

INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN O IDENTIDAD DE GÉNERO DEL PROYECTO DE DECRETO, DEL GOBIERNO DE ARAGÓN, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE COMPOSICIÓN, ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO ASESOR DE EMPRENDIMIENTO DE ARAGÓN.

Nombre del proyecto: Proyecto de Decreto, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el reglamento de composición, organización y funcionamiento del Consejo Asesor de Emprendimiento de Aragón.

Entidad que lo promueve: Instituto Aragonés de Fomento, del Departamento de Departamento de Industria, Competitividad y Desarrollo empresarial del Gobierno de Aragón.

1. INTRODUCCIÓN

Este informe incorpora una **evaluación sobre el impacto por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género** en previsión del artículo 44 de la Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón y del artículo 48.4.a) de la Ley 2/2009, de 11 mayo, del Presidente y del Gobierno de Aragón, recogida en la Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón.

La evaluación del impacto por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género, además de una obligación legal, constituye una herramienta de gran utilidad de cara a la incorporación del principio de igualdad en nuestra legislación. Pretende mejorar el proceso de decisión política y legislativa, facilitando más información sobre los efectos que producen las normas sobre la vida de las personas, mujeres y hombres desde la diversidad. Su finalidad es incorporar el principio de igualdad de oportunidades desde la perspectiva de la igualdad y protección contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género a toda la producción normativa, dando contenido al Principio de Transversalidad e integrando los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades en las políticas generales. Se desarrolla de esta forma la obligación que establece para los poderes públicos el art. 9.2 de la Constitución Española, de eliminación de obstáculos para que la igualdad de género sea real y efectiva.

El proyecto de Decreto al que se refiere este informe tiene como objeto la creación y regulación del Consejo Asesor de Emprendimiento de Aragón, conforme a lo establecido en el artículo 38 y en el artículo 40 de la Ley 7/2019, de 29 de marzo, de apoyo y fomento del emprendimiento y del trabajo autónomo en Aragón.



El Consejo Asesor de Emprendimiento de Aragón se configura como un órgano colegiado de carácter consultivo y de asesoramiento en materia de impulso de las políticas de apoyo a las personas emprendedoras, microempresas, pymes y economía social. Y actuará bajo el principio de coordinación con el Consejo del Trabajo Autónomo de Aragón, según dispone el artículo 40 de la Ley 7/2019, de 29 de marzo, en el que se establece que el Consejo Asesor del Emprendimiento de Aragón y el Consejo del Trabajo Autónomo de Aragón coordinarán las actuaciones que incidan específicamente en las competencias y funciones que tengan especialmente atribuidas, con objeto de proteger con la mayor eficacia y eficiencia los intereses de los sectores y colectivos defendidos por ambos órganos, en aras de conseguir un mayor desarrollo económico y social de la Comunidad Autónoma de Aragón.

2. PERTINENCIA DE GÉNERO.

El proyecto de Decreto tiene como objeto la creación y regulación del Consejo Asesor de Emprendimiento de Aragón. Se constituye como un órgano de consulta y asesoramiento en materia de impulso de las políticas de apoyo a las personas emprendedoras, microempresas, pymes y economía social en Aragón, y especialmente, tendrá por objeto evaluar sus necesidades de presente y futuro, e informar, así como proponer, medidas de fomento y de apoyo al emprendimiento.

Y por lo tanto está dirigida dicha actuación de apoyo a personas emprendedoras, a las empresas de Aragón y, en general, a la sociedad aragonesa. Por lo tanto, se entiende que afecta de manera directa a las personas, en un ámbito como es el empresarial y del emprendimiento.

Y también por la composición del propio Consejo, integrado por personas, en el que la igualdad de trato y de oportunidades es un principio a aplicar de modo imperativo en sus ámbitos de intervención para garantizar la igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género:

En la Ley 4/2018, de 19 de abril de Identidad y Expresión de género e Igualdad social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón, se recoge en su artículo 3. a) el reconocimiento legal del derecho a la identidad de género de toda persona libremente manifestada. En el punto c) a ser tratado de conformidad a su identidad de género en los ámbitos públicos y privados y, en particular, a ser identificado y acceder a documentación acorde con dicha identidad. Y en el punto f) A proteger el ejercicio efectivo de su libertad y sin discriminación en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social, especialmente en las siguientes esferas: 1.º Empleo y trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia.

