L'estat de la LGBTIfòbia a Catalunya 2015*. Barcelona: Observatori Contra l'Homofòbia.. Pròleg; pàg. 1.

4.1. Òrgans i serveis administratius

Començarem aquest estudi a través de l'estudi sobre la creació dels dos òrgans administratius que recull la llei en el seu Títol I que són el CNLGBTI (art. 7) i l'Òrgan coordinador de les polítiques LGBTI (art. 8) que tenen funcions de participació ciutadana i consultiva per l'Administració i de coordinació i control del correcte desenvolupament de la llei, respectivament.

En l'actualitat cap d'aquests dos òrgans està constituït legalment tal com preveu la normativa però segons l'Administració, a través de la responsable de l'àrea LGTBI de la Direcció General d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya, malgrat la no constitució legal d'aquests dos òrgans les seves funcions les estan realitzant altres òrgans ja existents com són l'antic Consell Nacional, creat a través del Decret 141/2007, de 26 de juny, i la Comissió Interdepartamental del mateix Departament de Treball, Afers Socials i Família.

És a dir, a la pràctica el que s'ha produït és l'assumpció de les competències que exposa la Llei 11/2014 per a òrgans de nova creació, per part d'òrgan ja existents i que no tenen una relació directa amb la normativa actual, com seria la Comissió Interdepartamental que és una Comissió del mateix Departament que aglutina àmbits tan diferents com Treball, Afers Socials i Família. Amb això el que s'aconsegueix és evitar la paralització del desenvolupament de la llei utilitzant altres organismes però sense l'especialització que reclama i posa de manifest el text legal.

La problemàtica segons l'Administració seria la complexitat legal per desenvolupar aquests òrgans, sobretot el Consell Nacional, ja que la Llei recull la incorporació de professionals destacats a la matèria i aquest és un dels elements diferenciadors respecte al Consell del 2007 i que el dota de més transversalitat. Però alhora és un dels elements de fricció, ja que en la realitat administrativa de Catalunya no existeix cap Consell Nacional d'aquest tipus i està costant adaptar la realitat de la llei a la realitat administrativa i reglamentària interna de la mateixa Administració.⁴³

I per contra les entitats i representants del col·lectiu LGBTI critiquen que gran part de la problemàtica en el desenvolupament de la llei és la manca de voluntat política i sobretot de prioritització d'aquest tema a l'agenda de l'Administració. Aquesta manca de voluntat i d'acció explica per part del col·lectiu la no elaboració, 20 mesos després, de les disposicions reglamentàries necessàries per com a mínim posar en marxa aquests òrgans.⁴⁴

A part d'aquests òrgans també farem referència en aquest apartat al conjunt de serveis administratius i actuacions dins de la mateixa Administració que recull la normativa com serien el Servei d'Atenció

⁴³ Lluïsa Jiménez, entrevista personal, d'11 d'abril de 2016. (Annex 7.1. Pregunta 4 i 5; pàg. 78 i 79).

⁴⁴ David Companyon i Costas, entrevista personal, de 2 de maig de 2016. (Annex 7.2. Pregunta 6; pàg. 87).

Integral (SAI); la formació dels professionals públics; l'encaix del deure d'intervenció i la garantia estadística.

Començarem a través del SAI (art. 9) que hauria de ser un servei específic per les persones LGBTI que ajudés i assessorés a totes les persones que han patit o estan en perill de patir un atac discriminatori. Segons l'Administració en l'actualitat aquest servei únicament existeix a Barcelona el qual està situat a l'Àrea per la Igualtat de Tracte i té diversos canals de comunicació com seria el presencial, correu electrònic i per telèfon. I a partir d'aquí l'aplicació esdevé complicada, ja que hi ha una discussió latent entre l'Administració autonòmica, la local i les mateixes entitats.

El problema resideix en què segons l'Administració aquest sistema s'ha implementat no només a Barcelona sinó també a Tarragona, Girona, Lleida i Terres de l'Ebre però aquesta aplicació en aquests indrets no es tracta del desenvolupament del SAI que recull la llei sinó que a través dels serveis d'atenció a les víctimes ja existents avui dia i amb l'elaboració dels Contractes Programes, que són una mena de convenis de col·laboració entre les Administracions autonòmica i la local, aquesta última pot incorporar en el servei municipal d'atenció a la ciutadania i a les víctimes aquesta atenció a les persones LGBTI que pateixen una discriminació.

Per tant no existeix en l'actualitat el SAI tal com s'estableix a la llei com un servei únic i especial per les persones emparades de forma directa i indirecta per la llei sinó que la Generalitat a través dels serveis d'atenció a les víctimes i els Ajuntaments, estan realitzant aquest servei però de forma genèrica i no individualitzada en la discriminació per orientació sexual i afectiva com reclama la llei.

Un dels problemes que es veu per part de les entitats i del Consell Municipal LGBT de Girona és la manca de desenvolupament reglamentari d'aquest servei i també la manca de desenvolupament normatiu respecte les actuacions dels Ajuntaments, ja que la llei únicament estableix a l'article 3 que els ens locals han de garantir el compliment de les disposicions que recull la llei però no estableix si és a través de desenvolupar per part de l'Administració Local el SAI o bé garantir l'accés a un SAI establert per l'Administració de la Generalitat facilitant així la posada en contacte dels ciutadans amb aquest sistema.⁴⁵

I alhora la falta de desenvolupament normatiu i efectiu d'aquest sistema s'inclou la voluntat de les entitats de participar-hi de forma directa per així facilitar una via de proximitat a les persones que s'hi presentin, al considerar que poden sentir-se més còmodes i segures a través de les entitats i organitzacions fóra de l'Administració que a través d'aquesta. I a més també critiquen la voluntat de la Generalitat de reconvertir aquest SAI en un servei d'atenció integral però no únicament per la discriminació per motius d'orientació sexual o identitat o expressió de gènere sinó també per qualsevol

⁴⁵ Xavier Ventura Salvador, entrevista personal, de 10 de maig de 2016. (Annex 7.3. Pregunta 7; pàg. 94).

tipus de discriminació tal com es recull al Pla Interdepartamental, el qual preveu com a SAI, els Serveis d'atenció a les víctimes ja existents en l'actualitat, a Barcelona, Girona, Tarragona, Lleida i Terres de l'Ebre (que són els emprats per atendre avui dia a les víctimes de l'homofòbia) Aquesta negativa es basa en la no visualització del col·lectiu LGBTI i dels atacs que pateix aquest i a més va en contra del mateix esperit de la normativa de visualitzar la realitat de la diversitat sexual a través de mesures concretes i exclusives per aquest grup social.

En conclusió aquest sistema no està desenvolupat reglamentàriament i actualment existeix tal com està estipulat a la llei a Barcelona i els altres punts de suport són les ja existents Oficines d'Atenció a les Víctimes per qualsevol tipus de discriminació. I també hi ha la possibilitat que els Ajuntaments que es mostrin receptius poden a través dels Contractes Programes incorporar als seus serveis d'atenció a les víctimes aquest servei a les persones LGBTI però sense l'especialització i exclusivitat que marca la llei.

Respecte a la formació i sensibilització dels professionals públics (art. 10) hem de comentar que actualment s'estan realitzant per part de la Generalitat a través del Departament competent i també a través d'alguns Ajuntaments com seria el cas del de Girona amb la col·laboració de les entitats, molt concretament de l'OCH. Per tant aquesta formació tindria dues branques, la formació realitzada per la Generalitat als funcionaris de l'Administració Autonòmica, que en l'actualitat porten més de 900 professionals formats, i per altre la formació realitzada als funcionaris locals per part dels Ajuntaments, que a Girona en l'actualitat porten més de 60.

Aquesta formació es fa a través d'uns cursos que van modificant cada poc temps el seu contingut per adaptar-se i millorar alguns aspectes i està conformat per una part més teòrica, on s'expliquen els conceptes i la construcció social del gènere per entendre la realitat de la diversitat sexual i afectiva i també s'explica la llei i els instruments que posa a l'abast dels professionals i posteriorment una part pràctica, en la qual es realitzen resolucions de casos pràctics per part dels assistents. I a més aquests cursos, tot i estar dirigits als professionals públics, també permeten la participació de ciutadans, d'altres entitats, etc, cosa que facilita el coneixement social de la realitat LGBTI i de la llei.

Per tant en aquest sentit aquesta formació s'està realitzant i és un dels elements que s'està desenvolupant en l'actualitat però a la qual les entitats troben dos defectes i és en primer lloc la manca de recursos personals i materials per realitzar més cursos de formació i arribar més ràpidament a la totalitat del funcionariat del país i també la manca d'especificació de la majoria de cursos sobre la matèria que treballen en funcionaris, ja que en l'actualitat el Pla Interdepartamental únicament recull cursos específics pels professionals que treballin en execució penal i en educadors amb formació respecte a la coeducació i l'educació afectiu-sexual. Pels representants del Consell Municipal LGBT, aquests cursos tenen una component molt divulgativa i conceptual, que és necessària perquè molta gent no coneix ben bé la realitat LGTBI i l'existència d'aquesta norma, però no estan enfocats tant en donar pautes d'actuacions concretes als professionals dels àmbits on desenvolupen la seva feina, com per exemple

en l'àmbit sanitari, en l'educatiu, etc.⁴⁶ Per aquest motiu es té la intenció per part de l'Ajuntament de Girona, d'elaborar cursos de formació en un futur més especialitzats com per exemple a la Policia Local.

Però també existeix un problema o una falta de coordinació entre l'Administració i les entitats que desenvolupen aquests cursos, provocant a vegades que aquests cursos es trepitgin entre ells i no s'arribin a complementar per poder donar una formació més íntegra, cosa que reclamen les entitats.⁴⁷

En relació amb el deure d'intervenció (art. 11) i un dels grans avenços i més destacables de la normativa catalana, ja que obliga al funcionariat públic a denunciar i a posar en coneixement actes discriminatoris contra les persones LGBTI, s'ha d'exposar que avui dia encara no s'ha elaborat el protocol específic d'actuació que reclama la mateixa llei i que ha de determinar el mecanisme que ha d'utilitzar el funcionari per fer pública la denúncia als òrgans competents. En aquest punt aquesta és una de les grans crítiques efectuades per part del col·lectiu que veuen com un gran instrument de prevenció i de publicitat negativa pels agressors, queda en suspensió per la manca d'aquest protocol i per la manca de coneixement per part del mateix funcionariat públic cosa que va lligada amb la formació anteriorment explicada.

En haver-hi pocs cursos de formació i arribar a una part petita dels professionals públics la gran majoria desconeix l'existència d'aquest deure. I a més, els mateixos treballadors públics apunten a la dificultat que tenen els funcionaris que coneixen aquest deure, de poder-lo exercir per la manca d'aquest protocol que produeix que no se sàpiga com actuar, si és en horari de feina i fóra, o només en horari de feina; les conseqüències de l'incompliment i fins i tot la protecció jurídica dels funcionaris si el cas segueix les vies penals.⁴⁸

Per tant en aquest sentit existeix un important buit reglamentari que impedeix que un instrument potent en mans dels treballadors públics pugui tirar endavant.

I finalment respecte a la garantia estadística (art. 39) necessària per poder obtenir les dades estadístiques per poder dirigir i elaborar de forma correcta les polítiques LGBTI i poder obtenir dades per ajudar al nou mitjà de prova que recull aquesta normativa, no s'han produït avenços substancials en paraules de l'Administració sinó que està en fase embrionària, ja que encara estan buscant empreses que puguin desenvolupar aquests temes d'avaluació, impacte i estudis estadístics.⁴⁹

En conclusió en aquest apartat podem observar com la manca de regulació reglamentària en molts aspectes dificulta el correcte desenvolupament i la plena eficàcia de la llei tot i que s'intenta solucionar

⁴⁶ Xavier Ventura Salvador, entrevista personal, de 10 de maig de 2016. (Annex 7.3. Pregunta 6; pàg. 93 i 94).

⁴⁷ Jordi Mota Iglesias, entrevista personal, de 16 de maig de 2016. (Annex 7.4. Pregunta 10; pàg. 101).

⁴⁸ Xavier Ventura Salvador, entrevista personal, de 10 de maig de 2016. (Annex 7.3. Pregunta 2; pàg. 90 i 91).

⁴⁹ Lluïsa Jiménez, entrevista personal, d'11 d'abril de 2016. (Annex 7.1. Pregunta 15; pàg. 83).

per part de l'Administració amb l'actuació d'altres òrgans administratius no recollits a la normativa per evitar una nul·la posada en marxa de la llei.

4.2 Desenvolupament de les actuacions de les Administracions Públiques

4.2.1 Actuacions de competència autonòmica

Aquest és un dels punts més importants de la normativa, ja que aquestes actuacions constitueixen el pilar bàsic de l'articulat que consisteixen en un conjunt d'obligacions de les Administracions Públiques en tots els àmbits d'intervenció socials i que tenen com a finalitat la conscienciació, normalització i visualització de la realitat LGBTI a la nostra societat.

Aquestes obligacions són molt importants, ja que es considera que aquestes actuacions dedicades a la prevenció i conscienciació social són fonamentals en l'àmbit de la lluita contra la discriminació, ja aquesta apareix en el rerefons personal i social de les persones, és a dir tota discriminació prové d'un desconeixement, d'un odi o un malestar contra el col·lectiu LGBTI que no neix d'un dia per l'altre en les persones sinó que prové de les experiències vitals, de l'entorn familiar i social, del coneixement propi i la forma de ser de cada persona i això genera molta dificultat a l'hora de lluitar contra aquestes actituds. Per aquest motiu per a les entitats i la mateixa Administració són importants aquestes disposicions i la seva aplicació, ja que tenen com a funció principal canviar el paradigma social sobre la realitat LGBTI i canviar de forma majoritària la concepció de la societat davant aquesta realitat i aconseguir que sigui ella mateixa la que aconseguixi una igualtat real entre les persones que tenen una orientació sexual i afectiva diferent de la majoritària.

La Generalitat és la responsable directa de la posada en marxa de totes les actuacions que es recullen en la normativa, ja que en ella recauen la majoria de competències en els sectors d'intervenció que recull la llei. I per aquest motiu es va elaborar un Pla Interdepartamental pels anys 2015-2017 (sense la col·laboració de les entitats⁵⁰) que serveix per articular les actuacions dels diversos Departaments de la Generalitat afectats, marcant uns objectius generals els quals s'han de complir a través de la posada en marxa d'actuacions concretes que tenen establert el cost que generen i a més es determina un indicador d'avaluació sobre l'eficàcia d'aquestes mesures per la consecució de l'objectiu principal.

I a continuació, durem a terme una explicació de cadascun dels sectors d'intervenció mencionats per aquest Pla Interdepartamental, seguint l'ordre que hem seguit al llarg del treball i destacant en tots ells les mesures i actuacions més importants i amb més impacte a la realitat LGBTI.

En primer lloc començarem l'explicació d'aquest Pla exposant les actuacions concretes que es recullen en l'àmbit de l'educació i les universitats. En aquests àmbits els Departaments que hi participen són

⁵⁰ Jordi Mota Iglesias, entrevista personal, de 16 de maig de 2016. (Annex 7.4. Pregunta 11; pàg. 101).

principalment Ensenyament, però també Treball, Afers Socials i Família; Governació, Administracions Públiques i Habitatge i el Departament de la Vicepresidència i d'Economia i Hisenda.

En aquest aspecte cal destacar les tasques determinades pel Departament d'Ensenyament que marca tres grans objectius a aconseguir: la promoció d'una educació sense discriminació ni estereotips; l'impuls i la visualització en els centres educatius de la diversitat sexual i afectiva i finalment la prevenció contra els atacs discriminatoris.

Per aconseguir aquests objectius les actuacions que es manifesten en aquest Pla són per aconseguir el primer (promoció) la revisió del Projecte Convivència⁵¹ incorporant orientacions sobre la realitat LGBTI i recursos nous; la creació i revisió d'una Unitat didàctica a primària i secundària (la tolerància i la prevenció de situacions de discriminació respectivament) i finalment la inclusió en els currículums escolars d'un contingut per treballar la coeducació.

Respecte al segon objectiu (impuls a la diversitat) les actuacions concretes que es desenvolupen són principalment l'elaboració de guies per famílies (a través de la web Família i Escola i Junts x l'Educació); l'elaboració d'orientacions perquè els centres educatius aconseguixin un entorn amable i normalitzat per la diversitat sexual i afectiva i finalment la Difusió en els centres del Protocol de l'Administració per la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual.

I finalment respecte al tercer objectiu (prevenció) les actuacions que es desenvolupen són l'elaboració d'unes guies per les famílies sobre detecció i prevenció de situacions de discriminació i la difusió dels Protocols per la millora de la convivència en els centres educatius.

Per tant amb això observem com sobre l'educació, un tema molt delicat i generador de situacions de discriminació per un dels col·lectius més castigats com els adolescents, s'estableixen diverses mesures que no tenen un cost econòmic molt elevat i que vénen inclosos en el Cost Estructural que té el mateix funcionament del Departament. I aquestes mesures i actuacions concretes, relatives sobretot a la divulgació i normalització de la realitat LGBTI, és un dels aspectes a destacar d'aquesta normativa per les entitats i la mateixa Administració, ja que les actuacions sobre les noves generacions és clau per aconseguir una societat més igualitària en aquest sentit.

