

LGTBI+ en el Servicio Diplomático

**Los casos del Reino Unido y España
como ejemplo paradigmático**

▬ *Trabajo de Fin de Máster* ▬

**Máster Universitario en Diplomacia y
Organizaciones Internacionales**

Autora: Marina Albaladejo Pérez

Tutor: Knut Traisbach

Fecha de entrega: 13/05/2022

Página de créditos

Datos del Trabajo

Título:

CAST. LGTBI+ en el Servicio Diplomático: Los casos del Reino Unido y España como ejemplo paradigmático

ENG. LGTBI+ in the Diplomatic Service: The cases of the United Kingdom and Spain as a paradigmatic example

Autora: Marina Albaladejo Pérez

Tutor: Knut Traisbach

Centro: CEI International Affairs, Universidad de Barcelona

Estudios: Máster Universitario en Diplomacia y Organizaciones Internacionales

Curso académico: 2021/2022

Palabras clave

CAST. Diplomacia. Cuerpo Diplomático. Servicio Exterior. LGTBI+. Relaciones Internacionales. Inclusión. Identidad de género. Orientación Sexual. Trans*.

ENG. Diplomacy. Diplomatic Service. Foreign Service. LGTBI+. International Relations. Inclusion. Gender identity. Sexual Orientation. Trans*.

Resumen del TFM

CAST. El presente trabajo de investigación ofrece un análisis y comparativa sobre la inclusión del colectivo LGTBI+ en el Cuerpo Diplomático Español y Británico. Se hace un estudio del estado actual del Servicio Exterior respecto a las medidas y políticas de inclusión de la diversidad, la promoción y protección de los derechos humanos y derechos LGTBI+, la existencia o no de referentes de todas las comunidades del colectivo en el Cuerpo Diplomático y la pluralidad en el servicio público. Se destacan las dificultades que afrontan las personas LGTBI+ al trabajar en el Ministerio Exterior, la poca visibilidad de mujeres lesbianas, bisexuales, y de personas trans* y no-binarias, y una suerte de sugerencias para mejorar la situación en ambos estados. Con este fin, se han distribuido encuestas y hecho entrevistas con

diplomáticos en activo y retirados para dotar de experiencias verídicas y contemporáneas la investigación.

ENG. This essay offers an analysis and comparison of the inclusion of the LGTBI+ collective in the Spanish and British Diplomatic Service. The current state of the Foreign Service's inclusivity is studied throughout an examination of the measures and policies for the inclusion of diversity, the promotion and protection of human rights and LGTBI + rights, the existence or not of references of all the communities of the collective in the Diplomatic Service and the plurality in the public service. The difficulties that LGTBI+ people face when working in the Foreign Ministry are highlighted, as well as the low visibility of lesbian, bisexual women, trans* and non-binary, and some suggestions to improve the situation in both states. To this end, surveys and interviews have been conducted with active and retired diplomats in order to provide the investigation with real and contemporary experiences.

Aviso legal

Aviso legal

© Marina Albaladejo Pérez, Barcelona, 2022. Todos los derechos reservados.

Ningún contenido de este trabajo puede ser objeto de reproducción, comunicación pública, difusión y/o transformación, de forma parcial o total, sin el permiso o la autorización de su autora.

Legal notice

© Marina Albaladejo Pérez, Barcelona, 2022. All rights reserved.

None of the content of this academic work may be reproduced, distributed, broadcast and/or transformed, either in whole or in part, without the express permission or authorization of the author.

Índice

<i>Glosario LGTBI+</i>	1
LISTA DE ABREVIATURAS	3
1. INTRODUCCIÓN	4
1.1. METODOLOGÍA.....	6
1.1.1. <i>Dificultades metodológicas</i>	6
1.2. ESTADO DE LA CUESTIÓN	7
2. CONTEXTO	9
2.1. APUNTES LEGALES DE LA UE Y EL CONSEJO DE EUROPA	9
2.2. DE LA PROHIBICIÓN A LA PROMOCIÓN	15
2.2.1. <i>España</i>	15
2.2.2. <i>Reino Unido</i>	19
2.2.3. <i>Conclusión: España y Reino Unido</i>	23
3. INCLUSIÓN DEL COLECTIVO ACTUALMENTE	25
3.1. <i>España</i>	26
3.2. <i>Reino Unido</i>	36
3.3. <i>Conclusión: Comparativa España y Reino Unido</i>	42
3.4. <i>Dificultades del colectivo en el Servicio Exterior</i>	45
a) Dificultades Jurídicas	45
b) Protección sanitaria	47
c) Dificultades Sociales	47
3.5. <i>LGTBI: ¿dónde está incluido el resto del colectivo?</i>	51
d) Mujeres lesbianas y bisexuales	51
e) Personas trans*, no-binarias, intersex, identidades queer	59
4. CONCLUSIONES	69
5. BIBLIOGRAFÍA	74
ANEXOS	88
Anexo 1: Mapa	88
Leyes sobre orientación Sexual en el mundo	88
Anexo 2: Encuestas	89
Encuestas: Preguntas Google Forms en Español	89
Encuestas: Preguntas Google Forms en Inglés	92
Anexo 3: Respuestas de las Encuestas	94
Anexo 4: Entrevista por correo con el diplomático Luis Melgar	105
Anexo 5: Entrevista con el Embajador Perpiñá-Robert	107
Anexo 6: Entrevista con Enrique Sardá	110
Anexo 7: Entrevista con un diplomático que colabora en ExteriorEsDiverso	114

Glosario LGTBI+

En el presente trabajo se usa terminología específica relacionada con el colectivo, así que para su mayor comprensión se adjunta un pequeño glosario:

Identidad de género: percepción personal sobre el género, que puede ser independiente al sexo asignado al nacer, y la manifestación de ésta.

Orientación sexual: término que hace referencia a la atracción emocional, sexual, romántica o afectiva hacia otros, a qué géneros te sientes atraído/a/e: heterosexual, gay, lesbianas, bisexual, asexual.¹

Expresión de género

Terminología que se usa para denominar la manera en que cada persona, a través de su manera de socializar, relacionarse, vestirse, peinarse o su estilo de vida, exteriorizan su género o la concepción que tienen del propio género, sea masculino, femenino, no binario u otro.

Colectivo LGTBI+

Las siglas hacen referencia a “lesbianas, gais, trans*, bisexuales, intersexuales” y el “+” es para añadir a todas aquellas minorías que no se vean representadas en las siglas pero que forman parte del colectivo no heteronormativo. También se puede encontrar como LGTB+, LGTBIQ+ o LGTBIQA+, añadiendo Q de “queer” y A de “ace” (todas las identidades dentro del aspecto de la asexualidad), o LGBT en las siglas en inglés, por las cuales los bisexuales irían antes de los trans*.²

Lesbiana: describe a las mujeres que sienten atracción física, romántica y/o emocional hacia otras mujeres.

Gay: describe a los hombres que sienten atracción física, romántica y/o emocional hacia otros hombres.

Bisexual: describe a personas de cualquier género que sienten atracción física, romántica y/o emocional hacia otra persona independientemente de su género.³

Trans*: Se utiliza el término trans* (con asterisco) para incluir las “diferentes expresiones e identidades de género, como son: trans, transexual, transgénero, etc.”. El asterisco “señala la heterogeneidad a la hora de concebir el cuerpo, la identidad y las vivencias que van más allá de las normas sociales binarias impuestas.”⁴

Intersexual: personas que nacen con órganos sexuales o cromosomas que no encajan con la clasificación binaria tradicional de los sexos femeninos o masculinos. Estas personas en

¹ APA (AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION), “Orientación sexual y [sic!] identidad de género”, *American Psychological Association* [online], 2013. [Disponible en: <https://www.apa.org/topics/lgbtq/sexual>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

² Para saber más sobre las siglas del colectivo y las identidades, ver ONDACERO.ES (REDACCIÓN), “¿Qué significan las siglas LGTBIQ+?”, *ondacero.es* [online], Madrid, 28 de junio de 2021. [Disponible en: https://www.ondacero.es/noticias/sociedad/que-significan-siglas-lgtbiq_2021062760d94a06ba65dd000144be9e.html]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

³ Algunos análisis académicos y concepciones queer consideran que esta descripción se corresponde a las personas pansexuales, sin embargo a pesar de que “bisexual” pueda dar a entender que hay atracción a dos (bi, binariedad, binarismo) géneros, en el Manifiesto Bisexual de 1990 publicado por la revista *Anything That Moves* se expresó que no es así: “No asuman que la bisexualidad es binaria o dual en su naturaleza: que tenemos dos lados o que debemos actuar simultáneamente con dos géneros para ser seres humanos completos. De hecho, no asuman que sólo hay dos géneros.”. Ver más en AMÉZQUITA, F. “El manifiesto Bisexual”, *ibero 90.0* [online], 29 de septiembre de 2020. [Disponible en: <https://ibero909.fm/blog/el-manifiesto-bisexual>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

⁴ PLATERO MÉNDEZ, 2014, citada en LLOPIS, M., *Maternidades subversivas*, Tafalla, Txalaparta, 2014, pp. 302.

numerosos países son obligadas a decidir a qué sexo pertenecen y se les proceden cirugías genitales para ajustarlos al binarismo clásico.⁵

Queer: término de origen inglés que abarca las orientaciones sexuales, identidades de género e identidades sexuales que no se adecuan a las heteronormativas. Se suele usar como sinónimo del colectivo LGTBI+, pero también para referirse a la fluidez de géneros en una persona que no se identifica en el binarismo clásico.

No-binario / genderqueer: identidad de género fuera de la binaria (femenino / masculino), por la cual no se identifican con un solo género, o se identifican ambos a la vez, o alguna vez uno y otras veces el otro. Estas personas se debaten la concepción de género, por lo tanto, reúnen a personas andróginas, agénero, género neutro, o *genderfluid* (que fluyen entre los dos géneros), *genderfuck*, o que se consideran parte de un tercer género, trigénero, y otras identidades con otros nombres de diferentes culturas que consideran este género “intermedio” fuera del binarismo.⁶

Heteronormativo

Concepto que hace referencia a la normatividad histórica de las sociedades en la que la heterosexualidad es la única orientación sexual aceptada, legítima y “normal”. Se usa también como adjetivo.

Cisgénero

El prefijo “cis” se usa como antónimo de “trans”, por lo tanto, hace referencia a las personas que se identifican con el género que se les asignó al nacer, al contrario que una persona trans*. En el trabajo podrá encontrarse el prefijo “cis” unido a una orientación sexual, por ejemplo: personas cisheterosexuales, respecto a hombres y mujeres cisgénero que son heterosexuales.

LGTBIfobia

Término que recoge todo tipo de aversión, rechazo, miedo, repudio, discriminación al colectivo LGTBI+ y/o personas que se identifiquen, sean familia o afines al colectivo, sumando los términos homofobia (aversión a los homosexuales), lesbofobia (aversión específica a las lesbianas), bifobia (aversión a las personas bisexuales) y transfobia (aversión a cualquier persona que entre en el espectro trans*: transexual, transgénero, *genderfluid*, no-binaria...)⁷

⁵ Para más información ver FAUSTO-STERLING, A., *Cuerpos sexuados*, García Leal, A. [traducción], Barcelona, primera edición, Melusina, 2006. [Disponible online en: <https://seminariolecturasfeministas.files.wordpress.com/2012/01/anne-fausto-sterling-cuerpos-sexuados-la-politica-de-genero-y-la-construccion-de-la-sexualidad.pdf>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

⁶ RICHARDS, C.; et al., “Non-binary or genderqueer genders”, *International Review of Psychiatry*, 28(1), 12 de enero de 2016, pp. 95-102. [Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3109/09540261.2015.1106446>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

⁷ Se puede leer más sobre la LGTBIfobia en: OBSERVATORIO LGTBI CLM, “¿Qué es la LGTBIfobia?”, *Observatorio contra la Lgtbifobia de Castilla-La Mancha* [online], s.f. [Disponible en: <https://observatoriolgtbiclm.com/que-es-la-lgtbifobia/>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

Lista de Abreviaturas

- ACNUR** Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
- ADIM** Proyecto “Avanzando en la gestión de la diversidad LGBT en el sector público y privado”
- AMDE** Asociación de Mujeres Diplomáticas Españolas
- Art.** Artículo/s
- BOE** Boletín Oficial del Estado
- CdE** Consejo de Europa
- CDFUE** Carta de los Derechos Fundamentales de la UE
- COVID-19** Coronavirus 19
- DUDH** Declaración Universal de los Derechos Humanos
- DfID** Ministerio de Desarrollo Internacional
- ECHR** Convención Europea de Derechos Humanos
- FCO/FCDO** Foreign, Commonwealth & Development Office, homólogo británico del MAEC
- FELGTB** Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales
- Fig.** Figura
- FLAG/FLAGG** Foreign Office Lesbian and Gay Group, Plataforma de protección LGTBI+ en el FCDO
- FRA** Agencia Europea por los Derechos Fundamentales
- ILGA** Asociación Internacional de Gais y Lesbianas
- LGTBI+** Colectivo de lesbianas, gais, trans*, bisexuales, intersexuales y más.
- LB** Colectivo de lesbianas y bisexuales
- LGB** Colectivo de lesbianas, gas y bisexuales
- MAEC/ MAUC** Ministerio de Asuntos Exteriores Unión Europea y Cooperación
- MELH** Movimiento Español de Liberación Homosexual
- ONG** Organización No Gubernamental
- ONU** Organización de las Naciones Unidas
- PUS** Subsecretario/a Permanente del FCDO
- SMS** Directores de Estructura Superior del FCDO
- SOGI** Unidad de Orientación Sexual e Identidad de Género del CdE
- SES** Staff Engagement Survey, estadística del FCDO
- TEDH** Tribunal Europeo de Derechos Humanos
- TFUE** Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
- TUE** Tratado de la Unión Europea
- UE** Unión Europea

1. INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo, se analizará la visibilidad e inclusión del colectivo LGTBI+ en el Servicio Diplomático de España y el Reino Unido.

En las últimas décadas, ha habido un creciente activismo alrededor del colectivo formado por personas con identidades de género o sexuales y de orientación sexual fuera de las heteronormativas, formando el llamado colectivo de Lesbianas, Gais, Trans*, bisexuales, intersexuales y queers, entre otros, abreviado como LGTBI+. Este grupo diverso de personas han sido considerados sistemáticamente por gran parte de las sociedades como “desviados” o “antinaturales”, siendo discriminados, criminalizados y penados de muerte en múltiples países.

De la mano de la protección de los derechos humanos, la perspectiva de género llegó a la gobernanza global y se empezó tanto a legislar como a hablar de la inclusión de la mujer, de la penalización de la violencia de género. La cuestión de género ha sido incluida a la agenda política a través de movimientos feministas, que en numerosas partes del mundo fueron espoleadas por activistas feministas y queer, tanto lesbianas como trans* y bisexuales.⁸ Por consiguiente, estos mismos activistas empezaron a visibilizar la discriminación y violencia hacia el colectivo, empezando marchas, manifestaciones y los conocidos eventos del “Orgullo”, en búsqueda de sororidad entre los miembros del colectivo y de empatía.

Las personas de la comunidad LGTBI+ siguen padeciendo hoy en día grandes violaciones de sus derechos humanos. Los países europeos han empezado a legislar, tanto domésticamente como regionalmente en la Unión Europea, sobre los derechos de las personas del colectivo,⁹ intentando a su vez visibilizar el problema y buscar respaldo en la opinión pública.

La protección del colectivo recae hoy en los gobiernos, que también intentan buscar puntos de acuerdo en el ámbito internacional al respecto. En este ámbito, las legislaciones internas de los países chocan con las de sus vecinos en el momento que hay relaciones diplomáticas. Un claro ejemplo es España, en el que el matrimonio homosexual está permitido y los derechos de las personas trans* están mejorando paulatinamente, cuando se encuentra que alguno de sus nacionales no es tratado de la misma manera en otros países en los que las personas del colectivo son perseguidas, como Polonia, Camerún o incluso Hungría. Sin embargo, es sabido que actualmente hay personas queer en las embajadas y consulados que buscan dar apoyo al colectivo en los países en los que trabajan, e intentan difundir información al respecto dentro de sus misiones.

⁸ Justamente en España también los movimientos feministas tuvieron soporte y empuje de comunidades y activistas LGTBI+. Para ver más sobre esta alianza en España y cómo está la relación entre estos activismos, mirar MORTERERO MILLÁN, P., “Feminismo y LGTBI: una alianza estratégica imprescindible”, *elPlural* [online], 29 de enero de 2020. [Disponible en: https://www.elplural.com/autonomias/andalucia/feminismo-lgtbi-alianza-estrategica-imprescindible_232168102. Fecha de última consulta 13/05/2022].

⁹ Para consultar sobre legislación contra la discriminación de razón sexual en UE ver FRA, “Cómo la legislación de la UE ofrece protección contra la discriminación por orientación sexual”, *European Union Agency for Fundamental Rights* [recurso electrónico], [Disponible en: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1227-Factsheet-homophobia-protection-law_ES.pdf. Fecha de última consulta: 13/05/2022] y SHREEVE, R., “The rights of LGBTI people in the European Union”, *EPRS: European Parliamentary Research Service*, mayo 2019. [Disponible en: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/637950/EPRS_BRI\(2019\)637950_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/637950/EPRS_BRI(2019)637950_EN.pdf). Fecha de última consulta: 13/05/2022].

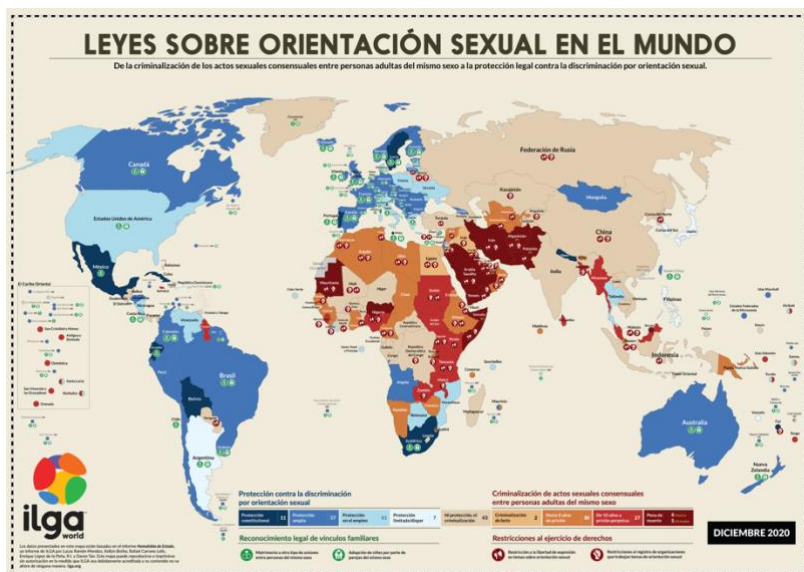


Fig. 1. Mapamundi de la ILGA “Leyes sobre orientación Sexual en el mundo”. Dependiendo del color y de las señales se puede ver el estado de aceptación o criminalización de la homosexualidad.

No ha sido hasta hace 15-20 años que los países empezaron a legislar a favor de las uniones matrimoniales homosexuales, por ende, no ha habido suficiente tiempo para asentar de manera internacional la aceptación al colectivo. Esto nos lleva a pensar en cuánta inclusión del colectivo hay en la carrera diplomática, y, por otro lado, si los diplomáticos queers, sean gays, lesbianas o incluso trans* o con familiares directos trans*, se encuentran con grandes dificultades en su carrera.

En el presente trabajo se muestra la situación actual de inclusión LGTBI+ en la carrera diplomática de dos países europeos en los que la promoción de los derechos del colectivo ha sido exitosa, el Reino Unido y España, como un ejemplo paradigmático de cómo la promoción de los derechos humanos puede llevar a una fructífera inclusión y protección de la comunidad LGTBI+. Por otro lado, se analiza qué partes del colectivo son representadas en este oficio, se investiga si los embajadores del colectivo han tenido dificultades en el Servicio Diplomático, si han mostrado aportar a las misiones diplomáticas abriendo o promocionando departamentos dedicados a la inclusión LGTBI+. Asimismo, se expone, sin ánimo de ser exhaustivos, si la acción exterior británica y española basada en la promoción LGTBI+ es coherente con sus promesas de protección al colectivo, y se ilustran las posibles dificultades que los diplomáticos viven con ejemplos contemporáneos a base de entrevistas.

De esta manera, se presentan las siguientes preguntas: ¿la identidad de género u orientación sexual crea un obstáculo para llegar a ser diplomático? ¿hay alguna parte del colectivo que no acceda o no pueda acceder al servicio diplomático? Una vez formando parte de las misiones diplomáticas, ¿Qué dificultades tienen, tanto el diplomático como su familia, al cambiarse de país? ¿Pueden estas personas realizar plenamente su carrera diplomática? ¿qué aporta a las relaciones internacionales, diplomáticas, y al Derecho internacional, la inclusión LGTBI+ en la

¹⁰ Se puede ver la imagen completa en Anexo 1. ILGA, “Leyes sobre orientación Sexual en el mundo”, ILGA, 2020 [Disponible en: <https://ilga.org/es/mapas-legislacion-sobre-orientacion-sexual>. Fecha de última consulta: 13/05/2022]. Mapa respaldado por los datos de RAMÓN MENDOS, L. et al., *State-Sponsored Homophobia 2020: global Legislation Overview Update* [recurso electrónico], Ginebra, ILGA World, 2020. [Disponible en: https://ilga.org/downloads/ILGA_Mundo_Homofobia_de_Estado_Actualizacion_Panorama_global_Legislacion_diciembre_2020.pdf . Fecha de última consulta: 13/05/2022].

diplomacia? ¿la promoción de los derechos humanos es un buen sistema para poder incluir los derechos LGTBI+ en el exterior?

En el presente trabajo y a través de las entrevistas y encuestas que se han podido realizar, la respuesta de alguna de estas cuestiones ha quedado clara, sin embargo, hay muchas que quedan abiertas y con expectativa de ser debatidas actualmente y los próximos años. A través de estas dudas, se espera conseguir que el lector tenga en cuenta la diversidad social en el servicio diplomático y abrirle la mente a los obstáculos que aún ahora no pueden enfrentar las asociaciones de protección del colectivo y quedan, por lo tanto, sin respuesta en esta disertación.

1.1. Metodología

Para poder desarrollar las preguntas planteadas, en el presente trabajo se usan dos principales metodologías.

En primer lugar, para hacer una fotografía de la situación actual se investigan a través de artículos de la academia, políticas de acción exterior de los Ministerios de Exteriores de ambos países, plataformas de protección del colectivo, casos personales de diplomáticos LGTBI+ y un sondeo estadístico de la aceptación del colectivo en España y el Reino Unido.

En segundo lugar, el trabajo consta de una encuesta en español e inglés a hacer a profesionales diplomáticos sobre la situación del colectivo y opiniones al respecto. Debido a que la aproximación al tema se hace desde un punto de vista más social que jurídico, se ha encontrado importante la aportación de diplomáticos en pleno 2022 que puedan contar sus experiencias para hacer más cercano y real los datos que a veces solo forman parte de estadísticas, o que no son contemplados debido a la discreción de los embajadores al respecto. De igual modo, se incluyen en el análisis las experiencias de diplomáticos y/o embajadores retirados entrevistados para ilustrar el contexto previo a la inclusión actual y su testigo al respecto.

1.1.1. Dificultades metodológicas

La inclusión LGTBI+ es uno de los ejes importantes en las políticas de diversidad actuales, sin embargo, a pesar de que la lucha del colectivo lleva más de 50 años siendo pública y pidiendo interacción con los gobiernos, las investigaciones y descripciones de la situación de la comunidad son aún mínimas y dependen mucho de la apertura del estado a analizar. En este trabajo, a la vista de que faltaba información de 2021-2022 sobre el colectivo en las filas de la administración pública, se decidió repartir los cuestionarios de Google Forms, en inglés y en español que incluían también algunas de las preguntas de la disertación.

En el caso del Reino Unido, ha habido una fructífera investigación en base de documentos y artículos de historiadores del gobierno británico e incluso desde el seno del Ministerio de Asuntos Exteriores del Reino Unido (FCDO, por sus siglas en inglés). No obstante, no ha habido ninguna respuesta a los cuestionarios. Se ha contactado al FCDO, a la embajada del Reino Unido en Madrid, al Consulado del Reino Unido en Barcelona y a la plataforma LGTBI+ del FCDO, la FLAG, a través de Twitter, sin éxito. El Consulado recomendó contactar a FLAG por Twitter, y dos veces se escribió a través de la red social, sin respuesta. Asimismo, se intentó usar otras redes, como Facebook e Instagram para contactar con Embajadoras del Reino Unido en países de Latino América (Perú), sin obtener ningún resultado. Se trató de usar la plataforma online de la Asociación LGTBI+ Británica Stonewall para distribuir los cuestionarios y/o poder obtener el contacto de diplomáticos del colectivo, pero la misma página web tiene un apartado dirigido a estudiantes que afirma que no pueden ofrecer entrevistas, ni distribuir cuestionarios,

ni ayudar en la búsqueda de contactos para aquellos estudiantes haciendo trabajos de investigación.

Respecto a España, primero, no se ha podido encontrar ningún documento ni artículo oficial del Gobierno español sobre inclusión LGTBI+ en la administración pública ni dentro del Ministerio de Asuntos Exteriores Unión Europea y Cooperación (MAEC o MAUC). También se ha contactado a el Ministerio de Igualdad, la plataforma ExteriorEsDiverso del MAEC y la Escuela Diplomática, entre otros, sin encontrar ningún informe de inclusión del colectivo. En segundo lugar, respecto a las encuestas, se han mandado a las instituciones nombradas, que en la mayor parte de las veces o no se ha obtenido respuesta, o se ha recomendado contactar con ExteriorEsDiverso para su distribución. Se mandaron asimismo mensajes privados como solicitud en Facebook y LinkedIn a diplomáticos de la comunidad, pero no se obtuvo respuesta. Finalmente, a través del contacto por Twitter del diplomático Luis Melgar y la pequeña entrevista por correo que se obtuvo, él mismo distribuyó como trabajador de la plataforma ExteriorEsDiverso los cuestionarios, obteniendo 20 respuestas. Además de éstas, gracias a los contactos proporcionados por Melgar y diplomáticos en contacto con el centro CEI International Affairs, se han podido hacer otras 3 entrevistas, una en persona con el Embajador Perpiñá-Robert y dos telefónicas. Todas se pueden leer en los anexos.

En el análisis, se usan las respuestas de las encuestas y las entrevistas para sondear la situación de inclusión del colectivo en el Servicio Diplomático. Debido a la falta de estadísticas oficiales, se usan los cuestionarios, porcentajes y apuntes basados en las respuestas, sin ánimos de ser exhaustivos entendiendo que no son representativas estadísticamente y con consciencia que extrapolar 20 respuestas de diplomáticos a todo el Cuerpo es reduccionista. Los resultados son indicativos y coherentes con la información encontrada y se es consciente que con informes más representativos los resultados pueden ser distintos.

A pesar de las dificultades, se ha podido obtener una pincelada de la situación del colectivo en los últimos 60 años actualmente en ambos países, gracias a las investigaciones de historiadores en el Reino Unido, junto con las entrevistas y experiencias personales de diplomáticos españoles.

1.2. Estado de la cuestión

Gracias a los grandes movimientos del colectivo, en los últimos años se han empezado a contabilizar y hacer estadísticas alrededor de la inclusión del colectivo en diferentes sectores de la sociedad, como los que forman la International Gay and Lesbian Association (ILGA)¹¹ y la iniciativa RAINBOW Europe¹² que enseña de manera visual estadísticas LGTBI+ de Europa.

En el campo que nos ocupa, los miembros de los cuerpos diplomáticos suelen ser discretos a movimientos debido a su condición de no identificarse a ideologías políticas. Sin embargo, al ser un caso de derechos humanos, muchos diplomáticos han decidido visibilizar la situación actual entre sus líneas, ya que no consideran que sea posicionarse políticamente, sino ofrecer uno de sus servicios como personal diplomático: abrir puentes de comunicación y de ayuda a las personas dentro de las relaciones internacionales.

¹¹ Asociación Internacional de Gais y Lesbianas, se puede consultar en: <https://ilga.org/es>.

¹² Se puede consultar sobre esta iniciativa en: <https://rainbow-europe.org/>.

Por esa razón, hay publicaciones de los últimos 5-10 años sobre diplomáticos de diferentes países abriéndose a explicar cómo ha sido su vida al ser homosexual y embajador, a las dificultades de acreditar a sus parejas o familiares, dejándonos datos en el Gobierno del Reino Unido como los casos coordinados por James Southern, *Homosexuality at the Foreign Office* (2017), o el primer secretario español en la Embajada de Pekín, Luís Melgar, con su libro *Los blancos estáis locos*, sobre su experiencia en Guinea Ecuatorial y las numerosas entrevistas y Webinars que ha ido haciendo sobre su vida como diplomático y gay en el exterior.

