****

**Informe de aportaciones del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, CERMI, a la consulta pública previa a la elaboración de un proyecto normativo consistente en una Ley Orgánica para la igualdad de las personas LGTBI y para la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales**

La orientación, identidad y expresión sexuales forman parte de las vidas de las personas con discapacidad, que también aman, albergan deseos y anhelan participar y desarrollarse afectiva y sexualmente en libertad, sin vetos basados en estereotipos, sesgos y exclusiones. Dependencias mentales y sociales que las han condenado a una minoría de edad perpetua para acceder a esferas claves en su desenvolvimiento individual y grupal, como son los afectos y las sexualidades.

La igualdad constituye un principio fundamental y básico del discurso de los derechos humanos, junto con la dignidad humana y la universalidad. Como se enuncia en el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. Por lo tanto, todas las personas son de igual valor y los Estados deben asegurar a todas los mismos derechos. La igualdad también puede concebirse en términos de objetivos sociales, conforme a lo cual los Estados tienen la obligación de elaborar políticas, aprobar legislaciones y establecer medidas para que el valor de la igualdad se manifieste en las condiciones de vida concretas de todas las personas.

La igualdad se complementa con el principio de no discriminación, en el que se basan todos los tratados de derechos humanos, orientado a evitar toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que deje sin efecto u obstaculice el reconocimiento y el ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos por diferentes motivos como la raza, el origen étnico, el género y la nacionalidad, entre otros, sin justificación objetiva. Si bien las acciones de los Estados, sobre la base de este principio y con el objetivo de la igualdad, son constantes y evolucionan progresivamente; de igual manera, el principio de no discriminación establece obligaciones inmediatas. La aplicación de este principio no ha estado sujeta a ninguna condición para otros grupos. Sin embargo, las personas con discapacidad siguen siendo excluidas, de manera sistemática, de todas las esferas de la vida. Las leyes y políticas nacionales suelen perpetuar la marginación, el aislamiento, la discriminación y la violencia contra las personas con discapacidad, a pesar de las obligaciones que emanan de las normas internacionales de derechos humanos.[[1]](#footnote-1)

La igualdad se presenta en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, como imperativo legal en España, como un principio general, en su artículo 3, como una obligación de los Estados en su artículo 4 y como derecho en el artículo 5 e interactúa con cada uno de los demás derechos reconocidos a lo largo de su articulado.

La ampliación de las leyes contra la discriminación y los marcos de derechos humanos ha permitido mejorar la protección de los derechos de las personas con discapacidad en muchos Estados parte. No obstante, las leyes y los marcos regulatorios siguen siendo a menudo imperfectos e incompletos o ineficaces, o bien reflejan un conocimiento insuficiente del modelo de discapacidad basado en los derechos humanos. Muchas leyes y políticas nacionales perpetúan la exclusión y el aislamiento de las personas con discapacidad, así como la discriminación y la violencia contra ellas. No suelen reconocer la discriminación múltiple e interseccional ni la discriminación por asociación; no reconocen que la denegación de ajustes razonables constituye discriminación; y carecen de mecanismos eficaces de reparación jurídica y resarcimiento. Para muchos, esas leyes y políticas no entrañan discriminación por motivos de discapacidad, ya que están justificadas porque su propósito es proteger o atender a las personas con discapacidad o velar por su interés superior.

La igualdad en su dimensión inclusiva, es un nuevo modelo de igualdad que se desarrolla a lo largo de toda la Convención de Naciones Unidas de los Derechos de las Personas con Discapacidad. Comprende un modelo de igualdad sustantiva, al tiempo que amplía y detalla el contenido de la igualdad en las dimensiones siguientes: a) una dimensión redistributiva justa para afrontar las desventajas socioeconómicas; b) una dimensión de reconocimiento para combatir el estigma, los estereotipos, los prejuicios y la violencia, y para reconocer la dignidad de los seres humanos y su interseccionalidad; c) una dimensión participativa para reafirmar el carácter social de las personas como miembros de grupos sociales y el reconocimiento pleno de la humanidad mediante la inclusión en la sociedad; y d) una dimensión de ajustes para dar cabida a la diferencia como aspecto de la dignidad humana. La Convención se basa en la igualdad inclusiva.