En el artículo 5 regula la no discriminación por motivos de identidad de género, expresión de género o características sexuales, y en su punto 1 señala que ninguna persona podrá ser objeto de discriminación, acoso, penalización o castigo por motivo de su identidad o expresión de género. En particular, las personas deben ser tratadas de acuerdo con su identidad de género manifestada, que es como la persona se presenta ante la sociedad, con independencia de su sexo legal, y así obrarán las instituciones y



Administraciones públicas aragonesas en todos y cada uno de los casos en los que participen.

Esta misma Ley en su TÍTULO I regula el tratamiento administrativo de la identidad de género y relativo a la documentación administrativa su artículo 7. 1 se determina que las Administraciones públicas de la Comunidad Autónoma de Aragón, en el ámbito de sus competencias, deberán adoptar todas las medidas administrativas y de cualquier otra índole que sean necesarias a fin de asegurar que, en todos y cada uno de los casos y procedimientos en los que participen, se obrará teniendo en cuenta que las personas deben ser tratadas de acuerdo con la identidad de género que manifiesten, y se respetará la dignidad y privacidad de la persona concernida y la heterogeneidad del hecho familiar. En el artículo 7.2 se precisa que al objeto de favorecer una mejor integración y evitar situaciones de sufrimiento por exposición pública o discriminación, la Comunidad Autónoma de Aragón proveerá a toda persona que lo solicite de las acreditaciones acordes a su identidad de género manifestada que sean necesarias para el acceso a sus servicios administrativos y de toda índole. En su artículo 9, relativo a la confidencialidad y respeto a la privacidad, en el punto 1 se regula que la Autónoma de Aragón velará por el respeto a la confidencialidad de los datos relativos a la identidad de género de las personas trans en todos sus procedimientos. Y en el punto 3, que la Comunidad Autónoma de Aragón debe garantizar el adecuado nivel de seguridad y restricción en el acceso a los datos relativos a la condición de persona trans.

Y es en su Título IV relativo a las medidas en el ámbito laboral y de la responsabilidad social empresarial, en su artículo 27 donde se contemplan las políticas de fomento de la igualdad y no discriminación en el empleo, así como en su artículo 28 las acciones en el ámbito de la responsabilidad social empresarial.

En la Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de en la Comunidad Autónoma de Aragón, regula en su artículo 3 los principios fundamentales que deben regir la actuación de las personas físicas, públicas o privadas, incluidas en su ámbito de aplicación. En el apartado g) desarrolla el principio de privacidad: todas las personas tienen derecho a la privacidad, sin injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, incluyendo el derecho a optar por revelar o no la propia orientación sexual, diversidad corporal o identidad de género. Se adoptarán las medidas administrativas necesarias con la finalidad de garantizar que, en las menciones a las personas que accedan a servicios y prestaciones públicas y privadas, estas reflejen la identidad de género manifestada, respetando la dignidad y privacidad de la persona concernida.

El título I de Políticas públicas para garantizar la Igualdad y la no discriminación por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género de las personas LGTBI, desarrolla en su CAPÍTULO III las medidas en el ámbito laboral y de la responsabilidad social empresarial. En su artículo 17.5.e) precisa que la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón debe velar por el cumplimiento del principio de la no discriminación por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género en relación con la contratación de personal, las políticas de promoción, acceso, promoción y remuneración y el cese o despido de personas trans. Y el artículo 18 trata sobre la realidad LGTBI en el ámbito de la responsabilidad social empresarial. En su apartado 1 del artículo 18 se contempla que las Administraciones públicas aragonesas impulsarán la adopción, por parte de las mismas, de las empresas y de las entidades sin ánimo de lucro, de códigos éticos y de conducta que contemplen medidas de protección frente a la discriminación por razón de orientación sexual, expresión o



identidad de género, así como acciones que favorezcan la contratación e inclusión laboral para el colectivo LGTBI.