Per finalitzar l'apartat educatiu hem de destacar també dos aspectes importants i és per una banda, les actuacions que ha de desenvolupar el Departament de Treball, Afers Social i Família, a través de la

⁵¹ El Projecte de convivència és un instrument que posa l'Administració a l'abast dels centres educatius, a través d'una aplicació informàtica, en la qual es poden reflectir les accions que el centre docent desenvolupa per capacitar tot alumnat i la resta de la comunitat educativa per la convivència i la gestió positiva de conflictes. <http://xtec.gencat.cat/ca/centres/projeducatiu/convivencia> (8 de maig de 2016)

Direcció General de Joventut, relativa a la promoció del respecte de la diversitat sexual i afectiva en les activitats de lleure del jovent a través de sessions informatives sobre la realitat LGBTI en escoles de monitors; la difusió de material informatiu a través de E-Joventut⁵² (punts d'informació juvenil, Oficines, Joves.cat, etc.) i sobretot l'elaboració d'una bibliografia específica de temàtica LGBTI en el Centre de Documentació Juvenil⁵³.

I per una altra banda en l'àmbit universitari a través de la Secretaria d'Universitats i Recerca les actuacions més destacables són la recerca d'evidència per orientar l'elaboració d'un protocol de no-discriminació exclusiu per la diversitat sexual i afectiva a través de les queixes que es rebin des de les Universitats a través del Síndic i sobretot la promoció de la recerca científica, que en aquest Pla, es concreta amb el suport al programa HIVACAT⁵⁴, a través del finançament de 100.000 euros per part de l'Administració.

Amb això podem veure que les actuacions en l'àmbit del jovent no només finalitzen en l'àmbit dels centres educatius sinó també fóra d'aquests, com és el cas de les escoles de monitors o d'estiu i també el paper destacat de les Universitats per la recerca a través de l'estudi i l'analítica de la realitat LGBTI per poder elaborar protocols adequats i millorar les actuacions posades en marxa.

En segon lloc sobre la cultura i al lleure els Departaments implicats són Cultura, Empresa i Coneixement i Presidència majoritàriament.

Respecte a les actuacions del Departament de Cultura hem de destacar un objectiu concret que seria vetllar per la incorporació d'activitats per la no discriminació en l'àmbit de la cultura a través del suport de la Generalitat a certàmens culturals de temàtica LGBTI (amb un cos cost de 8.000 euros) sent per tant una activitat molt concreta i amb un suport econòmic directe per part de l'Administració. I a part d'aquesta actuació tan concreta hi ha actuacions més genèriques com la promoció i difusió de bones pràctiques a les associacions i empreses d'educació i entitats juvenils i la garantia a l'accés bibliogràfic especialitzat en matèria LGBTI, que com veiem són actuacions molt semblants a les vistes en el sector educatiu i del jovent.

⁵² Espai Virtual de Recursos per a les Polítiques de Joventut, que es posa a disposició de tots els agents que intervenen en l'àmbit de les polítiques de joventut, sobretot l'Administració Local. <http://ejoventut.gencat.cat/ca/> (6 de maig de 2016)

⁵³ El Centre de Documentació Juvenil és un fons bibliogràfic públic, constituït per més de 14.000 documents, entre ells llibres, revistes, DVD, etc. Administrat per la Direcció General de Joventut, té com objectiu recollir i classificar el material documental sobre el món juvenil, el seu entorn i permetent la seva difusió, consulta, estudi i investigació. http://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/ambits_tematics/joventut/centre_de_documentacio_juvenil (6 de maig de 2016)

⁵⁴ El programa HIVACAT és un programa científic per desenvolupar una vacuna efectiva contra l'VHI, i que s'està desenvolupant mitjançant un consorci públic-privat i integrat per l'institut d'Investigació del Sida IrsiCaixa i el Servei d'Infermetats Infeccioses i Sida de l'Hospital Clínic de Barcelona. <http://www.hivacat.org/es/inici> (6 de maig de 2016)

Especial menció hem de fer al món de l'esport, un espai molt masclista i on predominen clixés i estereotips d'una societat patriarcal molt importants avui dia i és un dels àmbits on la lluita contra la discriminació, i més important la lluita per la seva normalització és més complicada. Aquest Pla Interdepartamental a través del Departament de Presidència i la Direcció General d'Esport recull dos grans objectius com serien la promoció de la no-discriminació per raons de l'orientació sexual i efectiva i garantir la participació de persones obertament LGBTI dins de les competicions oficials.

Per aconseguir el primer (promoció) s'inclouen actuacions com la incorporació de la matèria Gènere i Esport en el currículum formatiu per poder accedir a professions relacionades amb l'esport; una col·laboració especial amb les entitats LGBTI que tenen una actuació directe en l'àmbit esportiu i la promoció d'un ús de llenguatge no sexista i manifestos públics en els esdeveniments esportius per evitar casos de discriminació i violència. I per aconseguir el segon (participació) també s'aposta per la col·laboració amb entitats esportives LGBTI concretes i el suport a l'organització de competicions esportives a favor de la no discriminació (cost de 130.000 euros). I a part d'aquestes també es recullen una ampliació de les funcions de l'Observatori Català de l'Esport en matèria de discriminació i violència.

És important remarcar aquest conjunt de mesures en un àmbit com l'esport, on té un component molt masculí i masclista i per aquest motiu són remarcables totes les actuacions que vagin destinades sobretot a incorporar un llenguatge i una forma de comportament en els recintes esportius i en els esdeveniments esportius per part del públic i dels mateixos participants per aconseguir de forma progressiva una major acceptació i visualització d'aquesta realitat.

I finalment, remarcar dues actuacions més, la primera relacionada amb el Departament d'Empresa i Coneixement referida a la promoció turística de Catalunya com a destinació LGBTI o "gay-friendly"⁵⁵ a través de campanyes publicitàries i la web Catalunya-lgbt.cat, la qual mostra la possibilitat d'obtenir uns beneficis econòmics exògens de la consecució d'una societat igualitària i amb una acceptació i normalització de la realitat LGBTI. I la segona relacionada amb una actuació de caràcter més simbòlic, però no per això no important, com seria l'actuació del Memorial Democràtic dins del Departament de Governació, Administracions Públiques i Habitatge per recuperar i difondre la memòria democràtica del col·lectiu en una de les pitjors èpoques per aquest, de l'any 1931 a 1980, època de repressió i persecució i que aconsegueix amb aquesta actuació un cert homenatge a totes les víctimes i persones que van lluitar per la igualtat de les persones⁵⁶.

⁵⁵ "Llocs o esdeveniments on els gais/lesbianes són benvinguts. Sorgeix a conseqüència de l'homofòbia existent i evidencia la necessitat actual de seguir amb precaució com les d'identificar els llocs d'oci on les gais/lesbianes poden moure's amb total llibertat com qualsevol persona, sense ser qüestionats o violentats en la seva intimitat i dignitat". COGAM. *Diversidad e Inclusión. Glosario de Conceptos sobre Diversidad Sexual*; pàg. 8.

⁵⁶ Patricia, C. (25 de juliol de 2012) "Homosexuales bajo el yugo de Franco". Diari Público. Recuperat de <http://www.publico.es> (22 d'abril de 2016)

En tercer lloc farem referència a un dels altres sectors d'intervenció claus en aquesta normativa que és l'àmbit de la salut. Està molt centrat sobretot en el VIH i el grup social de transsexuals i intersexuals i l'òrgan encarregat d'aquestes actuacions és el Departament de Salut a través de la Secretaria de Salut Pública.

Dins del primer aspecte central d'aquest sector d'intervenció que seria la prevenció i lluita contra el VIH hem de destacar l'establiment d'estratègies específiques per fer front als problemes de salut específics del col·lectiu a través del Pla d'Acció enfront del VIH i altres MTS (Malalties de Transmissió Sexual) de 2015-2018; l'establiment de sistemes de vigilància epidemiològica reforçada (300.000 euros de cost el 2015) per conèixer l'impacte i la tendència d'aquestes malalties i poder elaborar polítiques eficaces contra aquestes i finalment la distribució de material preventiu, informatiu i col·laboració amb les ONG de servei en sida per a garantir l'accés als mètodes preventius de les MTS i el desplegament del Model d'Atenció a les MTS del Sistema Sanitari Català.

Per tant amb això veiem com s'ha remarcat per part de les Administracions la lluita i la prevenció del VIH i les MTS com un dels punts forts en el desenvolupament de la normativa, seguint així una reclamació de les entitats d'elaborar actuacions i polítiques específiques enfront dels problemes reals que pateixen persones LGBTI però sense caure en la promoció de la idea que aquestes malalties només afecten persones amb aquestes orientacions sexuals.

I posteriorment el segon aspecte al qual presta atenció aquest Pla és l'atenció a les persones transsexuals i intersexuals, que a través del CatSalut es marca la necessitat de l'existència d'una Unitat d'identitat de Gènere a la xarxa sanitària pública per aconseguir una atenció integral i efectiva a aquestes persones que han de passar per un tractament mèdic i hormonal, físicament i psicològicament molt dur. Malgrat que aquesta actuació cal destacar el poc desenvolupament d'aquest apartat en aquest Pla el qual es limita a la creació d'aquesta Unitat però sense l'elaboració de cap altre tipus de mesura.

I finalment respecte a aquest sector també destacar les actuacions per afavorir la igualtat de les dones lesbianes per poder accedir a les tècniques de reproducció assistida a través de l'elaboració del Protocol d'estudi i tractament de l'esterilitat.

En quart lloc hem de parlar de l'acció social que recull aquest Pla centrant-se en tres aspectes principalment: el suport a les entitats LGBTI, els joves i adolescents i la gent gran.

Totes aquestes accions, es desenvolupen sota el paraigua del Departament de Treball, Afers Socials i Família i les accions destinades a donar suport a les entitats són dirigides per la Direcció General d'Acció Cívica i Comunitària que recull una ajuda directa a les entitats LGBTI (STOP SIDA, Casal Lambda, etc.) en l'àmbit autonòmic a través d'un finançament directe d'uns 60.000 euros i una futura convocatòria de subvencions per realitzar projectes d'interès social per la promoció de la igualtat entre

homes i dones, també recull la promoció i difusió de les seves activitats a través de l'elaboració de reportatges per l'IDEMTV i emesos a través de www.xarxanet.org i finalment l'ajut a través de recursos infraestructurals com la cessió d'espais amb equipaments públics perquè puguin desenvolupar les seves tasques. Per tant amb això veiem unes accions d'ajuda directe a les entitats però de caràcter insuficient sobretot en el finançament i en la cessió d'espais per la quantitat d'entitats que poden desenvolupar les seves activitats a Catalunya.

Després en relació amb el jovent i l'adolescència les actuacions les dirigeix la Direcció General d'Atenció a la Infància i l'Adolescència, però aquestes són d'un caràcter molt genèric i poc concret a la pràctica, ja que es recull garantir l'accés als serveis bàsics aquest col·lectiu però sense establir cap mesura concreta que blindi i garanteixi el seu accés; també es recull la prevenció i una atenció d'aquestes persones en situacions de vulnerabilitat però sense desenvolupar com es fa efectiva aquesta protecció únicament establint noves actuacions genèriques i finalment un estudi sobre la millora en la dotació, qualitat i articulació dels recursos públics que es destinen a aquest aspecte a través d'una anàlisi i establint requisits per assegurar la qualitat dels serveis.

I respecte a la gent gran a través de la Secretaria d'Inclusió Social i Promoció de l'Autonomia Personal (SISPAP) les actuacions també són molt genèriques i destinades a recopilar informació per poder efectuar mesures posteriors com serien la formació del personal de les residències públiques; l'elaboració d'un qüestionari per recollir informació posterior a la formació i un any després d'aquesta formació per veure com ha incidit aquesta en la pràctica habitual dels treballadors i l'elaboració i difusió d'un tríptic informatiu de la llei en les residències tant públiques com privades. Aquestes actuacions com es pot apreciar tenen un caràcter molt informatiu i divulgatiu en aquest àmbit sense l'existència d'actuacions més concretes per lluitar contra la discriminació en aquests espais.

I finalment amb relació a l'acció social també s'han de destacar algunes accions concretes interessants com les actuacions amb la comunitat gitana, consistint aquestes en trobades amb la joventut per dur a terme una explicació i la trobada de referents positius per aquest grup social i també la lluita contra la violència masclista que pateixen dones transsexuals o bisexuals a través de la seva atenció a través de les Oficines de l'Institut Català de la Dona a les capitals provincials i la incorporació en el Protocol Marc sobre la violència masclista a Catalunya del contingut sobre la diversitat sexual i afectiva.

En cinquè lloc hem d'aturar-nos en el sector de la seguretat i la privació de llibertat. En aquest àmbit intervenen fonamentalment el Departament d'Interior i de Justícia amb les Direccions Generals de Policia, de Serveis Penitenciaris i d'Administració de Seguretat. I aquestes actuacions es poden classificar en: formació i promoció de la diversitat; tractament de les persones transsexuals i intersexuals a les presons i actuacions policials concretes.

Respecte al primer grup d'actuacions (la formació) hem de dir que es dirigeixen tant als reclusos i personal professional dels centres penitenciaris gràcies a la celebració de la Setmana de la visibilitat per la igualtat de tracte i no discriminació a través d'activitats educatives i la introducció d'unitats formatives específiques en els programes de presons; als estudiants dels centres educatius a través de sessions informatives sobre la diversitat sexual i afectiva i els drets de les persones LGBTI, com l'elaboració de tallers de formació i sensibilització respecte als delictes d'odi i discriminació; i també als professionals dels centres de Justícia Juvenil mitjançant sessions informatives concretes.

Per tant en aquest aspecte la formació i promoció s'endú gran part del protagonisme de les accions destinades a la seguretat en vistes d'aconseguir una millor percepció social de la diversitat sexual.

A part de la formació també hi ha actuacions relacionades amb la vivència de la transsexualitat dins dels centres penitenciaris que es materialitzen amb l'emissió de resolucions de reconeixement d'identitat de gènere perquè es tracti a les persones amb el gènere amb el qual s'identifiquen, a més d'afavorir entre els interns la vivència natural de l'orientació sexual i l'acceptació d'aquesta a través de programes a les presons però sense concretar-les massa, quedant així molt vagues i genèriques.

I finalment en aquest sector es recullen actuacions més concretes que tenen com a subjectes obligats els cossos i forces de seguretat, a través de la validació dels rètols dels locals d'oci per l'exercici del dret d'admissió i la possibilitat d'obrir expedients sancionadors; la creació d'un grup de treball per elaborar un conjunt de Recomanacions per a les policies locals per atendre a les víctimes de delictes d'odi i discriminació; i finalment el contacte i l'atenció continuada als locals d'oci i establiments LGBTI com actuacions preventives per evitar actes delictius o discriminatoris, i donar sensació de seguretat.

En sisè i penúltim lloc hem de parlar del sector del treball i l'ocupació, un sector fonamental segons les entitats LGBTI, perquè és el suport vital de les persones per poder desenvolupar els seus projectes vitals. Aquestes actuacions les desenvolupa el Departament d'Empresa i Coneixement a través de la Direcció de Serveis i Inspecció, majoritàriament, incloent-hi dues tipologies d'actuacions: les actuacions de control per part de la IT a Catalunya a través de les denúncies que es presenten (cosa que no va més enllà del que estrictament recull la normativa) i les actuacions de publicitat i formació del personal i dels treballadors públics a través de la revisió del manual d'acollida incorporant la perspectiva LGBTI i la difusió mitjançant la intranet dels punts més destacats de la normativa 11/2014.

Per tant veiem que les actuacions que es desenvolupen en aquest Pla respecte a les persones transsexuals i la seva incorporació al món laboral de nou peca de genèrica i poc concreta, ja que únicament exposa una promoció de la normativa als treballadors públics que actuen en l'àmbit laboral i el control per part de la IT que ja desenvolupa aquesta activitat de control.

I sobre les activitats relacionades exclusivament a la lluita contra la discriminació en els llocs de treballs hem de dir que són de caràcter divulgatiu i publicitari, ja que aquestes es materialitzen exclusivament en la revisió d'un Protocol del Departament de Treball ja existent, sobre la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa al qual se l'incorporarà la discriminació per orientació sexual i afectiva, i la seva promoció a través d'accions formatives i la celebració d'una Jornada amb taules d'experiències pràctiques on participen els actors socials i empresarials. I a part també es recullen accions per formar als treballadors de la IT per aconseguir la seva especialització en matèria de discriminació per orientació sexual.

Amb això observem unes actuacions molt poc concretades i genèriques, sense un establiment de mesures clares de control i d'incentivació de la igualtat de les persones LGBTI en l'empresa i en l'ocupació incorporant únicament una modificació parcial d'un Protocol ja existent.

I finalment l'últim sector d'intervenció són les famílies LGBTI a través de les actuacions del Departament de Benestar i Família que se centra bàsicament en sessions de formació i informació als professionals d'Institut Català de l'Acolliment i Institucions Col·laborades en Integració Familiar en matèria d'adopció i subvencions per un valor de 100.000 euros a entitats LGBTI i entitats col·laborades amb el SAI, és a dir integrant les actuacions de suport a aquestes famílies a través del Servei d'Atenció Integral.

Per tant en aquest aspecte les actuacions no disten gaire de les actuacions que hem anat veient anteriorment però especificades en aquest àmbit, formació i subvenció d'entitats i també la inclusió de les polítiques de Famílies LGBTI a través del SAI al qual ja hem vist que no està en ple funcionament i a més, s'està utilitzant altres serveis d'atenció ja existents per fer la seva funció.