La discriminación puede basarse en una característica única, como la discapacidad o el género, o en características múltiples y/o interrelacionadas. La “discriminación interseccional” se produce cuando una persona con discapacidad o asociada a una discapacidad experimenta algún tipo de discriminación a causa de esa discapacidad, en combinación con el color, el sexo, el idioma, la religión, el origen étnico, el género u otra condición. La discriminación interseccional puede aparecer en forma de discriminación directa o indirecta, denegación de ajustes razonables o acoso. Por ejemplo, aunque denegar el acceso a información general relacionada con la salud debido a la utilización de un formato inaccesible afecta a todas las personas en razón de su discapacidad, denegar a una mujer ciega el acceso a servicios de planificación familiar restringe sus derechos por la intersección del género y la discapacidad. En muchos casos, resulta difícil separar esos motivos. Los Estados partes deben hacer frente a la discriminación múltiple e interseccional contra las personas con discapacidad. Según el Comité, la “discriminación múltiple” es aquella situación en la que una persona puede experimentar discriminación por dos o más motivos, lo que hace que la discriminación sea compleja o agravada. La discriminación interseccional se refiere a una situación en la que varios motivos operan e interactúan al mismo tiempo de forma que son inseparables y, de ese modo, exponen a las personas afectadas a tipos singulares de desventajas y discriminación.

Por todo ello, el PROYECTO NORMATIVO CONSISTENTE EN UNA LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS LGTBI Y PARA LA NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO O CARACTERÍSTICAS SEXUALES, debería contemplar los siguientes cuestiones para que los derechos que recoja esta Ley se hagan efectivos a las personas con discapacidad LGTBI.

**Terminología:**

En el texto de futuro Proyecto solo se debe emplear para referirse a las personas con discapacidad, la nomenclatura “personas con discapacidad”, ninguna otra. Llamamos la atención de la Abogacía del Estado y de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Igualdad, de la improcedencia de términos como el de “diversidad funcional”, que no puede aparecer en una disposición normativa bajo ningún concepto, por estas razones:

a) Es una expresión que carece de soporte normativo en nuestro ordenamiento jurídico, que siempre utiliza “personas con discapacidad”.

b) Es un concepto jurídico no solo indeterminado, sino inexistente, cuyo uso en nada menos que una disposición normativa legal solo crea inseguridad jurídica, confusión regulatoria y desprotección, pues no hay ningún concepto legal que la defina.

c) Es innecesario emplear “diversidad funcional” cuando existe en el ordenamiento jurídico una expresión adecuada que es “persona con discapacidad”, única avalada por normativa internacional de Naciones Unidas, Unión Europea y Consejo de Europa, y nacional (Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social).

d) La disposición adicional octava de la Ley 39/2006, de 14 de noviembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de dependencia obliga a que en todas las disposiciones normativas se emplee siempre “persona con discapacidad”, ninguna otra.

e) La autoridad normativa del español (Real Academia Española) desconoce absolutamente la expresión “diversidad funcional”; no tiene amparo lingüístico de la Docta Institución que norma el uso correcto de la lengua española.

f) El movimiento social de la discapacidad español de modo abrumador rechaza la expresión “diversidad funcional”, minoritaria y exótica, y reclama que siempre se use la de “persona con discapacidad”, que es la única admitida jurídica, social y lingüísticamente.

g) El actual Gobierno de España está promoviendo en estos momentos una reforma del artículo 49 de la Constitución Española para modificar la terminología que la Carta Magna emplea (“disminuidos”), para instaurar la de “persona con discapacidad”; sería absolutamente contradictorio que el mismo Gobierno active otras iniciativas legislativas en sentido divergente del texto jurídico máximo del país, la Constitución.