Las medidas para garantizar la igualdad real y efectiva de personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales se contienen en el TÍTULO II. En el artículo 38.2, en virtud del principio de privacidad, se debe garantizar la confidencialidad sobre la identidad de género sentida por las personas LGTBI y sobre el tratamiento de los datos registrales de cualquier persona con identidad trans. Y en 38.3 se regula que la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón garantizará, en el acceso a los servicios y prestaciones públicas, que las personas transexuales, transgénero e intersexuales puedan ser nombradas y tratadas de acuerdo con el género con el que se identifican.

En consecuencia, se declara que **el proyecto de Decreto posee pertinencia por razón de género y de orientación sexual, expresión e identidad de género.**

3. SITUACIÓN DE PARTIDA.

Condiciones de participación

Información sobre población LGTBI (Lesbiana, Gai, Transexual, Bisexual e Intersexual) en el ámbito laboral y empresarial:

Existe una escasez de estudios al respecto y es no es fácil cuantificar estadísticamente. La falta de datos sobre la vida de las personas LGTBI constituye un obstáculo fundamental que dificulta abordar las condiciones de participación basados en la orientación sexual, la expresión y la identidad de género. Los datos cuantitativos sólidos sobre las experiencias de desarrollo y resultados diferenciales de las personas LGTBI son muy escasos:

Esta carencia de datos plantea un desafío como ponen de relieve el Banco Mundial y otras instituciones de desarrollo. Esta falta de datos pone en peligro la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el compromiso de los países con el principio de poner fin a la desigualdad.

Según la Agencia Europea de Derechos Fundamentales. las personas LGTB (lesbianas, gais, trans y bisexuales) que se ven obligadas a ocultar su orientación sexual en el entorno empresarial o laboral alguna vez o siempre, suponen el 75 %.

Entre los datos y consideraciones de la Comisión Europea sobre ámbito laboral del colectivo LGTBI presente en su Plan Estratégico LGTBI 2020-2025 para justificar la protección de derechos laborales del colectivo LGTBI, se manifiesta que en el ámbito laboral las personas LGTBI siguen siendo objeto de discriminación durante la contratación, en el lugar de trabajo y en la promoción de su carrera, en contravención de la legislación de la UE en este ámbito. En primer lugar, muchos se enfrentan a obstáculos para encontrar empleos justos y estables, lo que puede aumentar el riesgo de pobreza, exclusión social y falta de vivienda. Investigaciones recientes han demostrado que las personas trans tropiezan con obstáculos adicionales a la hora de



acceder al mercado laboral. (Comisión Europea, Reconocimiento legal de género en la UE: Los viajes de las personas trans hacia la plena igualdad (junio de 2020).)

Encontramos diversos estudios en nuestro ámbito nacional:

Uno de ellos derivado del programa EMIDIS de la FELGTB (Federación estatal de lesbianas, gays, transexuales y bisexuales), un programa estratégico de FELGTB dirigido a impulsar el conocimiento de la diversidad LGTBI en las empresas. EMIDIS es la mayor organización LGTBI, con 54 entidades miembros, con presencia en España y una de las mayores de Europa. Es una de las 8 organizaciones LGTBI en el mundo que posee estatus consultivo de Naciones Unidas y está declarada de utilidad pública.

Y otro estudio del Proyecto Europeo ADIM “Avanzando en la gestión de la diversidad LGTBI en el sector público y privado” llevado a cabo por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y que tiene como socios a la Universidad Complutense de Madrid y a la Comisión para la Ciudadanía y la Igualdad de Género de Portugal.

Entre las principales conclusiones a las que llegan ambos es que a pesar de que se han aprobado leyes pioneras y de las conquistas legales llevadas a cabo en España en los últimos años, esto no garantizan la igualdad social, ya que la FELGTB recibe numerosas consultas relacionadas con la discriminación en el ámbito laboral y empresarial a consecuencia del aumento de la visibilidad y de la percepción de los propios derechos.