Amb tot aquest Pla hem observat com des de l'Administració autonòmica s'ha intentat traduir l'articulat de la Llei 11/2014 a la realitat a través d'actuacions i activitats concretes, observant en una pluralitat d'elles una generalitat o una falta de concreció i no molt lluny del literal que recull la normativa. A més moltes d'elles tenen una falta de concreció pressupostària, que dificulta la seva posada en marxa i també veiem com gran part d'aquestes actuacions, la majoria centrades en la formació dels professionals, en la conscienciació en l'educació, etc, requereixen des de mitjans materials i sobretot personals que actualment no té al seu abast l'Administració. Però amb tot també s'ha d'apreciar aquesta tasca de desenvolupament de la normativa i l'existència d'aquests mecanismes d'avaluació per controlar la correcta aplicació d'aquestes mesures a la pràctica.

4.2.2 Actuacions de competència local (Girona)

Un cop vist com s'estan posant en marxa a la pràctica per part de l'Administració de la Generalitat en tots els sectors d'intervenció que recull la llei ara durement a terme l'explicació sobre com desenvolupen les actuacions els ens locals, que com bé s'exposa en l'article 3 de la llei, és una de les Administracions obligades en la garantia d'aquesta normativa. Per poder estudiar-ho hem agafat com entitat municipal de referència l'Ajuntament de Girona i les actuacions que desenvolupa en l'actualitat respecte a aquesta llei.

Un dels problemes amb el qual ens trobem en l'aplicació de la llei per part de les autoritats locals resideix en la falta de desenvolupament normatiu i reglamentari de les actuacions concretes que li pertoca a la competència municipal⁵⁷. És a dir, la llei a l'article 3.2 exposa l'obligació dels Ajuntaments en els seus àmbits competencial, la garantia i execució d'aquesta normativa però no especifica ni s'ha especificat a través de normativa reglamentària quines són les actuacions concretes que li pertocuen dur a terme als ens municipals.

Aquest punt de fricció i de desconeixement legal de les actuacions concretes a realitzar per part dels Ajuntaments provoca que a la pràctica sigui difícil que els ens municipals duguin a terme accions i actuacions que desenvolupin la llei en els seus àmbits territorials i la majoria de casos sigui la voluntat política dels consistoris i la pressió social de les entitats, la que aconsegueixi realitzar a la pràctica algunes de les disposicions que marca la normativa.

Vist aquest problema que marca la dificultat de desenvolupament de la llei en l'àmbit competencial local de les mesures que recull la llei, veurem el cas de com es desenvolupen aquestes polítiques a partir de l'Ajuntament de Girona que és dels pocs consistoris a Catalunya que ha realitzat un Pla municipal que recull mesures concretes per garantir els drets i serveis que disposa la llei als ciutadans que pateixin discriminació per la seva orientació sexual i afectiva.

Primerament hem d'establir l'existència d'un Contracte Programa 2016-2019 que com hem dit anteriorment és una eina de cooperació interadministrativa signada per l'Ajuntament de Girona i la Generalitat de Catalunya que conté en la seva fitxa número 38 el règim general d'actuació de l'Ajuntament, amb cooperació amb el Govern autonòmic. Aquest Contracte té una justificació legal basada i emparada en els diferents articles de la llei on es recull aquesta actuació i cooperació de les diferents Administracions en el marc de les seves competències, com poden ser l'article 3.2, l'article 6 apartat h, o bé l'article 27.

A part aquest Contracte està conformat per un seguit d'objectius generals i específics els quals el 2019, data d'expiració d'aquesta eina administrativa, hauran de ser avaluats a través dels requisits que recull

⁵⁷ Xavier Ventura Salvador, entrevista personal, de 10 de maig de 2016. (Annex 7.3. Pregunta. 5; pàg. 93).

la mateixa fitxa; i a més es recullen les accions que s'han de desenvolupar i qui és l'òrgan responsable del seu desenvolupament amb la disposició dels recursos necessaris per tirar-la endavant.

Per tant aquest Contracte Programa serveix com a base d'actuació de l'Ajuntament de Girona en aquest cas per desenvolupar els objectius que s'emmarquen dins d'aquest entre els quals s'ha de destacar l'elaboració d'una diagnosi local sobre la situació i la realitat LGBTI a la ciutat i la promoció de la implementació de la Llei 11/2014 en tots aquells continguts de competència municipal expressant-se com a tals: educació, salut, seguretat, comunicació, lleure i àmbit de la contractació però tornant a no especificar les mesures concretes.

Aquesta base programàtica s'ha traduït per part del consistori en una Pla Municipal d'Igualtat de Tracte i No Discriminació de les Persones LGBT del 2016 i pendent d'aprovació pel Ple del Pla Municipal per actuacions en el termini temporal de 2016 a 2019. Però centrant-nos en el Pla de l'any 2016 que és el que actualment s'està desenvolupant hem d'exposar que consta de 5 punts programàtics: en primer lloc l'elaboració dels cursos de formació del personal municipal (explicats anteriorment); la utilització del protocol per la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe de 2011 incorporant aspectes per la discriminació per raons d'orientació i identitat sexual; accions destinades a la divulgació i conscienciació de la realitat LGBTI a la ciutat a través de la incorporació en el currículum municipal de recursos educatius i suport a les accions de les entitats; la promoció del SAI a través de la coordinació amb la Generalitat i l'OCH i finalment, la participació en el projecte de recerca Divercity, un projecte de prevenció i combat de l'homofòbia i transfòbia en petites i mitjanes ciutats d'Europa, on hi participa la UdG i que servirà de base per la diagnosi de la realitat LGBTI a la ciutat.

En conclusió l'aplicació i el desenvolupament de la llei 11/2014 a través dels ens locals s'enfronta a dificultats relatives al poc desenvolupament i sistematització del repartiment d'accions entre les diverses Administracions tot i que s'intenta solucionar a través de la cooperació i col·laboració entre aquestes a través d'eines com el Contracte Programa o altres mesures. I a més la posada en marxa d'aquestes mesures depèn en gran mesura en l'actualitat de la voluntat política de cada consistori i la pressió de les entitats.

4.3 Procediment sancionador a través de l'explicació de tres casos

Finalitzarem aquest apartat a través de l'estudi de la posada en marxa del règim sancionador recollit en el Capítol IV de la Llei 11/2014 i que és un dels elements més innovadors d'aquesta normativa i que la diferencia de la resta en l'àmbit de la lluita contra la discriminació, ja que per primer cop una llei administrativa castiga l'homofòbia i li dona una persecució a banda de la via penal. I aquest aspecte per a les entitats és un pas endavant en aquesta lluita, ja que juntament amb el deure d'intervenció de l'Administració, segons Eugeni Rodríguez, president de l'OCH, provoca un canvi de paradigma

important en la realitat discriminatòria, ja que s'acaba la sensació d'impunitat i s'imposa un relat de càstig a les persones que realitzin accions discriminatòries contra les minories sexuals.⁵⁸

Aquest règim al basar-se en el procediment sancionador comú que es troba regulat en el Decret de 1993 té una aplicació directa i immediata d'ençà que es va promulgar aquesta normativa però la seva problemàtica resideix en què s'utilitza un procediment no adequat per l'àmbit on actua, ja que en ser temes de Drets Humans es generen unes problemàtiques en el seu desenvolupament que poden comportar una frustració en el desenvolupament d'aquest règim sancionador. Però a través de la Llei d'igualtat de tracte i no discriminació que actualment es troba en el Parlament s'intentarà formular un procediment sancionador específic en matèria de Drets Humans que serà el que utilitzarà aquesta llei per castigar aquelles actuacions discriminatòries que consideri infraccions.

Les problemàtiques existents en els casos actuals que s'intenten resoldre per la via del procediment sancionador són diversos però a través de l'exposició i resolució dels casos pràctics reals que farem a continuació podrem observar amb més claredat aquests punts de fricció, com seria per exemple la gran possibilitat que la mateixa actuació que és considerada infracció administrativa pot ser considerada delictes o delictes menys greu i per tant la preponderància del procediment penal; la impossibilitat en certs casos de determinar els responsables o la necessitat de buscar altres vies de solució evitant les actuacions coercitives.

4.3.1 Cas nº 1 “Joc online denominat Ass Hunter”

L'any 2015 a través d'una publicació a través de la xarxa social “Twitter” per part del Front d'Alliberament Gai de Catalunya (FAGC) es va posar de manifest l'existència d'un joc “on line” conegut com a “Ass Hunter”, el qual consistia a posar-se en el lloc d'un caçador que amb una escopeta havia de matar a persones homosexuals per obtenir més punts i en cas contrari aquest caçador patia una violació per part de les persones gais. Aquest joc va ser produït per l'empresa “Juegos Flasher” a les seves oficines de Barcelona.⁵⁹

Arran del coneixement i la denúncia pública efectuada pel FAGC i conjuntament amb l'Observatori contra l'Homofòbia (OCH) es va presentar una denúncia directament davant la Fiscalia de delictes d'odi i discriminació de Barcelona però alhora a través dels mecanismes d'acció i protecció creats arran de la

⁵⁸ “La sensació d'impunitat s'està acabant. Ells saben que les agressions ja no són gratis. No saben de quina manera ho pagaran, però sí que saben que ja no els sortirà gratis”. Núria, N.M (15 de juny de 2015) “Sortir de l'armari contra l'homofòbia”. Diari ARA. Recuperat de <http://www.ara.cat> (28 d'abril de 2016)

⁵⁹ Vargas, V. Albagat J.C. (30 de maig de 2015) “El fiscal denuncia el juego online que animaba a matar gays”. El Periódico de Catalunya. Recuperat de <http://www.elperiodico.com> (27 d'abril de 2016)
(5 de gener de 2015) “España pide terirar un vídeojuego repugnante que mata gays”. Infobae. Recuperat de <http://www.infobae.com> (27 d'abril de 2016)

Llei 11/2014 es va posar en coneixement aquesta situació a la Secretaria de Família a través d'un correu electrònic.

Davant aquesta situació hauríem d'analitzar si es pot aplicar el Règim Sancionador que es recull en el Capítol IV de la Llei 11/2014.

Primerament hauríem de comentar que la situació o l'acte de discriminació que s'exposa en aquest cas es podria incloure de forma clara en la infracció lleu que es recull l'article 34.3 apartat c) que és aquell que castiga "portar a terme actes que comportin un aïllament, rebuig o menyspreu públic, notori i explícit a les persones per causa de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere". I en aquest cas el joc creat i posat a disposició del gran públic a través de les xarxes té una temàtica que consisteix clarament en un acte que recull un menyspreu i un rebuig total contra les persones LGBTI amb connotacions homofòbiques i estereotipades.

Posteriorment un cop vist que els fets són perfectament subsumides dins de les infraccions, hem de referir-nos a la presentació de la denúncia o comunicació dels fets a l'Administració i veure com en aquest supòsit concret aquesta presentació s'adequa als articles 25.1 i 38 de la Llei 11/2014. Aquests articles determinen qui són les persones que tenen la condició d'interessat en un procediment administratiu, i per tant qui té una legitimació per a la defensa del dret a la igualtat de les persones LGBTI davant una situació de discriminació. En aquest cas qui presenta la comunicació davant la Secretaria de Família són dues entitats i organitzacions (FAGC i OCH) legalment constituïdes i que tenen com a finalitat la defensa i la promoció dels drets humans cosa per la qual estan legitimades per iniciar el procediment sancionador. I a la vegada presenten aquesta comunicació davant la Secretaria de Família la qual segons l'article 38 és l'òrgan competent per poder incoar expedients administratius del règim sancionador de la Llei 11/2014.

Amb tot podem observar com es compleixen els requisits per poder iniciar el procediment sancionador que recull la mateixa normativa i que es regularia de forma concreta a través del Decret 278/1993 de 9 de novembre.

Però el problema que es dona en aquest cas és que, un cop incoat aquest expedient administratiu per part de la Secretaria de Família en observar que els fets que s'han denunciat poden ser constitutius de delictes o faltes (en l'actualitat delictes menys greus) aquest procediment s'hauria de suspendre de forma automàtica i comunicar al Ministeri Fiscal sobre aquests fets i traslladar-hi les actuacions administratives aplicant l'article 32.2 de la Llei 11/2014.

En aquest supòsit per tant l'Administració va haver de suspendre el procediment sancionador i a més, el Ministeri Fiscal en tenir coneixements d'aquests fets va iniciar les diligències per obrir un procés penal a partir de la imputació dels delictes que es recullen a l'article 510 del Codi Penal Espanyol

relacionat amb delictes de provocació a l'odi, la violència i la discriminació, i per poder aconseguir la retirada del joc del mercat virtual per la qual cosa és necessària una ordre judicial i no seria possible a través del procediment administratiu de la normativa catalana.

Per tant a través de l'aplicació de l'article 32.2 de la Llei 11/2014 que ens parla de la concurrència amb l'ordre jurisdiccional penal, aquest procediment administratiu obert es va haver de suspendre i esperar al desenllaç del procés penal que actualment s'està desenvolupant.

En el supòsit de què el procediment penal finalitzi amb qualsevol situació que provoqui la no sanció dels responsables llavors es podria tornar a obrir el procediment sancionador per part de la Secretaria de Família i arribar a sancionar si queda provat que l'acte discriminatori s'inclou dins de les situacions d'infracció que recull la normativa als responsables, ja que l'empresa creadora d'aquest joc està situada a Barcelona i per tant entra dins de l'àmbit d'aplicació que recull l'article 3.1 de la llei.

En ser considerada una infracció lleu segons l'article 35.1 de la normativa la sanció seria una multa econòmica que seria equivalent a l'import mensual de l'indicador de la renda de suficiència de Catalunya que actualment es troba en 560,12 euros, corresponent a un període de 7 a 3 mesos segons la resolució del procediment sancionador.

Com a conclusió d'aquest primer cas pràctic podem observar com interactuen el procediment administratiu i el procediment penal i l'estreta línia que separa la inclusió dels actes discriminatoris en un procediment o en un altre i com, sempre que hi hagi coincidència entre els dos procediments ha d'imposar-se el procediment penal enfront l'administratiu sancionador.

4.3.2 Cas n° 2 “Pintades homòfobes en un cotxe”

El 29 de maig del 2015 al poble d'Ordis, a l'Alt Empordà, una parella d'homes, casada, va patir unes pintades de color rosa xiclet a la seva furgoneta on figuraven diverses esvàstiques tant a la part frontal del vehicle com als laterals i a la part del maleter hi figurava el següent escrit: “Gais moriu”.⁶⁰

Aquest fet es va denunciar per les persones afectades i també l'Observatori Contra l'Homofòbia va realitzar una trucada telefònica a la Secretaria de Família explicant-li els fets que havien succeït i demanant l'obertura d'un procediment sancionador contra aquest acte discriminatori.

Un cop exposat el fet que podria ser objecte del procediment sancionador al ser considerat un atac discriminatori hauríem d'analitzar si es pot aplicar el Règim Sancionador que es recull en el Capítol IV de la Llei 11/2014.

⁶⁰ Núria, N.M (15 de juny de 2015) “Sortir de l'armari contra l'homofòbia”. Diari ARA. Recuperat de <http://www.ara.cat> (28 d'abril de 2016)

El primer que s'ha d'analitzar és si la situació descrita en els paràgrafs anteriors es pot subsumir en algunes de les infraccions administratives que es recullen a l'article 34 de la Llei 11/2014. I en aquest cas les pintades a la furgoneta podrien ser considerades com a desperfectes ocasionats a un bé moble, propietat de la víctima, i això estaria inclòs a l'article 34.4, apartat b) que recull com una infracció greu "malmetre o destruir objectes o propietats de persones per causa de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, sempre que aquestes accions no constitueixin delictes o falta de caràcter penal". Amb això veiem que aquest acte en un principi sí que es podria sancionar administrativament sempre i quan no hi hagués cap tipus de sanció penal en aquesta situació.

Respecte a la presentació de la denúncia o millor dit la comunicació dels fets a l'Administració competent, es va realitzar per part de l'OCH que com hem dit en el cas anterior es considera part legitimada d'acord amb l'article 25, ja que és una organització que té com a finalitat la defensa i promoció dels drets humans i concretament la defensa i promoció de la igualtat i no discriminació de les persones LGBTI. I també presenta la comunicació de fets a l'òrgan competent, a la Secretaria de Família, l'òrgan competent per poder iniciar i incoar els procediments sancionadors davant infraccions subsumides a l'article 34.

En aquest cas com a l'anterior s'hauria d'aplicar l'article 32 de la llei 11/2014, ja que en iniciar-se les actuacions prèvies per part de l'Administració dins del procediment administratiu es veu força clar que les pintades que s'han denunciat podrien ser constitutives d'un delictes de danys a la propietat privada tal com es recull a l'article 263 del Codi Penal Espanyol⁶¹ i també un delictes comès amb ocasió dels drets fonamentals i de les llibertats públiques garantides per la Constitució que es recull a l'article 510.

Per tant en aquest supòsit el procediment sancionador hauria de quedar en suspensió fins que es resolgués el procediment penal i un cop resolt aquest si finalitza sense cap mena d'imposició de sancions als responsables, es podria retornar l'obertura de l'expedient administratiu.

Seguint el supòsit que el procediment administratiu que recull la llei 11/2014 es pogués continuar per la inexistència o finalització sense condemna del procediment penal, el principal problema que es trobaria és la falta d'identificació del responsable, figura recollida a l'article 36 de la normativa. Aquesta falta d'identificació de la persona que dur a terme l'acte discriminatori és un problema comú i constant en els diferents atacs discriminatoris contra qualsevol persones que tinguin unes característiques personals diferents, ja que és habitual que aquests actes es produeixin sota l'anonimat o en circumstàncies de difícil identificació dels responsables.