Otros estudios que destacar que hablan del colectivo en diplomacia son, por un lado, el apartado de “LGBT Women in British Diplomacy”, añadido en la edición *Women and the Foreign Office* de James Southern con los casos de las diplomáticas Joanne Adamson y Bernadette Greene, y las estadísticas que el propio Ministerio de Exteriores Británico, el Foreign & Commonwealth Development Office (FCDO)¹³ publica en los informes de diversidad y equidad (*Diversity and Equality Report*). En el contexto español, ha sido de fundamental importancia para este trabajo la información contenida en el libro del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación juntamente con la Plataforma LGTBI+ del Servicio Exterior, ExteriorEsDiverso, coordinada por Sergio Colina Martín, *Acción Exterior y Derechos de las personas LGTBI*. Esta publicación colectiva ahonda en el propósito del mandato de Acción Exterior 2021-2024 sobre feminismo e inclusión LGTBI+, explicando qué impacto tiene en las relaciones internacionales desde el gobierno público, dando ejemplos, información y solventando cuestiones relativas a la Agenda 2030, la diplomacia pública española sobre estos temas, las políticas de desarrollo, los asuntos consulares, las organizaciones de la sociedad civil, la no discriminación por razón de orientación sexual en la política exterior española, entre otras esferas de la diplomacia implicadas en este mandato.¹⁴

Las publicaciones académicas escritas por diplomáticas y diplomáticos españoles y británicos sobre la presencia de la mujer en el servicio han sido también interesantes de investigar para sondear el debate sobre la representación de mujeres lesbianas y bisexuales en el servicio exterior. De esta manera, la publicación de Alejandra del Río y Sofía Ruiz del Árbol *Mujeres y diplomacia en España*, junto con las dos ediciones del libro del FCO *Women and the Foreign Office*, han aportado un relato actualizado sobre la temática. Asimismo, también se mencionan durante el presente ensayo la creación de plataformas de lucha por los derechos LGTBI+ por parte de diplomáticos españoles o británicos en diferentes países, que tanto por interés en educar sobre el colectivo como respuesta al ver la situación en Polonia han empezado a actuar al respeto.¹⁵

¹³ Anteriormente, se llamaba Foreign & Commonwealth Offices (FCO) y ahora se llama FCDO. Consiguientemente, los textos encontrados del departamento son citados como FCO o FCDO, pero en ambos casos se trata de la institución pública paralela al Ministerio de Asuntos Exteriores Español, en el Reino Unido.

¹⁴ Se puede ver una explicación sobre este libro en el vídeo de INSTITUTO CERVANTES [Instituto Cervantes], “Presentación del libro «Acción exterior y derechos de las personas LGTBI»” [Vídeo de YouTube], 7 de febrero de 2022. [Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=lbwrjttaeDo&t=982s> . Fecha de última consulta: 13/05/2022]. Para consultar el libro en sí, véase nota 110.

¹⁵ BBC News, “Poland LGBT: Diplomats from 50 countries call for end to discrimination” [online], 28 de septiembre de 2020. [Disponible en: <https://www.bbc.com/news/world-europe-54317902> . Fecha de última consulta: 13/05/2022].

2. CONTEXTO

2.1. Apuntes legales de la UE y el Consejo de Europa

En la introducción, se ha avanzado que la protección de la comunidad LGTBI+ ha sido amparada por los Derechos Humanos en los últimos años. Para poder entender la situación de protección actual del colectivo en los dos estados a analizar, cabe tener en cuenta que estos dos países han estado y están bajo la legislación regional de la Unión Europea (UE) y/o del Consejo de Europa (CdE) al respecto. Se espera que los estados que forman parte de estas organizaciones regionales transpongan la reglamentación, por ello, cabe explicar en este apartado los apuntes legales de la UE y el Consejo de Europa.

A pesar de que actualmente tanto en España como en el Reino Unido es obvio que las competencias de protección del colectivo LGTBI+ caen bajo la tutela de los Derechos Humanos, anteriormente no era así y sigue sin serlo en numerosos países.¹⁶ Los primeros tratados de Derechos Humanos y la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH, 1948) incluían preceptos legales para ir en contra de la discriminación, pero las leyes de la mayoría de los estados firmantes aún criminalizaban las relaciones sexuales entre personas del mismo sexo y no incluían como legales las diferentes identidades de género, sexuales ni las distintas corporalidades de la comunidad. De hecho, había aún la concepción que la comunidad LGTBI+ era un grupo de desviados o de enfermos mentales. No fue hasta la década de los ochenta que la Unión Europea y el Consejo de Europa empezaron a cambiar su visión sobre las sexualidades homosexuales, abriendo su agenda de igualdad de Derechos Humanos al respecto.¹⁷

En la Unión Europea, este cambio fue debido a un giro en sus políticas, ya que querían alcanzar un “Modelo Social Europeo”. Eso los llevó a firmar el Tratado de Maastricht en 1992, trayendo conceptualizaciones sociales como “home affairs” y “social cohesion”¹⁸ a su agenda. Finalmente, el Tratado de Ámsterdam de 1997 confirmó el compromiso de la Unión con las políticas sociales, sobre todo con su interés anti-discriminación. La introducción de competencias legales contra la discriminación basada en “orientación sexual” vinieron con el artículo 13 del Tratado de Ámsterdam, que se basaba en informes previos del 1984 y 1994, Squarcialupi Report y Roth Report, en el que resaltaban la amplia discriminación contra el colectivo, especialmente en el ámbito laboral (Squarcialupi Report) y la necesidad de protegerlo (Roth Report).¹⁹ A estas competencias, se le añadió en el 2000 la Directiva de Igualdad en el Empleo,²⁰ afianzándose la primera legislación de la UE sobre homosexualidad. Ese mismo año se adoptó la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE (CDFUE), en la que en el artículo 21 del Capítulo sobre la Equidad se especifica, en la lista de posibles discriminaciones que deben ser prohibidas, las razones por orientación sexual:

¹⁶ Los actos sexuales consentidos entre adultos del mismo sexo son ilegales “en al menos 72 países, y en 7 de los cuales están penados con la muerte” como apunta SHREEVE, R., *op. cit.*, nota 9, p.3.

¹⁷ ROSENEIL, S. et al., “Changing Landscapes of Heteronormativity: The Regulation and Normalization of Same-Sex Sexualities in Europe” [recurso electrónico], *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, vol. 20, 2013, núm. 2, 170-171. [Disponible en: <https://doi.org/10.1093/sp/jxt006>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

¹⁸ *Ibid.*, p. 171.

¹⁹ Para ver más respecto estos informes consultar BELL, M. “Sexual Orientation and Anti-Discrimination Policy: The European Community”, citado en el artículo de ROSENEIL, *op. cit.*, nota 17.

²⁰ Esta fue una directiva adoptada en base al Artículo 13 del Tratado de Ámsterdam, que se hizo junto con la “Race Equality Directive”, otra directiva anti-discriminación en términos raciales o de origen étnico. Véase SHREEVE, R., *op. cit.*, nota 9, p.3.

“Any discrimination based on any ground such as sex, race, colour, ethnic or social origin, genetic features, language, religion or belief, political or any other opinion, membership of a national minority, property, birth, disability, age or sexual orientation shall be prohibited”²¹

Los años siguientes surgieron otras iniciativas que incluían la orientación sexual como parte de la protección, como en 2001 el “Community Action Programme to Combat Discrimination”.²² En 2007, junto a las competencias vinculantes del tratado de Lisboa, se estableció la Agencia Europea por los Derechos Fundamentales (FRA, por sus siglas en inglés), que hacía hincapié en las políticas contra la homofobia y la temática de orientación sexual. La mayoría de estas regulaciones incluían amparo a las personas de la comunidad lesbiana, gay y bisexuales (LGB), solo parte del colectivo. No obstante, la agenda social de la Comisión Europea de 2008 empezó a ofrecer protección contra discriminación sexual, de género y racial,²³ donde se podría empezar a entrever la concepción de género de las diferentes identidades del colectivo.

Por otro lado, los Estados de la Unión Europea forman asimismo parte de otros instrumentos internacionales que protegen los derechos fundamentales humanos, como es la Convención Europea de Derechos Humanos del Consejo de Europa. Los mecanismos del Consejo de Europa de protección de los Derechos Humanos también fueron evolucionando desde los 80 para introducir la no-discriminación por orientación sexual. Todos los miembros del Consejo de Europa están ligados por la mencionada Convención Europea de Derechos Humanos (ECHR, por sus siglas en inglés). Tal como apuntan Roseneil et al. en su estudio, en el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH)²⁴ hubo gran número de casos que crearon jurisprudencia contra la discriminación a personas lesbianas y gays. Consecuentemente, esta jurisprudencia desencadenó que el Consejo de Europa elaborara, desde el 1981 adelante, recomendaciones y resoluciones sobre el tema, intentando no usar el término homosexualidad para evitar problemas con los estados miembros, sugiriendo, por ejemplo, interpretaciones más amplias de conceptos como “familia” (Recomendación 1686, 2004).²⁵ En el 1993 sí que se introdujo la “homosexualidad” y los términos de orientación sexual en la legislación y declaraciones del Consejo, como los “homosexual rights in the new democracies”. Cabe destacar la declaración en 2008 del Comité de Ministros del CdE respecto a su régimen de Tolerancia y No discriminación, para recordar que ese comité está unido a los “equal rights and dignity of all human beings” y que esa concepción de seres humanos incluía “lesbian, gay, bisexual and transgender persons”.²⁶ Además, el Consejo de Europa estableció una unidad en 2014 llamada la Unidad de Orientación Sexual e Identidad de Género (SOGI, por sus siglas en inglés) con el objetivo de

“[...] address human rights challenges based on the mandate given to it by Recommendation CM/Rec(2010)5 of the Council of Europe’s Committee of Ministers to member states on measures to combat discrimination on grounds of sexual orientation or gender identity.”²⁷

²¹ La Carta de Derechos Fundamentales de la UE se puede consultar en: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf.

²² ROSENEIL, S., *op.cit.*, nota 17, p. 172.

²³ *Ibid.*

²⁴ Tribunal creado para enjuiciar las posibles violaciones de los derechos recogidos en el Convenio Europeo de Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (CEDH) y en sus Protocolos.

²⁵ Se puede consultar esta recomendación, “Human mobility and the right to family reunion”, en: <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-EN.asp?fileid=17277&lang=en>.

²⁶ ROSENEIL, S., *op.cit.*, nota 17, p. 171.

²⁷ COUNCIL OF EUROPE, “SOGI: Sexual Orientation and Gender Identity”, *Council of Europe* [online], s.f. [Disponible en: [https://www.coe.int/en/web/sogi#:~:text=The%20Council%20of%20Europe%20standards,and%20intersex%20\(LGBTI\)%20persons](https://www.coe.int/en/web/sogi#:~:text=The%20Council%20of%20Europe%20standards,and%20intersex%20(LGBTI)%20persons)]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

Esta unidad provee apoyo técnico y experiencia a Estados miembros, tiene la voluntad de mejorar los marcos legales e institucionales en materia LGTBI+, desarrollar capacidades y compartir buenas prácticas. Se encarga de temas tales como “Legal Gender Recognition, inclusion of SOGIESC-diversity in the Workplace, combating SOGIESC-based hate crime, hate speech and bullying, as well as multiple discrimination”,²⁸ entre otros.

Este cambio legal en el ámbito europeo fue, en mayor parte, consecuencia de la presión tanto del cambio de opinión de la sociedad europea como de la gran labor de activismo por parte de ONGs de Derechos Humanos: Amnistía Internacional, Human Rights Watch e International Gay and Lesbian Human Rights Commission. Cabe destacar que desde los 90, la ya mencionada International Lesbian and Gay Association de Europa, ILGA-Europe, consiguió financiación de la Comisión Europea, entró pisando fuerte en el diálogo civil de la UE y acabó obteniendo un estado consultivo en el Consejo de Europa.²⁹

La mayoría de las reglamentaciones mencionadas son las que se utilizan actualmente para proteger al colectivo contra la discriminación, especialmente por razones de orientación sexual. Básicamente, la defensa del colectivo de manera legal se estructura en el artículo 21 de la Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea, luego, el artículo 13 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea que “faculta a la UE para aprobar leyes de lucha contra la discriminación por motivos de orientación sexual”,³⁰ la mencionada Directiva de Igualdad en el Empleo y los mecanismos del SOGI del Consejo de Europa. Para el resto de las casuísticas, tanto en la UE como en el TEDH del Consejo de Europa, los mecanismos de protección legal se basan en la interpretación de Derechos Humanos recogidos en el ECHR y en la Carta de Derechos Fundamentales de la UE (CDFUE), así como algunos artículos del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) y del Tratado de la Unión Europea (TUE) para dar base jurídica a la creación de directivas como se ha mencionado antes.

Principalmente, se basan en:

- Los principios de igualdad (preámbulo y capítulo II de la CDFUE, art. 9 del TUE),
- Derecho a la dignidad humana (Preámbulo, capítulo 1 y artículo 1 de la CDFUE, art. 2 y 3 TEU, Protocolo nº13 de la ECHR),
- Prohibición de la discriminación (artículo 21 de la CDFUE, artículo 14 de la ECHR, y los valores establecidos en los art. 10 y 19 TFEU, art. 2 y 3 TUE),
- Derechos a la vida y prohibición de los tratos inhumanos y degradantes (artículos 1, 3 y 4 de la CDFUE, y art. 2 y 3 de la ECHR),
- Derecho al respeto a la vida privada (artículo 8 de la ECHR, artículo 7 de la CDFUE).³¹

En estos tratados de derechos humanos también hay articulados el derecho a casarse y fundar una familia como el artículo 12 de la ECHR y los artículos 9 y 33.1 de la CDFUE. Por un lado, puede parecer que se podrían usar estos artículos para proteger las familias de la comunidad y trasponer en la legislación doméstica de los Estados la posibilidad del matrimonio equitativo queer.³² Sin embargo, esto no es así ya que los estados tienen el poder de “regular el

²⁸ COUNCIL OF EUROPE, *op. cit.*, nota 27.

²⁹ ROSENEIL, S., *op. cit.*, nota 17, 170-171.

³⁰ FRA, *op. cit.*, nota 9.

³¹ Se pueden consultar estos tratados online, en: https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf (ECHR), https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf (CDFUE), <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00047-00199.pdf> (TFUE), y <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00013-00046.pdf> (TUE).

³² Se suele llamar matrimonio equitativo o matrimonio homosexual, pero en el presente trabajo se anima a ir más allá y llegar a una inclusión real del colectivo. Un matrimonio equitativo queer incluiría que cualquier persona, independientemente de su género y/o corporalidad pudiese contraer matrimonio con su persona querida.

derecho a contraer matrimonio” y aún en la mayoría la conceptualización de matrimonio es la tradicional, que implica legalmente la unión de personas del sexo opuesto. La jurisprudencia al respecto se dio a ver en casos como el de *Rees contra el Reino Unido* del 17 de octubre de 1986 junto con otros recogidos por la ECHR. En este caso, un hombre trans* se quejó de que la ley del Reino Unido no le confería un estatus legal correspondiente a su condición real y en relación con el matrimonio. La Corte concluyó que no hubo violación ni del artículo 8 (derecho al trabajo), ni del artículo 12, ya que el “concepto tradicional de matrimonio se basaba en la unión entre personas del sexo biológico opuesto”, y que esta concepción era discrecional de cada estado.³³ Esto crea un obstáculo respecto la protección de familias LGTBI+, sobre todo si por razones laborales o personales, o de mayor gravedad como está sucediendo actualmente en Ucrania, deben salir de su país y acaban en otro estado de Europa en el que su matrimonio no es aceptado y son despojados de sus protecciones legales civiles. Esto es uno de los principales problemas que afrontan las familias de diplomáticos queer tanto en el Reino Unido como en España, como se comenta más adelante. Para remediarlo en la medida de lo posible, la Unión Europea está creando directivas más amplias como la Directiva de libre circulación, para que estos matrimonios homosexuales sean reconocidos en otros estados miembros,³⁴ la Directiva sobre reagrupación familiar, que son derechos de entrada y residencia de los nacionales de terceros países LGTBI+, y la Directiva de Calificación, relacionada con la concesión de asilo por pertenecer a un grupo social, como por orientación sexual e identidad de género.³⁵ Desgraciadamente, hay varios debates de interpretación de estas directivas, con dificultades prácticas para las parejas y familias queer cuando viajan por la UE. Esto puede convertirse en un grave problema, por ejemplo, con las acciones legales y políticas que países europeos con prejuicios intolerantes sobre el comunidad están tomando, como Polonia o Hungría.

Estos instrumentos e interpretaciones de los artículos acaban en múltiples ocasiones llegando a un estancamiento, encontrando impedimentos para ofrecer una protección real y eficaz que pudiera ser vinculante para todos los Estados Miembros. Esto se ve, por ejemplo, cuando la Comisión Europea intenta ampliar la prohibición de la discriminación en todos los ámbitos, pero concerniendo especialmente en aspectos de orientación sexual o género, más allá de las abarcadas por la Directiva de Igualdad en el Empleo. La dificultad principal es que las competencias para hacer esta ampliación entran en el artículo 19 del TFEU que requiere el consentimiento del Parlamento y la unanimidad del Consejo de la UE.³⁶ La unanimidad nunca se alcanza debido a estos estados que reiteran los prejuicios contra el colectivo y toman medidas discriminatorias domésticas.

A pesar de estos obstáculos, es innegable la labor de evolución en ámbito europeo, tanto en la UE como en el CdE, sobre la protección legal del colectivo. Un ejemplo claro es el esfuerzo de sanción y creación de mecanismos que se están llevando a cabo en contra de los casos de Polonia y Hungría, donde se están regulando leyes para convertir en delito la “promoción” de

³³ EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS (ECHR), “Factsheet: Gender identity issues” [recurso electrónico], *Press Unit*, Febrero de 2022. [Disponible en: https://www.echr.coe.int/Documents/FS_Gender_identity_ENG.pdf]. Fecha de última consulta: 13/05/2022]. Se recomienda también consultar los Factsheet de *Homosexuality criminal aspects* y *Gender Issue*, disponible en: https://www.echr.coe.int/Documents/FS_Homosexuality_ENG.pdf. [Fecha de última consulta: 13/05/2022].

³⁴ Esta directiva consiste en la definición de “cónyuge” y “miembros de la familia” para que los matrimonios, parejas y familias queer puedan estar registradas cuando entran en otros Estados Miembros. Para ver más, véase SHREEVE, R., *op.cit.*, nota 9.

³⁵ SHREEVE, R., *op.cit.*, nota 9, p.5-6.

³⁶ *Ibid*, p.4.

diferencias sexuales y de género en educación, cultura o publicidad,³⁷ y organizando zonas “libres de LGTBI+”,³⁸ tratando al colectivo como si fuera una ideología, prerrogativas completamente contrarias a los artículos y valores expuestos anteriormente. De hecho, incluso la Presidenta de la Comisión Europea, Ursula von der Leyen, se pronunció respecto a la contrariedad que implicaban estas acciones dentro de la UE, en 2020:

“I will not rest when it comes to building a Union of equality. A Union where you can be who you are and love who you want – without fear of recrimination or discrimination.

Because being yourself is not your ideology. It’s your identity. And no-one can ever take it away.”³⁹

Von der Leyen hizo hincapié que ser del colectivo no es una ideología, sino que es ser uno mismo, una identidad y corroboró la voluntad de la Unión de construir igualdad en Europa. Esta declaración ha sido el empujón para que la UE pusiera herramientas en contra de esta situación, y también dio pie a la Estrategia de igualdad LGBTIQ 2020-2025.⁴⁰

Las principales herramientas que la UE puso en funcionamiento en este caso ejemplifican las acciones de protección que se pueden llevar a cabo desde la organización supranacional por la protección del colectivo:

1. Creación de un mecanismo para privar de fondos europeos a los Estados miembros que no respetan el Estado de Derecho. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en las Sentencias en los asuntos C-156/21, Hungría/Parlamento y Consejo, y C-157/21, Polonia/Parlamento y Consejo, avaló el mecanismo de condicionalidad.⁴¹ Este mecanismo necesita de una mayoría cualificada para ser aplicado.⁴²
2. Aplicación del artículo 7 del TUE: herramienta basada en el Tratado de Lisboa, este procedimiento permite sancionar a un Estado miembro suspendiendo ciertos derechos (incluidos los de voto) en caso de que se constate una violación de los valores de la Unión, contemplados en el art. 2 TUE. Para poner en marcha este artículo, se requiere de nuevo la decisión unánime en el Consejo Europeo, por lo tanto, actualmente no se ha podido poner ninguna sanción a los Estados que han violado los valores fundacionales del Derecho de la Unión. Sin embargo, se puede usar para someterse al escrutinio del resto de miembros.⁴³

³⁷ SOMERVILLE, H., “¿Cómo es ser LGTBI en Hungría en medio de la ofensiva de Orbán?”, *euronews*. [online], 26 de julio de 2021. [Disponible en: <https://es.euronews.com/2021/07/26/como-es-ser-lgtbi-en-hungria-en-medio-de-la-ofensiva-de-orban> . Fecha de última consulta: 13/05/2022].

³⁸ ASH, L., “Qué son las “zonas libres de LGBT” de Polonia, la polémica iniciativa que pretende acabar con la “ideología gay” en el país europeo”, *BBC*, 23 de septiembre de 2020. [Disponible en: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-54234202> . Fecha de última consulta: 13/05/2022].

³⁹ EUROPEAN COMMISSION, “Union of Equality: LGBTIQ Equality Strategy 2020-2025” [recurso electrónico], COM (2020) 698 final, Bruselas, 12 de noviembre de 2020, p.3. [Disponible en: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/lgbtiq_strategy_2020-2025_en.pdf . Fecha de última consulta: 13/05/2022].

⁴⁰ Se puede consultar esta estrategia en la nota 39 y en: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/lgbtiq-equality-strategy-2020-2025_en

⁴¹ PELLICER, J., “El TJUE avala que se congelen fondos a Polonia y Hungría si no respetan el estado de derecho”, *El Nacional.cat* [online], 16 de febrero de 2022. [Disponible en: https://www.elnacional.cat/es/internacional/el-tjue-avala-que-se-congelen-fondos-a-polonia-y-hungria-si-no-respetan-el-estado-de-derecho_711954_102.html . Fecha de última consulta: 13/05/2022].

⁴² ABRIL, G., “Polonia y Hungría buscan ante la justicia europea evitar que Bruselas controle su Estado de derecho”, *El País* [online], 12 de octubre de 2021. [Disponible en: <https://elpais.com/internacional/2021-10-12/polonia-y-hungria-buscan-ante-la-justicia-europea-evitar-que-bruselas-controle-su-estado-de-derecho.html> . Fecha de última consulta: 13/05/2022].

⁴³ EL PAÍS, “¿Qué es el artículo 7 del Tratado de la Unión Europea que se quiere aplicar a Hungría y qué pasa ahora?”, *El País* [online], 12 de septiembre de 2018. [Disponible en: https://elpais.com/internacional/2018/09/12/actualidad/1536760574_414969.html . Fecha de última consulta: 13/05/2022].

Finalmente, cabe destacar que en este caso en contra de la discriminación flagrante que están perpetuando Polonia y Hungría, ha habido varias declaraciones de ministros y políticos europeos mostrando su preocupación. Todo esto demuestra que desde las altas esferas tanto diplomáticas (de ministros de Asuntos Exteriores) como otros representantes de los Estados miembros de la UE y/o del Consejo de Europa, consideran los valores y derechos LGTBI+ parte de los valores europeos y derechos humanos. Así, ministros de Asuntos Exteriores de 14 estados europeos⁴⁴ condenan las discriminaciones en la legislación doméstica húngara, y 16 jefes de estado y de gobierno de la UE publicaron “una carta a las presidencias de la Comisión Europea, el Consejo Europeo y el Consejo manifestando su compromiso por respetar los valores de la UE con ocasión del Orgullo.”⁴⁵ La Comisión actuó acorde, y decidió iniciar los procedimientos de infracción bajo el artículo 258 del TFUE. Se trata de una autorización para emitir un “dictamen motivado sobre el incumplimiento, por parte de un estado miembro, de sus obligaciones derivadas del derecho de la UE previa audiencia al estado.”⁴⁶

En definitiva, la UE y el Consejo de Europa han avanzado mucho en términos legislativos para proteger el colectivo LGTBI+.⁴⁷ No obstante, parece que de momento no disponen de los mecanismos necesarios para frenar las vulneraciones de los derechos de este colectivo. De la misma manera, debido a la falta de cohesión en el seno europeo, la legislación vigente sólo protege a mitad del colectivo: lesbianas, gais y bisexuales mayoritariamente, dejando legislación para personas queer, trans*, intersex, no-binarias, etcétera, por construir. Este marco legal y estas mismas condiciones se aplican en ambos países a analizar, España y el Reino Unido, y seguidamente veremos cómo se han articulado en el ámbito discutido en la disertación: el Cuerpo Diplomático.

⁴⁴ Bélgica, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, Irlanda, Lituania, Luxemburgo, Países Bajos, España, Suecia, Letonia, Italia, Grecia, Austria y Chipre.

⁴⁵ PEÑA DÍAZ, F., “La UE frente a la demonización de las personas LGTBI en Hungría y Polonia”, *AgendaPública El País* [online], 26 de julio de 2021. [Disponible en: <https://agendapublica.elpais.com/noticia/17171/ue-frente-demonizacion-personas-lgtbi-hungria-polonia>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

⁴⁶ Ibid.

⁴⁷ Para consultar más acciones, declaraciones y legislación de derechos humanos protegiendo el colectivo LGTBI+ se puede consultar, para el Consejo de Europa: <https://human-rights-channel.coe.int/LGBTI-human-rights-Council-of-Europe-en.html>, y para la UE: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality_en.

2.2. De la prohibición a la promoción

Sistemáticamente, por razones de prejuicios religiosos, estereotipos, desinformación o una doctrina restrictiva unida a la “sociología, el derecho y la política”,⁴⁸ las personas con una orientación sexual y/o una identidad de género distinta a la heteronormativa han sido discriminadas en la mayor parte del mundo. Respecto a profesiones públicas, en algunos países se codificaron prohibiciones y leyes para evitar que entrasen homosexuales en el oficio, como es el caso del Reino Unido y su servicio diplomático. En otros países, había leyes transversales de persecución y encarcelamiento de “desviados u homosexuales”, como en España durante el Franquismo.

En este apartado se presenta brevemente un contexto de ambos países en los que hubo o una prohibición o una ocultación del colectivo en el oficio de diplomático, y cómo evolucionó hasta la actualidad, donde hay una postura abierta y de promoción de los derechos de las personas LGTBI+. Sin ánimo de ser exhaustivos, se habla de los años comprendidos después de los primeros movimientos activistas y feministas para que las mujeres y homosexuales⁴⁹ entraran en la administración pública hasta la actualidad, entre la década de 1960 y 2022.

Es preciso recordar que en este apartado se hablará principalmente de hombres diplomáticos, debido a que, en los primeros años expuestos, aún quedaba en la administración del Servicio prejuicios ligados a la previa prohibición general de que la mujer entrase en el servicio diplomático. Cuando ya se les permitió opositar, en el 1946 en Reino Unido y en los años 60 en España, muchas tuvieron que dejar la carrera al casarse o las dificultades de conciliación familiar y de educación de las siguientes décadas desalentaron su entrada al servicio. Se habla más extensamente sobre la mujer en diplomacia y el colectivo en el apartado [LGTBI: ¿dónde está incluido el resto del colectivo?](#).

2.2.1. España

Para poder hablar del caso español, la investigación se ha basado principalmente en las respuestas de las entrevistas a diplomáticos retirados⁵⁰ que trabajaron en los años a exponer. Esto es debido a la discreción y falta de documentación sobre los casos de homosexualidad en la época franquista y la transición. Las publicaciones sobre el colectivo en el servicio diplomático datan de los primeros éxitos de la política interior y exterior española, como, por ejemplo, el impacto internacional tras la legalización del matrimonio entre personas del mismo sexo o igualitario en 2005.

En 1960 España vivía aún bajo el régimen franquista. En esta década, empezó el llamado “desarrollismo económico” que trajo al sociedad de consumo y empezaba un cambio social: la mujer entraba al mercado laboral, llegaba influencia extranjera y se creía que la mejora de la

⁴⁸ ACNUR, *La protección internacional de las personas LGTBI* [recurso electrónico], México, octubre de 2014, Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), p.3. [Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2014/9872.pdf>]. Fecha de última consulta 13/05/2022].

⁴⁹ Como se ha mencionado en la introducción, los movimientos feministas fueron encabezados en la mayor parte de los casos por activistas que también luchaban por la causa LGTBI+, y fue la acción civil de ambos movimientos la que acabó consiguiendo una aceptación de ambas causas: la introducción de la mujer en los cargos públicos y el desmantelamiento de la prohibición y discriminación pública y legal LGTBI+.