La preocupación por ocultar la orientación sexual y/o identidad de género en el trabajo y en el ámbito empresas es una de las dificultades a las que el personal laboral y profesional del colectivo LGTBI se enfrenta a diario (EMIDIS, P.18 y Proyecto Europeo ADIM).

El trabajo titulado 'La diversidad LGBTI en el contexto laboral en España' y elaborado en 2019 por Óscar Muñoz, codirector de la Red Empresarial para la Diversidad y la Inclusión LGBTI (REDI), primera red interempresarial que trabaja para la diversidad y la inclusión del colectivo LGTBI en España, tras encuestar a 850 trabajadores del colectivo LGBTI de empresas de toda España, concluye que 6 de cada 10 personas esconden su condición sexual en su lugar de trabajo "por miedo a un trato no igualitario". Además, el 86 % de las personas participantes en el estudio reconocen que han escuchado alguna vez chistes o comentarios homófobos y transfobos, o rumores sobre su condición sexual o de alguna otra persona. Un 31 % reconoce que escucha estos rumores con mucha frecuencia en su puesto de trabajo. Asimismo, un 10 % afirma haber sido testigo de insultos frecuentes dirigidos a personas LGBTI y un 6 % que fueran perjudicados en su carrera profesional. En un 25 % de los casos, son los propios compañeros los que están detrás de los comportamientos poco inclusivos en el trabajo, por lo que es necesario que las empresas lleven a cabo programas de sensibilización para dar la vuelta a los resultados del estudio de REDI. Según este estudio, las empresas que llevan a cabo acciones específicas de inclusión de la diversidad LGBTI, consiguen crear entornos más respetuosos y seguros. En estos casos, el 53 % de las personas homosexuales declara no esconderse y vivir su condición sexual con plena normalidad en el trabajo. El estudio indica asimismo que las



mujeres lesbianas se sienten mucho más invisibles en el trabajo que los hombres homosexuales. De hecho, un 20 % de las personas LGBTI reconoce que en el trabajo no existe igualdad de oportunidades laborales para ellas, y que la situación es aún peor con las personas trans en España.

En el estudio “Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España. Un estudio del Hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género”, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Instituto de la Mujer, y para la Igualdad de Oportunidades (2017), se aborda la especial situación laboral de las personas trans, y más en concreto, las mujeres trans. De forma compartida, se tiene la sensación de que las personas trans, y de forma muy especial las mujeres trans, se encuentran con graves problemas para su inserción laboral, ya que sufren una doble discriminación por ser trans y mujeres y no les resulta fácil superar los obstáculos y prejuicios que se siguen encontrando (EMIDIS). Para llegar a los resultados que se presentan en esta publicación se llevaron a cabo entrevistas de la vivencia personal manifestada por las personas LGBT participantes en las entrevistas y grupos de discusión. También varias sesiones de trabajo con responsables de la contratación y gestión de personal de pequeñas y medianas empresas, así como entrevistas a agentes del mercado laboral (representantes de la patronal y asociaciones empresariales y de los sindicatos mayoritarios en distintos sectores económicos, así como en el ámbito de las administraciones públicas).

Evolución de la igualdad de oportunidades de las personas lesbianas, gais, bisexuales y transexuales:

Los distintos informes que en los últimos años están abordando la cuestión de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales y transexuales coinciden en subrayar los avances logrados en favor de la normalización social de las personas que tienen una orientación sexual distinta de la mayoritaria y/o se identifican y expresan con otro género distinto al que socialmente se les adjudica. La existencia de un marco normativo amplio y una opinión generalizada de la población española a favor de una sociedad abierta y tolerante con las personas LGBT contrasta, sin embargo, con la vivencia de ciertos niveles de discriminación y homofobia y transfobia en el lugar de trabajo que, raramente se denuncian.