⁶¹ Article 263 "1. El que causare daños en propiedad ajena no comprendidos en otros títulos de este Código, será castigado con multa de seis a veinticuatro meses, atendidas la condición económica de la víctima y la cuantía del daño. (...)"

Espanya. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. (BOE núm. 181, de 24 de noviembre de 1995; pàg. 89).

Davant aquesta situació en una majoria de casos i per exemple en el procediment penal, la falta d'identificació del presumpte culpable provocaria la suspensió del procediment i la dificultat de poder castigar i reparar el dany de la víctima. Però aquesta situació que també podria tenir els mateixos efectes en el procediment sancionador que es podria obrir contra aquesta situació es veu solucionat o apaivagat en certa manera pels altres mecanismes que recull la llei. És a dir tot i que la identificació del responsable no és possible i per tant pugui quedar deserta la imputació de sancions administratives o econòmiques per aquesta persona, la víctima no pot quedar desemparada en cap cas i l'Administració i l'òrgan competent en aquest cas haurien de dur a terme principalment actuacions de suport a les víctimes (per exemple a través del suport i vigilància que obtenen les víctimes per part dels Mossos d'Esquadra) i també s'obriria la possibilitat de dur a termes actuacions no necessàriament de caràcter coercitiu com el procediment sancionador sinó actuacions de conscienciació i visualització dins d'aquest municipi on s'ha produït l'agressió.

I tampoc podem oblidar dins d'aquest supòsit les obligacions i actuacions que pot desenvolupar l'Ajuntament d'Ordis, ja que com bé exposa l'article 3.2 de la Llei els ens locals són també subjectes obligats en el compliment d'aquesta llei i subjectes obligats en dur a terme el conjunt d'actuacions i obligacions que marca la normativa en tots els àmbits.

I són aquestes actuacions, com per exemple, campanya de divulgació i de conscienciació per part del consistori les quals es podrien dur a terme en els casos on el procediment sancionador sigui d'impossible realització per la falta d'identificació del subjecte causant de la infracció. A part d'aquestes actuacions, l'Ajuntament d'Ordis també podria haver dut a terme cursos de formació o sensibilització, recollits a l'article 10 de la llei, que no necessàriament s'haguessin de realitzar als treballadors públics sinó que es podria realitzar a tots els veïns que hi volguessin participar; també podrien dur a terme accions de conscienciació en els serveis públics del municipi, seguint els articles 12 i 16, o bé promoure o incloure a les activitats culturals i festives de la localitat, actuacions a favor de la igualtat i la no-discriminació per raons d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, tal com marca l'article 14.1 de la Llei.

Per tant amb aquest segon cas pràctic podem observar a part de la concurrència de la jurisdicció penal i l'actuació administrativa i la dificultat que té aquesta última en actuar, si pot actuar la primera, una segona dificultat davant actes discriminatoris que seria l'absència o la dificultat d'identificació del responsable que podria generar un cert grau d'impunitat davant aquestes actuacions però que la llei intenta evitar a través d'altres actuacions d'ajuda i suport a la víctima i actuacions positives a la població o lloc concret on es produeixi l'acte.

4.3.3 Cas nº 3 “Homofòbia a l’escola”

A través de l'OCH es va tenir coneixement d'un incident que va ocórrer a una escola pública a Catalunya, on a l'hora del pati mentre un grup de nens, amb edats compreses entre 9 i 11 anys, jugaven a futbol van tirar la pilota a una zona del pati on es trobava un altre nen. Aquest va trigar a tornar-li la pilota i el grup de nens que jugaven a futbol van insultar-lo amb els següents insults homòfobs: “els teus pares són uns maricons”, “els teus pares es donen pel cul” i “els teus pares no t'estimen”.

Aquest noi prové d'una família conformada per dos homes, casats, i un d'ells és professor en el mateix centre educatiu on estudia el seu fill. El pare en assabentar-se de la situació de discriminació que havia patit el seu fill va denunciar els fets al Director del centre i a les autoritats d'aquest i també a altres organitzacions i entitats LGBTI. Dies després la Secretaria de Família en assabentar-se del fet que havia succeït a l'escola, en ares del deure d'intervenció davant situacions discriminatòries, es va posar en contacte amb el pare de l'alumne per demanar més informació.

En aquest cas podem apreciar un altre cop les dificultats que té la lluita contra actes discriminatoris a través del procediment sancionador comú que recull aquesta normativa.

En un primer moment podríem determinar que aquest acte discriminatori podria tenir la suficient entitat i complir els requisits necessaris per poder iniciar el procediment sancionador, ja que aquests insults de caràcter homòfob es podrien incloure de forma clara en la infracció tipificada a l'article 34.3 apartat a) relacionat amb l'ús d'expressió vexatòries a través de qualsevol mitjà que incitin a exercir violència contra les persones o famílies LGTBI. I en aquest cas aquests insults homòfobs per part d'aquests nois cap a un nen que té pares homosexuals constitueixen aquestes expressions vexatòries i que tenen un component de violència verbal. A més qui denuncia els fets i per tant es constitueix com a interessat i legitimat en el procediment administratiu és el pare de l'alumne que indirectament també es veu afectat pels insults i que a més és el seu representant legal.

Per tant en un sentit molt estricte i literal de la llei es podria iniciar per part de la Secretaria de Família l'obertura d'un expedient sancionador. Però el problema que radica en aquest cas i en molts casos sobretot en l'àmbit escolar és que qui realitza aquest acte discriminatori són menors d'edats i sobretot menors de 16 anys, cosa que provoca que no puguin tenir la condició de “responsables”, que marca l'article 36, i tot i que es podria imposar aquesta sanció als seus representants legals, és a dir, als seus pares, no s'estaria atacant l'arrel del problema i de l'actuació discriminatòria.

Amb això podem observar la dificultat d'aplicació del procediment sancionador i la seva manca de força en determinats casos com el present. Per aquest motiu, l'Administració hauria de buscar altres mecanismes alternatius als coercitius per atacar les actuacions discriminatòries i a vegades com és en aquest cas, és la mateixa víctima o interessat del procediment qui planteja alternatives, com seria la realització d'una mediació en el mateix centre educatiu entre els agressors i la víctima a més de la

realització d'activitats i actuacions concrets en el centre educatiu en concret on es produeix l'acte discriminatori, dels que es recullen a l'article 12, a més de les possibles actuacions que puguin realitzar els centres.

En conclusió aquest cas no es va resoldre a través de l'obertura d'un expedient i el consegüent procediment administratiu de caràcter sancionador sinó que es va resoldre a través d'actuacions de mediacions a càrrec del centre educatiu i la Secretaria de Família amb participació dels pares dels alumnes implicats en aquesta situació. A més, altres actuacions que podrien acompanyar aquesta resolució del cas en concret seria la realització de plans i protocols d'actuació interns del mateix centre educatiu per enfrontar-se a nous possibles actes discriminatoris a més de la realització d'actuacions de conscienciació i prevenció, com les que marca l'article 12, a través d'activitats de lleure o de xerrades.

Per tant, amb l'explicació d'aquests tres casos reals hem pogut observar les dificultats que pot tenir aquest procediment sancionador per posar-se en marxa, en tractar-se d'un règim sancionador però en matèria de drets humans, existint dificultats en la semblança que existeix amb l'ordre penal, la dificultat d'identificar als presumptes culpables o bé la no adequació de les sancions que s'incorporen a la llei per resoldre casos reals en àmbits com les escoles, llocs de treballs o bé comunitats de veïns, on les sancions no són la millor opció per millorar la vida de les persones LGBTI i el seu entorn.

5. Conclusions

Les conclusions a les quals hem arribat després de l'elaboració d'aquest treball són les següents:

1. S'ha pogut comprovar que la Llei 11/2014 té un redactat i un contingut que realment la converteixen en instrument legal eficaç per a aconseguir en un futur pròxim una equiparació real en la situació de les persones LGBTI i la resta de la societat i per lluitar contra els actes discriminatoris que encara avui dia pateixen milers de persones a casa nostra.
2. Es destaca tot el conjunt d'actuacions de caràcter positiu (majoritàriament en l'àmbit de la prevenció, conscienciació i visualització) que han de dur a terme les Administracions Públiques en les diferents etapes de la vida de les persones LGBTI (infància, joventut, maduresa i vellesa) i en molts àmbits de la seva vida social. Aquestes actuacions en el seu conjunt tenen l'entitat suficient per aconseguir modificar la concepció social de la realitat LGBTI i aconseguir eliminar totes les barreres existents en els serveis públics que fomenten i perpetuen la desigualtat.
3. S'incorporen tot un seguit de serveis i instruments que es posen a disposició de les persones LGBTI i de les víctimes de la discriminació per emparar-les i que en molts casos són innovadors en l'àmbit dels drets humans al nostre país. Entre aquests es destaquen especialment el Servei d'Atenció Integral, que permet una atenció específica per les víctimes de discriminació homofòbia, afavorint així una visualització d'aquesta realitat; el deure d'intervenció de les Administracions que obliga a tots els professionals públics a què davant de qualsevol actuació discriminatòria ho posin en contacte amb les autoritats corresponents, perquè així es tingui constància d'una persecució d'aquestes i finalment la inversió de la càrrega de la prova en els procediments on es dirimeix la sanció a una acció discriminatòria i que permet que sigui el mateix discriminador qui hagi de demostrar que la seva actuació era lícita i seguia uns criteris objectius i no discriminatoris, evitant així que sigui la mateixa víctima qui hagi de demostrar la voluntat discriminatòria de l'agressor.
4. Per primer cop s'incorpora a la llei en l'àmbit de la discriminació un règim d'infraccions i sancions materialitzat a través d'un procediment administratiu sancionador, que permet que per primer cop en el nostre país l'homofòbia i tots els atacs basats en l'odi i els prejudicis sobre les persones LGBTI siguin perseguides i sancionades ja no només per la via penal, sinó també en alguns casos per la via administrativa, mostrant així una obligació de les Administracions a perseguir i eradicar aquestes actuacions i a posar-se al costat de les víctimes.

5. El principal problema seria la manca de desenvolupament i aplicació de la normativa en l'actualitat, destacant el nul desenvolupament reglamentari de tots el conjunt d'òrgans, serveis i actuacions que el requereixen, provocant així un buit legal i un desconeixement general sobre com s'ha d'actuar principalment per part dels treballadors públics. I també hem de destacar la utilització d'organismes administratius ja existents a la normativa i la delegació de funcions i actuacions de la llei sobre aquestes, cosa que provoca una no visualització clara de la realitat LGBTI a la societat.
6. S'ha pogut constatar que la falta d'aquest desenvolupament i aplicació de la normativa ve fonamentada per la falta de temps transcorregut des de la seva elaboració; la manca de recursos materials i personals per a poder tirar endavant una llei tan ambiciosa i de tan calat com la 11/2014, agreujat amb les actuals dificultats pressupostàries de les Administracions i la manca d'un pressupost específic per aquesta llei i la no prioritització d'aquest tema en l'agenda de prioritats polítiques per part de les Administracions.
7. També s'han de destacar les dificultats que té la posada en marxa del procediment sancionador a través del procediment sancionador ordinari, per les problemàtiques existents davant de casos reals com la semblança de les infraccions administratives a les situacions que es castiguen a la via penal, cosa que pot comportar una lentitud en l'àmbit administratiu per la prevalença del primer, la dificultat d'acreditar als responsables i també els efectes col·laterals que poden tenir la imposició de sancions pecuniàries en determinats àmbits com l'escolar o el laboral en lloc de sancions relacionades amb la mediació, elaboració de cursos o formació.
8. S'ha de dir que aquesta llei és un bon referent en la lluita a favor de la igualtat i en contra de la discriminació de les persones LGBTI i situa al nostre país en el capdavant de la lluita contra la discriminació i a favor de la igualtat, permeten l'existència d'un canvi cultural i social profund en les noves generacions i a la mateixa societat que permeti una convivència entre la majoria i les diferents minories en plena igualtat.

6. Bibliografia

- Bibliografia

- Aguila García, M.A., Gómez Martín, V., Marquina Bertrán, M., de Rosa Palacio, M., Tamarit, J.M.. (2015). *Manual Práctico para la investigación y enjuiciamiento de delitos de odio y discriminación*. (1ª edición). Barcelona: Generalitat de Catalunya, Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada.
- Gilbaja Cabrero, E. (2014). La orientación sexual ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. *Revista de Derecho Político UNED*, 91, 303-340.
- International Commission of Jurists (2009) *Sexual Orientation, Gender Identity and International Human Rights Law*, Practitioners Guide No. 4, Ginebra, Suïssa.
- Kantar, TNS (2015). *Discrimination in the EU in 2015*. Special Eurobarometer nº437.
- Maroto Sáez, A.L. (2006) *Homosexualidad y Trabajo Social: Herramientas para la reflexión e intervención profesional* (1a. Ed.). Madrid: Siglo XXI.
- Pérez Luño, A.E. (2005). *Dimensiones de la igualdad* (1ª edición). Madrid: Dykinson.
- Pew Research Center (2013). *The Global Divide on Homosexuality. Complete Report*.
- *Pla Interdepartamental d'actuacions de polítiques LGBTI 2015-2017*. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Departament de Benestar Social i Família. Secretaria de Família.
- *Pla municipal d'Igualtat de Tracte i No Discriminació de les persones LGBT. Pla d'actuació 2016*. Girona: Ajuntament de Girona.
- Rodríguez Giménez, E., Longares Hernández, E., Parpal, G., Hierro, V., Navarro, M., Serra, L. (2015) *L'estat de la LGBTIfòbia a Catalunya 2015*. Barcelona: Observatori contra l'Homofòbia.
- Rodríguez Giménez, E., González, F., Pérez Astler, M. (2014) *L'estat de l'homofòbia a Catalunya 2014*. Barcelona: Observatori contra l'Homofòbia.

- Bibliografia web

- Colectivo de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales de Madrid.
<http://www.cogam.es>
- Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Àrea LGBTI
http://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/ambits_tematicos/lgtb/
- Diari Ara. <http://www.ara.cat>
- Diari El Periódico. <http://www.elperiodico.com>
- Diari Infobae. <http://www.infobae.com>

- Dossier legislatiu nº13 de proposició de llei de drets de les persones gais, lesbianes, bisexuals i transexuals i per l'eradicació de l'homofòbia, la lesbofòbia i la transfòbia. http://www.parlament.cat/web/documentacio/recursos-documentals/dossier-legislatiu/sumari/index.html?p_id=14157
- Observatori contra l'Homofòbia <http://observatori-contra-homofobia.blogspot.com.es/p/inici.html>
- Legislació
 - Conveni per la protecció dels drets i de les llibertats fonamentals, esmenat pels Protocols Adicionals núm. 3 i 5, Roma, 4 de novembre de 1950. (BOE, núm. 108, 6-12-1999; pàg. 23.564 - 23.570).
 - Europa. Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (DOUE núm. C 303, 14-12-2007).
 - Versió consolidada del Tractat de Funcionament de la Unió Europea, Roma, 25 de març de 1957. (DOUE núm. C 83/47, 30-03-2010).
 - Directiva 2004/113/CE del Consell, de 13 de desembre de 2004, per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés de béns i serveis i el seu subministre. (DOUE L, núm. 373/37, 21-12-2004; pàg. 37 - 47).
 - Espanya. Constitución Española, de 29 de desembre de 1978. (BOE núm. 311, 29-12-1979; pàg. 29313 - 29424).
 - Espanya. Llei Orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya (BOE núm. 172, 20-07-2006; pàg. 1 - 74).
 - Espanya. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. (BOE núm. 181, de 24-11-1995; pàg. 1 - 189).
 - Espanya. Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social. (BOE núm, 254, 11-10-2011; pàg. 1-137).
 - Espanya. Llei 30/1992, de 26 de novembre, de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú (BOE, núm. 285, 27-11-1992; pàg. 40.300 – 40.319).
 - Galícia. Ley 2/2014, de 14 de abril, por la igualdad de trato y la no discriminación de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales en Galícia. (DOG núm. 79, 25-04-2014; pàg. 18801 a 18818).
 - Andalusia. 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. (BOJA núm. 139 de 18 de julio de 2014; pàg. 1 a 19).
 - Catalunya. Llei 26/2010, del 3 d'agost, del règim jurídic i del procediment de les Administracions Públiques (DOGC núm. 5686, 5-08-2010; pàg. 61261 a 61304).

- Catalunya. Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, bifòbia i la transfòbia (DOGC núm. 6730, 17-10-2014; pàg. 1 a 18).
 - Catalunya. Llei 2/2015, de l'11 de març, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2015 (BOPC 514, 12-03-2015; pàg. 1 - 102).
 - Catalunya. Decret 278/1993, de 9 de novembre, sobre el procediment sancionador d'aplicació als àmbits de competència de la Generalitat. (DOGC núm. 1920, 13-07-1994).
- Jurisprudència
 - Espanya. Tribunal Constitucional (Ple). Sentència núm. 38/1981, de 23 de novembre.
 - Espanya. Tribunal Constitucional (Ple). Sentència núm. 76/1990, de 26 d' abril.
 - Espanya. Tribunal Constitucional (Ple). Sentència núm. 41/2006, de 13 de febrer.
 - Espanya. Tribunal Constitucional (Ple). Sentència núm. 198/2012, de 12 de novembre

7. Annexos

7.1 Entrevista a Lluïsa Jiménez, responsable de l'àrea LGBTI de la Direcció General d'Igualtat, del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies

1. En primer lloc, quina seria la seva valoració general del desplegament i de l'aplicació de les mesures i polítiques que recull la llei? Positiva o Negativa?