⁵⁰ Se ha podido entrevistar a dos diplomáticos que han proporcionado su experiencia sobre esas décadas: Enrique Sardá (70 años), y el embajador Fernando Perpiñá-Robert (84 años). La transcripción de las entrevistas se puede consultar en los Anexos 5 y 6.

economía traería un poco de estabilidad y paz social.⁵¹ En lo que respecta al colectivo LGTBI+, en los 60 seguía vigente la Ley de Vagos y Maleantes, que fue sucedida por la Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social en agosto del 1970.⁵² Esta ley perseguía a aquellas personas consideradas desviados o maleantes, homosexuales, los mal llamados entonces “travestidos” o “travestis”, personas del colectivo LGTBI+ actual. Muchas de ellas eran llevadas a prisiones de “reconversión”, o a psiquiátricos, donde les torturaban con terapias para que fueran “normales” o dejaran de gustarles las personas del mismo sexo.⁵³

Sin embargo, aquellas personas no heteronormativas que llevaban su orientación sexual o su identidad de género en discreción, clandestinamente, haciéndose pasar por heterosexuales, podían seguir con sus vidas y su carrera sin “levantar sospechas” ni ser perseguidas por las secciones de policía dedicadas a la Ley de Vagos y Maleantes. Según las experiencias vitales de los entrevistados, esta ley afectaba, mayoritariamente, a aquellos que formaban parte de las clases trabajadoras o más pobres, ya que las altas esferas se sentían protegidas por su clase social y/o por su proximidad al régimen. Por así decirlo, mientras se mantuvieran las “maneras” y la orientación sexual fuera completamente privada y nadie lo proclamase, estas personas podían vivir libremente sus carreras. Este era el caso de la mayor parte de diplomáticos en esas décadas entre los 60 y los 70.

Tradicionalmente, para poder acceder al Servicio Diplomático en esa época, había que aprobar las oposiciones y pasar dos años en la Escuela Diplomática. Era un oficio considerado masculino, como cualquier otra profesión pública en ese entonces, y, además, había mucha tradición de familias o “sagas diplomáticas”, en la que los hijos de embajadores estudiaban también para ser diplomáticos, y sus esposas los acompañaban en actividades sociales en el extranjero. Como se ha mencionado anteriormente, en los 60 ya se aceptaban mujeres en la administración pública, sin embargo, en el 1965 aún no entraban al servicio mujeres. Esto era debido a que todavía accedían pocas a la educación, y en las oposiciones, de, aproximadamente, 200-400 candidatos solo ocho eran mujeres, por lo que tenían pocas probabilidades de obtener plaza. Del mismo modo, debido a esta tradición de sagas diplomáticas e incluso de funcionarios que provenían de la burguesía, había una sensación general de que solo los pertenecientes a clases sociales altas podían entrar al servicio diplomático. Todos estos factores creaban que en estas décadas los funcionarios diplomáticos fueran principalmente hombres cis de familias acomodadas que tenían facilidades para aprender idiomas o viajar para mejorar el francés, el inglés, etcétera.

⁵¹ DUEÑAS IZQUIERDO, P. “El Franquismo II: años 60 y 70”, *Historia y otros cuentos*, Historia de España, materiales de estudio [online], 12 de mayo de 2014. [Disponible en: <http://lahistoriayotroscuentos.es/el-franquismo-ii-anos-60-y-70/>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

⁵² MELGAR, L. & CANTOS, J. “Las organizaciones de la sociedad civil española y la dimensión internacional de la protección de los derechos de las personas LGTBI”. En: COLINA MARTÍN, S. (coordinador) et al., *Acción Exterior y Derechos de las Personas LGTBI* [recurso electrónico], Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, 2021, pp. 110-121, p.110. [Disponible en: <https://www.exteriores.gob.es/es/ServiciosAlCiudadano/PublicacionesOficiales/ACCION%20EXT%20DERECHOS%20LGTBI.pdf>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

⁵³ Estos tratamientos han sido perseguidos y criminalizados, sin embargo, aún hoy quedan algunas iglesias que hacen terapias de conversión, como fue el caso del obispo de Alcalá de Henares, en la Comunidad de Madrid el abril de 2019, que estuvo ofreciendo “cursos de “conversión” y asesoramiento”. Véase RAMÓN MENDOS, L., *Poniéndole límites al engaño: Un estudio jurídico mundial sobre la regulación legal de las malas llamadas “terapias de conversión”* [recurso electrónico], Ginebra, ILGA World, 2020, p. 44. [Disponible en: https://ilga.org/downloads/ILGA_World_poniendole_limites_engano_estudio_juridico_mundial_terapias_de_conversion.pdf]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

Esta tendencia de diplomáticos surgidos de familias burguesas se acabó quebrando durante finales de la década de los setenta o inicios de los ochenta, en lo que se llamó la “oposición de la alpargata”, llamada así debido a que entraron personas de todo tipo de clases sociales, llevasen mocasines o alpargatas. Igualmente, durante los 60-70 seguía habiendo “la impresión general de que era difícil entrar si no eras de clase social alta, impresión que retraía a candidatos presentarse”.⁵⁴ De esta manera, durante estas últimas décadas del franquismo y durante los primeros años de la transición, entre las filas de funcionarios diplomáticos era muy habitual ver personas de familias ricas, entre ellas, varios hombres homosexuales.⁵⁵ Debido a que la Ley de Vagos y Maleantes se veía más en las calles que en las casas de estas familias adineradas, no había ninguna sensación de batida o condena de la homosexualidad en estas altas esferas. Entre los diplomáticos que vivieron esta época, tanto del colectivo como no, no consideran que hubiera ningún tipo de persecución o prohibición hacia los homosexuales. De hecho, no había cuestionarios ni investigación en el currículum de estos funcionarios buscando algún indicio de “conductas indebidas”, como se consideraba la homosexualidad entonces. Este tipo de búsqueda de indicios homosexuales sí se daba en otros países como Estados Unidos o incluso el Reino Unido, como se comenta más adelante.⁵⁶ En España, ni entre la administración ni entre los funcionarios había restricciones o prohibiciones respecto a la homosexualidad. En muchos casos, los funcionarios sabían que tenían compañeros homosexuales, ya que se conocían entre sí con anterioridad, debido a la cercanía de las familias adineradas y el hecho de que había pocas promociones de diplomáticos. Mientras sus compañeros homosexuales llevaran su sexualidad en privado, oculta, se mantenía la cordialidad y no había ninguna intención de proclamarlo públicamente para evitar “escándalos”.⁵⁷

Tanto era así que muchos homosexuales de familias de altas clases sociales veían la carrera diplomática como una vía de escape, podían alejarse de la presión familiar de contraer matrimonio al irse a trabajar en el extranjero. De esta manera, durante estas décadas y hasta el momento en el que se normalizó la lucha pública del colectivo, el servicio diplomático español no discriminaba a los homosexuales e incluso se entendía como que había “habido fama de que había un porcentaje muy elevado de homosexuales”.⁵⁸ Esta tendencia siguió siendo así durante las décadas siguientes, hasta que las reivindicaciones del colectivo se hicieron públicas y se empezó a hablar libremente sobre sexualidad e identidades sexuales también entre los funcionarios públicos.

En la década de los 70, después de que Franco aprobara la Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social, se empezaron a fundar movimientos y asociaciones clandestinas tales como el Movimiento Español de Liberación Homosexual (MELH), que contaban con contactos en otras organizaciones extranjeras y/o en congresos internacionales, y que desgraciadamente, fueron perseguidos por el régimen. Cuando Franco falleció en 1975, el MELH se reunió para el

⁵⁴ Perpiñá-Robert, entrevistado el 01/03/2022. Ver Anexo 5.

⁵⁵ Enrique Sardá, entrevistado el 21/02/2022 y el 10/03/2022. Ver Anexo 6.

⁵⁶ SOUTHERN, J. “Homosexuality at the Foreign Office: 1967 – 1991” [recurso electrónico], *FCO History Notes*, issue 19, 4 de julio de 2017, p.14. [Disponible en: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/624720/homosexuality-at-the-foreign-office-1967-1991.pdf Fecha de última consulta: 13/05/2022].

⁵⁷ Esto es indicado por varios entrevistados, además de ser un típico comportamiento en la época franquista y postfranquista. Ver Entrevistas en los Anexos 5 y 6.

⁵⁸ MELGAR, L. en la entrevista de FRESNO, N. “Los derechos LGTB son prioritarios para la Marca España”, *Shangay* [online], 7 de abril de 2017 [Disponible en: <https://shangay.com/2017/04/07/luis-melgar-los-derechos-lgtb-son-prioritarios-para-la-marca-espana-diplomatico-gay/>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022] coincidiendo con la experiencia de entrevistados (como Enrique Sardá, ver Anexo 6).

establecimiento del Front d'Alliberament Gai de Catalunya (FAGC), frente que se organizó con el activismo ya existente y donde se crearon estatutos, manifiestos y anagramas.⁵⁹ De la mano de la democracia constitucional establecida tras la Transición y la entrada en vigor de la Constitución del 1978, se descriminalizaron los actos sexuales consensuados entre personas del mismo sexo, por la Ley N° 77,⁶⁰ logro a celebrar entre los activistas. Desde la segunda parte de la década de los 70 y durante los 80, afloraron muchas otras asociaciones y federaciones, uniendo al colectivo en la lucha por sus derechos y ensalzando la importancia de internacionalizar su activismo. Cabe mencionar varias de estas sociedades que son importantes aún hoy en día y se habla de ellas en el presente trabajo: La Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales (FELGTB), la International Gay and Lesbian Association (ILGA), de la que son miembro 43 ONGs españolas, La Fundación Triángulo, la KifKif, entre otras. En el documento de la *Acción Exterior y Derechos de las personas LGTBI* del Gobierno de España, se destaca además que

“la proyección internacional de estas organizaciones [se puede agrupar] en tres dimensiones principales: el activismo o advocacy; la cooperación internacional para el desarrollo; y las cuestiones relacionadas con las políticas de asilo y refugio de personas LGTBI [...]”.⁶¹

De esta manera, se confirma la transversalidad de proyectos de cooperación que las asociaciones españolas gubernamentales y no gubernamentales llevan a cabo en materia LGTBI+. Seguidamente, se puede afirmar que desde el fin del franquismo se ha ido incluyendo al colectivo paulatinamente en todas las esferas públicas y se aprecia un cambio social. La clandestinidad queda, mayoritariamente, en el pasado de España, y en principio, no hay una discriminación instalada en la administración pública que impida al colectivo a entrar a cargos públicos como son los del Servicio Diplomático.

A pesar de esta presente aceptación, no hay que olvidar que la educación de esa época no era favorable hacia los homosexuales, consecuentemente, el hecho de que no hubiera una condena o prohibición a los cargos públicos por homosexualidad no significa que no existiera la homofobia. Volviendo a la esfera de la diplomacia española, la costumbre de la discreción y respeto a la vida privada del prójimo hacía que la mayor parte del tiempo los funcionarios no encontrasen ningún problema en vivir su sexualidad “libremente” en la clandestinidad, mientras no se proclamase. Sin embargo, en algunos casos, algunos diplomáticos padecieron desavenencias, injusticias y malas formas o discriminación por parte de superiores, embajadores o “jefes”, homófobos⁶² que se habían enterado de su orientación sexual y querían reafirmar sus prejuicios. Afortunadamente, los casos son reducidos, y en la mayor parte de experiencias en el Servicio Diplomático, tanto desde los setenta como en adelante, no se han sentido intimidados ni discriminados por su sexualidad, y han podido vivir su carrera plenamente.

⁵⁹ MELGAR, L. & CANTOS, J. *op. cit.*, nota 52, pp. 110-121.

⁶⁰ RAMÓN MENDOS, L. et al., *Homofobia de Estado: Actualización panorama global Legislación 2020* [recurso electrónico], Ginebra, ILGA World, 2020, p.112. [Disponible en: https://ilga.org/downloads/ILGA_Mundo_Homofobia_de_Estado_Actualizacion_Panorama_global_Legislacion_diciembre_2020.pdf]. Fecha de última consulta: 18/03/2022]. Se puede consultar la Ley 77 en el BOE núm. 10, de 11 de enero de 1979: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1979-700>.

⁶¹ MELGAR, L. & CANTOS, J.”, *op. cit.*, nota 52, p. 111.

⁶² Ejemplos entre las entrevistas, como la Enrique Sardá (ver Anexo 6), en su año como segundo secretario en Senegal el 1983, y en las encuestas, así como más adelante se habla en el apartado de [Inclusión del colectivo actualmente](#).

2.2.2. Reino Unido

En el Reino Unido, así como en otros países, los actos homosexuales estaban penalizados por ley. Específicamente, los actos sexuales entre hombres estaban criminalizados, y las leyes en contra de la sodomía datan del 1533 en Inglaterra y Gales.⁶³ La legislación en contra de un listado de “actos masculinos homosexuales” fue llamada la ofensa de “gross indecency” desde 1885 hasta después de la Segunda Guerra Mundial.⁶⁴ Los actos paralelos femeninos no fueron criminalizados, a pesar de un intento en 1921, ya que el Parlamento británico consideraba “that such a law would publicize the possibility of such behaviour”.⁶⁵ De hecho, en la primera mitad del siglo XX y hasta bien entrada la década de los 60, en el Reino Unido la “homosexualidad” y el “travestismo” estaban consideradas enfermedades mentales, y, como también pasaba en España, se sometían a las personas del colectivo a terapias de “aversión” o de “conversión”.⁶⁶ Las primeras ideas de revocar estas penalizaciones legales a los actos homosexuales llegaron en 1954, en el informe Wolfenden, llevado a cabo por el Comité Wolfenden que el gobierno británico estableció para la revisión de la legalidad de la homosexualidad y la prostitución.⁶⁷ Según el Comité, no había necesidad de criminalizar de manera pública sobre “la vida privada de los ciudadanos”, mientras se tratara de relaciones consentidas entre adultos, no había ninguna razón de penalizarlo.⁶⁸ A pesar de que con este informe empezaba a cambiar el discurso hacia una cierta tolerancia de la homosexualidad, el gobierno lo rechazó.⁶⁹ Fueron necesarios más de diez años hasta que el gobierno regularizó al respecto siguiendo el informe. Finalmente, en 1967 se formalizó el Sexual Offences Act y la ley “Homosexual Law Reform Society”, en Inglaterra y Gales⁷⁰, revocando las ofensas criminales en actos homosexuales consentidos entre hombres a partir de los 21 años.⁷¹

Una vez este acto oficial y la Ley de Delitos Sexuales⁷² obtuvo la aprobación real, el Foreign & Commonwealth Office (FCO), el paralelo del Ministerio de Asuntos Exteriores español en el Reino Unido, decidió constituir una política sobre los homosexuales en la organización.⁷³ Ese mismo año, 1967, el FCO estableció la “homosexuality bar” o prohibición de contratar homosexuales para el Servicio Diplomático. A partir de aquí, en los años del estudio de James Southern en *Homosexuality at the Foreign Office 1967-1991*, el autor destaca que la evolución

⁶³ ROSENEIL, S. et al., *op. cit.*, nota 17, p. 174.

⁶⁴ Ibid.

⁶⁵ WEEKS, J, HEAPHY, D. and DONOVAN, C. “Citizenship and Same Sex relationships.”, *Journal of Social Policy*, vol.28, 1999, núm. 4, pp. 689-709. [Disponible en: <https://doi.org/10.1017/S0047279499005747>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022]. Citado en ROSENEIL, S. et al., *op. cit.*, nota 17, p. 174.

⁶⁶ Desgraciadamente, a pesar de que estas terapias están oficialmente prohibidas, algunas iglesias evangélicas del Reino Unido aún llevan a cabo prácticas similares, así como algunos profesionales acreditados en salud mental han ofrecido “tratamientos” para “curar” la homosexualidad o transexualidad. Véase RAMÓN MENDOS, L., *op.cit.*, nota 53, pp. 25, 46, 53, 59, 119, 121, 129.

⁶⁷ UK PARLIAMENT, “Wolfenden Committee”, UK Parliament [online], s.f. [Disponible en: <https://www.parliament.uk/about/living-heritage/transformingsociety/private-lives/relationships/collections1/sexual-offences-act-1967/wolfenden-report/>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

⁶⁸ ROSENEIL, S. et al., *op. cit.*, nota 17, p. 175.

⁶⁹ SOUTHERN, J., *op. cit.*, nota 56, p. 3.

⁷⁰ La legislación no era igual en todo Reino Unido, en Escocia se descriminalizó la homosexualidad en 1980, en 1982 en Irlanda del Norte y en 1992 en la Isla de Man, para más, consultar ROSENEIL, S. et al., *op. cit.*, nota 17. Sin ánimos de ser exhaustivos, se ha considerado mantener la información que concierne a Inglaterra ya que compone la nación del estado con más territorio y se albergan las ciudades más emblemáticas en consideración de avances LGTBI+, como es Londres.

⁷¹ ROSENEIL, S. et al., *op. cit.*, nota 17, p. 175.

⁷² “Sexual Offences Bill”, que llegó de mano del diputado Leo Abse.

⁷³ SOUTHERN, J., *op. cit.*, nota 56, p. 8.

hasta el fin de la prohibición se puede dividir en 3 fases: una primera en la que el FCO defendía la necesidad de la prohibición de contratar a homosexuales en el cuerpo diplomático; una segunda en la década de los setenta y de los ochenta en la que el activismo nacional e internacional choca con la defensa férrea de la prohibición, y finalmente una última en la que la opinión pública, las políticas de los derechos humanos y la voluntad de ir en contra de la discriminación llevó a la disolución de la “homosexuality bar” en 1991.⁷⁴

75



Being LGBT+ was a bar to a career as a UK diplomat until 1991. The ban was wrong and deprived many talented individuals of a career in diplomacy.

At FLAG, we're working to help make the FCDO a more inclusive employer.

WATCH for more info about our history

#LGBTHM22



1.963 reproducciones 0:02 / 1:34

11:35 a. m. · 21 feb. 2022 · Twitter Web App

17 Retweets 2 Tweets citados 60 Me gusta

Figuras 2 y 3. Impresión de pantalla del reciente tuit del departamento LGBTBI+ del Ministerio de Exteriores británico (FCDO), el FLAG, en el que adjuntan un vídeo donde dan una mirada histórica a la línea temporal sobre la aceptación LGTBI+ desde la prohibición de contratar a homosexuales en el servicio diplomático hasta la actualidad, donde FLAG trabaja para que el FCDO sea más inclusivo.

Pero ¿cómo es que después del logro de descriminalizar los actos homosexuales, la administración del Servicio Diplomático negaba entre sus filas a los gays y lesbianas? El establecimiento de esta discriminación oficial solo se puede explicar por el contexto, como Southern expone en su estudio. En aquella época, se habían conocido casos de cargos públicos británicos como espías de la Unión Soviética, que, además, resultaban ser hombres homosexuales. Este fue el caso de Guy Burgess, diplomático británico y espía soviético, en 1951, John Vassall, funcionario de la Embajada Británica en Moscú hasta 1962,⁷⁶ y más adelante, en 1979, de Anthony Blunt, historiador y profesor universitario. La homosexualidad no estaba bien definida ni entendida, y la educación cristiana tampoco ayudaba a tener una idea positiva acerca de la misma. De esta manera, y a pesar de los pocos casos que se conocían que unían espionaje, comunismo y homosexualidad, en la administración del FCO se consideraba que un hombre homosexual no podía ser un buen diplomático ya

“Has been or is reasonably suspected of being a homosexual or has engaged in infamous, immoral or disgraceful conduct such as might expose him to a blackmail approach by a hostile intelligence service”⁷⁷

Esta idea de que los homosexuales eran más fáciles de chantajear era un prejuicio muy propagado entre los funcionarios, más ligado a la homofobia enraizada en la cultura y educación

⁷⁴ SOUTHERN, J., *op. cit.*, nota 56, p. 8-10.

⁷⁵ FCDO FLAG [@FCDO_FLAG], “Being LGBT+ was a bar to a career as a UK diplomat until 1991. The ban was wrong and deprived many talented individuals of a career in diplomacy” [Tuit], 21 de febrero de 2022, 11:35 a.m. [Disponible en: https://twitter.com/FCDO_FLAG/status/1495708759053770754]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

⁷⁶ WOOD, D. “Foreign Office apologises for ‘misguided’ ban on LGBT diplomats – 30 years after it was lifted”, *iNews UK* [online], 05 de julio de 2021. [Disponible en: <https://inews.co.uk/news/foreign-office-ban-lgbt-diplomats-apology-30-years-after-lifted-1087276>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

⁷⁷ Cita del Presidente del Comité de Seguridad del Personal, Gabinete, Comité Oficial de Seguridad: Implicaciones de Seguridad de la Ley de Delitos Sexuales, 1967, SM(O)(67)19, 19 de diciembre de 1967, DSQV 144, citado en SOUTHERN, J., *op. cit.*, nota 56, p. 10.

que en base de los casos reales de homosexuales y extorsión comunista.⁷⁸ De hecho, no había fundamentos legales para excluir a los gais del servicio, así que el FCO tuvo que definir qué era la homosexualidad, dejando entrever las opiniones morales de la administración como norma. Muchos hombres fueron interrogados con preguntas específicas de su vida privada y sexual entre los 60 y los 70, de los cuales la mayoría acabaron siendo destituidos o “quietly retired or moved to another government department”.⁷⁹ Como manera de seguir defendiendo la prohibición, algunos diplomáticos en el 1974 decían que cómo iba la comunidad internacional “would ever accept ‘declared homosexuals as representatives of The Queen’”.⁸⁰ Debido a la falta de una política o mandato claro fundamentado legalmente sobre la prohibición de los homosexuales en el servicio, había rienda suelta para que los diplomáticos dieran sus “convicciones morales” de manera agresiva y pública.⁸¹ Esto llevaba a una desigualdad entre los funcionarios, en que las opiniones de los diplomáticos cis heterosexuales iban por delante de las experiencias de los gais, que iban siendo apartados del servicio diplomático a medida que los “descubrían”.

En esa época, la administración británica miraba cómo habían definido y tratado la homosexualidad entre los cargos públicos sus homólogos norteamericanos. Los conservadores estadounidenses ya llevaban un tiempo con políticas anti-comunistas y anti-homosexuales dentro del Departamento de Estado, en las llamadas “purge of the perverts” y el plan “lavender scare”, sacar del gobierno a los que se leían como “amenaza de homosexualidad”. Su homofobia se fundaba en una serie de características que creían estar ligadas a la homosexualidad como una “masculinidad deficiente” o un estilo de vida concreto en el que visitaban a sitios donde se reunía gente indecorosa, “mala”. Cuando se sospechaba de un cargo público, tenían una suerte de listas, investigaciones e interrogatorios que hacer para apartarlos en caso de ser gais, o comunistas, o ambas cosas, que en esa época se les antojaban como intrínsecamente unidas. Por suerte para los diplomáticos británicos, el FCO encontró que era demasiado descarado inspeccionar de esa manera la vida privada de sus trabajadores “for evidence of masculinity”,⁸² y encontraron que en la cultura inglesa no encajaría tal escrutinio.

A pesar de no importar las técnicas con los norteamericanos, el FCO seguía compartiendo la preocupación por la homosexualidad en el funcionariado. Así, decidieron seguir protegiendo la prohibición debido a ser un problema de “seguridad”, entendiendo la homosexualidad como algo ligado a una tendencia a ser inestable o más proclive a la extorsión por parte de agencias secretas. De esta manera, sí que tomaron la percepción estadounidense de que “un tipo de vida” concreto o “malo” y la “perversión” venían unidos a la homosexualidad. Percibían estos aspectos como una expresión de “identidad”, que era generalizada entre los hombres homosexuales. Finalmente, el FCO parecía condenar más esta “identidad” gay que no el hecho de que la sexualidad fuera divergente, distinta a la heteronormativa.

De la misma manera, las pocas veces que el FCO declaró o escribió sobre las lesbianas, lo hizo para compararlas con los “problemas” que creían acarrearía la identidad de los gais. En 1968 y 1975, nombraron a las mujeres lesbianas como posible “riesgo de seguridad”, pero determinaron que eran “menos promiscuas” que los hombres y más “estables emocionalmente”,

⁷⁸ SOUTHERN, J., *op. cit.*, nota 56, p. 11.

⁷⁹ *Ibid.*, p. 12.

⁸⁰ “Homosexuality: Union Side Letter”, XQV 1/9 (B), 8 de octubre de 1981, cita de la carta en el anexo de SOUTHERN, J. *op. cit.*, nota 56, p. 9.

⁸¹ *Ibid.*, p. 12.

⁸² Las citas de este párrafo son basadas en SOUTHERN, J., *op. cit.*, nota 56, pp.14-17.

por lo que podrían ser aceptadas en la administración del Reino Unido.⁸³ La idea de promiscuidad estaba ligada a la prostitución, y como había poca prostitución lésbica, se consideraba que había menos probabilidades que un cargo público se viera inmiscuido en algún escándalo sexual simplemente por ser lesbiana. En el estudio de los casos que aporta Southern, se confirma que el FCO estaba más preocupado por la “peligrosidad” de la identidad y el estilo de vida de los gais entre sus filas, pues era la única conexión que podían establecer entre sexualidad y seguridad. Consiguientemente, no argumentaban que el deseo sexual entre personas del mismo género implicara poca lealtad por parte de los diplomáticas, sino que la manera de vivir la de los homosexuales constituía un riesgo para el cuerpo diplomático.⁸⁴

A medida que iban pasando los años de las décadas 70 y 80, el Foreign Office tenía más dificultades para defender su posición y la prohibición. El activismo LGTBI+ se iba fortaleciendo y las opiniones al respecto entre la opinión pública también estaban empezando a evolucionar. A pesar de que en 1979 el asunto de Anthony Blunt les dio más fuerza a la administración para querer evitar que los homosexuales opositaran a diplomáticos,⁸⁵ no había legislación que les amparara. No podían aplicar las normas creadas con la “homosexuality bar” debido a que el espectro de definición de la homosexualidad era demasiado vago.⁸⁶ Los diplomáticos del FCO defendían férreamente que apostando por la prohibición estaban representando la opinión pública británica, pero los movimientos por los derechos gais estaban llegando a las instituciones gubernamentales, y el lenguaje antidiscriminatorio de los derechos humanos ya empapaba sus discursos. La prohibición estaba en entredicho, y no solo desde los nuevos oficiales diplomáticos con ganas de cambio, sino también desde esferas fuera de la diplomacia: expertos en ciencias sociales, revistas de universidades nacionales, casos como que el homólogo del FCO en Australia hubiera revocado su discriminación a los homosexuales... todos escribían para dejar claro que esa prohibición estaba más basada en prejuicios que en el hecho de que los homosexuales no fueran capaces de hacer bien el trabajo de diplomático.⁸⁷ De hecho, en el 1981 el jefe del Departamento de Operaciones Personales ya dejaba claro que estaban perdiendo grandes talentos manteniendo la “homosexuality bar”.⁸⁸ Este argumento empezaba a calar en la administración, que en 1986 lidiaba con casos de candidatos a diplomático que se quejaban a la Primera Ministra de la contrariedad que les causaba la imposibilidad de poder representar y servir a su país como diplomáticos, debido a su condición de homosexual.⁸⁹ Los consejeros legales del FCO empezaban a preguntarse si la prohibición casaba con la Convención Europea de los Derechos Humanos y los precedentes de la Corte Europea de Justicia, por el “derecho a la vida privada”. Se acabó concluyendo que este derecho no se interpretaba como sinónimo de dar acceso al servicio civil como derecho humano. Sin

⁸³ SOUTHERN, J., *op. cit.*, nota 56, p. 17.

⁸⁴ *Ibid.*, p.17-18.

⁸⁵ *Ibid.*, p.12.

⁸⁶ *Ibid.*, p.19.

⁸⁷ SOUTHERN, J., *op. cit.*, nota 56, p. 22-23.

⁸⁸ *Ibid.*, p. 24.

⁸⁹ Este fue el caso de un estudiante de la Universidad de Manchester, Jason Shaw, que escribió a Margaret Thatcher en enero del 1986. SOUTHERN, J. comenta este caso en su estudio (*op. cit.*, nota 56). Cabe recordar que, con la llegada al poder de Thatcher, la evolución de los derechos homosexuales oficial dio un paso atrás. En 1988 introdujo la llamada “Section 28” para prohibir la promoción de la homosexualidad en escuelas o autoridades locales. Este hecho causó la creación de una de las más importantes instituciones de protección LGTBI en el Reino Unido, Stonewall. Durante el trabajo también se usan materiales proporcionados por Stonewall, que aún ahora es un pilar en la promoción LGTBI+ en el Reino Unido. Se puede leer sobre casos de personas afectadas por esta prohibición en las entrevistas proporcionadas por GODFREY, C., “Section 28 protesters 30 years on: ‘We were arrested and put in a cell up by Big Ben’”, *The Guardian* [online], 27 de marzo de 2018. [Disponible en: <https://www.theguardian.com/world/2018/mar/27/section-28-protesters-30-years-on-we-were-arrested-and-put-in-a-cell-up-by-big-ben> . Fecha de última consulta: 13/05/2022].

embargo, quedaba claro que el argumento del estilo de vida e identidad de los homosexuales como inconcebible para el trabajo diplomático estaba obsoleto.⁹⁰ De alguna manera, el Servicio Diplomático, que siempre se jactaba de estar conectado a la sociedad civil, se había quedado en este aspecto estancado como una institución anticuada enclavada en prejuicios, separada de los progresos sociales entre los ciudadanos.