**Medidas generales:**

* Reconocer a las personas con discapacidad LGTBI como un grupo social y como personas que merecen una especial consideración en el marco de promoción de la igualdad y no discriminación que aspira a establecer la futura norma, al ser un sector al que históricamente se le ha negado la sexualidad, y sigue en situación de tutela y dependencia de instancias ajenas. La discapacidad es un hecho que se presta junto con otras causas de exclusión concurrentes, a la discriminación interseccional por lo que ha protegerse más intensamente en la norma en gestación, y así expresarse.
* Que la accesibilidad universal impregne cualquier norma o política pública vinculada con la no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, en el caso de personas con discapacidad. Accesibilidad que debe girar en torno a tres elementos: el diseño universal, las medidas de accesibilidad y los ajustes razonables. Asimismo, la accesibilidad debe ser entendida, asumida y aplicada en todas sus vertientes: física, cognitiva, actitudinal y a la comunicación.
* Se han de articular mecanismos que aseguren que las personas con discapacidad LGTBI puedan expresar sus deseos libremente y autoderminarse sobre todas las cuestiones sobre su orientación, identidad y expresión sexuales, poniendo a su disposición medidas de accesibilidad y ajustes razonables pertinentes para garantizar ese derecho.
* Reconocer los mandatos de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, como imperativo legal en España, y norma de obligado cumplimiento que es su artículo 4 establece que los Estado parte deben tomar todas las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad.

**Medidas específicas:**

* Asegurar la educación inclusiva como derecho subjetivo en la atención y la promoción de la diversidad. En este sentido, se hace imprescindible que todo el alumnado, incluidas las niñas y niños con discapacidad, puedan recibir educación en los mismos espacios que el resto de los miembros de la familia humana; de esta manera, una convivencia saludable se erigirá sobre la posibilidad de desarrollo de todos los afectos, y se promoverá el respeto, el aprecio y el aprendizaje mutuos.
* Garantizar a las personas con discapacidad LGTBI la posibilidad de formar familias y que no se juzgue ni se niegue su aptitud para contraer matrimonio u otras fórmulas de convivencia, para concebir, adoptar, amar y criar a sus hijas e hijos.
* Blindar el derecho a una sanidad inclusiva en la que se asegure el consentimiento libre e informado para poder acceder a los servicios de salud pública vinculados con las decisiones individuales de identidad y expresión sexuales. Asimismo, la adopción de medidas de accesibilidad universal en los programas y campañas asesoramiento a personas LGTBI y de salud sexual.
* Incorporar mecanismos de prevención, atención y denuncia accesibles para que puedan ser usados por las víctimas con discapacidad LGTBI.
* Garantizar la privacidad de las personas con discapacidad en lo referido a su sexualidad, en todas sus dimensiones y vertientes.
* Incorporar los ajustes de procedimiento que sean precisos cuando se regulan aspectos jurisdiccionales y procesales en materia de protección judicial de los derechos de las personas LGTBI, cuando estas sean personas con discapacidad.
* Incluir a las personas con discapacidad en las campañas públicas de imagen sobre la toma de conciencia y contra la discriminación, para que a la sociedad llegue la diversidad humana y social en toda su riqueza y extensión, también las que presentan una discapacidad.
* Prever expresamente medidas de compensación e indemnización para las víctimas de discriminación de las reguladas en la Ley, tanto para personas que fueron perjudicadas en el pasado pro conductas excluyentes, como en las que lo sean una vez entre en vigor.
* Establecer expresamente el diálogo civil y la co-gobernanza, incluyendo en estos foros y canales la opinión y la presencia de las organizaciones representativas de las personas y mujeres y niñas con discapacidad, como principios inspiradores y prácticos en el diseño, despliegue, seguimiento y evaluación de las políticas públicas contra la discriminación, en el ámbito de esta nueva Ley.

Junio, 2020.

**CERMI**

[**www.cermi.es**](http://www.cermi.es)

1. Comité de los derechos de las personas con discapacidad (2018). *Observación general núm. 6 sobre la igualdad y la no discriminació*n, 2. [↑](#footnote-ref-1)