A veure per descomptat, el que s'ha fet és positiu. És poc si, però implementar-la totalment és una cosa, per la qual farien falta anys, perquè fer formació de funcionaris i funcionaris, treballadors de la Generalitat, de tots els Ajuntaments de Catalunya, d'entrada això és inabastable. Encara que tinguessis tots els recursos del món. Fer formació a tots els professors, a tots els metges, tot això és inabastable. Però s'han posat els fonaments perquè això es pugui anar desenvolupant, de moment el que s'han creat són les eines necessàries per implementar la llei.

2. Quines són les qüestions o disposicions que recull la normativa que estan costant més d'aplicar i posar en marxa? I quines han sigut les més ràpides en aplicar?

El que es pot aplicar a la pràctica és el que diu la llei, que hem de crear un Servei d'Atenció Integral, el qual ja està creat, que funciona a Barcelona, Tarragona, Girona, Lleida i Terres de l'Ebre, i per tan qualsevol persona que hagi patit o pateixi homofòbia, bifòbia i transfòbia, pot utilitzar aquests serveis i els atenem, i el que fem és atendre a la persona i adreçar-la als serveis que necessiti, si necessita assessorament psicològic, posar denúncies, o tots els processos vinculats amb el patiment de la persona, nosaltres activem aquest servei. Per exemple, el tema de les targetes sanitàries dels menors d'edat, va ser una de les demandes que es va resoldre a través d'aquest servei.

Què passa? És una llei que implica a tota la Generalitat i a totes les Administracions Locals. Hem posat els fonaments, hem creat la Comissió Interdepartamental, però falta constituir-lo com a òrgan formal coordinador d'aquestes polítiques, però de moment tenim un Pla Interdepartamental de polítiques LGBTI, on els Departaments com a mínim han fet una relació dels objectius que han d'aconseguir, les actuacions que han de dur a terme, i quins són els indicadors d'avaluació d'aquestes actuacions.

Els pilars estan fets, i ara estem recollint les actuacions dels Departaments que han fet el 2015, i per tant, veurem com han començat a treballar en aquest tema. És complicat, perquè és un tema social, un tema de sensibilització social, i aquest és un tema molt difícil, sensibilitzar totes les persones d'un tema que té veure amb el masclisme hegemònic d'aquesta societat és difícil, perquè la societat no ajuda, perquè les pel·lícules, premsa, els mitjans de comunicació i la publicitat no ajuda, etc. Per tant, sensibilitzar tota la població és un repte molt difícil.

3. Com s'està duent a terme la formació i sensibilització dels professionals públics. Quants mitjans tècnics i personals disposen per desenvolupar aquesta tasca? Troben alguna dificultat en el desenvolupament d'aquesta formació?

Hem fet uns cursos, els quals durant tot el 2015 vam poder assistir unes 600 persones, i aquest any ja en portem 300. I és un curs que té un format que s'ha anat modificant. Té una primera part que seria la construcció social del gènere, el tema més conceptual, el que ajuda a entendre a la gent perquè hi ha homofòbia i transfòbia a la societat, ja que això té a veure amb el masclisme hegemònic de la nostra societat; una segona part on s'explica la llei i les eines per portar-la a terme; i la tercera part serien casos pràctics, on es resolen diferents tipus de denúncies reals que han arribat a l'àrea, de tot tipus, siguin delictes o infraccions administratives o temes laborals. I analitzem els límits de l'homofòbia i la llibertat d'expressió. L'objectiu és sensibilitzar, prevenir i fer pensar a la gent, que tingui criteri i entengui del que estem parlant, i quan arribi al treball, pugui desenvolupar aquestes directrius i aquests pensaments, i quan surti d'aquesta formació, pugui utilitzar aquests coneixements i aquests criteris per transmetre-les a la gent del seu entorn, és a dir, intentant aconseguir una taca d'oli.

I aquests cursos de formació en principi són només per professionals de les Administracions Públiques, però actualment també s'hi estan apuntant gent de les Universitats, d'entitats, etc. És a dir, des de l'Administració es fa els "ulls grossos" perquè aquesta formació arribi a la màxima quantitat de gent possible. Però també es fa formació a la demanda, al Consell Nacional de la Joventut de Catalunya, a totes les persones que estan fent la Selecció de les Famílies que adopten criatures, ara farem una formació a Joves del Baix Llobregat, en unes jornades de joves que es realitzaran allà.

4. La llei parla de la creació d'un nou Consell Nacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgènere i Intersexuals. Un òrgan de participació i de caràcter consultiu per les Administracions. Ja s'ha creat o modificat respecte a l'anterior. Si no s'ha creat, quins són els motius? Quines són les majors resistències per la seva configuració?

La llei demana que es faci un nou Consell, i en aquest s'hi incorporin totes les entitats LGBTI, persones expertes, etc. I en això estem, perquè a l'Administració li està costant fer un Consell tal com demana la llei, perquè a l'Administració no existeix cap Consell Nacional d'aquest tipus, perquè el típic, sempre té una part d'Administració i un altre d'entitats, i està costant incorporar aquestes novetats amb les demandes de l'Administració i els reglaments interns.

Però fins que no es creï aquest nou Consell, no significa que no s'estigui realitzant la feina, ja que continua en funcionament l'anterior Consell Nacional, que és el vigent fins que es constitueixi el nou. En aquest sentit, no hi ha buit de decisió.

5. També es fa referència a un òrgan coordinador de les polítiques LGBTI. Aquest òrgan s'ha creat? Està actualment en funcionament?

Aquest òrgan coordinador, de moment, està substituït per la Comissió Interdepartamental, és a dir, aquesta Comissió està actuant com a òrgan coordinador, tot i que s'ha de crear de manera formal a través d'un Decret que actualment no està realitzat. Però aquesta Comissió fa les tasques que la llei marca a l'òrgan de coordinació, a través de la Comissió Política i la Tècnica. I és aquesta la que desenvolupa el Pla Interdepartamental 2015-2017 sobre polítiques LGBTI, que serà l'instrument i eina per implementar la llei a través dels diferents Departaments. Es necessita la transversalització de tots els Departaments perquè realitzin les funcions que la llei els hi atribueix.

Per tant, tot i no estar desenvolupats a la pràctica els òrgans que expressament reclama la llei, s'utilitzen altres òrgans i vies ja existents, per anar desenvolupant la normativa. No hi ha cap tipus de paralització. La llei és molt difícil d'aplicar, i es podria dir, que d'aquí a 10 anys, tampoc s'haurà implementat del tot la llei, perquè realitzar per exemple la formació de tots els professionals públics, com hem dit, és molt difícil. És una llei inabastable, perquè estem parlant de Drets Humans i pensaments, i és una cosa molt complicada, i encara que pugui semblar que no s'està fent res, sí que s'estan realitzant un munt d'actuacions i activitats.

6. S'ha posat en marxa el Servei d'Atenció Integral a les víctimes? Com desenvolupa el seu funcionament? Gaudeix dels mitjans personals i tècnics suficients per desenvolupar-la de forma correcta?

El SAI actualment està a l'Administració, hi ha una a Barcelona, que és l'Àrea per la Igualtat de Tracte, on hi ha aquest servei. Aquest servei funciona a través de la coordinació a partir dels protocols de coordinació amb els serveis que ja existeixen, com les oficines d'atenció a les víctimes, els serveis que té Ensenyament per atendre a les persones, els serveis de Salut per les persones amb problemes mentals, etc. Com he explicat anteriorment, hi ha un a cadascuna de les províncies, més a les Terres de l'Ebre. És presencial, per correu electrònic i també per telèfon.

Aleshores, aquest servei a través del contracte programa, que és una eina de l'Administració, concretament del nostre Departament, que és una eina per poder actuar de forma coordinada amb els Ajuntaments, s'ha fet una proposta de col·laboració amb els Ajuntaments que vulguin per implementar la llei. Per tant, els Ajuntaments que tinguin un servei d'atenció a les víctimes, podran incorporar a aquest servei a través de la cooperació i coordinació amb el Departament, el servei d'atenció integral d'aquesta normativa, per aconseguir així una atenció directa i de proximitat per les persones que ho sol·licitin.

7. A part de la formació i sensibilització dels professionals, com s'articula a través de l'Administració, aquesta sensibilització a la societat. S'ha fet "promoció" o "propaganda" de la llei? S'ha informat la ciutadania de l'existència d'aquesta normativa?

Va haver-hi una campanya, del 012, que és la campanya institucional de la Generalitat. Aquesta llei es va aprovar sense pressupost a més. Fent filigranes, vam aconseguir que el 012 fes una campanya sobre l'aprovació d'aquesta llei, i que si la gent tingués algun dubte o alguna preocupació pogués posar-se en contacte amb aquest número. Perquè a més, s'ha fet una formació als professionals del 012 perquè totes les trucades i informacions que arribin a aquest servei, es passin i es gestionen des de l'Àrea d'Igualtat. Però de campanyes d'informació s'han fet dues a través del 012, a TV3 i 8TV. També s'ha realitzat un llibret de lectura fàcil, conjuntament amb la col·laboració de l'Ajuntament de Barcelona, i aquest llibret, és una manera de difondre la llei, ja que s'ha distribuït als centres sanitaris, els educatius i a tots els organismes de la Generalitat, a més, d'enviar una carta explicant la llei a tots els Ajuntaments de Catalunya.

I el pressupost d'aquestes campanyes publicitàries, com que la llei no té un pressupost propi, s'ha utilitzat el Conveni de la Generalitat amb TV3 per fer campanyes publicitàries, i a través d'aquest pressupost, s'ha utilitzat per fer aquesta campanya.

8. Un dels punts més sensibles, és l'àmbit educatiu. Com s'estan desenvolupant les disposicions de la normativa en aquest àmbit? En l'àmbit educatiu, quin creu que és el principal problema en matèria LGBTI?

A través del Pla Interdepartamental, que és l'eina de coordinació, vam agafar els imperatius de la Llei, i els hem transformat en objectius, actuacions i mitjans per aconseguir-los. Per exemple, la llei parla del principi de coeducació, i el Departament ha traduït aquestes premisses en objectius, i per exemple el que ha fet Ensenyament és aprovar el Pla d'Actuació de Polítiques d'Igualtat en Centres educatius, on s'incorporen les actuacions que marca aquesta llei més les de la Llei d'Ensenyament. A la pràctica s'està realitzant una renovació dels Protocols per delictes de discriminació, protocols per atendre a les persones transsexuals que van als centres educatius, i també es farà formació als treballadors dels equips d'atenció psico-pedagògica perquè coneguin aspectes de la llei i sobretot aspectes de la transsexualitat.

9. En l'àmbit dels mitjans de comunicació de Catalunya, creu que la llei s'està desenvolupant correctament i aconseguint els seus objectius, promoció de la diversitat sexual i afectiu, un tractament amb respecte de les persones LGBTI, etc.?

Actualment s'està treballant amb l'elaboració d'un document, conjuntament amb el CAC, per fer unes recomanacions a tots els mitjans de comunicació de Catalunya sobre com han de tractar el tema LGBTI,

i això vol dir, com tractar els temes a l'àmbit del periodisme, a l'àmbit de les series, com campanyes publicitàries, etc.

10. Com s'està aplicant la normativa a l'àmbit sanitari? Com s'articula l'atenció integral a persones transsexuals i intersexuals? S'hi incorpora en la cartera de serveis l'operació de canvi de sexe?

Hi ha un Pla d'Actuació per garantir totes les disposicions en matèria sanitària que recull la llei. L'altre dia, va haver-hi un compromís del nou Conseller de Salut, per garantir que les dones lesbianes poguessin accedir a les tècniques de reproducció assistida; també en l'àmbit de la SIDA, hi ha un Pla d'actuació, fet conjuntament amb les entitats de defensa dels drets del col·lectiu LGBTI; també s'està incorporant el tema de les persones transgènere i intersexuals per fer formació als professionals sanitaris, com metges, infermeres, pediatres, etc., perquè tinguin informació sobre la llei i perquè sàpiguen com actuar enfront d'aquestes situacions, etc.

11. Com s'articula l'actuació de l'Administració respecte als dos col·lectius més sensibles de les persones LGBTI, els joves i les persones grans.

Amb la gent gran també s'hi està treballant, perquè el Consell Nacional hi està treballant. El Consell treballa en diferents grups de treball, i actualment tenim em marxa el grup de treball d'implementació de la llei, el grup de treball de gent gran i el grup de treball de persones transsexuals. Aquests grups de treballs, serveixen per pensar entre tots quines actuacions i propostes s'han de fer als Departaments per aconseguir una major igualtat d'aquestes persones amb la resta de la societat. Per la gent gran, hi ha un treball de formació per tots els professionals que treballen amb la gent gran, perquè coneguin aquesta realitat i la respectin. També s'ha fet un estudi sobre els patiments i les necessitats concretes d'aquestes persones, i també s'ha produït la seva difusió. I tot això s'està realitzant dintre de l'àmbit del Pla interdepartamental que hem comentat anteriorment.

12. La llei parla, que el Govern ha d'impulsar l'adopció voluntària de plans d'igualtat i no-discriminació en les empreses. Vostè té constància que s'estiguin desenvolupant aquests plans en les empreses catalanes?

Hi ha uns plans d'igualtats obligatoris per les empreses en relació a la igualtat entre home i dona, i el que estem intentant és que en aquests plans obligatoris, s'incorpori el tema i la igualtat del col·lectiu LGBTI. També el que s'ha realitzat en l'àmbit laboral a través del Departament de Treball és donar a conèixer i fer publicitat de la llei a totes les empreses a través d'una circular interna. I a més, el Departament ha editat un tríptic on informa que les persones que estiguin patint o hagin patit homofòbia, bifòbia o transfòbia a les empreses, que ho facin saber a Inspecció, perquè aquesta posi en marxa el Protocol d'Actuació en aquests casos.

13. Com és l'actuació de l'Administració en relació als transsexuals i intersexuals? Quins són els mecanismes emprats per aconseguir una major protecció?

Primer de tot, he de comentar que la llei no parla en cap moment que la sanitat pública hagi de cobrir totalment les necessitats sanitàries de les persones transsexuals o intersexuals, només parla de l'obligació que té l'Administració a mantenir-los informats sobre les actuacions que es desenvolupen. Però això no significa que no tinguin cap tipus de servei concret, sinó que sí que en tenen, i serien per exemple, el Servei d'Unitat d'Atenció d'Identitat de Gènere, que es troba a Barcelona.

I a més, la cartera de serveis de la sanitat pública, incorpora un nombre determinat d'operacions l'any sobre reassignació de gènere, que en l'actualitat són 15 operacions per any; també el servei garanteix una atenció psicològica personal a les persones que estiguin vivint aquesta situació i també es garanteix l'accés als tractaments hormonals, sempre i quan es passi per la Unitat de Gènere que acaba de determinar i definir si és necessari o no. El problema en aquestes situacions és que la medicina i els metges funcionen a través de l'evidència científica, i sense aquesta és molt difícil i els hi costa intervenir, i la transsexualitat actualment s'està estudiant, i científicament no es pot demostrar el perquè una persona és transsexual, és a dir, no t'ho diu cap anàlisi o anàlisi.

Però actualment, estic esperançada que les noves generacions i la gent jove transsexual tindrà una vida molt millor que la que han tingut generacions anteriors, que la majoria s'havia de dedicar a una professió molt concreta i determinada. Sobretot, ho crec, pel suport i la normalitat que es pot donar ja des de petits per part de les famílies i a les escoles.

14. Com funciona actualment, el procediment sancionador quan es produeix una situació de discriminació, que és objecte d'una infracció de les quals recull la llei? Com es desenvolupa?

El procediment sancionador que s'està utilitzant avui dia a la pràctica i en els casos reals és el procediment comú de les Administracions Públiques, que té una llei i un decret que els desenvolupa. Aquest procediment actual, un cop es detecta la possibilitat que s'hagi realitzat un acte que pugui ser tipificat com a infracció administrativa, s'ha d'iniciar. Hi ha diferents parts, primerament, hi ha una part i un procés previ d'informació de la situació, per veure que ha passat, a on, etc. Un cop es té la informació, es pot obrir un expedient administratiu. U cop obert, es produeix la declaració de les parts, i es pren declaració a cadascuna d'elles. I un cop, s'ha fet la investigació, es determina la imposició o no de la infracció administrativa corresponent.

En el Servei d'Atenció Integral, s'han elaborat un conjunt de protocols d'actuacions, que ens determina com actuar en els diferents casos que apareixen a la pràctica. Hi ha tres tipus d'actuacions davant infraccions administratives. La primera d'elles, seria l'obertura d'un expedient administratiu sancionador, tal com determina la llei. Després, existeix una segona actuació, en el cas que sigui un

tema penal, pel qual existeix una coordinació amb el Ministeri Fiscal, i aquest expedient se li trameta perquè dugui a terme les diligències penals que corresponguin. Si finalment es dicta una sentència, es tanca l'expedient administratiu, i a la inversa, si no hi ha sentència, es continua amb el procediment administratiu. I finalment, hi ha una tercera actuació, que seria els temes laborals, on hi ha un procediment propi sancionador de la jurisdicció laboral, on hi ha unes condicions més beneficioses per les persones afectades, ja que en aquest àmbit sí que es permet la inversió de la càrrega de la prova, al existir una relació de desigualtat evident entre les dues parts. Nosaltres, en el cas que el cas es produeixi en una empresa, recomanem sempre que se segueixi la via laboral i no l'administrativa on la càrrega de la prova és més complicada.