La década de los 80 estaba terminando y las organizaciones que representaban a los funcionarios públicos defendían una contratación justa basada en “los méritos y habilidades”,⁹¹ se oponían públicamente a la “homosexuality bar”. El progresivo cambio de opinión pública británica hacia una tolerancia a la homosexualidad se iba visualizando también dentro del Servicio Diplomático. La declaración del Subsecretario Permanente (PUS, sus siglas en inglés) del FCO, Patrick Wright, haciendo hincapié que respecto al funcionariado público se estaban quedando rezagados en comparación a la comunidad internacional, fue el punto de inflexión que retrató lo anacrónica que se había quedado la prohibición.⁹² Con el inicio de los 90 y el renovado gobierno del Primer Ministro John Major, las restricciones a la homosexualidad se relajaron,⁹³ y finalmente, Major advocó por “cambiar las actitudes sociales”⁹⁴ y se levantó la prohibición de reclutar gais y lesbianas en el Servicio Diplomático Británico.

2.2.3. Conclusión: España y Reino Unido

De esta manera, se ha podido ver la situación en ambos Estados. Tanto en España como en el Reino Unido, en la segunda mitad del siglo XX había legislación en contra de la homosexualidad. No obstante, sólo en el Reino Unido había una prohibición oficial de contratar homosexuales en el Servicio Diplomático, mientras en España no se perseguían ni se interrogaban a los funcionarios sobre su sexualidad y/o estilos de vida. En ambos países había una tradición de funcionariado cercano a las familias adineradas que se fue desdibujando con los movimientos sociales de los 60 a los 80, al introducir las mujeres y las consideraciones de la protección de los Derechos Humanos. A pesar de que en España no hubo una persecución a los diplomáticos homosexuales, sí que se ha podido comprobar que algunos padecían discriminación homófoba en sus puestos de trabajo, y que el hacer pública su sexualidad durante los años del franquismo podía significar acabar en terapias de conversión o en la cárcel, así como pasaba en el Reino Unido hasta el 1967. El activismo LGTBI+ y las asociaciones que se formaron para la lucha por sus derechos tuvo impacto internacional que marcó las políticas de ambos países respecto a la caducidad de sus leyes homófobas y la necesidad de un cambio institucional.

Finalmente, ambos países se fueron empapando de las percepciones inclusivas de la protección de los derechos humanos y gracias a sus instituciones democráticas, pudieron ir introduciendo derechos y políticas a favor de los homosexuales. A pesar de que aún en los 80 y 90 había una

⁹⁰ SOUTHERN, J. *op. cit.*, nota 56, p. 24.

⁹¹ Staff Side Chairman, Whitley Council al Deputy Chief Clerk, 28 de septiembre de 1981, XQV 1/9(A), citado en SOUTHERN, J. *op. cit.*, nota 56, p. 25.

⁹² *Ibid.*, p.25.

⁹³ El Primer Ministro John Major, aunque heredó el gobierno conservador de Margaret Thatcher, fue coherente con los cambios sociales de su país y escuchó a voces de celebridades y personajes públicos homosexuales, impulsando cambios políticos más tolerantes y anti-discriminatorios hacia el colectivo, como cuando se reunió con Sir Ian McKellen, ver más en COLLIE, J., “National Archive documents show John Major moved towards lowering homosexual age of consent after gay rights meeting with Ian McKellen”, *Evening Standard* [online], 27 de diciembre de 2018. [Disponible en <https://www.standard.co.uk/news/uk/national-archive-documents-show-john-major-moved-towards-lowering-homosexual-age-of-consent-after-gay-rights-meeting-with-ian-mckellen-a4025891.html>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

⁹⁴ Como se apunta en la línea cronológica “LGBT Milestones” en SOUTHERN, J., *op. cit.*, nota 56, p.3.

educación no muy proclive a aceptar la homosexualidad, en ambos países se hicieron grandes cambios que permitieron que en el Servicio Diplomático hubiera miembros de todo tipo de clase social y se viviera con naturalidad la diversidad LGTBI, concretamente, la homosexualidad. En este contexto, los movimientos de aceptación a las personas con una identidad de género distinta, trans* e intersexual, eran aún muy poco habladas, y la legislación alrededor al colectivo se basaba prácticamente en la diversidad de orientación sexual más que en la identidad de género.

3. Inclusión del colectivo actualmente

Para poder entender en valores absolutos y relativos la presencia e inclusión del colectivo en el Servicio Diplomático, primero se debe tener una imagen del estado de aceptación y de derechos LGTBI+, grosso modo, en el que se encuentran los estados a analizar.

Basándose en las estadísticas y rankings de la iniciativa Rainbow Europe de la ILGA, se puede tener una fotografía realista de las circunstancias. Los criterios que Rainbow Europe usa se basan en el análisis de políticas, leyes y normas divididos en 6 categorías: reglamento en equidad y no discriminación (orientación sexual, identidad de género y características sexuales en el trabajo, la constitución, la provisión de bienes y servicios, educación, sanidad, donaciones de sangre, entre otros); la familia (matrimonio, inseminación asistida, adopción conjunta, etcétera), leyes sobre crímenes y discursos de odio, reconocimiento legal del género e integridad corporal, espacio social civil (no prohibición de asociación, sociedades LGTBI+ sin peligros, sin restricciones a la libertad de expresión), asilo (leyes de asilo que tengan que ver con la orientación sexual, la identidad de género y las características sexuales – personas intersex –). Teniendo eso en mente, actualmente, el promedio del continente europeo de derechos humanos LGTBI+ alcanzados es del 38%, siendo el 0% discriminación y violaciones masivas de derechos humanos y 100% equidad total. En el caso de la Unión Europea con la reglamentación queer que se ha logrado los últimos años, un 48%.⁹⁵

España ha alcanzado el 65% de los derechos humanos LGTBI+, con notable legalización en el campo familiar, de espacio civil social y de no discriminación. Sin embargo, aún queda mucho espacio de mejora en materia de discurso y crímenes de odio, el reconocimiento legal de género e integridad corporal y en asilo político. Con todo, España está en el puesto décimo del ranking de países europeos, con Malta encabezando con un 93,78% de derechos alcanzados. Además, España es el primer país a nivel europeo con mayor población no heterosexual,⁹⁶ según el informe de 27 países de IPSOS⁹⁷, ya que un 12% de la población se identifica como LGTBI+.

El Reino Unido se encuentra en una situación casi idéntica a la española, en el undécimo puesto en el ranking de 49 países europeos con un 64% de derechos asumidos. De las seis categorías, despuntan en el ámbito del espacio social y civil y el familiar, hay un paraguas considerable en materia de no discriminación y crímenes de odio, pero aún tienen mucho que mejorar sobre la

⁹⁵ Más información al respecto de los criterios, y todo el porcentaje y análisis desdoblado en Rainbow Europe, <https://rainbow-europe.org/>.

⁹⁶ CASTELLANOS, V. “España, líder mundial en defensa de los derechos LGTB+”, Ipsos [online], 24 de junio de 2021. [Disponible en: <https://www.ipsos.com/es-es/espana-lider-mundial-en-defensa-de-los-derechos-lgtbi#:~:text=Visibilidad%20e%20igualdad%20LGTBI%2B,se%20sit%C3%BAa%20en%20el%2051%25> Fecha de última consulta: 13/05/2022].

⁹⁷ Estadística global hecha a individuos de 27 países: Alemania, Argentina, Australia, Bélgica, Brasil, Canadá, Chile, China, Colombia, España, Estados Unidos, Francia, Gran Bretaña, Hungría, India, Italia, Japón, Malasia, México, Perú Polonia, Rusia Sudáfrica, Corea del Sur, Suecia y Turquía. Véase IPSOS GAME CHANGERS, “LGBT+ Pride 2021 Global Survey: a 27-country Ipsos Survey” [recurso online], Ipsos, mayo 2021. [Disponible en: <https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2021-06/LGBT%20Pride%202021%20Global%20Survey%20Report%20-%20Rev%203.pdf> . Fecha de última consulta: 13/05/2022].

legalidad de la integridad corporal y reconocimiento de género y en materia de asilo. La población británica que se ha pronunciado como LGTBI+ supone un 10%.^{98 99}

3.1. España

En España hay actualmente varias iniciativas de apoyo y promoción de los derechos LGTBI+, sin embargo, no hay informes periódicos de diversidad de género, etnia y orientación sexual en los departamentos del estado. No se ha podido encontrar una estadística o publicación sobre la inclusión del colectivo en el Servicio Exterior. Se ha contactado con el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación (MAEC o MAUC), el Ministerio de Igualdad, la plataforma ExteriorEsDiverso del MAEC y la Escuela Diplomática, entre otros, sin éxito. Los integrantes de ExteriorEsDiverso sí que han colaborado compartiendo los cuestionarios de Google Forms creados para esta disertación, y han recomendado el libro de *Acción Exterior y Derechos de las Personas LGTBI*. El actual gobierno ha mostrado su preocupación y esfuerzos en la causa LGTBI+ y la feminista desde su llegada al poder, y realmente, se han elaborado políticas, plataformas y acciones al respecto que muestran el compromiso del gobierno con los derechos humanos y los LGTBI+. Ejemplo de ello son los múltiples informes que se hacen sobre género (inclusión de la mujer en los diversos aspectos de la sociedad), la creación de la Plataforma Trans,¹⁰⁰ el establecimiento en 2019 de la mencionada plataforma ExteriorEsDiverso y, entre otras, la reciente creación de un mapa que recoge 1200 recursos para las personas LGTBI+ este abril 2022.¹⁰¹ Todas estas iniciativas dejan claro la posición positiva hacia la inclusión del colectivo dentro de la administración pública, no obstante, el inconveniente metódico también deja de manifiesto la dificultad de contacto con estas entidades. La tarea pendiente de éstas es, consecuentemente, la *accountability*, el rendir cuentas al público sobre la información demográfica, de diversidad y de aceptación en los departamentos del estado, labor que sí es accesible en el otro estado a analizar, el Reino Unido. Ambos países están en una situación casi idéntica en el ámbito de derechos humanos LGTBI+ y en números de tolerancia, inclusión y promoción de la pluralidad de sus sociedades. Ahora bien, en la investigación ha sido complicado dar con fuentes fiables directamente del estado español sobre estos temas, y desde aquí se anima a la administración a que se inspiren de las iniciativas que sí llevan a cabo sus homólogos británicos.

Consiguientemente, esta sección se va a basar principalmente en los testigos de los miembros del Servicio Exterior que han contestado los cuestionarios y han sido entrevistados tanto personalmente, como por teléfono y por correo. Las transcripciones de estas entrevistas se encuentran en los anexos. De igual manera, para hacerse una imagen de la inclusión actual del colectivo en el Servicio Diplomático, se comentan datos proporcionados en la publicación *Acción Exterior y Derechos de las Personas LGTBI*, algunas publicaciones de periódicos digitales y un paralelismo con los porcentajes de población no heterosexual del informe IPSOS (véase nota 97).

⁹⁸ IPSOS GAME CHANGERS, *op. cit.*, nota 97, p.9.

⁹⁹ Para ver una imagen más detallada sobre los desarrollos sociales, políticos y legales actuales en materia LGTBI+ de ambos países, véase RAINBOW EUROPE, “Annual Review of the Human Rights Situation of lesbian, gay, bisexual, trans and intersex people in Europe and Central Asia 2022” [recurso electrónico], *Rainbow Europe ILGA-Europe*, 2022, pp. 132-134, 149-152. [Disponible en http://www.ilga-europe.org/sites/default/files/2022/full_annual_review.pdf]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

¹⁰⁰ Se puede consultar sobre la plataforma en su Twitter: <https://twitter.com/PlataformaTrans>.

¹⁰¹ MINISTERIO DE IGUALDAD, “Igualdad recopila más de 1.200 servicios en un mapa de recursos para las personas LGTBI”, *Ministerio de Igualdad Gobierno de España* [online], 1 de abril de 2022. [Disponible en: <https://www.igualdad.gob.es/comunicacion/notasprensa/Paginas/igualdad-recopila-1-200-servicios-mapa-lgtbi.aspx>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

De manera general, el apoyo al colectivo en España es destacable, pues según las cifras del IPSOS, constituye el país “que más apoya la idea de que las personas LGTBI+ muestren abiertamente su orientación sexual y afecto en público”.¹⁰² Un 73% de la población española expresa apoyo a que las personas de la comunidad sean abiertas respecto a su orientación sexual y/o identidad de género, y un 64% respalda la muestra de afecto en público del colectivo.¹⁰³ Como se ha comentado anteriormente, un 12% de la población española se declara no heterosexual, y es sabido que hay muchas personas que aún no han salido del armario, pero juntamente con este 73% de personas que aceptan la expresión diversa de género y sexualidad, se puede afirmar que en España hay una notable inclusión y apertura respecto al colectivo LGTBI+. En la labor estadística del Proyecto ADIM llevado por el Ministerio de Igualdad, se ha contabilizado la situación del colectivo en el ámbito laboral privado, centrándose en empresas y universidades españolas y de Portugal.¹⁰⁴ Este estudio sirve de respaldo y contraposición a las afirmaciones de tolerancia mencionadas, ya que resalta que:

Si bien en España y Portugal se han aprobado leyes pioneras a nivel mundial para el reconocimiento y la inclusión de LGBT+, **diversas situaciones de homofobia, lesbofobia, bifobia y transfobia siguen aún presentes en los entornos laborales**. Aunque la mayor parte de la ciudadanía es respetuosa con la diversidad sexual, familiar y de identidad de género, aún queda una minoría de prácticas y sesgos que generan escenarios de desigualdad para este colectivo. Según los resultados de la encuesta ADIM, en el ámbito laboral el 36% de personas LGBT+ escucha a menudo o muy a menudo rumores sobre su orientación sexual / identidad de género o la de alguna otra persona; el 36% algún chiste o comentario negativo acerca de las personas LGBT; un preocupante 13% presencia a menudo o muy a menudo que una persona es víctima de burla o insultos por ser LGBT; un 7% que una persona no recibe un ascenso, subida salarial o se ve perjudicada profesionalmente por ser LGBT y un 2% que una persona pierde su trabajo por ser LGBT.¹⁰⁵

Asimismo, estas situaciones de discriminación y actos anti-LGTBI+ siguen viéndose en las Cortes Españolas, como los 277 casos documentados de delitos de odio anti-LGTBI+ este último año, y en los ámbitos políticos, públicos y de sociedad civil: las narrativas anti-trans en las negociaciones gubernamentales, la perpetuación de prejuicios anticuados dañinos al colectivo por parte de activistas famosos,¹⁰⁶ como fue el comentario de Lidia Falcón vinculando homosexualidad y pedofilia;¹⁰⁷ los asesinatos de personas del colectivo como Samuel Luiz en julio 2021, entre otras muchas situaciones. Por consiguiente, se puede afirmar que la población española mayoritariamente apoya al colectivo abiertamente, sin embargo, sigue habiendo LGTBIfobia presente y considerable diariamente, tanto en entornos laborales como públicos.

¹⁰² CASTELLANOS, V., *op. cit.*, nota 96.

¹⁰³ IPSOS GAME CHANGERS, *op. cit.*, nota 97, p.31.

¹⁰⁴ En el proyecto ADIM han participado empresas como Adidas, Banco Santander, El Corte Inglés, Inditex, Renault, Telefónica, Fujitsu, IBM, Lush, Altadis; y universidades como la Complutense de Madrid, la Universidad de Málaga, de Valladolid, de Zaragoza; de Aveiro, de Beira Interior y de Évora. Se puede ver más en: <https://adimlgbt.eu/3/> o en PICHARDO, J. I. (coord.), ALONSO, M., PUCHE, L., MUÑOZ, O. & UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID, *Guía ADIM LGTBI+: inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones* [recurso electrónico], Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, agosto 2019. [Disponible en: <https://eprints.ucm.es/id/eprint/59897/1/191110%20-%20Gu%C3%ADa%20ADIM%20-%20ES.pdf>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

¹⁰⁵ PICHARDO, J. I. (coord.), ALONSO, M., PUCHE, L., MUÑOZ, O. & UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID, *op. cit.*, nota 104, p.7.

¹⁰⁶ RAINBOW EUROPE, “Annual Review of the Human Rights Situation of lesbian, gay, bisexual, trans and intersex people in Europe and Central Asia 2022” [recurso electrónico], *Rainbow Europe ILGA-Europe*, 2022, pp.131-133 [Disponible en http://www.ilga-europe.org/sites/default/files/2022/full_annual_review.pdf]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

¹⁰⁷ BURÉS, E. “El OCH denuncia a Lidia Falcón por vincular homosexualidad y pedofilia”, *Crónica Global* [online], 8 de enero de 2021. [Disponible en: https://cronicaglobal.elespanol.com/vida/denuncia-lidia-falcon-vincular-homosexualidad-pedofilia_429369_102.html]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

Las situaciones mencionadas, de aceptación y de reparo hacia la comunidad, suelen verse retratadas en todos los ámbitos de la sociedad, y eso implicaría también la administración pública española. Sobre el tema de esta disertación, el Servicio Diplomático tiene como consigna representar a la sociedad a la que sirve, así que se espera que la pluralidad de la ciudadanía española quede retratada en sus diplomáticos y trabajadores del Servicio Exterior. Actualmente, los empleados en el MAEC son alrededor de 5500 personas,¹⁰⁸ la Carrera Diplomática está formada por unos 1000 efectivos,¹⁰⁹ y los trabajadores de Servicio Exterior que colaboran en la plataforma ExteriorEsDiverso son más de un centenar.¹¹⁰ Eso indicaría, grosso modo, que un 1-2% del total del MAEC (tanto los que trabajan en el país como en el extranjero) expresan abiertamente ser del colectivo y trabajan en la plataforma, y aproximadamente un 6-10% del Servicio Diplomático sería parte de la comunidad LGTBI+ (cálculo propio), aunque algunas fuentes periodísticas apuntan a un 25%.¹¹¹

Para tener una imagen realista sobre la inclusión actual del colectivo en el Servicio Diplomático, se distribuyó una encuesta entre los diplomáticos que se ofrecieron a ayudar, véase anexos 2, 3 y 4. Finalmente, se han recibido alrededor de 20 respuestas que juntamente con las 4 entrevistas pueden dar una pincelada de la situación actual. Con la excepción a los dos diplomáticos retirados entrevistados, el resto de las respuestas son de empleados en activo. Cabe tener en mente que la mayor parte de las respuestas fueron dadas por personas colaboradoras o amistades de la plataforma ExteriorEsDiverso, y un 80% de las respuestas son de personas del colectivo compartiendo su experiencia. Todos los diplomáticos cisheterosexuales que contestaron la entrevista afirmaron tener colegas en la carrera que formaban parte del colectivo y simpatizar con la causa. Por ende, es un retrato más cercano a la opinión del colectivo que de una visión general por parte de la mayoría heterogénea que componen el Cuerpo Diplomático. De igual manera, se es consciente que el Servicio Exterior es un departamento de la administración pública amplio en el que los diplomáticos son una pequeña parte. Aunque este cuestionario solo se centra en el cuerpo diplomático y pueda antojarse “reduccionista”, se puede obtener una imagen de la inclusión actual teniendo en cuenta que el resto de los funcionarios del servicio también viven situaciones similares si forman parte del colectivo LGTBI+.

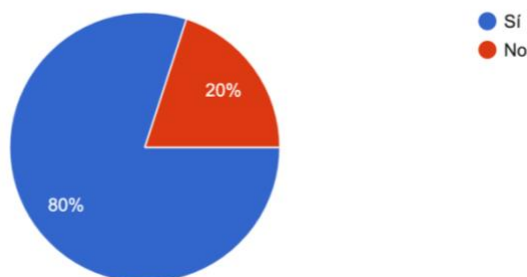
¹⁰⁸ 5461 efectivos en 2019. Ver más en MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL Y FUNCIÓN PÚBLICA, “BOLETÍN ESTADÍSTICO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS: Registro Central de Personal Enero 2019” [recurso online], *Gobierno de España Administración Electrónica*, enero 2019, p. 49 [Disponible en: https://www.hacienda.gob.es/CDI/Empleo_Publico/Boletin_rcp/bol_semestral_201901_completo.pdf]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

¹⁰⁹ ASOCIACIÓN DE DIPLOMÁTICOS ESPAÑOLES, “¿Qué es la carrera diplomática?” [online], 2021. [Disponible en: <https://www.diplomaticos.org/carrera-diplomatica>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

¹¹⁰ COLINA MARTÍN, S. (coordinador) et al., *Acción Exterior y Derechos de las Personas LGTBI* [recurso electrónico], Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, 2021, p.155. <https://www.exteriores.gob.es/es/ServiciosAlCiudadano/PublicacionesOficiales/ACCION%20EXT%20DERECHOS%20LGTBI.pdf>. Fecha de última consulta: 13/05/2022] juntamente con la información de la entrevista con un asociado a la plataforma, véase Anexo 7.

¹¹¹ El único porcentaje encontrado es basado en artículos periodísticos que comentan que el 25% del servicio diplomático español es gay, basado en una publicación del 2013 del diario *El Mundo* y “fuentes del Ministerio de Exteriores”. Sin embargo, no se ha podido encontrar ninguna estadística, estudio ni informe por el cual esta afirmación pudiera basarse y, por lo tanto, no se ha considerado suficientemente sólida como para añadirla como verídica. Se contactó con el MAEC y el Ministerio de Igualdad sobre informes y porcentaje del colectivo en el Cuerpo Diplomático, y recomendaron contactar con ExteriorEsDiverso, los cuales no tienen ningún informe ni tal estadística. Se puede consultar en: ECODIARIO.ES, “El 25% del cuerpo diplomático español es homosexual”, *elEconomista.es* [online], 22 de junio de 2013. [Disponible en: <https://ecodiario.economista.es/sociedad/noticias/4934050/06/13/El-25-del-cuerpo-diplomatico-espano-es-homosexual.html>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

¿Te sientes identificado / empatizas como parte del colectivo LGTBI+?
 20 respuestas



En caso de que sí, indique de qué parte del colectivo:
 15 respuestas

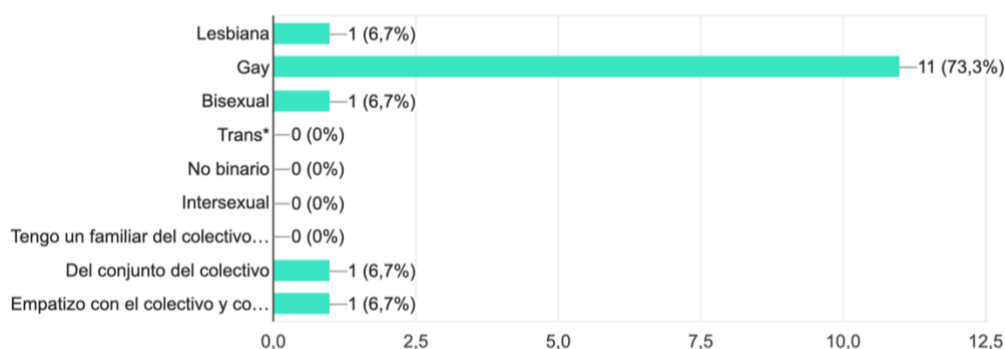


Fig. 4 y 5. Gráfico de respuesta de la pregunta del cuestionario “¿Te sientes identificado / empatizas como parte del colectivo LGTBI+?” y “En caso de que sí, indique de qué parte del colectivo”. Se puede observar que un 80% de los participantes son de la comunidad, de los cuales el 73,3% son hombres gays, un 6% lesbiana, 6% bisexual y otros no especifican o solo empatizan con el colectivo y su promoción.

En el cuestionario, se preguntó tanto a personas de la comunidad como a las que no sobre si creían que las personas LGTBI+ tenían dificultades para entrar en la Carrera Diplomática, por el mero hecho de ser del colectivo. En ambas situaciones se dijo que no hubo problemas, ni preguntas, ni comentarios que incomodasen a los candidatos. Aun así, sí que entre algunas personas del colectivo había cierta inseguridad, miedo y esfuerzo en ser precavidos, en que no se “notase”. Muchos de estos miedos tienen que ver con los problemas de conciliación de vida personal y familiar, y también se comenta que hay una falta de referentes LGTBI+ por la cual haya una proyección de seguridad respecto a estas incertidumbres.

Otra cuestión relevante fue si se creía que las personas LGTBI+ habían vivido dificultades para trabajar y/o viajar una vez nombrados diplomáticos. Mayoritariamente se ha respondido que sí (78%), y en las respuestas desglosadas sobre problemas en la primera misión siendo parte del colectivo, un 35% afirma no tener problemas por su orientación sexual, otro 35% ni por la orientación ni por la identidad de género, y un 21% sí tuvo problemas en su primera misión por razones de orientación sexual: debido a estar destinado a un país con leyes anti-LGTBI+, incluso con penas de cárcel y/o de muerte. Otros impedimentos en estas primeras misiones por razones de orientación sexual tienen que ver con la acreditación de familiares y parejas, como se menciona en el siguiente apartado. De los encuestados, solo la mitad de los que tienen actualmente pareja¹¹² y viven con ellos están protegidos por la inmunidad diplomática, y un 72% no ha sido reconocido como cónyuge/ ha tenido dificultades para acreditar a su pareja.

¹¹² De los 20 entrevistados, entre 10 y 11 han respondido en relación con su pareja.

Otro dato para tantear la inclusión del colectivo en la carrera fue la siguiente: *¿Formar parte del colectivo ha hecho que no hayas podido vivir plenamente tu carrera?* (ver figura 6) Las respuestas forman un interesante gráfico: 35,7% dice que no, 35,7% dice que en parte y un 28,6% dice que sí.

¿Formar parte del colectivo ha hecho que no hayas podido vivir plenamente tu carrera?
14 respuestas

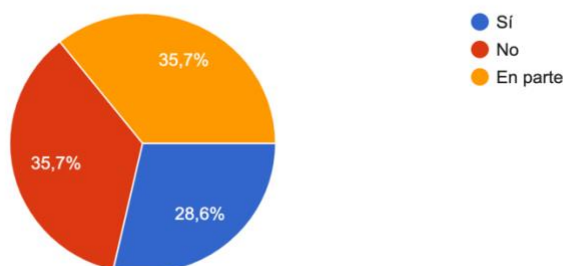


Fig. 6. Gráfico de respuesta de la pregunta del cuestionario "¿Formar parte del colectivo ha hecho que no hayas podido vivir plenamente tu carrera?".

Por otro lado, se preguntó tanto a personas cisheterosexuales como a las personas del colectivo sobre qué creían que puede aportar incluir más personas LGTBI+ en las misiones diplomáticas. Las respuestas de ambos grupos son parecidas. Por un lado, hay los que dicen que no aportan nada diferente a lo que podría aportar una persona que no es del colectivo, y que esto no tiene que ser un criterio al contratar a personal en las misiones. En oposición, están los que afirman que las personas LGTBI+ enriquecen el cuerpo diplomático por su diversidad: "todo lo bueno que aporta la diversidad y un mejor reflejo de la sociedad a la que representamos", además de apoyar al colectivo y proyectar una imagen de España como sociedad abierta inclusiva, la diversidad "aporta una visión menos anquilosada, de retos futuros". Asimismo, y lo más importante: una representación fiel de la sociedad española. En la sociedad española hay muchas personas del colectivo, y como se ha mencionado al inicio del apartado, mucho respaldo a que haya esta expresión plural. Por lo tanto, el Servicio Diplomático debe ser una representación fiel de su sociedad, y debe incluir esta diversidad. Otras respuestas destacables indican que las personas del colectivo pueden aportar apertura de mente, una nueva perspectiva, una mayor sensibilidad frente a situaciones de desatención en el Servicio, y/o empatía en momentos de discriminación y vulneración de derechos de las minorías los países de destino, no solo las minorías LGTBI+, sino en general. En definitiva, aportan tolerancia, visibilidad y una diversidad presente en la sociedad heterogénea y plural en la que vivimos. Éstas son cualidades necesarias para una buena comunicación con el resto del mundo en búsqueda de una igualdad y protección de los derechos humanos universales.