La realidad nos demuestra que queda todavía un gran trabajo por hacer en ámbitos clave y especialmente sensibles a la discriminación como son la educación y el empleo, ámbito laboral. No existen de manera generalizada protocolos singulares para situaciones de acoso por orientación sexual. En el espacio empresarial domina la idea de que no es necesario desarrollar protocolos específicos para posibles situaciones de acoso laboral por orientación sexual, se cree que el protocolo para acoso laboral es suficiente. No se entiende que tenga peculiaridades propias. El espacio de la “igualdad de oportunidades” se tiende a interpretar de forma muy reduccionista: hombre-mujer. La posición de la empresa sería que a la organización no le importan las cuestiones personales, la orientación sexual de sus trabajadores, sino cómo realiza o desempeña su trabajo, lo que tiene el riesgo de desplazar su responsabilidad para generar entornos inclusivos. En las empresas de gran tamaño, y especialmente en las multinacionales, se empieza a difundir una cultura de la “retención del talento” que incide en la valoración de la diversidad como potencial rentable para las empresas.



Encuestas como la del CIS-3.000 de percepción de la discriminación (2013) y el Eurobarómetro de 2015, muestran que la orientación sexual y la identidad de género son percibidas por la mayoría de la población como una desventaja a la hora de que una persona sea seleccionada para un cargo o puesto de trabajo, percepción que aumenta en el caso de las personas transexuales. Una vez se cuenta con DNI acorde a la identidad es cuando más fácil resulta la entrada en el mercado laboral, y así poder gestionar qué información personal se ofrece a las organizaciones y a las empresas.

4. PREVISIÓN DE RESULTADOS.

Este Proyecto de Decreto tiene una relación directa con el ámbito empresarial, una de las áreas de intervención de la Ley 4/2018, de 19 de abril de Identidad y Expresión de género e Igualdad social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón y de la Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de en la Comunidad Autónoma de Aragón. Y debe entenderse se prevé que es susceptible de producir resultados positivos impulsando la igualdad de oportunidades y una contribución concreta a la consecución de los objetivos de igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, de identidad y expresión de género en el ámbito empresarial en Aragón de forma equitativa.

El Consejo Asesor de Emprendimiento de Aragón se configura como un órgano colegiado de carácter consultivo y de asesoramiento que posibilitará el impulso de las políticas públicas efectivas de apoyo al emprendimiento, facilitando actuaciones y ofreciendo soluciones a las personas emprendedoras, microempresas, pymes y economía social, y que especialmente tendrá por objeto evaluar sus necesidades de presente y futuro, e informar, así como proponer, medidas de fomento y de apoyo al emprendimiento. Y por lo tanto está dirigida dicha actuación de apoyo a todas las personas emprendedoras, a las empresas de Aragón y, en general, a la sociedad aragonesa.

Y actuará bajo el principio de coordinación con el Consejo del Trabajo Autónomo de Aragón, según dispone el artículo 40 de la Ley 7/2019, de 29 de marzo, en el que se establece que el Consejo Asesor del Emprendimiento de Aragón y el Consejo del Trabajo Autónomo de Aragón coordinarán las actuaciones que incidan específicamente en las competencias y funciones que tengan especialmente atribuidas, con objeto de proteger con la mayor eficacia y eficiencia los intereses de los sectores y colectivos defendidos por ambos órganos, en aras de conseguir un mayor desarrollo económico y social de la Comunidad Autónoma de Aragón.

La intervención del Consejo Asesor de Emprendimiento de Aragón, en la medida que contribuye a estos fines y estas materias, dinamiza la economía y estimula el emprendimiento, favorece el tejido empresarial e impulsa el mercado laboral creando riqueza y empleo, e impacta movilizándolo y facilitando la igualdad de oportunidades.

En cuanto a previsión de resultados del Proyecto de Decreto sobre los ingresos, se estima que el desarrollo de las actuaciones contempladas en el Reglamento puede tener una incidencia significativa desde el punto de vista económico para las personas emprendedoras, los autónomos y autónomas, así como para las microempresas. Ello también redundará a efectos recaudatorio y presupuestario a la Comunidad Autónoma



de Aragón, derivada del incremento de creación de empresas y de su consolidación, y del mantenimiento del empleo generado por el mantenimiento y consolidación de la actividad empresarial.