15. La llei fa referència a la garantia estadística, un element molt important per aconseguir que els nous mitjans de prova, com la prova estadística pugui ser eficaç o per valorar les situacions reals. Té constància que aquestes estadístiques s'estiguin produint?

Actualment no s'estan realitzant estudis, enquestes i el conjunt d'actuacions estadístiques que marca la normativa. Estem pendents de contactar amb una empresa que pugui desenvolupar el tema d'avaluació, i l'evolució i l'impacte social de la llei. Per tant, respecte als estudis sobre com s'està desenvolupant la llei, no s'estan produint encara.

Una altra cosa és la garantia estadística, que juga en l'àmbit de la prova, conjuntament amb el test de situació. Són uns mitjans de prova que no s'han utilitzat encara ni a Espanya ni a Catalunya. La prova estadística ens diu que moltes mesures que utilitzen les empreses o les Administracions, amb bons objectius o premisses, al final no es compleixen, i finalment provoquen una desigualtat i una discriminació real sobre un determinat col·lectiu feble. L'estadística ens demostra si finalment, a partir de la casuística de la realitat, si s'està produint o no un acte de discriminació.

En canvi, el test de situació, és un altre mitjà de prova, pel qual la persona que ha comès suposadament l'acte discriminatori, s'ha de tornar a trobar amb la mateixa situació, per analitzar i veure si continua amb la mateixa actuació en unes determinades condicions, canviant als actors.

Però aquests mitjans de prova encara no s'han posat a la pràctica, no hem arribat a cap cas concret que hagi arribat a produir-se la possibilitat de desenvolupar aquests mitjans de prova.

16. Quin creu que és el nivell de coordinació interdepartamental que existeix en l'actual Govern? És correcte, suficient, insuficient? Funciona bé?

Com ja hem dit anteriorment, existeix una Comissió Interdepartamental, que ha elaborat el Pla Interdepartamental de polítiques LGBTI 2015-2017, i per tant, la coordinació entre Departaments i Administracions Públiques a Catalunya és bastant positiu.

17. Com és la relació amb altres institucions o organismes competents en la defensa dels drets i llibertats? Hi ha una coordinació entre totes elles per aconseguir una major igualtat de les persones LGBTI? Hi ha actuacions conjuntes?

La coordinació entre l'Administració i altres entitats que treballen en aquests temes es realitza principalment a través del Consell Nacional i els grups de treball, que és on estan representades aquestes. Però sempre l'Administració està oberta a parlar amb qui sigui i a conèixer les opinions i necessitats concretes de les entitats, que són les que coneixen de primera mà les situacions i necessitats específiques i reals de les persones.

18. Com s'estan veient afectades les polítiques LGBTI les dificultats econòmiques i de tresoreria del Govern de la Generalitat?

Les polítiques d'igualtat i no discriminació es veuen afectades, no només la de polítiques LGBTI, si no parlo en general, quan hi ha una situació de crisi. I en aquestes situacions, són les persones febles les que acaben patint més. Per exemple, en l'actualitat són les dones les que estan patint més les conseqüències de les dones, que són les que solen realitzar treballs molt més precaris, i a més, es troben en situacions on l'home es queda a l'atur, i això provoca que qui manté a la família econòmicament i també internament en relació a les tasques familiars quotidianes, siguin exclusivament les dones.

També la crisi econòmica, provoca que hagi augmentat el tema de la violència masclista, ja que, quan l'home es troba en la situació que és la dona la que porta els diners a casa, provoca un desencadenant del masclisme existent en la nostra societat.

També es veuen afectades de forma més intensa la gent més pobra, la gent amb menys recursos. Per exemple, hi ha un conjunt de persones transsexuals per exemple, que viuen en unes situacions molt poc favorables.

Per tant, davant, podríem dir que si, que les polítiques i les actuacions destinades a la igualtat i la no discriminació, han patit arran de la crisi econòmica i la falta de recursos, provocant que siguin les persones més febles les que pateixen amb més intensitat. Però no només s'ha vist afectada per la crisi econòmica i de recursos, si no també com et deia, que la crisi econòmica provoca una crisi ideològica i una crisi de valors que desencadena aquestes situacions extremes.

19. I finalment, em podria parlar de casos reals on s'hagi hagut d'aplicar el procediment sancionador o situacions on es va evitar obrir-ho per actuacions dels responsables? Actualment està en marxa un procediment sancionador obert?

El procediment sancionador s'ha aplicat en tots els casos que hem resolt o estem resolent en aquesta Àrea. D'ençà que es va aprovar la normativa i es va iniciar tot aquest sistema, hem rebut més de 100

denúncies. Però de moment no hem pogut sancionar a ningú. I els motius són diversos, a vegades perquè la mateixa persona afectada no vol la imposició d'una sanció, sinó que vol una actuació molt més educativa o perquè vol una actuació més mediatra, és a dir, a vegades, una sanció pot provocar tensions entre les persones afectades que finalment no interessin a la persona que ha patit aquest acte discriminatori, per exemple, en el cas que els teus veïns t'insultin per la teva condició sexual.

També per exemple, el llibre "Como curar la homosexualidad" que va vendre una empresa de grans magatzems molt coneguda com "El Corte Inglés". Un cop analitzes el tema, és difícil, perquè la llei només pot sancionar a persones de Catalunya, i l'escriptor és anglès, l'empresa que l'ha editat té seu a Madrid i una multa econòmica de 3000 euros a una empresa d'aquesta magnitud, tampoc li farà pas mal i a més no pots retirar el llibre perquè necessites una ordre judicial. Per tant, el tema és molt complicat, i per tant, el que es busca són mesures no tan coercitives sinó altres vies, com per exemple, en aquest cas, el que es va aconseguir parlant amb aquesta empresa va ser la retirada de la venda d'aquest llibre, i a més, que realitzés una campanya publicitària pel 14 d'abril, el dia dels enamorats, on es feia una visualització i publicitat d'una parella homosexual.

Ara actualment, sí que tenim un cas que podria entrar dins de l'àmbit d'actuació administrativa i que podria acabar i finalitzar amb la imposició d'una sanció, ja que com a mitjans de prova hi ha els testimonis dels afectats i també tercers que van presenciar aquesta acció.

L'esperança és que la Llei d'igualtat de tracte i no discriminació, la qual tindrà un procediment sancionador específic per Drets Humans, sigui la que pugui ajudar-nos a resoldre aquests casos reals, que no només passin per sancions administratives i econòmiques, sinó que intenti buscar altres fórmules més eficients, com per exemple seguint els passos de les sancions de trànsit, on es resolen casos a través d'imposicions de treballs a la societat o formació per conscienciar a les persones.

7.2 Entrevista a David Companyon i Costa, ponent de la llei 11/2014, per part del grup parlamentari Iniciativa per Catalunya els Verds i Esquerra Unida Alternativa (ICV- EUiA)

1. Per què es va proposar la creació de la llei 11/2014? Amb quin objectiu o finalitat va néixer la proposició de llei i que era el que cercava?

La proposta de la Llei 11/2014 en realitat va néixer molt abans i és fruit del mateix desenvolupament legislatiu de l'Estatut de Catalunya del 2006. La proposta de Llei s'havia presentat en legislatures anteriors però havia decaïgut en dissoldre's el Parlament l'any 2010 i el 2012 per la convocatòria avançada d'eleccions. Si bé que la voluntat política del darrer govern d'esquerres era d'aprovar-la (i la del primer d'Artur Mas era la de defugir el seu debat). El resultat de les eleccions del novembre de 2012 (i la pèrdua de 12 diputats per part de CiU) va permetre tenir un marc polític diferent i que la proposició de llei (entrada al Parlament pels partits d'esquerra -ERC, PSC, ICV-EUiA i CUP-) va comptar amb el vot majoritari de la cambra parlamentària per la seva tramitació. Cal assenyalar que tant el seu debat a

la totalitat, com la seva tramitació i posterior aprovació hagués estat impossible sense la mobilització i treball conjunt de les entitats LGTBI. Aquesta és una altra de les lleis i acords parlamentaris de la legislatura 2012-2015 que són fills directes de la mobilització social (com la ILP contra la pobresa energètica i l'emergència habitacional, la Comissió sobre les Bales de goma, el Fracking o el tancament dels CIE), mobilitzacions que va aconseguir canviar posicionaments polítics.

2. En quina situació viu el col·lectiu de persones LGBTI, per la qual cosa es fa necessari la creació d'una normativa pròpia de reconeixement de drets i de protecció íntegra d'aquests?

Moltes persones viuen situacions de discriminació per raó de la seva orientació sexual. Aquesta discriminació pren moltes formes i alhora pot ser diferent en els diferents estadis de la vida (no és el mateix el bulling a l'escola, que la discriminació que pot patir una persona homosexual en haver de ser ingressada en una residència de gent gran; no és el mateix en el mitjà rural que en una gran ciutat, no és el mateix la discriminació de les persones Gay que les o els transsexuals, etc.). La proposició de Llei en aquest sentit abasta, tots els camps de la vida (ensenyament, esport, salut, reproducció, etc) i volia garantir drets, drets que ja estaven reconeguts tant en l'Estatut, com la legislació estatal i europea però no estaven garantits: els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, el dret a viure la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat i sancionar actituds de discriminació i accions homòfobes siguin amb violència o no.

3. Vostè considera que s'ha donat una correcta resposta politicoadministrativa als problemes que tenen les persones LGBTI, o si bé, la resposta als problemes i a la realitat social ha estat imperfecte?

Crec que la Llei sí que dona una resposta "políticoadministrativa als problemes de les persones LGTBI", la qüestió està en l'aplicació de la Llei, en la voluntat que salti del paper a la realitat concreta de les persones, en els recursos que un govern posa perquè la Llei sigui plenament eficaç o si simplement es limita a "complir l'expedient" com és la situació que tenim actualment. La Llei posa "les vies" i "el tren" l'ha de posar el govern i de moment el tren no ha passat de la primera estació.

4. En el procés legislatiu per aprovar aquesta llei, no va haver-hi grans canvis entre el redactat inicial que es va presentar com a proposició de llei, i la llei que finalment es va aprovar al Parlament. Quins són els punts de la llei que més polèmica o dificultat han provocat, i quins són aquells que més facilitat han tingut per desenvolupar-se.

Sí que va haver-hi canvis i tots van ser per millorar el redactat inicial, per exemple els articles sobre "la inversió de càrrega de la prova" que s'empra en tota la legislació antidiscriminatòria, en els currículums de les escoles, també en relació als òrgans de govern i sens dubte en la part sancionadora. Aquests darrers punts són els que van portar més discussió dins la ponència de la Llei, juntament amb el tractament a les persones transsexuals. Són els punts en els quals Unió va votar en contra i diferenciat

de CDC, així com el PP. En general, els de més consens eren tots aquells que parlaven de drets en genèric i el més complex era la seva concreció en l'esdevenir real dels Departaments de Salut, Educació, Justícia, etc. Com et deia on vam estar més aturats i on la Llei va estar a punt de trontollar fou a la part sancionadora on (ERC i ICV-EUiA vam rebaixar plantejaments perquè CDC acceptés el règim sancionador). Un altre punt on vam cedir era que l'organisme governamental de les polítiques LGTBI el volíem independent del govern i no ho vam aconseguir.

5. Vostè creu que aquesta llei, és un bon instrument per aconseguir realment una equiparació i una igualtat formal i material entre les persones LGBTI i la resta de la societat?

Com a Llei, és a dir un text legislatiu, sí. És un dels més avançats del món (si no el que més). Aconseguir “realment l'equiparació” és un altra cosa. Et responia abans... depèn de la voluntat del govern d'aplicar-la i també de com avança la consciència social, que alhora avança no a cop de lleis sinó fruit de múltiples factors, entre ells la lluita dels col·lectius LGTBI pels seus drets. Els drets es conquereixen, no te'ls regalen.

6. Com valora el desenvolupament i l'aplicació pràctica que s'està fent de la llei d'ençà que es va aprovar. Ho considera satisfactori pel poc temps transcorregut? O insuficient?

Gens satisfactori. La Secretaria de Família depenia d'Unió, dins dels acords entre CDC i UDC. El govern tenia un any de marge per aplicar i adequar-se als requeriments de la Llei. El poc que s'ha fet (irrisori) ha estat a base de queixes i mobilització de les entitats LGTBI. Només cal veure que el pressupost que s'hi dedica no arriba ni a ridícul. Segueix fent més feina l'Observatori contra l'Homofòbia que la mateixa administració. Tampoc ha canviat substancialment amb el canvi de govern. Un suspens.

7. Segons vostè, quins són els punts més importants que desenvolupa la llei? Els que més ajudaran a aconseguir l'objectiu que cerca la llei.

El corresponent als currículums escolars, educar en la diversitat i en els diferents models de família; els relatius al departament de salut, drets de les i els transsexuals i a la reproducció de les dones lesbianes i, sobretot, a l'aplicació del règim sancionador, no en el sentit de la “sanció”, sinó que la Llei marca un abans i un després de la seva aprovació: l'homofòbia és un delictes.

8. Quins són els punts o apartats de la llei que s'han quedat més curts en el seu desenvolupament, és a dir, aquells punts o matèries on la llei i l'Administració podia haver arribat més enllà de la redacció final?

Podria fer-te una relació, tot és millorable naturalment, però crec que ara mateix encara és massa aviat per dir-te quins punts o matèries s'han quedat curts, simplement per saber-ho caldria aplicar-la. Et diria

que en dotar a l'aplicació de la Llei de pressupost des del primer moment. Clarament veiem que la manera de sortir-se'n de l'atzucac d'aprovar la Llei per part de CDC (amb l'oposició de l'arquebisbat) era treure-li rellevància i importància a la Llei i sens dubte, no dotar-la de pressupost i emprar la "cançoneta" de les retallades i la crisi per no fer-ho.

9. Com considera vostè que ha afectat i afectarà la llei i el seu desenvolupament a la vida diària i quotidiana de les persones LGBTI i a la vida social d'aquestes, i a la societat en el seu conjunt.

Ha afectat poc per les raons que et deia abans. De totes maneres el sol fet que hagi estat aprovada implica canvis, també el fet que hi hagi una legislació contra els delictes d'odi i discriminació. La Llei afecta bàsicament a les administracions i la seva relació amb la ciutadania, aquestes han de donar exemple de no-discriminació. Els seus efectes, amb tot, han estat positius en l'àmbit de generar drets i consciència ciutadana.

10. Quines van ser les reclamacions més reiterades i importants que feien els col·lectius LGBTI en el procediment legislatiu d'aquesta llei?

La Llei la vam fer braç a braç amb els col·lectius LGTBI que alhora van treballar plegades (no com en altres ocasions on cada col·lectiu només es preocupava de les seves reivindicacions concretes). Tota la Llei i cadascun dels articles. Especial incidència van tenir els aspectes que eren més "conflictius": règim sancionador, l'òrgan de les polítiques LGTBI i la càrrega de la prova.

11. La llei incorpora més obligacions i actuacions d'àmbit positiu per l'Administració, és a dir, tasques de conscienciació, de sensibilització, etc. Però també negatius, que seria el procediment sancionador per castigar les infraccions que la llei recull. Vostè considera que aquesta via és la més eficaç per reconèixer els drets de les persones LGBTI i defensar-los davant actes discriminatoris?

Sí. La Llei no podia ser bàsicament una llei sancionadora, calia que tingués un règim sancionador, però sobretot, havia de contenir les accions que des de les administracions cal desenvolupar per prevenir, conscienciar i articular una societat basada en els principis de la igualtat de drets de la ciutadania independentment de la seva orientació de gènere i l'equitat.

12. Hi ha tres àmbits claus o molt importants pel col·lectiu LGBTI, com serien l'educatiu, sanitari i el de treball. Com valoraria vostè el redactat final de la llei i les mesures que s'incorporen en cadascun d'aquests àmbits? Creu que s'haurien d'aplicar altres mesures legals i pràctiques?

Crec que contenen el mínim necessari. Cal entendre que la llei 11/2014 és una llei proposada per les forces d'esquerres en el Parlament amb un govern de centredreta. El problema no rau en el text de la Llei sinó en el seu compliment per part del Govern que l'ha d'implementar i en el control parlamentari de l'acció de govern. La Llei conté canvis "copernicans" en educació, salut o treball, però ja eren

conscients que des del mateix Govern serien els primers que posarien impediments al seu desenvolupament reglamentari i normatiu. Per exemple en el reglament en relació al règim sancionador o en la formació que cal donar als treballadors públics. En aquest aspecte de la formació als professionals públics és on potser caldria haver anat més lluny.

13. Dins del col·lectiu LGBTI, els transsexuals i intersexuals, tenen unes característiques pròpies que fan més complicada la seva plena igualtat amb la resta de la societat, per qüestions de tractaments mèdics, necessitats específiques, etc. Com ha intentat la llei atendre a aquestes especificitats d'aquests grups de persones?

Aquí hi trobem aspectes de discriminació positiva cap aquests col·lectius, especialment envers els col·lectius de transsexuals i la inserció laboral. També la Llei en si mateixa és avançada en el reconeixement de les persones intersexuals (per exemple en el text inicial no estaven “contemplades” i la Llei era de les persones LGTB i no LGTBI

14. Quina seria la seva valoració final a la redacció d'aquesta llei, i el seu desenvolupament? És una valoració positiva, negativa, ambdues?