El sondeo de la situación deja claro que actualmente en el Servicio Exterior español no hay ningún impedimento en la administración para que las personas del colectivo entren en la Carrera Diplomática. De igual manera, la apertura de mente de sus diplomáticos en búsqueda de una equidad y respeto a los derechos humanos ha hecho que en los últimos años haya un amplio apoyo a la comunidad LGTBI+. Los diplomáticos que no forman parte del colectivo son conscientes de los problemas de sus compañeros, y se muestran además simpatizantes luchando por la causa, apoyando la visibilidad y las plataformas como ExteriorEsDiverso. Sin embargo, el hecho de que durante mucho tiempo no fuera externalizada, ha creado una realidad sin suficientes referentes. Consiguientemente, esto ha hecho que aún hoy haya candidatos y diplomáticos con incertidumbre y miedos sobre si su orientación sexual y/o identidad de género afectarán a su carrera como en el Servicio Exterior. Sobre este caso, es interesante una respuesta adicional de los cuestionarios que coincide con la razón de ser de esta investigación:

“Es una temática que sigue siendo abordada a menudo con temor, reticencia o desconocimiento, y casi nunca con la normalidad con que se abordan otras cuestiones de derechos humanos como la igualdad de género o la equidad racial”

Las causas de género y de equidad racial llevan años siendo trabajadas desde el ámbito de los derechos humanos, pero el colectivo LGTBI+ aún crea reticencias, aún hay algo de tabú en hablar de ello. De manera general y hasta que se creó la plataforma ExteriorEsDiverso, se sigue creyendo que era “innecesario” comentar o hacer publicidad de la comunidad, como si ello implicara un tipo de vida de activista que no casa con el oficio diplomático. La expresión de la necesidad de proteger al colectivo como parte de los derechos humanos ha tardado en llegar, y en la sociedad española, se dio por trabajado cuando llegó el matrimonio equitativo. Sin embargo, dar por “aceptada” la diversidad o “superada” la homofobia en el sector diplomático, como algunas entrevistas afirmaban, solo deja ver la falta de conocimiento de los problemas que siguen viviendo hoy en día los diplomáticos del colectivo. De ahí la necesidad de continuar con el esfuerzo de divulgación y protección de todo aquello relativo con LGTBI+ dentro del departamento, así como se hace con la igualdad de género y la diversidad étnica y/o racial.

En cualquier caso, estos no son los únicos indicadores de inclusión que pueden encontrarse. La creación de plataformas, asociaciones y políticas de acción exterior de protección de los derechos LGTBI+ también demuestran el compromiso actual del gobierno.

Cabe pararse para explicar la ya mencionada ExteriorEsDiverso. Es una plataforma asociada al MAEC creada para ser

“una organización que abordase de manera estructurada las problemáticas asociadas a [la] incorporación [de funcionarios LGTBI+] a un destino en el extranjero, [...] especialmente en el procedimiento de acreditación ante el Estado receptor”.¹¹³

ExteriorEsDiverso se encarga de presionar al Ministerio, a las secretarías, para poder elevar problemas relacionados con la acreditación de familiares del colectivo en el Servicio Exterior, así como asistir en cuestiones en la que los derechos de las parejas del personal en el exterior hayan sido afectados o dañados. Quieren asegurar que sus familias puedan vivir, trabajar y estudiar en el país de destino del funcionario sin ningún tipo de discriminación, derecho garantizado a las familias de parejas heterosexuales. Ello implica una interlocución con distintas unidades administrativas y el uso de diferentes grados de presión diplomática para conseguirlo, dependiendo de los países de destino y los tratados bilaterales que tengan con España respecto a la acreditación de cónyuges y familiares.

Esta plataforma nació a partir de la iniciativa de funcionarias y funcionarios del Servicio Exterior en el 2018, que redactaron una carta a la subsecretaria del Ministerio de Asuntos Exteriores, manifestando las dificultades y la necesidad de un protocolo para esas situaciones. La carta tuvo buena acogida, y los firmantes empezaron a actuar como un grupo informal. Con las primeras gestiones, se les añadió el apoyo de otros funcionarios fuera del personal diplomático que pasaban por las mismas problemáticas.¹¹⁴ Después de los primeros éxitos y el crecimiento del “grupo informal de firmantes de la carta”, se establecieron como plataforma de personal LGTBI del Servicio Exterior de España y sus familias. Finalmente, para el siguiente Día Internacional contra la LGTBIfobia, el 17 de mayo de 2019, el grupo se presentó oficialmente como la plataforma ExteriorEsDiverso en un acto en el que participaron el

¹¹³ IGLESIAS, J., VERMOET, A. “ExteriorEsDiverso: La diversidad en nuestro Servicio Exterior”. En: COLINA MARTÍN, S. (coordinador) et al., *Acción Exterior y Derechos de las Personas LGTBI* [recurso electrónico], Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, 2021, pp. 160-163, p.160. [Disponible en: <https://www.exteriores.gob.es/es/ServiciosAlCiudadano/PublicacionesOficiales/ACCION%20EXT%20DERECHOS%20LGTBI.pdf> . Fecha de última consulta: 13/05/2022].

¹¹⁴ IGLESIAS, J., VERMOET, A., *op. cit.*, nota 116, p. 161.

personal y subsecretaría del MAEC, simpatizantes de la plataforma, representantes de partidos políticos y otros, constituyendo un gran logro institucional por la causa del colectivo.

Este tipo de iniciativas son de vital importancia para la comunidad en el servicio, facilitan la transición a nuevos destinos, y hacen que los funcionarios y sus familias no se sientan desamparados. Hay una serie de obstáculos burocráticos que frenan la inclusión y provocan situaciones en la administración que se podrían considerar discriminaciones, o de LGTBIfobia, como se expone en el siguiente apartado. Por ejemplo, uno de los logros de ExteriorEsDiverso fue que, después de 15 años de la aprobación del matrimonio homosexual, los formularios de registro civil tuvieran un lenguaje inclusivo. Si en los formularios no hay cabida a la diversidad familiar, puede haber familias que no se crean implicadas o que consideren que el proceso va a ser mucho más complicado. Otros destacables éxitos son la facilitación de la inscripción registral de hijos de las parejas de mujeres en el extranjero y la “elaboración de un protocolo de atención a las personas transexuales e intersex en las oficinas consulares”.¹¹⁵ Este último es especialmente relevante, ya que tanto en el Cuerpo Diplomático como en la administración pública en general, se ha avanzado mucho en tanto que orientación sexual y parejas LGB, no obstante, es destacable la falta de visibilidad, legislación e inclusión de las diferentes corporalidades e identidades sexuales y de género. Asimismo, gracias al apremio de la plataforma, se ha potenciado la política de comunicación del MAUC “en lo relativo a los derechos de las personas LGTBI”.¹¹⁶ De igual modo, ExteriorEsDiverso hace una labor no sólo de divulgación de casuísticas en sus redes sociales, sino también de apoyo al personal del colectivo en el exterior, y de asesoramiento e implicación en otros proyectos. Entre ellos, tales como su participación en las consultas sobre los anteproyectos de Ley Orgánica para la igualdad de las personas LGTBI; la Estrategia de Acción Exterior 2021-2024 o del nuevo Reglamento de la Carrera Diplomática. Ahora bien, el camino para los siguientes triunfos resta aún lleno de complicaciones, con una necesidad de que el estado potencie la protección efectiva de estos derechos tanto en el campo multilateral como en las relaciones bilaterales con los diversos países con los que se mantienen relaciones diplomáticas.¹¹⁷

Otro indicador de la situación actual del colectivo en el Servicio Exterior, y del compromiso del gobierno, es la creación de políticas exteriores que incluyan la causa. La estrategia actual del Estado se puso en marcha en 2021: la Estrategia de Acción Exterior 2021-2024. El apartado 4.1.5 del documento se titula *Compromiso con la defensa de la diversidad* y expone como parte de la política exterior española la lucha contra toda forma de discriminación, así como la promoción de la diversidad “en todas sus formas”, ya que “contribuye a que las sociedades sean más abiertas, inclusivas, equitativas y tolerantes”. De hecho, esta política expresa la necesidad de acción internacional para eliminar todo tipo de acoso, y se acuerda la promoción del entendimiento de la pluralidad LGTBI:

“El **respeto por la diversidad** requiere la puesta en marcha a nivel internacional de medidas destinadas a la prevención y erradicación del acoso racista, homofóbico y transfóbico, el impulso de las políticas de la gestión de la diversidad y de lucha contra la discriminación y explotación en el ámbito laboral, la puesta en marcha de medidas contra el racismo estructural y la inclusión socio laboral de las personas transexuales y transgénero. Promover la **comprensión de la diversidad LGTBI, así como la**

¹¹⁵ IGLESIAS, J., VERMOET, A., *op. cit.*, nota 116, p. 162.

¹¹⁶ Ibid., p. 163 y en FRESNO, N. “Luis, Pablo y Paula una (feliz) familia gay en Pekín”, *Shangay* [online], 17 de diciembre de 2019 [Disponible en: <https://shangay.com/2019/12/17/pekin-familia-gay-lgtbi-luis-melgar-diplomatico-embajada-de-espana/>]. Fecha última consulta: 13/05/2022].

¹¹⁷ Ibid., p. 163.

diversidad étnica, como un valor, es particularmente importante en un momento de involución en materia de garantía de los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales.”¹¹⁸

Además, la estrategia añade las actividades y posturas ya tomadas por el gobierno que reafirman este compromiso, tales como la participación en la Red Europea de Puntos Focales LGBTI, el apoyo al mandato del Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género, y el liderazgo español en el *LGTBI Core Group* de Naciones Unidas. Agrega, asimismo, que este programa es parte de la consecución de la Agenda 2030.

Definitivamente, la estrategia pone de manifiesto la voluntad de la administración española con la visibilidad de la comunidad, la aceptación y promulgación de la diversidad y la lucha contra la discriminación. Sin embargo, es un proyecto muy reciente y queda por ver que aterrice en una protección e inclusión palpable del colectivo desde el funcionariado público al exterior. De hecho, para la efectiva trasposición de la estrategia, un conjunto de expertos en relaciones internacionales, diplomáticos y expertos en distintos ámbitos de análisis publicaron el pasado febrero 2022 el libro *Acción Exterior y Derechos de las Personas LGTBI* mencionado en el apartado **Estado de la Cuestión**. La publicación se divide en 11 apartados que analizan distintos ámbitos de acción de la política exterior y la diplomacia española, exponiendo cómo están actualmente y proponiendo maneras de hacer efectiva la nueva estrategia de forma provechosa y consecuente con las necesidades del colectivo. Se cree conveniente la mención de los títulos de los capítulos para comprender las esferas de acción implicadas en la inclusión del colectivo y la no discriminación en el Servicio Exterior y en la labor de los diplomáticos:

1. La Agenda 2030 y las personas LGTBI
2. La no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género en la política exterior española en materia de derechos humanos
3. Las políticas de desarrollo y las personas LGTBI: una cooperación internacional con enfoque de derechos
4. Realidades e imaginarios LGTBIQ+ y acción cultural exterior: diversidad y gestión cultural, de la promoción internacional a la cooperación para el desarrollo
5. Hacia una estrategia de Diplomacia Pública LGTBI+
6. Asuntos consulares y derechos de las personas LGTBI. El matrimonio consular igualitario y otras tres propuestas para una acción consular más inclusiva e igualitaria
7. Los derechos de las personas LGTBIQ en el derecho y las acciones de la Unión Europea: tendencias recientes
8. Las organizaciones de la sociedad civil española y la dimensión internacional de la protección de los derechos de las personas LGTBI
9. Los acuerdos sobre el ejercicio de actividades profesionales remuneradas por parte de los familiares dependientes del personal del servicio exterior de España: un análisis jurídico comparado con perspectiva de diversidad
10. Las organizaciones del personal LGTBI de los servicios exteriores en el mundo: una comparativa
11. ExteriorEsDiverso: la diversidad en nuestro servicio exterior

Consecuentemente, para llegar a una equidad real en el funcionariado del MAEC y durante su labor en el exterior, los funcionarios deben trabajar teniendo en mente la perspectiva LGTBI+ en su actividades en relación a: derechos humanos, cooperación internacional, Agenda 2030, cooperación al desarrollo, diplomacia pública, acción cultural exterior (representantes e imaginario LGTBI+), cooperación con organizaciones de activismo LGTBI+, entre otros, así

¹¹⁸ GOBIERNO DE ESPAÑA, Estrategia de Acción Exterior 2021-2024 [recurso electrónico], s.f., pp.44-45 [Disponible en: https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/resumenes/Documents/2021/270421-estrategia_de_accion_exterior_2021-2024.pdf. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

como el apoyo a través de plataformas como ExteriorEsDiverso con sus homólogas en los países de destino.

119



Fig. 7. Tuit de la cuenta oficial del diplomático en Pekín Luis Melgar, en el que invita a asistir al Congreso sobre Empresa y Derechos Humanos organizado por la FELGTBI, el MAEC y ExteriorEsDiverso.

120



Fig. 8. Tuit de la cuenta oficial de la plataforma ExteriorEsDiverso que presenta a los diplomáticos del colectivo que han trabajado en el Congreso sobre Empresa y Derechos Humanos comentado en la figura 7.

Por otra parte, cabe añadir que los trabajadores del Cuerpo Diplomático consideran que finalmente la protección de los Derechos Humanos y junto a ellos, la del colectivo LGBTIQ+, forma parte de la “marca España”,¹²¹ y empiezan a estar más dispuestos a crear esos referentes del colectivo tan necesarios para una visibilidad efectiva que silencie los miedos y haga de la diversidad la normalidad, no algo que denunciar o discriminar como ha sido hasta ahora. Para ello, es notable el esfuerzo de divulgación de términos y cultura LGBTIQ+, la celebración de eventos informativos, culturales y sociales que los jefes de misión y segundos secretarios han comisionado en el Exterior, al igual que en redes sociales en épocas de cuarentena por COVID-19. Algunos de estos eventos informativos o culturales son Ciclos de Cine LGBTIQ+, exponer públicamente testimonios personales como parte del colectivo, organización de festivales LGBTIQ+¹²² o iniciativas como la *Semana LGBTIQ+* que celebró Luis Melgar en Guinea Ecuatorial como comenta en su libro *Los blancos estáis locos*.¹²³ Para el establecimiento de modelos, referentes del colectivo en el Cuerpo Diplomático, es asimismo esencial que sus integrantes se visibilicen, haciendo uso de todos sus derechos y ayudando a que los candidatos no desistan a entrar al Cuerpo por el hecho de que formar parte del colectivo les complicaría la carrera. Por

¹¹⁹ MELGAR, L. [@lmelgarvalero], “Hoy martes a las 17:30 (hora peninsular española) estaré en el Congreso sobre Empresa y DDHH organizado por la @FELGTBI con apoyo de @MAECgob y @ExteriorDiverso” [Tuit], 22 de marzo de 2022, 8:54 a.m. [Disponible en: <https://twitter.com/lmelgarvalero/status/1506177425398403075?s=20&t=-CiCs-2sLaZO9UPpqcigQ>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

¹²⁰ EXTERIORESDIVERSO [@ExteriorDiverso], “Nuestros compañeros @molinalamothe y Sergio Molina han participado en el Congreso sobre Empresa y DDHH de la @FELGTBI para hablar de cooperación y derechos y presentar nuestra plataforma” [Tuit], 25 de marzo de 2022, 7:50 a.m. [Disponible en: <https://twitter.com/ExteriorDiverso/status/1507248655106945024?s=20&t=YTmU38zPNIHaxApCq6LGOA>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

¹²¹ MELGAR, L. en la entrevista de FRESNO, N., *op. cit.*, nota 58.

¹²² Ejemplos de eventos en los que han participado los entrevistados. Ver Anexo 3.

¹²³ Véase [Estado de la Cuestión](#).

ello, se anima a estos, tanto diplomáticos como diplomáticas, a dar su testigo. Un claro ejemplo de ello es el diplomático Luis Melgar. Él ha sido un claro referente para la consecución de esta tesis, y no sólo contesta amablemente correos informativos y trabaja en ExteriorEsDiverso, sino que hace un esfuerzo continuo divulgativo a través de sus redes sociales, sobre todo Twitter (véase figura 7), y expresa sus vivencias en sus libros, haciéndose más cercano y quedándose como referencia para los estudiantes de diplomacia y otros candidatos al Servicio Exterior. ExteriorEsDiverso pone igualmente empeño en la divulgación a través de Twitter, como se puede observar en la figura 8, haciendo notorio y accesible a todos la información relevante sobre los derechos del colectivo y la labor diplomática.

Finalmente, a pesar de no tener números concretos de la inclusión del colectivo en el Servicio Exterior, se puede concluir que el Estado español está poniendo empeño en demostrar su interés por finalizar con todo tipo de discriminaciones y tener diversidad en sus administraciones. Se ha podido comprobar que el Cuerpo Diplomático actual quiere representar fielmente la sociedad española, y, por ende, se anima a que todo tipo de personas interesadas quieran acceder, no poniendo pegas para su admisión por ideología, identidad de género u orientación sexual. No obstante, la LGTBIfobia también sigue perpetuada en distintos ámbitos de trabajo, y el Servicio Exterior no está exento de ello. Los logros de la comunidad son notables, pero los impedimentos que se encuentran los funcionarios de la colectividad son aún mayúsculos, sobre todo con el trámite de irse con sus parejas y/o familia al exterior. Con todo, hay esperanza que las estrategias del estado en favor de la diversidad aterricen en acciones reales de protección con ayuda de las sugerencias de los expertos y el ahínco de las plataformas de apoyo al colectivo.

3.2. Reino Unido

El Reino Unido hace periódicamente un informe sobre la diversidad en los departamentos del gobierno, basado en el marco legal anti-discriminación llamado Equality Act 2010.¹²⁴ Para redactar el informe, el FCDO pregunta a sus trabajadores si quieren aportar dando datos sobre su etnicidad, religión, discapacidad / diversidad funcional o de personas que tienen a cargo, así como su orientación sexual. Obviamente, esta información se da de manera anónima y es solo voluntaria. En el último informe que publicó el FCDO en el 31 de marzo de 2020, se puede encontrar información fiable sobre la inclusión del departamento. Del personal basado en el Reino Unido que participó en las encuestas, un 72,2% dio información sobre su orientación sexual de forma voluntaria. Sobre los trabajadores implicados, el FCDO está formado por alrededor de 13.000 personas, de las cuales 1/3 trabajan con base en el Reino Unido y el resto son “local staff” en las diferentes zonas de trabajo. La identidad de género y la corporalidad / características de sexo (intersex) no están contempladas como axis parte en este informe, así que se hablará en términos de inclusión de diversidad LGB en este caso.¹²⁵ Según este informe, de ese 72,2% de trabajadores basados en el Reino Unido que contestaron sobre su orientación sexual, un 6% del total se identifica como LGBT.

126

Sexual orientation profile of the workforce

Proportion of LGBT UK-based staff by grade

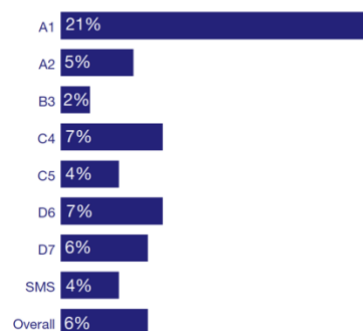


Fig. 9. Gráfica del perfil de orientación sexual entre el personal basado en el Reino Unido del FCO en 2018, donde se especifica que son LGTB, distribuidos entre los diferentes cargos (desde A1 de administración, a cargos directivos SMS).

127

Sexual orientation

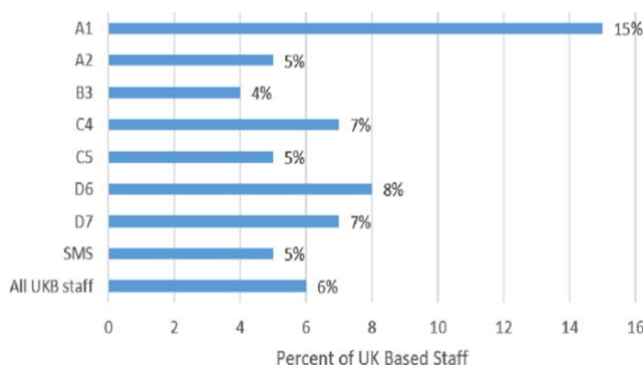


Fig. 10. Gráfica del perfil de orientación sexual entre el personal basado en el Reino Unido del FCO en 2020, donde se aprecia que los miembros del colectivo siguen distribuidos de manera casi idéntica entre los cargos del FCO como en 2018.

En las gráficas de las figuras 9 y 10 se pueden ver desglosados los empleados del FCDO que forman parte del colectivo según su puesto. En los servicios civiles hay distintos cargos, y en

¹²⁴ Acto legal que junta la previa legislación en contra de la discriminación en el lugar de trabajo y en amplios sectores de la sociedad (servicios públicos, la educación, cuando se es consumidor, etc.). En 2010 se revisó y se fortalecieron partes de estas leyes para proteger más a los afectados (discriminados por género, orientación sexual, estado civil, edad, discapacidad, etc.) en situaciones concretas y se acabó llamando Equality Act 2010. Se puede leer más al respecto en la página web del Gobierno británico: <https://www.gov.uk/guidance/equality-act-2010-guidance#:~:text=The%20Equality%20Act%202010%20includes.an%20exception%20from%20the%20ban>.

¹²⁵ FCO, “Foreign & Commonwealth Office Diversity and Equality Report 2019-2020” [recurso electrónico], GOV.UK, Londres, 7 de abril de 2020, p.4. [Disponible en: <https://www.gov.uk/government/publications/fco-diversity-and-equality-report-2020/foreign-commonwealth-office-diversity-and-equality-report-2019-to-2020>]. Fecha de última consulta 13/05/2022].

¹²⁶ FCO, “Foreign and Commonwealth Office (FCO) Diversity and Equality Report 2018-2019: In response to the Equality Act 2010” [recurso electrónico], GOV.UK, Londres, 2020, p.7. [Disponible en: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/856459/FCO_Diversity_and_Equality_Report_201819.pdf]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

¹²⁷ FCO, *op. cit.*, nota 125, p.7.

el Servicio Diplomático del FCDO se dividen por los cargos administrativos (A1-A2), funcionarios ejecutivos (B3), oficiales ejecutivos superiores (C4), Director Ejecutivo (C5), los funcionarios ejecutivos superiores o con más responsabilidad, que en el servicio civil británico son llamados “grade 6 and grade 7” (D6, D7), y finalmente, los cargos de más alta responsabilidad, los Directores de Estructura Superior (Senior Management Structure, – SMS–, compuestos por los cargos directivos, secretarios y jefes de misión). En los dos años analizados, los cargos con más presencia LGTBI+ son los de administración, seguidos de los cargos D6 y D7 con un 6-7% de empleados del colectivo.

El FCO tiene como política asegurarse de representar fidedignamente entre sus líneas el país que sirven y quieren asimismo proporcionar el mejor Servicio Diplomático posible con la pluralidad que caracteriza su país. Por esta razón, tienen un plan de acción basado en unos objetivos de inclusión de diversidad en los altos cargos (SMS).¹²⁸ Actualmente, los miembros del colectivo constituyen un 4,33% de los SMS, y la aspiración para 2023 es que se llegue al 6%, que sería así mismo un paralelismo de la cantidad de miembros del colectivo que hay en total en el Servicio Exterior, y cercano al porcentaje estimado de población LGTBI+ que hay en el Reino Unido (10%, véase nota 97).

Un dato interesante que destacar de este informe es que se animó al personal del FCO a participar también en las encuestas de “Staff Engagement Survey” (SES). Se les preguntó a los participantes si habían padecido algún tipo de acoso (*bullying and harrasment*) en los últimos 12 meses por razones de género, de etnia, de discapacidad y/o de orientación sexual. Es una manera de comprobar cómo están los problemas de discriminación en el cuerpo. Así, un 16% de los miembros del FCO que eran LGBT entrevistados dijeron que habían padecido acoso, y un 15% discriminación, valores muy parecidos a los expuestos por las personas que fueron acosadas por razones de género femenino, un 16% acoso y un 14% discriminación. Para poder ver una imagen veraz de la situación, cabe destacar que un 13% de personas heterosexuales confesaron haberse sentido discriminadas; y que las personas que fueron más acosadas y discriminadas entre 2018 y 2019 fueron aquellas con una condición médica mental o física crónica, sea enfermedad o discapacidad, con un 24% de víctimas de *bullying* y 25% de discriminación.¹²⁹ Consiguientemente, y centrándose en el colectivo LGTBI+, a pesar de que aún hay casos de homofobia en el departamento, se puede afirmar que la discriminación por razones de orientación sexual no es flagrante dentro del Servicio Exterior. Todo tipo de discriminación y acoso debe ser condenado y evitado, pero este estudio deja ver que el acoso por homofobia en el FCO no es la primera ni única razón de segregación por la cual las personas gais, lesbianas y bisexuales serían “atacadas”, por lo que no hay razón de tener reticencia por entrar al servicio. Sin embargo, sí que deja claro que el FCDO debe trabajar para promocionar la inclusión y buena convivencia para evitar estos altos casos de acoso a las personas con discapacidades, y reducir la discriminación por razones de género, etnia y orientación sexual para que sean anecdóticas en un futuro cercano.

¹²⁸ Esta aspiración es la “FCO Diversity policy and engagement”, y también incluye diversidad en tanto que género (que se llegue a un 50% de los SMS siendo mujeres, representando ahora un 36,64%), personas negras, asiáticas y de minorías étnicas (BAME, por sus siglas en inglés, que se quiere llegar al 13%, ya que actualmente representan un 7,47%) y de personas con algún tipo de discapacidad o diversidad funcional (objetivo de 13%, actualmente conforman 7,17% de los cargos SMS). Ver más en FCO, *op. cit.*, nota 125, pp.11-12.

¹²⁹ Los resultados del SES no pueden considerarse 100% consistentes a otras entrevistas recopiladas en el seno del FCO ya que no todos los entrevistados dan su información demográfica o contestan las diferentes condiciones, sin embargo, consisten una fotografía realista de la discriminación entre los miembros del servicio. *Ibid.*, p.11.

Por otro lado, las estadísticas no son la única base de información que puede indicar el grado de inclusión actual de la comunidad LGTBI+ en el servicio. Las asociaciones, plataformas y declaraciones de los secretarios del FCO respecto al colectivo exponen la posición de la administración, así como forman un retrato de la opinión pública, ya que el servicio diplomático debe representar la sociedad a la que sirve.

El FCO cuenta con una Asociación de personal LGTBI+ llamado FLAG.¹³⁰ Esta asociación es un grupo formado por los miembros del colectivo en el Servicio Exterior con el objetivo de proporcionar apoyo a las personas LGTBI+ y de trabajar para garantizar la inclusión de los miembros del colectivo en las políticas del FCO juntamente con Recursos Humanos. De igual modo, la plataforma hace un gran trabajo de divulgación: tanto de información sobre el colectivo (conceptos, fechas de visibilización de partes del colectivo, etc.), como de concienciación de los problemas que viven las personas y los diplomáticos de la comunidad, y de un gran esfuerzo de promoción de un entorno inclusivo dentro del FCO.¹³¹ El FLAGG se creó como un pequeño grupo de personal LGTB del servicio, con 6 personas en 1998, cuando en el Reino Unido los derechos LGBTI+ eran incipientes, aún no había llegado la equiparación de la edad del consentimiento o el matrimonio homosexual.¹³² El Subsecretario Permanente de entonces, PUS Sir John Kerr, dio su consentimiento para formar el grupo siendo consecuente con el cambio de opinión de la época.¹³³ Sus fundadores exponen parte de la experiencia en un blog de la página del FCDO, y explican que en ese entonces, aunque había homofobia institucionalizada en el FCO, la creación del FLAGG fue una semilla de cambio hacia la tolerancia:

“[but despite the] no recognition of same sex partners, security tags on LGBT+ officers’ folders, a refusal by the Diplomatic Spouses Association (DSA, now the DSFA) to allow same sex partners to join – a seed had been planted.”¹³⁴

Este grupo del departamento no sólo ayudó a las personas del colectivo a sentirse representadas e hizo una tarea importantísima de crear una comunidad que diese apoyo a la gente del colectivo en su trabajo tanto en el Reino Unido como fuera, sino que también dio a ver la situación del colectivo dentro del FCO al resto de trabajadores. Éstos escucharon al grupo y asistieron en la transformación hacia la inclusión que estaba viviendo el FCO hasta nuestros días. La función del FLAG es casi idéntica a la que ahora forma ExteriorEsDiverso en España, con la diferencia que FLAG lleva 20 años de experiencia.

Desde el levantamiento de la “homosexuality bar” en 1991 hasta la actualidad, el trabajo del FCO de incorporar la lucha de los derechos humanos ha ido abriendo el camino a los derechos LGTBI+. Así, el día a día del funcionariado del Servicio Exterior consiste en la protección de los derechos humanos en todo el mundo, haciendo hincapié en que los derechos LGTBI+ son parte de ellos, y promocionándolos tanto en su país y como en el extranjero por igual. Los ideales de la no discriminación que empapan los derechos humanos y la Carta de las Naciones

¹³⁰ Originalmente llamada *Foreign Office Lesbian and Gay Group* o FLAGG, y a partir de febrero de 2021 fue acortado a FLAG.

¹³¹ FCO, *op. cit.*, nota 125, p.12.