En definitiva, impulsa la igualdad de oportunidades de todas las personas desde la diversidad, también garantizando la igualdad de trato, contribuyendo a la eliminación de las desigualdades estructurales de género en el ámbito empresarial y del emprendimiento expuestas en el apartado de situación de partida de este informe de impacto en el desarrollo del diagnóstico del ámbito de intervención de este proyecto de Decreto. Y por lo tanto sería muy positiva para impulsar la igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, de identidad y expresión de género en el ámbito empresarial en Aragón, de forma equitativa.

5. VALORACIÓN DEL IMPACTO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN E IDENTIDAD DE GÉNERO

Su impacto es **positivo** en cuanto que contribuirá a la superación de barreras y desigualdades por razón de orientación sexual, expresión o entidad de género en el ámbito empresarial, especialmente en lo relativo al emprendimiento, dado que el Consejo Asesor de Emprendimiento de Aragón implica el impulso de las políticas de apoyo a las personas emprendedoras, microempresas, pymes y economía social y, evaluar sus necesidades de presente y futuro, e informar, así como proponer, medidas de fomento y de apoyo al emprendimiento desde la igualdad de oportunidades, impulsando su participación, el acceso a recursos y la sostenibilidad y crecimiento de las empresas de todas las personas desde la diversidad, de un modo equitativo.

Entre los principios informadores del Proyecto de Decreto se contiene expresamente que el Consejo Asesor de Emprendimiento de Aragón garantizará el derecho de igualdad de oportunidades y la participación en el mismo se realizará con independencia de la orientación, expresión e identidad de género de la persona.

Se considera que el proyecto de Decreto posee **impacto positivo por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género** en la medida que los resultados previstos van a contribuir al desarrollo de los objetivos de las políticas previstas de igualdad de oportunidades y de identidad y expresión de género e igualdad social y no discriminación, así como de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género de la Comunidad Autónoma de Aragón en el ámbito empresarial.

6. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA.

Con el objetivo de mejorar y para el refuerzo de su impacto positivo y pasar a un impacto transformador, se formulan las siguientes recomendaciones a tener en cuenta:

Datos desagregados

Conforme al art.17.2.i) de la Ley 18/2018 de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón, se adoptarán medidas



adecuadas y eficaces, incluyendo acciones positivas que tengan por objeto la implantación de indicadores de igualdad en las estadísticas y estudios de carácter laboral que se realicen en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón que permitan medir la inclusión de las personas LGTBI en el sector público y privado, en el ámbito laboral y empresarial, de manera que se pueda reconocer a las empresas y organismos públicos que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación.

Identidad de las personas: Normativa a tener en cuenta

La Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón, en su Título I regula el tratamiento administrativo de la identidad de género y relativo a la documentación administrativa en su artículo 7. 1 se determina que las Administraciones públicas de la Comunidad Autónoma de Aragón, en el ámbito de sus competencias, deberán adoptar todas las medidas administrativas y de cualquier otra índole que sean necesarias a fin de asegurar que, en todos y cada uno de los casos y procedimientos en los que participen, se obrará teniendo en cuenta que las personas deben ser tratadas de acuerdo con la identidad de género que manifiesten, y se respetará la dignidad y privacidad de la persona concernida y la heterogeneidad del hecho familiar.

En el artículo 7.2 se precisa que al objeto de favorecer una mejor integración y evitar situaciones de sufrimiento por exposición pública o discriminación, la Comunidad Autónoma de Aragón proveerá a toda persona que lo solicite de las acreditaciones acordes a su identidad de género manifestada que sean necesarias para el acceso a sus servicios administrativos y de toda índole.

En su artículo 9, relativo a la confidencialidad y respeto a la privacidad, en el punto 1 se regula que la Comunidad Autónoma de Aragón velará por el respeto a la confidencialidad de los datos relativos a la identidad de género de las personas trans en todos sus procedimientos. Y en su punto 3, que la Comunidad Autónoma de Aragón debe garantizar el adecuado nivel de seguridad y restricción en el acceso a los datos relativos a la condición de persona trans.

Lo que se informa a los efectos oportunos.

Zaragoza, a fecha de firma electrónica

Consta la firma



Pilar Molinero García
Directora Gerente