La redacció de la Llei 11/2014 va comportar un fet únic, que mai s'havia donat al Parlament. Mai abans una ponència s'havia reunit cada dia fins a acabar els seus treballs, això va ser perquè la majoria de ponents vam “conjurar-nos” a tenir conclusos els treballs de la Llei en la data que ens havíem compromès amb les entitats LGTBI, el 17 de maig, dia internacional contra l'homofòbia... i ho vam aconseguir malgrat tots els impediments i que UDC i PP van acusar-nos de posar-nos al servei del “lobby LGTBI”. La redacció de la Llei va superar les expectatives, crec que fins i tot dels col·lectius LGTBI i això es va poder veure en l'esclat d'alegria que va comportar la seva aprovació al Parlament. Era una Llei reivindicada des de feia molts anys i que d'alguna manera, venia a pal·liar una discriminació no només social, sinó també legal. Era no només un triomf de la memòria històrica, de les moltes lluites des de feia dècades, de les lleis del franquisme i la persecució brutal, de les persones assassinades per la seva condició sexual... Per això, tot seguit la celebració es va fer al cantó del Parlament, a la glorieta de la transsexual Sònia assassinada per una banda feixista.

Sobre el seu desenvolupament ja t'he comentat que, parer meu, segueix sent un suspens.

7.3 Entrevista a Xavier Ventura Salvador, Secretari Tècnic del Consell Municipal LGBT de l'Ajuntament de Girona

1. Creieu que la Llei 11/2014, incorpora elements i instruments efectius i necessaris per lluitar contra la discriminació i aconseguir una plena igualtat entre les persones LGBTI?

Si, la llei ho incorpora, jo no sóc ni especialista en el tema, ni especialista en el tema, ni especialista en anàlisi legislativa, sóc més un tècnic del servei local i d'intervenció en l'àmbit local, és a dir, no sóc

capaç de comparar aquesta legislació amb altres, però només pel que veig en els intercanvis que tenim amb les entitats, doncs veiem que la llei està bé, i dóna diversos elements. Però el problema és que encara, la majoria de coses estan per desenvolupar. Hi ha un marc, però aquest s'ha de desenvolupar, amb els reglaments diversos depenent de cadascun dels àmbits d'actuació que marca la llei.

2. De l'aprovació de la llei fins al dia d'avui, creieu que aquesta ha tingut un impacte real en la vida de les persones LGBTI? I aquesta afectació continuarà en el futur?

Podríem dir, que en situacions molt concretes sí, perquè per exemple tots els casos, que han servit d'exemple pràctic en la formació dels professionals, els quals han arribat a l'àrea de discriminació que porta la Lluïsa Jiménez, han pogut obrir-se i donar-hi resposta, ja que està vigent la llei. I aquestes situacions concretes, per la persona afectada, doncs evidentment ha tingut efectes sobre ella.

Però si parlem d'un àmbit més general, això encara està molt "verd", i l'impacte està per determinar. Es podria dir que ha tingut impacte, però en situacions molt concretes i puntuals, que s'han donat a la realitat. No hi ha hagut encara un impacte, amb el qual el col·lectiu senti que realment existeixin uns instruments que els defensin.

També, el fet que s'hagi aprovat la normativa, i es vagi coneixent, provoca un element preventiu real, però això encara s'ha de conèixer molt més, perquè aquest impacte sobre el qual em parles, es faci efectiu. I per exemple, amb els casos pràctics que ha treballat la Lluïsa, ja es veu l'ambivalència que hi ha, perquè per alguns casos, la llei ha servit i ha tingut efectes, i per tant, aquesta gent ha notat que amb aquest instrument legal, se'ls hi ha reconegut i defensat els seus drets, però hi ha molts altres àmbits, que encara estan per desenvolupar.

I també, tot i que en aquests casos pràctics com el Ass-Hunter o per exemple, el cas d'Ordis, on la via administrativa va decaure a favor de la via penal, a l'observar que aquestes actuacions podien ser constitutives de delictes, aquesta via va decaure al no determinar-se qui era el responsable d'aquests actes. Però fins i tot aquests en aquests actes, el fet que s'hagi intentat aplicar la llei, va provocar que hi hagués coneixement públic que hi havia aquestes mesures de protecció i això també acaba tenint efectes socials, perquè permet la imposició del fet preventiu.

Per tant, amb això veiem, que la llei té efectes, en el que t'he dit, en casos molt concrets, i en relació a la prevenció i el ressò d'aquests casos, però efectes reals i palpables pel col·lectiu LGBTI, diria que molt relativament, ja que és necessari temps i desenvolupament.

Alhora observem, per exemple, que la llei fa referència a què els professionals de l'activitat pública han de fer formació i han de conèixer, i estan obligats a denunciar qualsevol situació de discriminació. Molt bé. Però, quan es fa la formació, que jo m'he encarregat d'organitzar-la i difondre que es feia aquesta

formació entre els meus companys, quan arribem allà, doncs pregunten què han de fer. I els responsables de la Generalitat, ens diu que s'ha d'escriure un correu electrònic. Però, aquí s'ha de fer un protocol i un reglament que desenvolupi com s'ha de fer exactament, perquè per exemple, en cas de problemes en la infància, els treballadors públics, ja sabem com hem d'actuar, hem de trucar aquí, avisar a aquest, etc. Per què? Perquè s'ha desenvolupat un sistema.

Doncs en aquest deure d'intervenció ha de ser el mateix, perquè per exemple, si jo denuncio un fet discriminatori, i a mi em citen en el procediment sancionador, jo no aniré com un ciutadà, aniré com a treballador municipal. És a dir, aquest deure d'intervenció, no és un deure general, adreçat a tots els ciutadans, sinó que és concret, i per tant ha d'estar desenvolupat. Tot això, quan estigui desenvolupat, farà que, quan jo, com a treballador municipal, em trobi davant una situació discriminatòria, realment realitzi el deure d'intervenció, perquè la llei actualment em diu que ho he de fer, però no com.

I això pot provocar, que en casos en què jo efectiu aquesta denúncia, si aquest cas, desemboca en un procés penal, i m'acaben citant com a testimoni, jo no vull anar com a persona individual, jo vull que algú del gabinet de l'Ajuntament m'assessori. I per aquest motiu, això s'ha de desenvolupar, no és únicament agafar un telèfon i un correu i denunciar aquestes agressions. Això com a ciutadà, i com a deure general, es podria fer, però si tens una posició pública, tu tens unes obligacions, però també has de tenir uns drets i unes proteccions jurídiques. I tota aquesta part és la que falta per desenvolupar, i la seva falta de concreció provoca que per molt que la llei ho reguli, molts professionals públics, al veure aquesta incertesa i inseguretat, no actuïn.

3. Quins són els elements o aspectes més rellevants de la llei, i els que tenen un impacte major en la realitat social en la lluita contra la discriminació i la igualtat?

Els aspectes més rellevants de la llei, d'entrada haurien de ser els que afecten directament a l'àmbit jurídic, com per exemple, la inversió de la càrrega de la prova, que en un moment donat, provoca que es garanteixi el suport davant una discriminació directa i evident. I això hauria de tenir molt d'impacte i més rellevància ara mateix. Jo crec que a la llarga, aquests elements seran els menys destacables, perquè tindran més importància els elements més preventius, com l'educació o la sanitat, que si, són els que tenen un recorregut més lent, però són els que realment podran aconseguir un marc social d'igualtat. I aquests mecanismes seran els més rellevants en un futur, també perquè no són mecanismes punitius, sinó positius. I jo crec que són aquests els elements més importants, perquè sinó, endurint el Codi Penal, ja en tindries prou, no necessaries aquest tipus de llei.

4. Què és el que més es valora de la llei, per part del Consell, i per tant també, per part de les entitats LGBTI, les actuacions de caràcter positiu de les Administracions en diferents àmbits, com la conscienciació, la promoció de la igualtat, la visibilitat social, etc, o bé, un règim sancionador que castigui les actuacions discriminatòries?

Com hem dit anteriorment, creiem que els elements més positius són els relacionats amb les actuacions de les Administracions, en matèria de prevenció, en el sentit de buscar de quina manera es pot anar canviant la mirada que la societat té sobre aquesta realitat. I en aquest sentit, aquí l'educació és clau.

5. La llei també obliga als ens municipals a actuar. Quines són les mesures o les actuacions que ha realitzat l'Ajuntament de Girona en aquest cas, per desenvolupar les actuacions que la llei l'imposa? Té alguna mena de SAI?

La llei sí que marca que els ens locals estan obligats a garantir i a desenvolupar en l'àmbit de les seves competències, les disposicions que recull aquesta normativa. Però la llei no fa un llistat exhaustiu, sobre quines són les matèries que realment han de desenvolupar els Ajuntaments. Per exemple amb el Servei d'Atenció Integral, nosaltres no sabem si hem de desenvolupar-ho, únicament garantir l'accés als ciutadans, etc. Ara estem en la fase de voler fer coses, i en determinar els aspectes que nosaltres creiem que podem ajudar i podem desenvolupar de la llei, però aquesta no ens marca que hem de fer de forma concreta. Per exemple, quan la llei parla de formació dels treballadors públics, en aquest apartat sí que queda clar, que els Ajuntaments han d'actuar en aquest sentit, perquè part dels treballadors públics, són dels Ajuntaments.

I també, per exemple, en serveis socials, on els Ajuntaments també desenvolupen competències, doncs es va signar entre la Generalitat i l'Ajuntament de Girona, un contracte programa de 4 anys, i és un document que ens determina, a partir del que la llei ens diu que hem de fer, la Generalitat ens diu quines actuacions hem de fer nosaltres, i quins diners s'han d'emprar per dur-ho a terme. I a més, hem de comunicar què farem de forma concreta, en quina forma ho farem, etc. Aquest contracte programa, té un conjunt de fitxes, i cadascuna d'aquestes desenvolupa una activitat diferent. I la número 38, és la que ens marca el que hem de fer per desenvolupar la Llei 11/2014, però el problema, és que no venia acompanyada del finançament necessari.

Però en aquesta fitxa, sí que es pot observar en els aspectes en els quals es treballa des de l'Ajuntament, com per exemple, una diagnosi sobre la realitat LGBTI en el municipi, el desenvolupament de les activitats en competències que tingui l'Ajuntament (educació, salut, seguretat, comunicació, lleure i àmbit de les contractacions) i garantir l'atenció de les víctimes de l'homofòbia. És a dir, no ens diu que hàgim de fer el servei, sinó que garantim que es pugui accedir.

I per acabar, també t'he de dir, que nosaltres hem elaborat, en el marc de consulta del Consell, un Pla Municipal fins a final de legislatura, és a dir fins al 2019 i ho portarem aquest juny al Ple Municipal. I també hi ha un altre pla d'actuacions més concret per aquest mateix any 2016. En aquest pla ens proposàvem, la formació i la superació d'estereotips del col·lectiu LGBTI; impulsar les iniciatives de les entitats locals en la lluita per la igualtat; garantir el SAI (no vol dir crear-lo, sinó garantir el lliure accés dels ciutadans a mencionat servei) i fer una diagnosi de la realitat LGBTI a la ciutat.

I de totes aquestes mesures generals de l'any 2016 ens hem proposat de fer: formació (20 persones aquest any); l'elaboració d'un protocol d'actuació municipal davant situacions de discriminació per orientació sexual i afectiva a través de la revisió del protocol d'actuació contra l'assetjament i a favor de la igualtat entre homes i dones; accions divulgatives sobretot en l'àmbit educatiu a través de l'oferta de cursos educatius al servei de les escoles i són aquestes les que poden triar aquests cursos especialitzats per complementar el currículum escolar; suport a les actuacions i actes reivindicatius de les entitats que actuen a Girona o la creació d'un concurs de curtmetratges per telèfons mòbils sobre la diversitat sexual i afectiva.

I també vull destacar el paper de la diagnosi de la realitat LGBTI a la ciutat de Girona, ja que aquesta l'estem realitzant a través d'un projecte d'investigació transnacional que es diu Diversity que es fa a diverses ciutats europees sobre la realitat LGBTI a les ciutats mitjanes i petites europees. I a través d'aquest projecte, que el desenvoluparà en el nostre àmbit la UdG, doncs utilitzarem aquestes dades per realitzar la diagnosi a Girona.

6. Creieu que la formació i sensibilització dels professionals públics s'està realitzant a un bon ritme? És suficient el curs que es realitza?

Sobre la formació hem de dir que actualment la Generalitat i l'Ajuntament de Girona els estem fent (organitzat el de l'any passat per l'Observatori, i aquest any per ambdós), i nosaltres ho estem fent a través de la formació continua dels professionals públics locals. Però la formació contínua local és competència de l'Ajuntament, i depèn del Consistori voler incloure aquesta formació que diu la llei en aquesta formació continua o no. I per exemple nosaltres aquest any hem aconseguit incorporar-ho a la formació interna però si l'any que ve no ho aconseguim, intentarem utilitzar el contracte programa per obtenir finançament per dur a terme aquesta formació.

I respecte a la formació que hem fet he de remarcar que és molt divulgativa i jo crec que en aquest sentit és positiu, perquè en els cursos que hem fet, molta gent no tenia clar els conceptes de la realitat LGBTI i moltes situacions no les coneixia pas. I també es van parlar d'eines d'intervenció concretes, si, per les preguntes que podien realitzar alguns companys que treballaven per exemple en serveis socials amb adolescents. Però la formació específica que ajudi als professionals públics a saber com actuar de forma

concreta en els seus àmbits d'actuació, no cap en els actuals cursos que estem fent, i això hauria de ser en un altre nivell.

Ara mateix el que ens interessa és que els treballadors locals tinguin coneixement de la realitat LGBTI, i se sensibilitzin en aquest tema, que existeix la llei, sobre els drets de les persones, sobre la realitat transexuals, intersexuals, etc.

7. Quina opinió té sobre el desenvolupament del SAI? Creu que és un servei eficaç i que realment ajuda i assessora a les persones LGTBI?

Respecte al SAI, si mirem el contracte programa podem veure com en aquest es parla que l'Ajuntament ha de garantir aquest servei, però com he dit abans, no sabem si el que l'ha de posar en marxa és la Generalitat o nosaltres, o si bé nosaltres únicament hem de facilitar l'accés als ciutadans. I si parles amb gent de la Generalitat, sembla que aquest servei ja està en marxa, però a la pràctica és complicat dir que està plenament operatiu. I l'Ajuntament, quan aquest servei estigui totalment integrat, realitzarà les actuacions necessàries per poder garantir l'accés a aquest servei.

I també és interessant el paper que poden jugar les entitats, perquè moltes ens han exposat la seva intenció de participar en aquest servei per intentar donar un servei de més proximitat a les víctimes, ja que poden ser més pròximes i poden tenir un espai més amable i a més perquè depèn de quin sigui el servei públic i com estigui muntat, a la gent li costarà poder utilitzar-ho.

I respecte d'això, l'Ajuntament cedirà a les entitats aquest mes de juny un local i ja ens han comentat la seva intenció de muntar com una mena d'oficina on atendre a les víctimes. Però clar s'ha de dissenyar quin paper jugaran en aquest servei.

També és important la crítica que fan les entitats sobre la voluntat de la Generalitat de transformar el SAI que recull la llei, en un servei d'atenció contra la discriminació en un sentit ampli, cosa que critiquen les entitats perquè això provoca una invisibilització de la realitat i el col·lectiu LGBTI.

8. Teniu constància de casos discriminatoris que hagin succeït a la ciutat de Girona, o que s'hagi produït un augment de les denúncies?

Les denúncies no venen mai a l'Ajuntament, i el que puc conèixer jo, és a través de la relació que tinc amb les entitats en el Consell Municipal, i actualment tenim constància de dos casos concrets que no vol dir que no hi hagi més situacions, però no a la llum pública. Els casos dels quals tenim constància són el d'una agressió física al carrer i que va finalitzar amb judici i sentència condemnatòria i un altre relacionat amb bulling que va patir un alumne a un centre educatiu de Girona per la seva orientació

sexual. Respecte d'aquest últim hi ha hagut un seguiment per part del Consell, ja que el seu vicepresident és el representant de les entitats i de forma voluntària ha seguit aquest tema més a fons.

9. A què considereu que es deu el poc desenvolupament a la realitat de la normativa, més d'un any i mig de la seva aprovació? Falta de recursos, de voluntat política, no considerar-ho una prioritat del Govern?

Per manca de prioritats segures. Si aquesta prioritats té a veure amb el tema econòmic, amb el tema polític, o senzillament una prioritats de considerar que aquest tema no és prioritari, ja que aquest tema, fins ara, era vist com un tema d'una minoria invisible, que tot i que avui dia s'està fent més visible, encara es veu com una qüestió que costa posar en l'agenda. I això ho trobes en tots els nivells, és a dir, com jo aquí, a l'Ajuntament de Girona, que som dels pocs Ajuntaments amb un Consell Municipal LGBT, que comporta ja unes dinàmiques i una presa de decisions determinades.

Per exemple, en la realització de la formació als professionals públics, però què passa, jo per exemple, quan he treballat per organitzar els cursos de formació, i he intentat convèncer gent d'altres àmbits de l'Ajuntament que no tracten directament aquest tema, doncs aquest tema per ells no és prioritari, no aporta molt en el seu dia a dia, i en el seu lloc de treball. Això sí, també tinc la percepció personal, que per algunes vies, s'està eixamplant la conscienciació social sobre la importància d'aquest tema, és a dir, està canviant la mirada de dir, això és un problema d'uns quants, a, això és un tema bàsic de Drets Humans, i potser no tenint cap tipus de característica sexual o afectiva, que m'integri personalment al grup LGBTI, doncs hi participo i m'interesso. I per exemple, els casos dels nois transsexuals que han patit bulling i que han tingut ressò mediàtic, doncs ha contribuït a posar al mapa aquesta situació, i a conscienciar a la societat sobre aquesta realitat.