¹³² La equiparación de la edad de consentimiento llegó en 2001, seguida de la “la prohibición de la discriminación en el lugar de trabajo por motivos de orientación sexual (2003)”. Los siguientes hitos notables de legalización y derechos del colectivo fueron los siguientes: “el establecimiento de uniones civiles para parejas del mismo sexo (2005), los derechos de adopción gay (2005), la extensión del principio de no discriminación a la disposición de bienes y servicios (2010), la apertura del matrimonio a parejas del mismo sexo (2014).” KITTNER, J. “Afterword: John Kittner, HMA Athens”, en SOUTHERN, J., *op. cit.*, nota 56, pp. 27-28.

¹³³ DREW, J. & DAVINSON, N. (guest bloggers for FCDO Editorial), “FLAGG at 20: reflections from the founders of the FCO’s LGBT+ staff association” [online], *Foreign, Commonwealth & Development Office*, 03 de diciembre de 2018. [Disponible en: <https://blogs.fcdo.gov.uk/fcoeditorial/2018/12/03/flagg-at-20-reflections-from-the-founders-of-the-fcos-lgbt-staff-association/>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

¹³⁴ *Ibid.*, en la editorial de Jonathan Drew.

Unidas son inalienables del discurso de apoyo a las personas del colectivo. Consecuentemente, el FCDO ha ido actuando como garante de éstos de diversas formas, como, entre otras, apoyando a activistas, afirmando la universalidad de los derechos LGTBI+ en convenciones, asociaciones y foros internacionales e incluso “challenging governments to decriminalise homosexuality”.¹³⁵ Un claro ejemplo de la gran aceptación e inclusión del departamento respecto al colectivo es el hecho de que sus diplomáticos y otros funcionarios del Servicio Exterior estén presentes en eventos como los del Orgullo, o se comprometan a través de las redes sociales y espacios públicos a visibilizar las causas en los días contra la LGTBIfobia, los problemas que vive el colectivo, declaraciones de apoyo, la semana de visibilización trans*, etcétera (véase fig. 11 y 12).

136



137

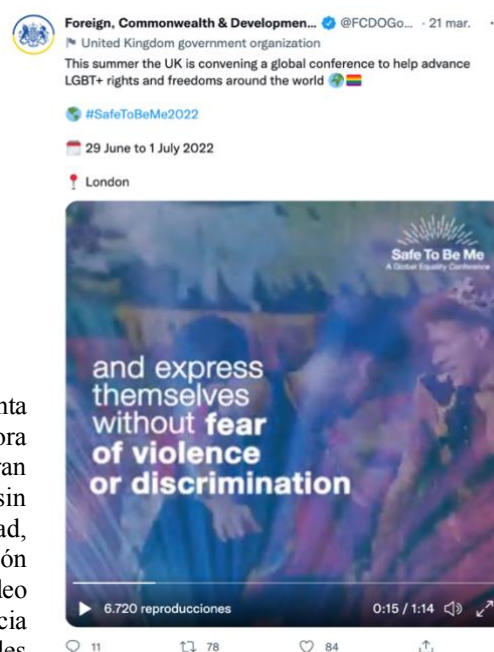


Fig. 11 y 12. Tuits de diplomáticos británicos y de la cuenta oficial del FCDO. La Fig. 6 es una invitación de la embajadora jefa de misión en Trinidad y Tobago a que, aquellos que quieran unirse al Servicio Diplomático Británico, lo hagan sin preocuparse de su origen, orientación sexual, discapacidad, etnia u origen social, pues el FCDO está comprometido a la inclusión y diversidad. La Fig. 7 es un Tuit oficial del FCDO con un vídeo incluido que anuncia que Londres va a celebrar una conferencia global para ayudar al avance de los derechos y libertades LGTBI+ en el mundo este próximo julio de 2022.

Otro signo del cambio positivo de políticas en el FCO que demuestra su compromiso con el colectivo fue la declaración oficial del jefe del Servicio diplomático, el pasado julio de 2021. Sir Philip Barton se disculpó públicamente por la prohibición que el FCO llevó a cabo en contra de los homosexuales en 1967, justo cuando se cumplían 30 años desde su levantamiento. Desde su posición de Secretario Semipermanente, Philip Barton pidió perdón por los 24 años de la “homosexuality bar”, por la cual las vidas y carreras del personal LGTBI+ y sus seres queridos fueron coartadas.¹³⁸ Barton agregó además que por esta prohibición “the diplomatic service undoubtedly deprived itself of some of the UK’s brightest and best talent” (véase fig. 13). Esta declaración es impactante debido a que implica un gran compromiso por parte de la

¹³⁵ KITTMER, J. *op. cit.*, nota 132, pp. 27-28.

¹³⁶ CROSS, H. [@harryvx], “Want to be a British diplomat? Don’t count yourself out because of your ethnicity, disability, sexual orientation, or social background. @FCDOGovUK is genuinely committed to diversity & inclusion and guarantees a fascinating, rewarding international career. Apply” [Tuit], 03 de febrero de 2022, 5:07 p.m., retuiteado por @FCDO_FLAG. [Disponible en: https://twitter.com/harryvx/status/1489269354999029764?s=20&t=_wchpsnPtj6ilCvY-dsmqg]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

¹³⁷ FCDO [@FCDOGovUK], “This summer the UK is convening a global conference to help advance LGBT+ rights and freedoms around the world” [Tuit], 21 de marzo de 2022, 10:17 a.m. [Disponible en: https://twitter.com/FCDOGovUK/status/1505836014958436352?s=20&t=vgoRNJbMp5Gxe3_TtL09A]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

¹³⁸ WOOD, D., *op. cit.*, nota 76.

administración pública británica por la causa LGTBI+. Además, las publicaciones tales como las de la fig. 2 y 3 dejan claro que en el FCO tiene presente que defender la prohibición tanto tiempo supuso una mácula para su departamento. Estas acciones han movido a otros diplomáticos a pronunciarse, así el Secretario de Exteriores Dominic Raab (actual Viceprimer Ministro), comentó en julio:

“I am grateful to the UK’s LGBT diplomats, past and present, who so brilliantly represent our country and promote our values around the world.

[...] The UK champions LGBT rights because we believe freedom and tolerance are a source of strength in communities at home and abroad.”¹³⁹

Justamente lo que comenta Raab es la idea central de la inclusión, tanto de la comunidad LGTBI+ como de mujeres, personas con discapacidad o de etnias diversas: el “representar su país y promocionar sus valores al resto del mundo”.

140

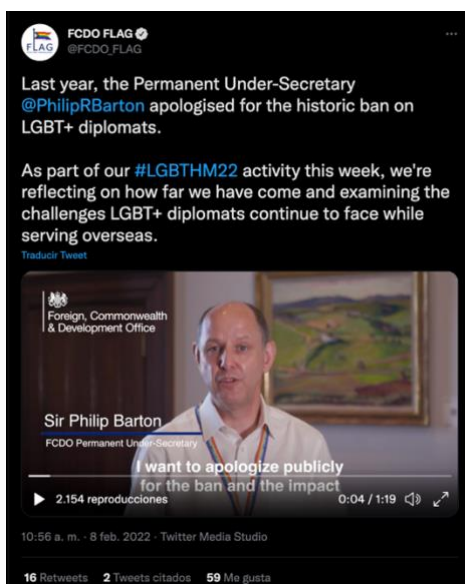


Fig. 13. Tweet del FCDO del pasado 8 de febrero 2022 con un vídeo de la declaración del PUS Philip Barton en julio 2021 disculpándose públicamente por la “homosexuality bar” del FCDO y el impacto que causó en sus trabajadores LGTBI+ y familiares.

Aunque es verdad que la prohibición alejó a grandes talentos, personas hábiles en el aprendizaje de idiomas y comunicación que hubieran representado exitosamente al Reino Unido como embajadores, ciertamente el ser del colectivo no da “mágicamente” más talento a nadie. En las respuestas a los cuestionarios que se han repartido para la investigación, la opinión compartida entre los diplomáticos¹⁴¹ es que las personas LGTBI+ no aportan algo “especial” o distinto a cualquier otra persona de otra orientación sexual. Ahora bien, lo que sí pueden aportar es un apoyo basado en la empatía que puedan compartir con personas que pasan por situaciones de discriminación, parecidas a las que se vive por ser parte del colectivo como se ha comentado en el anterior apartado y junto con lo que apuntaba Dominic Raab, representar la diversidad y pluralidad vigente en la sociedad a la que se sirve.

Por último, el compromiso del Servicio Exterior con la causa de los derechos LGTBI+ también puede ser comprobada en las políticas que hacen al respecto. En Reino Unido, como se ha comentado anteriormente y como pasa en España, los derechos LGTBI+ se han promocionado

¹³⁹ WOOD, D., *op. cit.*, nota 76, declaración del Foreign Secretary Dominic Raab.

¹⁴⁰ FCDO FLAG [@FCDO_FLAG], “Last year, the Permanent Under-Secretary @PhilipRBarton apologized for the historic ban on LGBT+ diplomats.” [Tuit], 8 de febrero de 2022, 10:56 a.m. [Disponible en: https://twitter.com/FCDO_FLAG/status/1490987987043241984?s=20&t=BIyxu-A36IYXTtgCNBNu9g]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

¹⁴¹ Las respuestas de las entrevistas son de parte de diplomáticos españoles, pero en este caso su testigo también es relevante porque la nacionalidad de los funcionarios no es importante, sino la experiencia vivida como diplomáticos del colectivo, y eso no cambia por la nacionalidad.

a través de los derechos humanos, basándose en la afirmación que “LGBT people are not asking for special rights, but rather should be accorded the same dignity, respect and rights as all other citizens”.¹⁴² A pesar de ello, los derechos del colectivo no están especificados como tal en los tratados internacionales de Derechos Humanos, por eso las políticas regionales y domésticas de equidad y no discriminación, como las enumeradas en el apartado Apuntes legales de la UE y el Consejo de Europa, incluyen especificaciones y protección sobre la orientación sexual, entendiendo que históricamente se ha discriminado al colectivo. En la transposición de estas políticas de equidad, los departamentos públicos del Reino Unido han ido creando políticas, programas y objetivos a alcanzar al respeto. Desde el 2010, el FCO tiene su propio programa de protección de los derechos del colectivo: *An [sic!] FCO programme for promoting the human rights of LGBT people*. Este programa se creó para que el funcionariado del Servicio Exterior se centrara en “those aspects of equality and non-discrimination that have a major impact on the enjoyment of other rights, and/or where FCO intervention might have a positive impact.”¹⁴³ Todas las acciones tomadas por parte del FCO y sus diplomáticos en los países a los que han sido destinados se han basado en este programa. Para poder ver las áreas de alcance de esta política, se considera oportuno exponer los puntos en los que se fundamenta:

1. Descriminalización
2. Equidad y no discriminación en la aplicación de los derechos humanos
3. Defensores de los derechos humanos
4. Salud sexual, derechos reproductivos y educación sanitaria

En cada una de estas cuatro áreas el programa define el problema, nombra los países en los que esos derechos son vulnerados y el Reino Unido tiene embajada y especifica la acción a tomar al respecto. Por ejemplo, en el caso de descriminalización se dice de priorizar el poner sobre la mesa el problema y presionar al gobierno local para la descriminalización de las relaciones homosexuales consensuadas. Otro ejemplo es en el caso de la educación sexual, la acción que plantea el programa es que el FCO actúe junto con el Congreso de Sindicatos para acercarse al Ministerio de Desarrollo Internacional (DfID, por sus siglas en inglés) y apostar por incluir la no discriminación por orientación sexual en los programas de VIH/SIDA. Además, el plan también contempla la necesidad de que estas medidas se hagan trabajando en cooperación con otras entidades: instituciones internacionales, compromisos bilaterales en estados clave y con otros departamentos del gobierno.

Por otro lado, en el reciente informe de Equidad y Diversidad del FCDO de 2020, la administración británica vuelve a corroborar su empeño de luchar contra la violencia y discriminación contra las personas LGBT como una “important part of our wider international human rights work”.¹⁴⁴ En este informe, se declara que las Embajadas y Altos Comisionados se encargan de monitorear, promocionar y proteger los derechos humanos en los países de destino. De igual forma, desde sus puestos intentan introducir las razones de orientación sexual e identidad de género en la lucha contra la discriminación, pues se anima a las misiones británicas en el extranjero a que hagan divulgación sobre los derechos LGBTI+ y hondeen la bandera arcoíris en las ocasiones importantes para el colectivo.

En resumidas cuentas, estas políticas exponen: los objetivos de inclusión del colectivo en primera línea del funcionariado; la presión que ejerce el Servicio Exterior a los gobiernos con

¹⁴² FCO, *op. cit.*, nota 125, p.13.

¹⁴³ FCO & FCDO, “An FCO programme for promoting the human rights of LGBT people” [recurso electrónico], *GOV.UK*, 30 de junio de 2010, p.1. [Disponible en: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/35442/human-rights-lgbt.pdf]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

¹⁴⁴ FCO, *op. cit.*, nota 125, p.13.

los que trabajan para la descriminalización de las relaciones homosexuales consentidas y para que pongan legislación que proteja contra la discriminación; y la trasposición de la promesa firmada por el Reino Unido de la Asamblea de las Naciones Unidas de “Leave No One Behind”¹⁴⁵ de garantizar una oportunidad justa en la vida para cualquier persona. En definitiva, dejan de manifiesto el esfuerzo internacional del gobierno británico respecto a su compromiso con los derechos humanos y la causa LGBTI+.¹⁴⁶

3.3. *Conclusión: Comparativa España y Reino Unido*

Por lo que se ha mostrado hasta ahora, en aspectos formales de inclusión del colectivo, por un lado, España no dispone de informes sobre la diversidad en su administración pública, ni especifica la inclusión del colectivo por cargos de funcionariado, como sí hace el Reino Unido. En Gran Bretaña hay políticas y testimonios anuales o bienales sobre inclusión de la diversidad en los ministerios, que incorporan unos objetivos de inclusión en porcentaje por género y colectividades de minorías presentes en su sociedad (personas racializadas, minorías étnicas, LGTBI+, personas con discapacidad). Por otro lado, ambos países tienen políticas para representar en la administración la pluralidad presente en sus sociedades, y, por lo tanto, hay un interés, compromiso y representación real del colectivo entre sus trabajadores.

Es interesante la estadística abierta al público del Reino Unido sobre la discriminación, acoso o *bullying*, padecida por los trabajadores del FCO que realmente analiza la circunstancia actual de discriminación y ayuda a ver hacia dónde deben ir dirigidas las acciones y futuras políticas al respecto. En España, a pesar de que no hay ese análisis en estadística, en el trabajo de *Acción Exterior y Derechos de las Personas LGTBI* los autores hacen una tarea parecida al especificar las carencias de las políticas actuales del gobierno, proponer acciones a tomar para reducir la LGTBIfobia y exponer las discriminaciones burocráticas y/o estructurales de ámbitos específicos de la administración pública en las que se debe trabajar para mejorar.

De igual modo, ambos estados han tenido iniciativas nacidas desde los mismos diplomáticos para crear grupos de apoyo a los trabajadores y sus familiares que forman parte del colectivo LGTBI+. Sí se ha resaltado que la iniciativa inglesa, FLAG, tiene ya 20 años de experiencia, hecho que ha inspirado la labor de ExteriorEsDiverso, que ha tenido en mente FLAG y otras asociaciones parecidas de otros estados como *glifaa* de Estados Unidos, la francesa ALGO y la italiana Globe-MAE, que asimismo son analizadas en la publicación *Acción Exterior y Derechos de las Personas LGTBI*.

Otro punto de comparación y a destacar es que en ambos países se empezaron a usar las redes sociales para divulgar temáticas relacionadas con el colectivo: los problemas que viven los diplomáticos, eventos informativos, proyectos de apoyo y presión para mejorar la situación de los miembros en el exterior, etcétera. Cabe mencionar la importante implicación de funcionarios mostrándose en las redes sociales como diplomáticos queer. Esto se ve especialmente entre empleados británicos, que no solo ponen la bandera LGTBI+ en sus perfiles de Twitter, sino que continuamente divulgan en esta red social sus actividades en favor de la causa, como la

¹⁴⁵ “No dejar nadie atrás”, segundo principio de los valores universales prometidos con el compromiso y estrategias de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los ODS, “de erradicar la pobreza en todas sus formas, poner fin a la discriminación y la exclusión, y reducir las desigualdades y vulnerabilidades que dejan a las personas atrás y socavan el potencial de las personas y de la humanidad en su conjunto”. Ver más en: <https://unsdg.un.org/es/2030-agenda/universal-values/leave-no-one-behind> [Fecha de última consulta: 13/05/2022].

¹⁴⁶ FCO, *op. cit.*, nota 125, p.13.

embajadora en Chile Louse de Sousa, o la Chargé d’Affairs en Venezuela Becks Buckingham (véase fig. 19). En el estado español se ve en algunos empleados, como se ha indicado anteriormente, Luis Melgar y Juan Manuel Molina Lamothe (@molinalamothe en Twitter, como se ve en la figura 5), pero la acción divulgativa se centraliza más desde el Twitter de ExteriorEsDiverso.

La difusión en Twitter no es la única manera de construir modelos referentes del colectivo en diplomacia. Como se ha apuntado, la creación de estos referentes es cada vez más necesaria para evitar que la gente de la comunidad no se atreva a entrar al Cuerpo Diplomático por miedos, inseguridades o para evitar problemas a sus parejas y familias al moverse de país. Aquellos diplomáticos que han compartido sus experiencias públicamente, no solo en las redes sociales, son los que se están constituyendo como pilares o ejemplos que dan empujones a los candidatos.

En España, se ha visto el testimonio de Luis Melgar, que ya es de renombre gracias a sus libros, novelas y su abierto portal de contacto en el que comparte su biografía. Otro diplomático gay reconocido es Ion de la Riva, que fue el fundador de la Casa de Asia en España. Se conoce de su orientación sexual debido a que fue destituido de su puesto de embajador de la India y comentó que esta sustitución fue forzada debido a la homofobia del nuevo gobierno de ese entonces.¹⁴⁷ Sin embargo, algunos de los entrevistados han comentado que esto no fue por homofobia, más posiblemente por razones técnicas y de confianza del Ministro de Asuntos Exteriores de aquel entonces.¹⁴⁸ Otro diplomático famoso en el ámbito español es de origen estadounidense, el embajador James Costos, que fue jefe de la misión diplomática durante la administración Obama en Madrid.¹⁴⁹ Este diplomático tuvo siempre la puerta abierta a hablar sobre su experiencia y trajo a España una “diplomacia alternativa”,¹⁵⁰ y se considera parte de los referentes gays del Servicio Diplomático, a pesar de no ser de nacionalidad española.

Por su parte, el Reino Unido cuenta de varios funcionarios que han alzado la voz por su causa, los fundadores de FLAG mencionados anteriormente Jonathan Drew y Nicole Davinson han sido siempre un ejemplo a seguir por el resto de los miembros del Cuerpo Diplomático y de la comunidad LGTBI+. Además, cuentan de académicos dedicados a la reconstrucción histórica de la inclusividad y cambio de políticas hacia la diversidad en el mismo FCDO, como James Southern. En el trabajo de Southern, Sir Stephen Wall explica su experiencia de cómo fue vivir su sexualidad, reprimida y negándose a sí mismo, mientras estaba penalizada y prohibida en el FCDO. En el mismo documento, Kittmer también aportó con su experiencia, él acabó entrando al Cuerpo Diplomático cuando quitaron la prohibición y en el Orgullo en Atenas, Grecia, celebró la legalización de la unión civil de parejas del mismo sexo en 2015 como parte del servicio diplomático y de la comunidad LGTBI+, apoyando al colectivo y los derechos humanos. Hay que añadir la labor del otro trabajo de historiador de Southern, la segunda edición

¹⁴⁷ HISPANIDAD - REDACCIÓN, “El lobby gay se hace fuerte en la diplomacia internacional. Por ejemplo, en España”, *Hispanidad* [online], 24 de junio de 2013. [Disponible en: https://www.hispanidad.com/hemeroteca/sin-categoria/el-lobby-gay-se-hace-fuerte-en-la-diplomacia-internacional-por-ejemplo-en-espana_10037912_102.html]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

¹⁴⁸ Enrique Sardá, entrevistado el 10/03/2022. Véase Anexo 6.

¹⁴⁹ FERNÁNDEZ, J. J., “Los diplomáticos gays se organizan para proteger sus parejas e hijos”, *El periódico* [online], 15 de mayo de 2019. [Disponible en: <https://www.elperiodico.com/es/sociedad/20190515/ministerio-exteriores-diplomaticos-lgtbi-organizan-plataforma-derechos-parejas-hijos-7455414>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

¹⁵⁰ ENCARNACIÓN, O. G., “The Troubled Rise of Gay Rights Diplomacy” [recurso electrónico], *Current History*, vol. 115, enero 2016, núm. 777, pp.17-22. [Disponible en: <https://www.proquest.com/docview/1752117447?OpenUrlReflid=info:xri/sid:primo&accountid=15293>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

de *Women in Diplomacy*, donde pudo aportar la vivencia de dos mujeres diplomáticas, Joanne Adamson y Bernadette Greene. Gracias a que ellas accedieron a publicar su experiencia, que está muy accesible en internet, pueden también llegar a ser referentes para el colectivo de lesbianas y mujeres bisexuales, que como se comenta posteriormente está muy poco visibilizado.

Finalmente, se puede afirmar que, aunque de maneras distintas, ambos países han incluido en sus filas sin discriminación a gente del colectivo, a pesar de que sigan padeciendo discriminación en algunos momentos, aún haya LGTBIfobia en la sociedad y la administración haya tardado en implantar políticas de inclusión. De la misma forma, ambos países hacen esfuerzos en implementar nuevas medidas al respecto, España siendo más abiertos en contactos reales, pero con falta de informes y estadísticas, y el Reino Unido apoyando las investigaciones y declaraciones públicas, el uso de difusión por redes sociales, pero con falta de contacto con el público. Los referentes son aún algo anecdóticos y se tienen que buscar a través de las redes sociales, pero se puede ver que empiezan a verse diplomáticos que deciden visibilizarse para el apoyo de la causa, y que están abiertos a ayudar a cualquier persona del colectivo en sus dudas por entrar al Cuerpo Diplomático.

3.4. *Dificultades del colectivo en el Servicio Exterior*

Anteriormente se ha podido demostrar que, de manera general, no hay ningún impedimento por parte de la administración a aceptar personas en el Cuerpo Diplomático por el hecho de ser del colectivo. Sí que, como en cualquier otro ámbito laboral, sigue habiendo algunas discriminaciones por parte de individuos con prejuicios homófobos, pero tanto en el Reino Unido como en España la diversidad y las directrices de igualdad están afianzadas en el seno de la administración pública.

Sin embargo, sí que es cierto que los diplomáticos y funcionarios del Servicio Exterior que son parte de la comunidad LGTBI+ padecen circunstancias desalentadoras en las que sus compañeros cisheterosexuales no se encuentran. Mayoritariamente, la esfera de trabajo de las plataformas como ExteriorEsDiverso o FLAG se mueve en el apoyo de los diplomáticos y, sobre todo, en facilitar o agilizar los problemas de acreditación de cónyuges y familiares de las parejas y familias LGTBI+. Según lo que ha demostrado la investigación y la aportación de las experiencias de las entrevistas y encuestas, se pueden dividir estas situaciones de la siguiente manera: la acreditación de los familiares al salir del país de origen, problemas jurídicos ligados con la acreditación, sanitarios y sociales, dificultades de conciliación familiar y laboral, y, por último, la ocultación de la identidad y/o orientación sexual, entre otros.

En primer lugar, cabe pararse a explicar el problema central de la acreditación. Una vez una pareja o familia se traslada al país de destino del diplomático, se requiere de una acreditación de las personas que entran como pareja o familia, tanto como para poder ejercer derechos básicos de vivir juntos, de pareja, o de ejercicio de la patria potestad de sus hijos, como obtener las inmunidades diplomáticas que obtienen las familias del funcionario/a. Las dificultades empiezan cuando algunos estados rechazan los matrimonios homosexuales, por lo cual la pareja deja de ser matrimonio legal ante el estado receptor, el/la cónyuge pierde la inmunidad diplomática y en algunas situaciones, no obtienen permisos de trabajo, no los cubre el seguro médico familiar que cubre a la familia del diplomático, o no se acepta la tutela de los hijos, entre otros impedimentos relacionados. El hecho de que no haya reconocimiento ni social ni legal implica también problemas para el trabajo del diplomático, y la falta de protección familiar. Por lo tanto, los problemas jurídicos, sanitarios y sociales ligados a la acreditación forman un círculo vicioso que no se puede dividir, pero para mayor comprensión se explican por separado.

a) Dificultades Jurídicas

Cuando se habla del problema jurídico de las acreditaciones significa que jurídicamente en el país receptor las parejas homosexuales son ilegales, penadas con años de cárcel o con la muerte según el estado. Esto lleva a una situación de inseguridad para la pareja del diplomático/a, que está desamparada, sin protección, y dificulta enormemente la labor social del oficio del funcionario/a. Para que la pareja y/o familia del diplomático pueda trabajar y obtener algún tipo de protección legal en el país de destino, desde la administración pública se facilita la burocracia legal del traslado, permiso de trabajo / visado de trabajo. Esto sucede de igual manera en cualquier Ministerio de Asuntos Exteriores, sea el español, el británico o el estadounidense. Para poder acreditar a estas parejas despojadas de la inmunidad diplomática, se suelen buscar acreditaciones parecidas aceptadas por el país de destino, y en algunas ocasiones, se crean las llamadas “ficciones jurídicas”, por las cuales se acreditan a estas personas como staff de la Embajada para que puedan viajar, vivir, trabajar y tener los privilegios de protección de las embajadas y/o consulados, a pesar de no ser previamente parte de la embajada. Las acreditaciones se regulan a partir de una instrucción de servicio reservada. Se llama reservada

ya que no es pública, según la Ley de Secretos de Estado tiene una clasificación que no se puede sacar del Ministerio.¹⁵¹ Hay tres grados:

- 1) Cónyuge en los países en que esté reconocido
- 2) Como consejero diplomático de la embajada
- 3) Personal voluntario

En la primera, se obtiene completa acreditación y protección, así como pasa con una pareja heterosexual, ya que el país reconoce la unión civil y/o el matrimonio homosexual. La segunda consiste en esta ficción jurídica, en la que la administración decide contratar a la pareja como consejero diplomático y/o staff de la embajada, por lo cual, la pareja trabajará en la Embajada y obtendrá las inmunidades correspondientes. Finalmente, la de personal voluntario es la más arriesgada, y que mayoritariamente las plataformas como ExteriorEsDiverso están en contra, pues no protege jurídicamente a la pareja.

En el caso que se haga una ficción jurídica como consejero diplomático, o si se acredita como personal voluntario, no es seguro que la pareja del diplomático/a pueda trabajar de otra cosa que no sea en la embajada, como de su profesión o de otro oficio en el país de destino. Ello depende de “si España ha suscrito un acuerdo internacional con el estado receptor sobre trabajos remunerados para cónyuges. En la gran mayoría de países es imposible.”¹⁵²

Aunque contratar a la pareja como staff de la embajada suene como una buena solución, no ampara todas las casuísticas. Por ejemplo, en Venezuela no se acepta al cónyuge del mismo sexo, pero sí que se puede dotar de inmunidades diplomáticas si se acredita a la pareja como “acompañante permanente”, aunque nunca será el mismo estatus, y, por tanto, tampoco los mismos derechos que ser el cónyuge del diplomático.¹⁵³ En otros lugares, como muestra la experiencia de Kittmer, sólo se permite aceptar a la pareja como parte de la familia si se la acredita como “servicio doméstico”, una situación humillante y triste.¹⁵⁴ Para contratar a la pareja en la embajada el país de origen, España o el Reino Unido en el caso que se analiza, se debería, por un lado, tener una política interna del departamento para poder contratar a las parejas, y dejar algunos puestos o labores específicas para ellos. Por otro lado, tendría que estar delimitado de alguna manera, ¿cuántas parejas pueden acogerse a este régimen especial? Mayoritariamente, España usa esta opción, pero no es fructífera en todas las situaciones. Después de conseguir la aceptación de parte de la administración Española, el país de recepción debe también dar el visto bueno, como indica el artículo 8 del Convenio de Viena de Relaciones Diplomáticas y consulares.¹⁵⁵ El Estado receptor podría encontrar esto de manera irregular y no aceptarlo. De igual modo, hay casos peculiares de parejas poco convencionales que dificultan la aceptación del estado receptor, por ejemplo, que ambos son de las esferas diplomáticas o se han conocido en la labor del Servicio Exterior y no son de la misma nacionalidad, o ya han sido contratados en una embajada de otro país anteriormente. Es posible que España o el Reino Unido acepte proteger estas parejas, pero el país receptor igual no le parece correcto que se intente acreditar un consejero diplomático de otra nacionalidad, o una persona que ya estuvo contratada en la embajada de otro país. Puede parecerle sospechoso y no aceptarlo. Este ha sido el caso de algunos diplomáticos, como se puede leer en los Anexos 3 y 7. Muchas parejas han tenido que desistir de la protección, y vivir una relación a distancia, yendo y viniendo con visados de turista, no pudiendo vivir juntos y sin ninguna protección jurídica ni privilegios de

¹⁵¹ Diplomático Anónimo entrevistado el 26 de marzo de 2022, ver Anexo 7.