7.4 Entrevista a Jordi Mota Sierra, representant de les entitats al Consell Municipal LGBT de l'Ajuntament de Girona, i membre de la Comissió Unitària de 28 de juny

1. Creieu que la Llei 11/2014, és un bon instrument per lluitar contra la discriminació i aconseguir la plena igualtat de les persones LGBTI? Té instruments suficients per aconseguir-ho?

La teoria és boníssima, la llei és perfecte, està molt bé. Toca tots els punts que s'han de tocar, però el que passa és que és la teoria, falta posar-ho a la pràctica que és l'element que s'ha de veure si es fa ben fet o no. Però com a text legal és una de les més bones del món, és quasi perfecte, ja que toca tots els àmbits sobretot en l'àmbit de les sancions on exposa que ha de fer cada part i sobretot la inversió de la càrrega de la prova contra el presumpte discriminador- I aquesta nova eina ja s'ha aplicat en els dos últims casos que hi ha hagut, i concretament en l'únic que hem tingut a Girona on es va aplicar en una agressió homòfoba a principis de l'any passat. En totes les agressions que hi hagi i que siguin subjectes a les infraccions administratives que recull la llei, l'Administració ha d'aplicar la inversió de la càrrega de la prova en el procediment administratiu.

2. Creieu que aquesta normativa, està tenint actualment efectes a la vida de les persones LGBTI, o la falta d'aplicació o la falta de temps, encara no deixen apreciar l'impacte real?

L'aplicació està sent molt i molt lenta però per mi sí que té efecte en el sentit de què estan sorgint casos. O sigui, moltes vegades no es denunciava o no es donava constància de l'existència de casos, però gràcies a la llei s'està aconseguit una major visualització d'aquestes situacions. A més a més les Administracions Públiques (Generalitat i Ajuntaments), per les pressions de les entitats i el col·lectiu, volen que es visualitzin aquests casos i que la gent denunciï els actes discriminatoris que els afectin. Per exemple aquí a Girona amb el Pla Municipal s'ha conegut moltes coses de les quals recull la llei i que aquest Pla funcionarà a partir d'aquesta.

Per tant jo diria que els efectes són més en relació a la visualització de les agressions i a què la gent s'anima a denunciar més però també s'anima en voler conèixer la llei. Es fan molts actes i moltes explicacions de la llei i com està funcionant i per ara la cosa funciona bé, la gent s'assabenta millor i té més ganes, no només de posar a disposició de les autoritats competents qualsevol acte discriminatori que pateixin, sinó també participar dins el moviment i fer coses perquè la llei funcioni.

3. A opinió seva, quins són els elements o els mecanismes que més rellevància de la llei? Quins són els que tenen major impacte i tenen una utilitat major?

Un d'aquests com ja he dit anteriorment és la inversió de la càrrega de la prova, però també l'obligació de la implicació dels poders públics en el compliment de la llei, tant a l'escala de la Generalitat com a l'escala dels Ajuntaments i Diputacions. Han de tenir una implicació obligada en els actes i en el desenvolupament de la llei.

I també un altre aspecte molt important és l'àmbit de les sancions, és a dir, que hi hagi sancions i càstig pels actes discriminatoris que es cometin. I això és el que falta aplicar, perquè si molt bé, passen coses i hi ha denúncies, però com encara no s'apliquen les sancions doncs queda a vegades en res.

El que hauria de passar és que quan hi ha una denúncia, hi hagi una sanció i que sàpigues que aquella persona quedarà sancionada i no quedin impunes.

I sobre la idea de sanció econòmica, a opinió personal però també el sentir de les entitats dic que el fet d'assenyalar-te i dir que aquesta persona ha tingut una sanció per un fet discriminatori ja va bé. I per tant, que les persones siguin sancionades, encara que sigui una simple sanció verbal, per haver comès un acte homofòbic a nosaltres ja ens sembla bé perquè dóna ganes a denunciar i tingui més clar que si denuncia, té efectes.

4. Per lluitar contra la discriminació, que és més important, les obligacions que la llei dóna a l'Administració en els diferents sectors d'intervenció, o bé la constitució del procediment sancionador? O les dues?

Totes dues són importants però el que interessa és la visualització. El que ens interessa és que l'Administració faci coses i que no hagin de ser les associacions qui actuïn i facin coses. I també que ens sentim recolzats i escoltats en aquest aspecte, ja que tenim a l'Ajuntament, la Generalitat, etc. Per tant no estem apartats si no estem ajudats per les mateixes Administracions i això és molt bo.

I l'àmbit de les sancions doncs benvingut sigui, perquè la persona que faci un acte si és sancionat, sent la responsabilitat d'haver comès aquest acte.

També és molt positiu tot el relacionat per exemple amb l'educació, i sobretot que hagi de ser l'Administració qui s'obligui a fer-ho però també amb l'ajuda de les entitats, que és important, i és per exemple el que estem fent al Consell Municipal on hi ha una cooperació entre les entitats i l'Administració, ja que ens ajudem mútuament per poder implementar de forma correcta la llei. He de dir que el Govern té la sort de què les entitats estem predisposades a aplicar la llei i a desenvolupar-la de forma conjunta.

5. Respecte a l'actual desenvolupament i aplicació de la normativa. Quina és la seva opinió?

A veure, passa una cosa i és que quan es va aprovar la llei es va dir que s'aplicaria en un termini d'1 any. Aquí personalment crec que van sobrevalorar-se bastant perquè en un any és impossible desenvolupar una llei tan complexa. Però per una banda, entens que no s'hagi pogut aplicar tota perquè el temps d'1 any és molt minse, però per una altra banda si es van comprometre a aplicar-la en un any i que hagin passat quasi 2 anys i encara no estigui desenvolupada doncs això enfada a les entitats perquè ens van donar unes expectatives que finalment no han complert. I actualment l'aplicació està sobre un 30%, que és molt poc.

6. Quins són els elements no desenvolupats, que més urgentment s'haurien d'aplicar?

El camp de les sancions és important perquè és el que et deia, els casos que han succeït, a les persones responsables no se'ls hi ha fet res. Actualment que hi ha alguna agressió, la persona que la fa sap que no li passarà res, ja que no està aplicada i és el mateix Govern els que li diu que la llei no està aplicada i que tranquils que només t'avisarem i t'explicarem que hi ha la llei però res més.

Després és important l'educació i la formació, implementar aquesta visualització de la realitat LGBTI a les escoles, però també al personal de la Generalitat, als Mossos d'Esquadra, a la Policia Municipal, etc. I en aquí s'hauria d'anar més de pressa, que es va fent, sí, però s'hauria d'atacar molt més fort.

També cal destacar el deure d'intervenció, que és aquell que diu que qualsevol persona que estigui en un servei públic ha d'actuar tant si està treballant com si no està treballant davant una situació discriminatòria. Això està molt bé al paper, però es pot arribar a entendre que una persona que està al carrer i presencii una situació agressiva no vulgui intervenir, però és positiu que s'imposi aquesta obligació al funcionariat. Però clar, encara no tenen el coneixement de què existeix aquest deure i l'han de complir. Però en això nosaltres estem intentant solucionar a través de la formació del personal de l'Ajuntament, i els hi hem explicat el que s'ha de fer i que es farà en un futur un reglament intern d'actuació, però ara amb la formació, ells saben el deure que tenen i que han de fer.

Però també el que sol passar és que xoquen la nova llei i els reglaments interns dels Ajuntaments, els quals s'han d'adaptar i és el que estem intentant fer, ja que tampoc es pot fer tot en un sol dia o un any com preveia la llei en un principi.

7. Respecte a la creació dels nous òrgans que recull la llei, la modificació del Consell Nacional o l'òrgan coordinador, que li sembla que no s'hagin desenvolupat encara, i s'hagin delegat les seves funcions a altres òrgans ja existents? Li sembla suficient?

Primer de tot el Consell Nacional va molt endarrerit. El Consell Municipal de Girona intervé en el Consell Nacional però sense vot, perquè en el Consell Nacional en principi només hi ha les entitats i l'Administració (Generalitat). Als Consells Municipals se'ns convida perquè som poquets a Catalunya, tenim veu i podem dir el que volem, però no podem intervenir en forma de vot. El que passa és que a Girona mateix no li surt a compte que les associacions que hi ha estiguin al Consell Nacional, perquè primer que som molt poquets i després que com actuen també dins del Consell Municipal doncs consideren que ja és suficient.

Pel que fa l'òrgan coordinador, doncs sí, ho supleixen en diferents Secretaris Generals que se'n cuiden de tot això i està endarrerit per això, perquè és que no tenen temps. La nova Conselleria és enorme, i l'àrea LGBTI és una petita part de tota aquesta Conselleria. Va lent si, però també sabem que estan treballant perquè des de les entitats estem fent una pressió forta perquè no s'aturin, i sobretot les entitats de Barcelona, ja que aquestes tenen molta força, com per exemple el seu Consell Municipal que agrupa fins a 40 entitats i en canvi nosaltres en tenim 4.

8. Que li sembla la formació i sensibilització als professionals públics? Creu que s'està realitzant a bon ritme? Considera adequats els formats d'aquests?

Tenim un problema, i és que hi ha els cursos que fan les entitats (OCH) i els cursos que fan les Administracions per obligació legal. En aquests dos cursos hi ha punts en comú que serien els temes referits a l'explicació de la llei i el seu desplegament i en altres no.

Sobre el ritme que es porta en l'elaboració d'aquests cursos hi ha una divergència clara entre l'opinió de les entitats i l'Administració, ja que nosaltres considerem que el ritme és molt insuficient i en canvi l'Administració considera que amb els mitjans que té, s'està produint a bon ritme. I aquesta divergència també es veu per exemple en la resolució dels casos pràctics que es fan en aquests cursos, ja que sempre en la resolució les entitats considerem que es podria haver fet més en la resolució dels casos i en canvi l'Administració diu que el que s'ha fet en aquests casos està ben fet i és molt important perquè abans de la llei no hi havia res.

Però he de dir que aquests cursos dobles per dir-ho d'alguna manera, no tenen una coordinació i una complementació entre ells. Però per exemple nosaltres a Girona sí que hem aconseguit aquesta complementació, ja que hem fet un curs on primerament va actuar l'OCH i el Consell Municipal i després l'Administració.

I en relació amb el contingut dels cursos he de dir que considero que són molt bons, tots dos cursos, els de les entitats i els de l'Administració. Fem una part obligatòria que seria l'explicació de la llei i el desenvolupament concret d'aquesta però també hi ha altres continguts i moltes preguntes dels participants que fa que es puguin resoldre molts dubtes i crear debat. I els cursos que s'han fet actualment són cursos dirigits als treballadors públics en general, no amb una especificació per l'àmbit d'actuació on actuen. Però el que passa és que com els grups són petits i hi ha treballadors de molts sectors, quan hi ha dubtes o treballadors que tenen un cas especial i pregunten, doncs els hi respon i els hi expliques i així dones més concreció a la seva formació.

Un exemple en el curs que vam fer a Girona seria el cas d'un treballador del Padró Municipal que tenia dubtes sobre com dirigir-se a les dones en un primer moment quan venien a inscriure com a matrimoni, i no sabia si havia de preguntar si venia a inscriure al marit o a la parella, i li vam dir que havia de dir a la parella per generalitzar, ja que el matrimoni potser des de fa temps entre homes i dones. Per situacions com aquestes, considero que la formació va ser molt profitosa perquè vam veure casos concrets de diferents àmbits però que es podrien donar també en altres, i a més, els hi van traslladar que si hi havia cap problema, es podien posar en contacte amb el Consell Municipal per resoldre qualsevol qüestió davant situacions concretes i així evitar la burocratització o que remetessin l'actuació a serveis socials.

9. Quina valoració té del Pla Interdepartamental 2015-2017 sobre polítiques LGBTI que desenvolupa la Llei 11/2014?

Primer he de dir que aquest Pla s'ha elaborat sense consultar gaire amb les entitats, o sigui l'Administració ha fet aquest Pla segons el seu propi criteri. Les entitats pensem que ens haurien d'haver consultat i que hauríem d'haver jugat un rol més actiu en l'elaboració d'aquest Pla, i per tant que hi

hagués hagut una mica més de consens entre els actors implicats però en aquest punt l'Administració ha anat una mica a la seva.

Sobre el contingut concret del Pla doncs hi ha punts que critiquem i que se'ns ha fet una mica de cas per part de l'Administració a posteriori, però en general han tirat amb la seva. I considerem que en aquest Pla falta desenvolupar més el camp de les sancions sobretot. Quan parles de temes d'educació, de formació, etc, sí que veiem que s'està fent però fan el que poden i amb els mitjans que tenen és molt lent el procés i a més al centrar-se en aquests aspectes de desenvolupar aquestes accions positives van deixant de banda l'element més coercitiu que seria l'element de les sancions. I ara mateix qui produeix un acte homofòbic que podria ser sancionat administrativament amb la llei a la mà, com que no està desenvolupat no es castiga. I això es deu principalment a la manca de temps i que els recursos que tenen els estan utilitzant en altres aspectes de la llei i provoca que altres quedin més aturats.

10. Sobre el Servei d'Atenció Integral, quina valoració fan del seu desenvolupament actual?

Jo t'explico el que va passar amb el Servei d'Atenció Integral aquí a Girona. Jo vaig quedar amb la persona que portava el servei d'atenció integral a les víctimes i em va dir que ella que com atenció a les víctimes només es podia ocupar una estona concreta a les víctimes de l'homofòbia i aquests temes, és a dir, del seu temps en atendre a les víctimes de discriminació en general, en el servei d'atenció a les víctimes que s'utilitza ara com el SAI, només es podia ocupar una estona per a les víctimes de les agressions homòfobes. Però ella em va comentar que personalment a ella li interessava això i que ens ajudaria el màxim possible i que faria el que estigués a la seva mà per dedicar-li més temps. Però el que passa és que amb el canvi de Govern, tots els càrrecs alts i mitjans de l'Administració han canviat, i aquesta persona que s'encarregava del servei integral ha canviat i encara no coneixem a qui l'ha substituït. Però al respecte he de dir que aquest servei depèn de la persona que estigui treballant en ell, ja que el servei d'atenció integral contra l'homofòbia està dins del servei d'atenció integral contra els delictes d'odi i això dilueix la visualització però he de dir que funciona. Però ara no és gaire bo que hi hagi un servei integral i la persona encarregada no tingui coneixement de les agressions homòfobes i no tingui una formació sobre la matèria i tingui una formació més general.

El problema que hi veiem és que aquest servei d'atenció integral s'ha creat a través d'un servei d'atenció pels delictes d'odi i provoca que quedi diluït i no ajuda a la visualització del problema. Aquest problema també passa en la formació dels Mossos d'Esquadra on el tema de l'homofòbia i la discriminació a les persones LGBTI ho tracten a la formació dels delictes d'odi, i per tant, la discriminació a les persones LGBT entra en una formació molt més general i no específica, i això dificulta l'assoliment de coneixements específics sobre aquesta situació per part dels professionals públics.

11. Segons vostè, quins són els motius que estan produint la lenta aplicació de la normativa a la realitat?

El principal motiu que destacaria seria l'econòmic, no hi ha diners per això (fa falta una assignació als Pressupostos). I a més hi ha un rerefons polític, en l'aspecte de què Convergència, fins ara, era un partit més conservador, i han com frenat el desenvolupament de la llei. Passa una cosa, per exemple a l'Ajuntament de Barcelona quan manava Convergència es va "dormir" al Consell Municipal LGBT de l'Ajuntament, és a dir, el Consell va anar fent però sense cap tipus d'ajuda ni de suport per part del consistori. I això ha passat amb la llei, hi ha la sensació entre les entitats que Convergència ha "adormit" l'aplicació de la llei.

El que passa ara és que com hi ha hagut un canvi de Govern i la Consellera és més progressista, com que el Govern municipal hi participa el PSC o a l'Ajuntament de Barcelona governa també l'esquerra, doncs sembla que s'ha revitalitzat tot, però clar ha passat poc temps des d'aquests canvis de Govern. I per part de les entitats hi ha moltes ganes de tirar-ho endavant, sobretot a part d'aquests canvis, ja que d'ençà que s'han produït hem fet moltes més coses en aquest poc temps que en tot el temps dels Governos anteriors.

12. Per últim, que creu que es podria millorar de la llei, en el seu contingut o configuració, i en l'aplicació que està tenint per part de les Administracions?

Amb el contingut estem contentíssims, és un molt bon text legal i a més, hi ha un projecte legislatiu a les Illes Balears que s'aprovarà d'aquí poc, i és molt calcada a la nostra normativa. La nostra normativa en aquest sentit és una de les més bones que hi ha i si s'apliqués tal com està redactada seria un pas endavant molt important i es podria aconseguir realment la igualtat total de les persones LGBTI. I a més és molt important perquè és la primera llei que passa i pot actuar després del marc penal, és a dir, quan aquest acaba en res aquesta llei pot actuar i atacar l'homofòbia administrativament i fins i tot podria dir que aquesta llei és més moderna que el mateix Codi Penal o altres normes de l'Estat.

El gran problema que veig en la llei és la seva aplicació, només s'ha d'aplicar la llei tal com està redactada i en els terminis en que es van comprometre a aplicar-la i sinó en el menor termini de temps possible.