¹⁵² Ibid.

¹⁵³ MELGAR, L. en la entrevista de FRESNO, N., *op. cit.*, nota 58.

¹⁵⁴ KITTNER, J. *op. cit.*, nota 132, p. 28.

¹⁵⁵ Se puede consultar la Convención de forma online en el BOE núm. 21, de 24 de enero de 1968: <https://www.boe.es/boe/dias/1968/01/24/pdfs/A01031-01036.pdf> [Fecha de última consulta: 13/05/2022].

la Convención de Viena. Finalmente, otro aspecto negativo de esta solución es que el hecho de que los contraten en la embajada significa que no pueden continuar con sus carreras o sus oficios, cosa que no sucede ni se les pide a los cónyuges heterosexuales,¹⁵⁶ y en ocasiones, es una decisión difícil para las familias.

b) Protección sanitaria

Otro problema burocrático relacionado con la acreditación de las parejas es sobre la póliza sanitaria. Esto solo incumbe a los cónyuges o parejas de hecho, un noviazgo no contaría para esta protección. Los diplomáticos tienen seguro de salud internacional. Si el cónyuge gana menos de X euros al año, 12.000 en el caso español, se le puede incluir a la póliza sanitaria. Sin embargo, en caso de que el/la cónyuge ganase más de esta cifra, entonces no queda incluido.¹⁵⁷ Esto implica que, si la pareja del diplomático padece un accidente o enfermedad grave, el avión medicalizado o el helicóptero de urgencia hacia España que sí se ofrece el diplomático, tendría que ser financiado por la propia pareja. Esto se complica en casos en el que, en un país legalmente homófobo, las personas homosexuales no pueden donar ni les pueden hacer una transfusión de sangre,¹⁵⁸ sobre todo si la administración tiene algún indicio que la persona es homosexual (prerrequisitos para la donación o la transfusión de sangre de los familiares) o es cónyuge del diplomático. En el peor de los casos se negaría la ayuda o la transfusión de la sangre de su familia, aunque depende de la política de cada país y sistema sanitario, esto deja en una situación de vulnerabilidad a la familia queer.

c) Dificultades Sociales

La labor de un diplomático requiere la asistencia a numerosos eventos sociales. Desde almuerzos y cenas de trabajo a fiestas nacionales y citas en las que se invitan a los cónyuges a asistir. Los diplomáticos LGTBI+ pueden sentirse impotentes en algunas de estas situaciones, sobre todo cuando se requiere llevar a la pareja a acontecimientos sociales de países con legislación anti LGTBI+. Uno de los diplomáticos entrevistados aporta un ejemplo que retrata perfectamente la situación:

“Cuando estuve destinado en un país africano LGTBIfobo, recibí un email. Me invitaron a la fiesta nacional de Irlanda, solo me indicaron a mí, pero yo entonces tenía a mi pareja y lo quería llevar. Quien me envió la invitación era la secretaria de la embajadora, y ella era nacional del país receptor. Allí, en los estados del norte hay pena de muerte por ser gay, y en los estados del sur penas mínimas 14 años. Entonces ya me ves tú, preguntando “if I can bring a partner” – no puedo poner “my partner”, si controlaran las entradas y vieran que “my partner” es un hombre, igual me buscaba un problema. Algo tan sencillo como una estúpida invitación. Ya no te digo cuando me invitan, entonces y ahora, a una cena de trabajo y te envían un email diciendo “you can bring your spouse”, el término “spouse” en

¹⁵⁶ Experiencia aportada por una de las personas encuestadas a través del Google Forms. Se pueden ver las respuestas en el Anexo 3.

¹⁵⁷ Diplomático Anónimo entrevistado el 26 de marzo de 2022, ver Anexo 7.

¹⁵⁸ En Gales, Reino Unido, las personas homosexuales no podían donar sangre hasta el 2021, ya que se requería que no se haya tenido sexo anal en los últimos 3 meses, ni tener tatuajes, ni piercings y otras especificaciones. Otros países tienen estas prohibiciones debido a los extendidos casos de VIH en los 80, a pesar de que se ha repetido en numerosas ocasiones que no se debe juntar la enfermedad con el colectivo en general. En Canadá este 2022 desde abril permiten a los gais donar sangre con los mismos requisitos que Gales, y en Setiembre del 2022 quitarán los “criterios de elegibilidad específicos para hombres que tienen sexo con hombres”. Estos requisitos no se sostienen científicamente si las personas están sanas y mantienen relaciones sexuales con protección, independientemente del sexo/género de su pareja sexual. Por ello, Canadá pedirá los requisitos de comportamiento sexual a cualquier persona, independientemente de su género u orientación sexual. Ver más en: BBC News, “Blood donation: Gay couple ‘thrilled’ after rules change” [online], 14 de junio de 2021. [Disponible en: <https://www.bbc.com/news/uk-wales-57445053>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022] y CANADA BLOOD SERVICES, “Men who have sex with men”, *Canada Blood Service* [online], abril de 2022. [Disponible en: <https://www.blood.ca/en/blood/am-i-eligible-donate-blood/men-who-have-sex-men>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

inglés se refiere tanto a marido como a mujer, no tiene género. Y piensas, ¿qué hago? ¿lo llevo o no? ¿Va a haber nacionales del país africano en la cena? No puedes preguntar si vienen o no a la cena, o quién viene. Si somos solo europeos ok, lo llevo, pero si hay autoridades del país receptor y vienen con su pareja, pues... Te auto coartas tu propia libertad. Tanto para no ponerte a ti mismo en un aprieto como para que tu pareja no sea incómoda tampoco, no solo soy yo, también es él.”¹⁵⁹

En numerosas ocasiones se les pide y recomienda encarecidamente a los diplomáticos a traer su familia a los eventos. Es una manera de socializar y de crear relaciones de confianza entre los países. De hecho, algunos de los encuestados también comentan que tuvieron presiones para casarse, ya que en la carrera no era “idóneo” que hubiera un diplomático “soltero”.¹⁶⁰ Muchas veces estas concepciones están arraigadas a prejuicios antiguos por los cuales no se cree que las personas solteras sean capaces de acarrear con mucha responsabilidad, o que alguien casado o con familia propia es más confiable. Ante la situación de que los cónyuges son del mismo sexo o de una identidad de género distinta en un país que es abiertamente homófobo, estos prejuicios y presión de traer a la familia puede acarrear problemas para las carreras de ambos o situaciones difíciles para la pareja.

En segundo lugar, también está el problema de que algunos diplomáticos deben ocultar su condición sexual en muchos países. Esta situación no sólo se da en el ámbito de la Diplomacia, sino que hay muchas personas que deciden ocultar su orientación sexual o identidad de género en el trabajo. Podría parecer, como muchas personas opinan y también han respondido en las entrevistas, que la atracción romántico-afectiva debe quedar en la esfera privada, y que nadie tiene por qué saber con “quien te acuestas”, o a que género se identifica tu pareja. Sin embargo, ocultarlo en el ámbito laboral sesga los derechos que tienen las personas. Por un lado, esto crea una situación de desigualdad entre las personas heterosexuales y las del colectivo, pues los cisheterosexuales pueden compartir sus vivencias de pareja, de familia, etcétera, con total normalidad y espontaneidad. Esta desigualdad también conlleva a una parcial invisibilización de las diversidades sexuales y afectivas, y el hecho de que los propios miembros de la comunidad lo hagan se llama “homofobia liberal”.¹⁶¹ Los funcionarios en el exterior que deciden ocultar su identidad, acaban teniendo que mentir, esconden un aspecto central de su vida, y en resumidas cuentas “están coartando el derecho humano al libre y pleno desarrollo de la personalidad”.¹⁶² Además, estas parejas acaban teniendo que renunciar a derechos laborales tales como

“permisos por matrimonio, por fallecimiento, enfermedad o accidente del cónyuge o de sus familiares, no asistir a actos de networking, evitar espacios de encuentro informales (cenas de trabajo, cafés, encuentros “afterwork” ...) o no asistir a eventos corporativos, de creación de equipos y viajes de incentivo, entre otros.”¹⁶³

Por esta razón se insiste en la necesidad de visibilizar, ya que la diversidad debería estar al orden del día, y todo el mundo tendría que disfrutar de sus derechos, sean personales o laborales.

En tercer lugar, a estas casuísticas relacionadas con la acreditación y la ocultación de la condición de género y/o sexual, se le suma las situaciones LGTBIfóbicas que la mayoría de las personas del colectivo sufren y que desgraciadamente, de las que el cuerpo diplomático no está exento. Las respuestas de las encuestas a diplomáticos han dejado ver que sigue habiendo homofobia en el Cuerpo Diplomático, en la que los funcionarios sufren discriminación silenciosa, comentarios improcedentes, no son escogidos para algunos puestos por su condición,

¹⁵⁹ Diplomático Anónimo entrevistado el 26 de marzo de 2022, ver Anexo 7.

¹⁶⁰ Se pueden consultar las respuestas a las encuestas en los Anexos 3.

¹⁶¹ PICHARDO, J. I. (coord.) et al., *op. cit.*, nota 104, p.9.

¹⁶² *Ibid.*, p.9.

¹⁶³ *Ibid.*, p.9.

padecen burlas constantes de compañeros que no son detectadas o frenadas por los jefes de misión, falta de apoyo y algunos, como se ha comentado, sufren presiones para casarse.¹⁶⁴ Situaciones parecidas se han registrado en el informe de *bullying* del FCDO británico mencionado anteriormente.¹⁶⁵ Algunos otros ejemplos también vienen de la propia administración, por ejemplo, como la historia que el diplomático retirado Enrique Sardá explica en la entrevista. En la celebración del décimo aniversario de la legalización del matrimonio homosexual en Washington 2016, él como cónsul, el Consejero de Cultura y el de Turismo organizaron una conferencia con pase de películas queer. Ciertos sectores de la administración española en la colonia de Washington se quejaron al embajador, y éste iba a desautorizar la emisión de una película lésbica y la conferencia. El Cónsul se reunió con el embajador, los diplomáticos a favor y los Consejeros, demostrando que el embajador ya había autorizado el pase anteriormente, y finalmente declinó la idea de desautorizarlo. Otra situación parecida fue un caso reciente que llevó la plataforma ExteriorEsDiverso, sobre una pareja gay salía de Kuala Lumpur y se iban a un nuevo destino. En Kuala Lumpur, el marido del diplomático estaba acreditado como consejero de la embajada (una ficción jurídica para proteger a la pareja homosexual), y cuando se iban al siguiente destino, la subsecretaria del Ministerio decía que había un supuesto informe de la abogacía del estado que decía que crear esas ficciones jurídicas era ilegal. Este informe jamás fue visto ni entregado por su parte, así que ExteriorEsDiverso habló con secretaría, se elevó el caso al Ministro, y gracias a la presión de la plataforma se consiguió que se volviera a acreditar a la pareja del diplomático como consejero en el nuevo destino.¹⁶⁶ La plataforma homóloga británica, FLAG, también presiona tanto el ministerio británico como los gobiernos receptores para el “reconocimiento y protección diplomática de las familias de sus diplomáticos LGTB”.¹⁶⁷ De la misma manera, hay sectores de la administración y/o de otras asociaciones de diplomáticos que no están de acuerdo con incluir con tanto afán el factor de “diversidad”. Aparentemente, incluso ha habido amenazas de recurrir a tribunales para eliminar este principio, pues se quiere evitar que haya una supuesta “agenda oculta para una cuota de diplomáticos LGTBI+”. Estas amenazas ya se dieron cuando se creó la Asociación de Mujeres Diplomáticas, la AMDE, que sigue en su lucha de que haya mayor presencia de diplomáticas.¹⁶⁸ Las plataformas como ExteriorEsDiverso y AMDE se acaban enfrentando con estas dificultades en su labor, y por fortuna, la voluntad del gobierno actual de incluir la pluralidad y la igualdad de género es suficientemente fuerte para que estas acciones queden solo como amenazas y se pueda avanzar hacia la equidad.

Por otro lado, cabe recordar que una vez entras al Cuerpo Diplomático, no puedes decidir los primeros destinos a los que te envían. Es cierto que a medida que pasan los años, los funcionarios pueden exponer sus preferencias, pero los recién llegados suelen quedarse con los destinos que no han sido escogidos por sus compañeros, y a veces esto se traduce en que los funcionarios LGTBI+ acaben en países homófobos o con cierta peligrosidad.¹⁶⁹ Ante estas situaciones, algunos diplomáticos piden que se disponga de información suficiente sobre la situación LGTBI+ real de cada país donde haya misiones diplomáticas españolas para poder decidir destinos. También sugieren que en los actos protocolarios las parejas queer puedan ocupar el puesto que le corresponde, como sucede si son cisheterosexuales.¹⁷⁰ Hay una falta de protocolos claros en el Ministerio cuando se trata de familias que salen del núcleo familiar y no

¹⁶⁴ Se pueden consultar las respuestas a las encuestas en el Anexo 3.

¹⁶⁵ Ver nota 128.

¹⁶⁶ Diplomático Anónimo entrevistado el 26 de marzo de 2022, ver Anexo 7.

¹⁶⁷ KITMER, J. *op. cit.*, nota 132, p. 28.

¹⁶⁸ Diplomático Anónimo entrevistado el 26 de marzo de 2022, ver Anexo 7.

¹⁶⁹ *Ibid.*

¹⁷⁰ Sugerencias parte de las respuestas a las encuestas, que se pueden consultar en los Anexos 3 y 7.

son las tradicionales heterosexuales, y eso debería ser solucionado si se quieren aterrizar de forma real las políticas de inclusión de la diversidad.

Finalmente, se puede concluir que los diplomáticos del colectivo son mayoritariamente gays, lesbianas y bisexuales que no tienen problemas para entrar en el Cuerpo Diplomático, pero sí que enfrentan desigualdades, discriminaciones y dificultades mayúsculas en sus misiones, debido a las acreditaciones de parejas y familiares, las situaciones precarias del colectivo LGTBI+ en los países de destino y algunos comportamientos LGTBIfóbicos que aún se perpetúan en el Servicio Exterior. Sin embargo, las plataformas e iniciativas de apoyo como ExteriorEsDiverso y FLAG están demostrando ser muy útiles para luchar contra estos obstáculos. Las entrevistas y encuestas también han demostrado que hay mucho apoyo en el Cuerpo Diplomático para con la causa LGTBI+, como “marca España” y personalmente para ayudar a los compañeros en dificultades, y sucede de igual manera en el Reino Unido. Además, hay muchas iniciativas por parte de estos diplomáticos que forman las plataformas que es considerable y recomendable escucharlas para mejorar el abordaje de estos problemas. Algunas de ellas son el contar con un puesto de alto nivel, como Embajador o Misión Especial, en temas LGTBI+, como ya lo hay actualmente en temas feministas, el recoger e informar correctamente de las dificultades y la situación LGTBIfóbica de los países de destino antes de mandar a los diplomáticos a enfrentarse solos de la burocracia y falta de protección, y la creación de protocolos específicos que aborden las necesidades de cada colectivo, entre otras.¹⁷¹ Por ende, podemos concluir que hay esperanza para que las situación mejore, pero que aún hay mucho camino por labrar y es necesario escuchar las voces de los que padecen estas dificultades.

¹⁷¹ La mayoría de estas propuestas fueron dadas por los entrevistados y encuestados. Véase Anexo 3 y 7.

3.5. *LGTBI: ¿dónde está incluido el resto del colectivo?*

Como se concluía en el último subapartado, la investigación y las entrevistas han dejado claro que, respecto al colectivo LGTBI+, el Servicio Diplomático está mayoritariamente compuesto por personas homosexuales y bisexuales. En España, las encuestas y los entrevistados han confirmado que tanto históricamente como en la actualidad es más normal encontrarse con hombres gais que con cualquier otra persona del colectivo. Las encuestas han dejado ver que solo un 1% eran bisexuales, y otro 1% eran lesbianas. No ha habido ninguna mención a diferentes identidades de género, personas trans*, intersex, genderqueer o no-binarias, ni el resto del colectivo. El presente trabajo intenta mostrar la inclusión real del colectivo en el Cuerpo Diplomático, por lo tanto, se hace necesario preguntarse si el resto de las personas de la comunidad acceden a la carrera, por qué no hay representación y si esto podría cambiar. Estas preguntas, sin embargo, pueden quedar sin respuesta ya que si ya hay poca información sobre el colectivo LGTBI+ en la administración pública, la participación desglosada de las comunidades del colectivo es aún menor o casi imposible de rastrear, tanto en España como en el Reino Unido. Principalmente, esto es debido a que la preocupación de visibilizar el colectivo en los gobiernos es extremadamente reciente en la historia, y segundo, porque hay muchas identidades de género y sexuales que aún no son ampliamente aceptadas o incluso conocidas por la sociedad no queer. En el presente trabajo, se ha querido enfatizar sobre las mujeres lesbianas y bisexuales, las personas trans* y otras identidades queer.

d) Mujeres lesbianas y bisexuales

Durante las entrevistas, surgió el tema de la presencia de la mujer en diplomacia, y dentro de éste, la visibilidad de las mujeres cis lesbianas y bisexuales (LB). Brillan por su ausencia, como apuntaba Luis Melgar, Enrique Sardá y el Embajador Perpiñá-Robert¹⁷² e incluso James Southern en su edición de *Women in Diplomacy*,¹⁷³ y por ello, en otras entrevistas se las anima a que luchen por su causa, ya que hay pocas que den la cara, de las ya mínimas que forman parte del colectivo y del oficio.¹⁷⁴ Pero ¿por qué? No hay una respuesta clara a las razones de la poca presencia de las mujeres cis LB en el Servicio Diplomático, sin embargo, sí que hay que entender que tiene que ver con la presencia general de las mujeres en el Servicio Exterior. Cabe recordar que las mujeres lesbianas, bisexuales y trans* padecen históricamente mayor discriminación que los hombres gais, por el doble techo de cristal (por ser mujer y por ser queer) y por la falta de referentes y negación de las identidades lésbicas.¹⁷⁵ Para poder tener una imagen de lo que esto significa, se añade un pequeño apunte histórico de la presencia de la mujer y la mujer queer en el Servicio Exterior.

Por un lado, tanto en España como en el Reino Unido, las mujeres tardaron en ser aceptadas en los oficios del gobierno, debido a los prejuicios que había con que la mujer no podía representar al país o que eran oficios de hombres. Estos prejuicios estaban basados en la tradición cristiana y la ley romana, en la que se las excluía de la oficina “because of their alleged physical and psychological inferiority”, e incluso, no se las consideraba “able to fully represent their -mostly

¹⁷² Se pueden consultar las entrevistas en los Anexos.

¹⁷³ FCO HISTORIANS & SOUTHERN, J., *op. cit.*, *Women in Diplomacy* [recurso electrónico], Londres, History Notes (20), segunda edición, 2018, p.32. [Disponible en: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/747797/Women_in_Diplomacy_History_Note_2nd_Edition.pdf]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

¹⁷⁴ Diplomático Anónimo entrevistado el 26 de marzo de 2022, ver Anexo 7.

¹⁷⁵ ADIM [@adim], “Adim 04 Mujeres lesbianas y bisexuales en el ámbito laboral”, 05 de mayo de 2020 [Vídeo de YouTube]. [Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=yogQCa6MTjU>]. Fecha de última consulta: 10/05/2022] y PICHARDO, J. I. (coord.), ALONSO, M., PUCHE, L., MUÑOZ, O. & UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID, *op. cit.*, nota 104, p.31.

male-rulers”¹⁷⁶, que era lo esencial para ser embajador. A pesar de ello, siempre hubo tradición de mujeres en el oficio: las esposas de diplomáticos formaron parte durante siglos de muchas tareas de diplomacia y relaciones públicas como cónyuges del embajador/cónsul, con títulos como *ambassadrice* y labores importantes de “agentes diplomáticos informales”.¹⁷⁷ No obstante, este argumento perduró y era el más extendido en las sociedades que se analizan en este trabajo durante siglos. Cuando finalmente las mujeres fueron aceptadas en la carrera diplomática, en 1946 en el Reino Unido y en 1960 en España, se les hacía renunciar a su carrera cuando contraían matrimonio,¹⁷⁸ e incluso se ponían obstáculos para que no ascendieran. La restricción del matrimonio no se levantó hasta 1972 en el Reino Unido¹⁷⁹ y en la misma década en España.¹⁸⁰ Las primeras mujeres nombradas embajadoras llegaron en los 80, en 1985 en España, Mercedes Rico en Costa Rica,¹⁸¹ y en 1987 en el Reino Unido, Veronica Sutherland, embajadora de la Costa de Marfil.¹⁸² Los años siguientes las mujeres tuvieron que luchar contra las concepciones tradicionales obsoletas de la administración pública,¹⁸³ que les obstaculizaban llegar a puestos de categoría superior, a pesar de demostrar con creces sus aportaciones positivas al Servicio. Se fueron presentando e incorporando mujeres diplomáticas de manera progresiva en ambos países, hasta que llegó un momento que en España los números se estancaron, mientras que el Reino Unido alcanzaba más rápidamente la paridad de género en su Servicio Diplomático. Al parecer, el FCDO sería criticado de tokenismo,¹⁸⁴ concepto que también se usa actualmente para vituperar algunas acciones españolas, pero a pesar de ello, las políticas de diversidad que implementaron ayudaron a superar algunos de los baches del techo de cristal hasta conseguir que actualmente haya un 52% de mujeres en el Servicio Exterior británico (véase figuras 14 y 15). Sin embargo, esta evolución no ha ido a la par con la del Estado Español. En los 90, formaban alrededor del 30% de las nuevas promociones, la inclusión de mujeres cis se ha estancado, creciendo sólo un 2% desde el 2010. Actualmente, solo el 25% del conjunto de la carrera diplomática está formado por mujeres cis (véase figura 16).¹⁸⁵

¹⁷⁶ POHLIG, M., “Gender and the Formalisation of Diplomacy in Early Modern Europe”, *The International History Review*, 26 de mayo de 2021, p.5. [Disponible en: <https://doi.org/10.1080/07075332.2021.1924830>. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

¹⁷⁷ Ibid., p. 3-4.

¹⁷⁸ España: DEL RÍO, A. & RUIZ DEL ÁRBOL, S., “Mujeres y diplomacia en España”, *Política Exterior*, vol.33, núm. 190, 1 de julio de 2019, pp.144-153, p.3. [Disponible en: <https://www.politicaexterior.com/articulo/mujeres-diplomacia-espana/>. Fecha de última consulta: 13/05/2022]. Reino Unido: FCO HISTORIANS & SOUTHERN, J. *op. cit.*, nota 173, p.18.

¹⁷⁹ FCO HISTORIANS & SOUTHERN, J., *op. cit.*, nota 173, p.22.

¹⁸⁰ DEL RÍO, A. & RUIZ DEL ÁRBOL, S. *op. cit.*, nota 178, p.2.

¹⁸¹ Ibid, p.2.

¹⁸² FCO HISTORIANS & SOUTHERN, J., *op. cit.*, nota 173, p.24.

¹⁸³ Ibid, p.23.

¹⁸⁴ Tokenismo es el concepto que se refiere a las concesiones e introducción de criterio de diversidad y visibilidad a grupos minoritarios “con el único objetivo de mostrar una apariencia de inclusividad”, “para evitar acusaciones de prejuicio y discriminación. [...] “incorporación de individuos/ programas / elementos de grupos minorizados con la intención de mostrar “una apariencia de inclusión, redistribución y justicia social pero que mantiene, en realidad, el status quo”. RAMOS GARCIA, C., PLATAS CASTELEIRO P., “Realidades e imaginarios LGTBIQ+ y Acción Cultural Exterior: Diversidad y gestión cultural, de la promoción internacional a la cooperación para el desarrollo”. En: COLINA MARTÍN, S. (coordinador) et al., *Acción Exterior y Derechos de las Personas LGTBI* [recurso electrónico], Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, 2021, pp. 51-58. [Disponible en:

<https://www.exteriores.gob.es/es/ServiciosAlCiudadano/PublicacionesOficiales/ACCION%20EXT%20DERECHOS%20LGTBI.pdf>. Fecha de última consulta: 13/05/2022] y RADI, B., “¿Qué es el tokenismo cissexista?”, *Revista Anfibia* [online], 30 de julio de 2019. [Disponible en: <https://www.revistaanfibia.com/que-es-tokenismo-cissexista/>. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

¹⁸⁵ DEL RÍO, A. & RUIZ DEL ÁRBOL, S. *op. cit.*, nota 178, p.2.

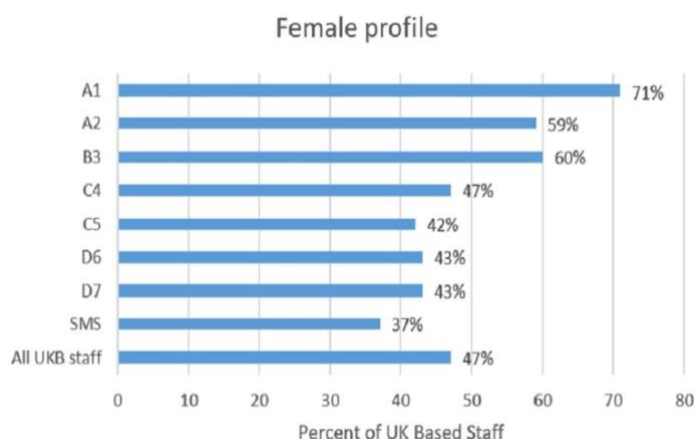


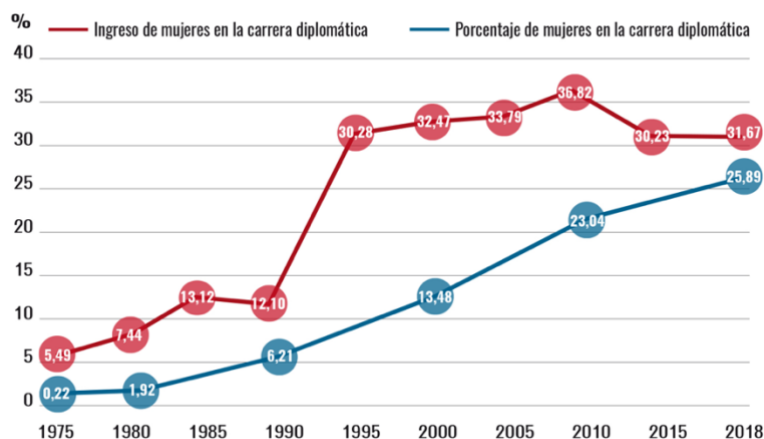
Fig.14. Gráfica del perfil de género, empleadas mujeres del personal basado en el Reino Unido del FCO en 2020, donde se indica que en total formaban el 47%, con gran presencia en todos los cargos, mayoritariamente en los cargos administrativos, A1-12, y un 37% en los altos cargos SMS.

Figure 2: Gender balance 2017-2021 (excluding FCDO Services and Wilton Park)

Year	Department	Male	Female
2017	DFID	58%	42%
2017	FCO	44%	56%
2018	DFID	57%	43%
2018	FCO	45%	55%
2019	DFID	56%	44%
2019	FCO	44%	56%
2020	DFID	44%	56%
2020	FCO	55%	45%
2021	FCDO	48%	52%

Fig.15. Tabla del equilibrio de género en el FCDO desde 2017 hasta 2021 (excluyendo algunos servicios del departamento). Destaca que el FCDO lleva desde el 2017 con una paridad de género en su departamento, en que las mujeres fluctúan entre un 42% al 52% actual en 2021 de las empleadas.

Evolución de la mujer en la carrera diplomática en España desde el regreso de la democracia



[Fuente: ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación de España. Gráfico: Adriana Exeni]

Fig. 16. Gráfica de la evolución de la mujer en la carrera diplomática en España desde el regreso de la democracia. Las mujeres constituyen un 25,89% de la carrera diplomática en 2018, cuando ingresan un 31,67%.

Este pequeño recorrido histórico de la incorporación de la mujer demuestra que las cifras de empleadas del Servicio Exterior han sido pequeñas en comparación con las de los hombres diplomáticos. Por ende, la lucha de la presencia de la mujer ya ha sido un obstáculo al que tuvieron que enfrentarse las candidatas, después, la contratación de estas en los altos cargos. En el Reino Unido, las políticas y las presiones de las asociaciones feministas han surtido efecto, sin embargo, en España las mujeres diplomáticas siguen estando más presentes en

¹⁸⁶ FCO, *op. cit.*, nota 125, p.5.

¹⁸⁷ FCDO, “FCDO Gender Pay Gap Report 2020 to 2021” [recurso electrónico], *GOV.UK*, Londres, 27 de enero de 2022, p.5-6. [Disponible en: <https://www.gov.uk/government/publications/fcdo-gender-pay-gap-report-and-data-2020-to-2021/fcdo-gender-pay-gap-report-2020-to-2021> . Fecha de última consulta: 13/05/2022].

¹⁸⁸ DEL RÍO, A. & RUIZ DEL ÁRBOL, S. *op. cit.*, nota 178, p.1.

departamentos concretos como cooperación para el desarrollo, igualdad de género o Derechos Humanos, en puestos de la administración y la subsecretaría,¹⁸⁹ y hay algunos argumentos y publicaciones que demuestran que las mujeres se enfrentan a desventajas para llegar a los altos cargos.^{190 191} Esto ha sucedido de la misma manera en el Reino Unido desde los 80 hasta muy recientemente, y de hecho, como se ve reflejado en la figura 14, actualmente las funcionarias británicas del FCDO ocupan mayoritariamente puestos de administración, y solo el 37% de los altos cargos. De forma paralela en España los estereotipos de género siguen teniendo mucha presencia de forma subconsciente en la administración, y se sigue considerando que hay puestos típicamente “masculinos”. Además, algunos estudios argumentan que las diplomáticas no llegan a cargos superiores pues son “muy exigentes a la hora de valorar sus propios méritos”.¹⁹² Esta concepción podría considerarse una consecuencia de la educación sexista que perpetúa los sentimientos de insuficiencia del esfuerzo por parte de la mujer, que sistemáticamente se le pide demostrar sus capacidades a pesar de tener currículos y logros idénticos a sus compañeros hombres. En la esfera diplomática, esta situación también se agrava ya que los ejecutivos suelen formar equipos con hombres ya que buscan “personas afines (por razones de edad, procedencia, experiencia vital, género...)”,¹⁹³ y en ocasiones, el hecho de que las mujeres estén menos integradas en “círculos sociales” impide que obtengan información de manera informal y no cuentan con ellas. Padeciendo situaciones idénticas, ya en los 90 el FCO se planteaba el reto de “how to ensure that after recruitment women are not “filtered out” on the road to the top posts by unconscious bias and the various other intangible barriers to their progression”.¹⁹⁴ La labor de incluir a la mujer en este sector también exige de la lucha contra estas “barreras intangibles” que impiden el ascenso de las diplomáticas con talento.

Por otro lado, el problema de la conciliación entre la vida personal y el trabajo tampoco favorece a las mujeres. El trabajo de un diplomático, que hasta ahora ha pedido de horas extra, más volumen de trabajo (informes, documentos...) que efectividad, actos sociales que imponen exigencias horarias y formales, ha creado una cultura del trabajo muy dura, que tanto hombres como mujeres están intentando cambiar en los países a analizar. En España, se unen para pedir un cambio en el Servicio Exterior para “ganar en eficacia” y conseguir una “cultura del trabajo más equilibrada”.¹⁹⁵ Aunque afecta a todos los diplomáticos, las estadísticas generales en perspectiva de género confirman que las cargas familiares afectan más transversalmente a las mujeres,¹⁹⁶ que aún hoy tienen que sacrificar más para la familia que sus compañeros hombres. La igualdad de oportunidades llegará cuando se establezcan unas “condiciones de trabajo más flexibles”.¹⁹⁷ Esta situación también se agrava con el hecho de la situación de los cónyuges de los diplomáticos. Como comentan Del Río y Ruiz del Árbol, en España aún no se incrementa la retribución del diplomático cuando se traslada en su pareja, obviando que la mayor parte de las veces el cónyuge deja de trabajar por el traslado, mientras que en algunos países como Alemania, Dinamarca o Finlandia asignan un sueldo al cónyuge.¹⁹⁸ Esto, como se ha comentado

¹⁸⁹ DEL RÍO, A. & RUIZ DEL ÁRBOL, S. *op. cit.*, nota 178, p.4.

¹⁹⁰ *Ibid.*, p.4.

¹⁹¹ De hecho, en España aún no se ha nombrado ninguna mujer embajadora en las representaciones permanentes de la ONU, la UE o de ninguno de los países de los miembros permanentes del Consejo de Seguridad de la ONU. DEL RÍO, A. & RUIZ DEL ÁRBOL, S. *op. cit.*, nota 178, p.5.

¹⁹² DEL RÍO, A. & RUIZ DEL ÁRBOL, S. *op. cit.*, nota 178, p.6.

¹⁹³ *Ibid.*, p.6.

¹⁹⁴ FCO HISTORIANS & SOUTHERN, J., *op. cit.*, nota 173, p.24.

¹⁹⁵ DEL RÍO, A. & RUIZ DEL ÁRBOL, S. *op. cit.*, nota 178, p.7-8.

¹⁹⁶ *Ibid.*, p.8.

¹⁹⁷ *Ibid.*, p.11.

¹⁹⁸ *Ibid.*, p.11.

antes, se agudiza en el caso de las familias queer, ya que no consiguen los permisos para que la cónyuge pueda trabajar, y queda en una situación de precariedad en el estado receptor.

De la misma manera, la brecha salarial contra la que lucha el feminismo también afecta a los Sectores Exteriores. En España, debido a la menor presencia de mujeres en los puestos de alta responsabilidad, ocupan puestos de menor retribución.¹⁹⁹ Lo mismo sucede en el Reino Unido, donde actualmente las mujeres representan entre un 31% y un 39% de los cargos SMS (2020).²⁰⁰ En las estadísticas del gobierno británico, en 2017 la brecha de género salarial en el FCO estaba sobre un 12.7% ,²⁰¹ y actualmente, se demuestra que los hombres constituyen la mayor parte de los puestos técnicos, que de base cobran más que los no-técnicos (ocupados mayoritariamente por mujeres).²⁰² Aun cuando en el Reino Unido en 2021 las embajadas británicas estaban principalmente encabezadas por mujeres,²⁰³ el resto de cargos SMS y Grado 6 siguen dispares. El hecho de que hay menor representación femenina en los altos cargos y que las mujeres predominan los empleados a tiempo parcial, afirma que “[t]he composition of FCDO Services therefore contributes not only to its own gender pay gap, but also to that of the FCDO overall.”²⁰⁴ Lo que se traduce en que, a pesar de que en números absolutos de empleados el FCDO tenga paridad de género, al analizar por cargos aún se perpetúan las mismas problemáticas que en el caso español, que son asimismo peyorativas en términos de retribución económica. El FCDO tiene un compromiso en terminar con esta brecha y periódicamente hace informes y estadísticas de la situación salarial, contando con los bonus y desgloses por cargos.²⁰⁵

Todas estas dificultades, la poca presencia de la mujer en el Sector Diplomático, la constitución de los cargos altos esencialmente por hombres, el peso de la carga familiar y la falta de ingresos de los cónyuges al llegar al país del destino son obstáculos que una mujer se enfrenta al entrar en la Carrera Diplomática. Esto obviamente se le suma el tiempo de preparación de las oposiciones, en la que parte de estas dificultades, la conciliación y carga familiar, ya aparecen y causan que el porcentaje de mujeres entrando en la carrera sea menor (sigue oscilando en el 30% en España). Si a esto se le junta el prisma LGTBI+, se crean las dobles y triples esferas de opresión también llamadas el doble/triple techo de cristal. Una primera opresión por ser mujer en un sistema patriarcal y sexista que complica la inserción laboral e igualdad de oportunidades, y doble por ser queer. Se habla de triple opresión en casos de ser, además, una mujer racializada o extranjera, creando otro ciclo más de discriminaciones.

Estos impedimentos pueden formar una idea de que se requiere mucho más esfuerzo y determinación para entrar en un puesto de la administración pública siendo una mujer queer. La conciliación para una mujer cisheterosexual ya es difícil, pero ¿cómo se plantea una mujer

¹⁹⁹ DEL RÍO, A. & RUIZ DEL ÁRBOL, S. *op. cit.*, nota 178, p.10.

²⁰⁰ FCDO, *op. cit.*, nota 187, Figuras 4 y 5, p.7.

²⁰¹ FCO HISTORIANS & SOUTHERN, J., *op. cit.*, nota 173, p.25.

²⁰² FCDO, *op. cit.*, nota 187, p.14.

²⁰³ Embajadoras británicas de la ONU, Tokio, Washington, Beijing, Moscú, Canberra, Moscú, París y Berlin son mujeres, OPPENHEIM, M., “Women hold all the Britain’s senior diplomatic posts for the first time”, *Independent* [online], 30 de abril de 2021. [Disponible en: <https://www.independent.co.uk/news/uk/home-news/women-diplomatic-posts-uk-menna-rawlings-b1840180.html>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

²⁰⁴ FCDO, *op. cit.*, nota 187, p.15.

²⁰⁵ A parte de los compromisos oficiales en sus informes, el FCDO también organizó con el Departamento de Comercio Internacional (FDI) un programa para mujeres diplomáticas en Europa online, para crear un círculo de mujeres diplomáticas y mejorar una suerte de aptitudes, habilidades, confianza y liderazgo en sus trabajos. WDI CONSULTING, “Women in Diplomacy 2020-2021 Programme FCDO DIT”, *WDI Consulting* [online], 11 de enero de 2021. [Disponible en: <https://wdiconsulting.com/2021/01/11/women-in-diplomacy-2020-2021-programme-fcdo-dit/>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

lesbiana casada irse a trabajar a otro país con su esposa, sin poder escoger el destino, no poder acreditar a su pareja y temer por la seguridad de ambas? El machismo ya es sistémico y acuciante en algunos países donde hay embajadas españolas y británicas, y esto se complica con la LGTBifobia y las leyes anti LGTBI+ como las de Polonia, Hungría, Camerún, etcétera. A pesar de no tener datos específicos al respecto, resulta lógico pensar que muchas mujeres queer duden si entrar a la carrera, y una vez dentro, eviten proclamar su identidad y/u orientación sexual para reducir lo máximo posible las probables discriminaciones y dificultades asociadas. De hecho, en el caso de las mujeres lesbianas y bisexuales en cualquier ámbito laboral, su invisibilidad repercute más en la consecución de la igualdad de oportunidades. De hecho, según la activista LGTBI+ y directora de Gayles.tv María Giralt Castells, la invisibilidad se convertía en la única forma de supervivencia en un ámbito en el que las identidades lésbicas se negaban y la inexistencia de referentes complicaba más aún el salir del armario públicamente en el ámbito de trabajo. Ella corrobora que el doble techo de cristal hace que visibilizar la identidad y/u orientación sexual en las mujeres queer acarree más consecuencias negativas que las que podrían sufrir los hombres gays.²⁰⁶ Según las estadísticas del proyecto ADIM, las mujeres lesbianas y bisexuales tienen aún más dificultades en llegar a altos cargos, y si lo hacen, “en ocasiones prefieren no visibilizar su orientación sexual”.²⁰⁷

Aun cuando no se han encontrado suficientes testimonios de mujeres diplomáticas LB para el trabajo que expliquen su poca participación y visibilidad, los motivos expuestos dejan claro que hay varias circunstancias que atenúan la motivación de ser diplomática si formas parte del colectivo siendo mujer. Muchas mujeres pueden sentirse más protegidas si mantienen su orientación sexual de forma privada, para evitar esta doble opresión, cayendo en la comentada homofobia liberal, ya que así eluden que las etiqueten por su orientación sexual en vez de verlas por sus propios méritos. Este fue posiblemente el caso de Cristina Barrios, una embajadora española de renombre que falleció en 2016. Las personas que la conocieron hablan maravillas de sus habilidades como diplomática, su capacidad de mejorar las situaciones y poner la cultura como valor importantísimo en sus misiones diplomáticas,²⁰⁸ y todos coinciden que casi nadie sabía de su orientación sexual, pues era extremadamente discreta con su vida privada.²⁰⁹ La discreción es algo completamente normal, no sólo por causas de evasión de la represión al colectivo, sino como decisión personal.²¹⁰ No obstante, sí que casa con las ideas comentadas de homofobia liberal, el no poder hablar libremente de la sexualidad con normalidad crea desigualdades y coarta las libertades y derechos de los diplomáticos queer. Además, acaba resultando en que las mujeres lesbianas y bisexuales pongan energías en controlar qué información dan o no para sortear que se las identifique como queer, provocando un estrés innecesario por el miedo al estigma.²¹¹

De igual modo, también está el hecho de que, en numerosas ocasiones, la prensa y la administración pública busca visibilizar minorías para cumplir con promesas superficiales de diversidad, el mencionado tokenismo, y las personas del colectivo no quieren ser usadas de esta manera, no quieren que se las conozca como una etiqueta de “embajadora lesbiana”, o “una

²⁰⁶ ADIM, *op. cit.*, nota 175, 0:0:46-0:01:50.

²⁰⁷ *Ibid.*, 0:01:15-0:01:36.

²⁰⁸ VICENT, M., “Cristina Barrios, una embajadora de talla”, *El País* [online], 05 de mayo de 2016. [Disponible en: https://elpais.com/politica/2016/05/05/actualidad/1462483085_862012.html]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

²⁰⁹ Como se comenta en las entrevistas con el embajador Perpiñá-Robert y Enrique Sardá, ver Anexos 5 y 6.

²¹⁰ De hecho, 54% del colectivo dice que no sale del armario en el trabajo porque es una cuestión privada. PICHARDO, J. I. (coord.), ALONSO, M., PUCHE, L., MUÑOZ, O. & UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID, *op. cit.*, nota 104, p.11-12.

²¹¹ *Ibid.*, *op. cit.*, nota 104, pp.11, 14.

aventura gay en la embajada de X”. En este sentido, Judith Gough, embajadora británica en Suecia, coincide con ello ya que nunca quiso ser conocida por ser lesbiana, sino por su trabajo. Comenta que, al principio de su carrera, ser mujer le abrió puertas ya que no había muchas mujeres en los puestos superiores, pero que actualmente no debería ser una rareza. Ella considera tener muchas identidades como mujer: madre, esposa, lesbiana, amante de Eurovisión, ... pero no quiere que la llamen la “embajadora lesbiana”.²¹² Joanne Adamson, otra diplomática británica y lesbiana que entró en la carrera durante la prohibición en 1989, expone también que por su visita a la Reina antes de irse como embajadora a Mali, se hizo un artículo hablando de ella titulado su “gay African adventure”. Su familia se molestó por ese tokenismo y simplificación de la labor de Joanne, pero ella se preocupaba más que eso impactase negativamente en las comunidades LGTBI en Mali.²¹³ Por otro lado, es destacable que tanto ella como Judith Gough han logrado solventar la mayor parte de los impedimentos que se comentaban anteriormente: son mujeres casadas que se han trasladado con su familia, por ejemplo, Gough con su cónyuge y dos hijos a Georgia, Ucrania y actualmente en Suecia, siendo embajadora y celebrando múltiples eventos sociales en su casa. La conciliación de vida personal y trabajo es lo que le ha costado más en ocasiones, pero ha seguido adelante con su empeño. Otras experiencias compartidas por estas diplomáticas concuerdan en que compartir su identidad y/u orientación sexual ha resultado en una experiencia positiva, también gracias al apoyo de grupos y organizaciones LGTBI+, como el FLAG en el Reino Unido. Bernadette Greene, diplomática británica, comenta que nunca sufrió ninguna discriminación en el Servicio Diplomático británico, pero que, aun así, cree que se debe seguir trabajando para que haya una mejor elección de empleados con talento, independientemente de su orientación sexual.

De hecho, algo esencial que muchas mujeres lesbianas y bisexuales pierden al no compartir su condición, a parte de los derechos mencionados anteriormente, es la construcción de redes en el sector laboral, “conexiones que son necesarias para una carrera laboral exitosa”.²¹⁴ El no poder abrirse en el lugar donde pasan más horas al día hace que no puedan construir relaciones de confianza ni pongan en común con otras personas. En definitiva, pierden oportunidades de crear nuevas relaciones, construir puentes entre culturas y profesiones distintas, nexos que pueden ser muy ventajosos para el oficio diplomático. Greene afirma que realmente las mujeres lesbianas están muy invisibilizadas y que no participan en eventos de *network*, constituyendo un porcentaje muy bajo del FLAG.²¹⁵ Joanne Adamson añade que poder participar en estos espacios LGTBI+ ha enriquecido su carrera, pues ha hecho amigos de diferentes profesiones, proporcionando una perspectiva más diversa a su oficio de diplomática:

“So it's not the "special interest" group some might expect. For me being LGBTQ has opened doors, much as being a woman diplomat in the Middle East allowed me to talk to both men and women, even when the latter were behind closed doors.”²¹⁶

Finalmente, se ha podido ver que hay diferentes factores que históricamente han dificultado a las mujeres entrar en la carrera diplomática, y más aún si son queer. Asimismo, se ha comprobado que el doble techo de cristal y la invisibilización de las identidades lésbicas y bisexuales crea una situación en la que hay mucha discreción, clandestinidad y poquísimos referentes, de hecho, ninguno en la Diplomacia Española, y pocas en la británica, llevadas al público por Southern. Se ha comentado anteriormente que es peyorativo para las empleadas el

²¹² MCGOOGAN, C., “Inside the Foreign Office: 'I'm a British ambassador who happens to be a lesbian'”, *The Telegraph* [online], 15 de noviembre de 2018. [Disponible en: <https://www.telegraph.co.uk/women/life/inside-foreign-office-britishambassador-happens-lesbian/>]. Fecha de última consulta. 13/05/2022].

²¹³ ADAMSON, J. en FCO HISTORIANS & SOUTHERN, J., *op. cit.*, nota 173, pp. 32-33.

²¹⁴ ADIM, *op. cit.*, nota 175, 0:02:11-0:02:31.

²¹⁵ GREENE, B. en FCO HISTORIANS & SOUTHERN, J., *op. cit.*, nota 173, p.33.

²¹⁶ ADAMSON, J. en FCO HISTORIANS & SOUTHERN, J., *op. cit.*, nota 173, p.33.

ocultar su orientación sexual ya que coartan sus libertades, derechos y sus posibilidades de abrir círculos sociales. Esto no significa que se tenga que proclamar de manera incómoda su identidad, sino que se hable con normalidad de la familia, pareja, gustos, independientemente de la orientación y/o identidad sexuales y de género, de tal manera que haya igualdad entre cisheterosexuales y el resto de los diplomáticos de la comunidad, y se evite esta pérdida de derechos. No obstante, esto no tiene que ser una acción única por parte de las mujeres LB y en la creación de referentes de mujeres que han sorteado los obstáculos, sino que hay que tener en mente que es un problema estructural de discriminación y perpetuación de la invisibilidad, por lo tanto, la responsabilidad también recae en las administraciones públicas.²¹⁷ Se necesita la creación de espacios inclusivos, repensar cómo promover la visibilidad y trabajar con estos colectivos para mejorar su bienestar y conseguir que crezcan laboralmente hasta su máximo potencial. Para ello, no sólo plataformas como FLAG o ExteriorEsDiverso deben seguir su labor, sino que toda la administración pública debería tener un interés real en formar a sus funcionarios en temas de LGTBI+ para que se conciencien de estas dificultades y entre todos se llegue a ofrecer igualdad de oportunidades a todos los géneros, identidades y personas de diferentes gustos y orientaciones sexuales.

²¹⁷ PICHARDO, J. I. (coord.), ALONSO, M., PUCHE, L., MUÑOZ, O. & UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID, *op. cit.*, nota 104, p.31.

e) *Personas trans*, no-binarias, intersex, identidades queer*

Si la presencia de la comunidad de mujeres lesbianas y bisexuales ya es reducida en el Servicio Diplomático, el colectivo de identidades trans*, no-binarias, personas intersex y otras identidades queer es nula. La investigación y las entrevistas ha dejado claro que mayoritariamente en el Servicio Diplomático de España y el Reino Unido hay hombres y mujeres cisheterosexuales, hombres cis gais, muy pocas mujeres lesbianas, muy pocos bisexuales y ningún diplomático trans*, pero sí que familiares trans* o de identidades queer.²¹⁸ Para facilitar la redacción, nos referiremos a identidades queer a aquellas identidades no-binarias, *genderfluid*, trigénero, agénero, y otras identidades de género y sexuales que difieren del binarismo de género y a veces se ponen bajo el paraguas de la comunidad trans* o de la comunidad no-binaria. La mayor parte de las acciones y políticas para la inclusión y diversidad están hechas para todo el colectivo LGTBI+, es decir, que más allá de la homosexualidad y la orientación sexual no normativas quieren amparar a todo el colectivo. Sin embargo, en lo que al Cuerpo Diplomático se refiere, estas políticas no han aterrizado en la TI+ del colectivo.

Cuando se ha preguntado a los entrevistados al respecto, ha habido respuestas parecidas: no he conocido ninguna persona trans*, a menos en la carrera, no tengo colegas trans* ni no-binarias, “hasta la pregunta da risa, los transexuales son otro universo”.²¹⁹ A pesar de que la lucha trans* y de identidades no-binarias fueron pioneras en las primeras manifestaciones por el orgullo y constituyentes de la comunidad LGTBI+, han sido de los últimos colectivos en ganar cierta visibilidad y en ser considerados en la administración pública. Esto se debe principalmente a una transfobia muy enraizada, que constituye una incompreensión y miedo alrededor de las personas trans*, como si sabiendo menos de ellas haría que hubiera “menos casos” de personas queriendo transicionar. De manera general, se considera que no hay suficiente presencia de las personas trans* en las sociedades como para tener una representación en la administración pública, y algún entrevistado también ha dicho que son pocas como para ser representadas en el Servicio Diplomático, como si fuera un número anecdótico. No hay estudios sobre personas trans* e identidades queer diversas en el Servicio Exterior, por lo tanto, este apartado se basará en un análisis crítico propio de los distintos factores por los cuales se puede razonar la ausencia de estos colectivos en el Cuerpo Diplomático, sin ánimos de ser exhaustivos. Grosso modo, se pueden distinguir varios motivos: los requisitos formales que caracterizan a la institución diplomática, la necesidad de una cierta estabilidad económica para costearse la carrera, la falta general de conocimiento y entendimiento de los colectivos por parte de la administración pública y la transfobia legal en la mayor parte de los países de destino. Ninguno de estos factores es excluyente, de hecho, están intrínsecamente unidos y relacionados.

Respecto a la presencia en la sociedad de las personas trans*, no-binarias y otras identidades queer, las estadísticas del IPSOS señalan que hay una gran diferencia generacional. Para tener una imagen general, se añaden los gráficos de las figuras 17 y 18, en los que se puede ver que de forma global un 2% de la población se considera trans*, no-binaria u otras identidades queer. En España supone un 3% de la población, 2% de trans* y no-binarias, y un 1% que no quiere pronunciarse, y en Reino Unido representa un 2%, y 1% de “prefiere no decirlo”. Si se desglosa por generaciones, en las franjas de edad que ahora están trabajando como diplomáticos o se acaban de retirar, los Baby Boomers y la Generación X, sólo un 1% o menos se define con estas identidades, los Millenials, entre un 1 y un 2%, mientras que en la Generación Z sube a un 4%

²¹⁸ Como se ve en los Anexos, en el círculo de ExteriorEsDiverso hay una mujer trans* hija de un diplomático, y en el FCDO británico cuentan con una recepcionista trans* y tienen familias queer con cónyuges no-binarios, véase nota 248 y Anexos.

²¹⁹ Se puede consultar estas respuestas en las entrevistas del Anexo 3.

de la población, de la cual un 3% son identidades queer y no-binarias, 1% de trans*, 1% de otras identidades, y un 2% que prefiere no clasificarse.

220

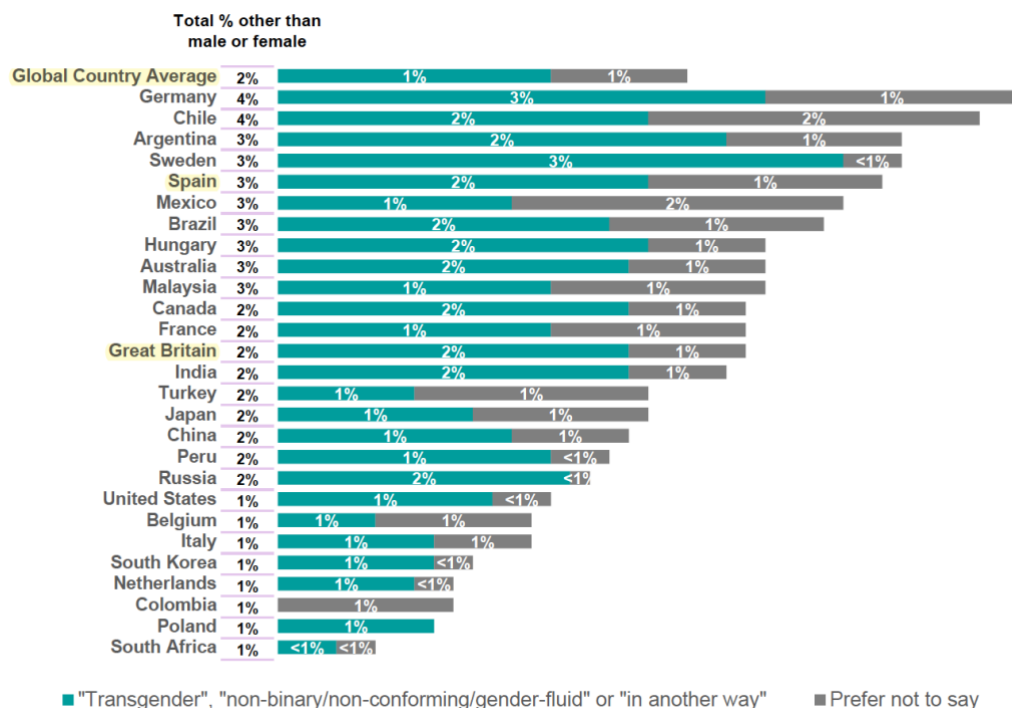


Fig. 17. Gráfica Identidad de género por país, respuesta a la pregunta “¿Cómo te describes a ti mismo actualmente?”, en el que se ha resaltado la media Global, el porcentaje Español y el del Reino Unido.

221

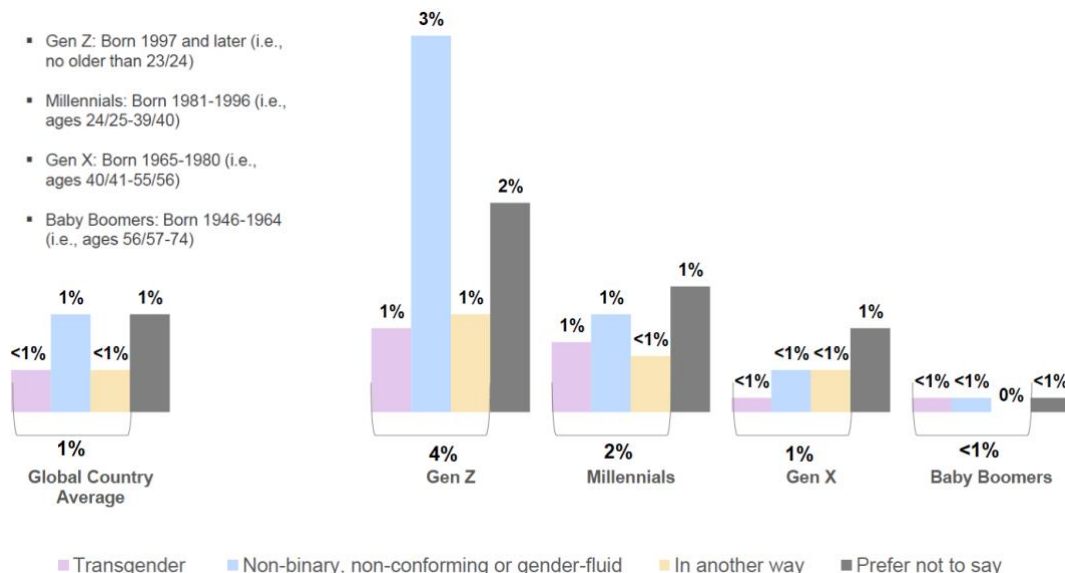


Fig. 18. Gráfica de identidad de género por generación (media global de los países analizados), en la que se destaca que las identidades trans* suelen ocupar un 1% de la población, y que en las generaciones más jóvenes hay más personas que se identifican fuera de los géneros tradicionales binarios.

²²⁰ IPSOS GAME CHANGERS, *op. cit.*, nota 97, p.5.

²²¹ *Ibid.*, p.6.

Esto significa que actualmente hay aproximadamente 473,500 personas trans* y/o no-binarias en España (3%) y 1,344,400 en el Reino Unido (2%).²²² Aunque sea un porcentaje bajo, cabe recordar que el total de personas LGTBI+ es un 12% en España y un 10% en el Reino Unido, por ende, siguen constituyendo un gran grupo de personas para tener en cuenta, que merecen estar representadas en las administraciones públicas, así como lo están o deberían estarlo el resto de las minorías. De igual modo, se ha demostrado durante el trabajo que los Ministerios de Asuntos Exteriores ponen muchos esfuerzos en la mejora y protección de los derechos humanos, así como la promoción de los derechos LGTBI+ a través de las organizaciones, eventos, conferencias, codificación de leyes, multilaterales y multistakeholder en el que hay embajadores españoles y británicos. Entre estos derechos también están los derechos de las personas trans*, no-binarias, de corporalidades distintas como los intersex y del resto de identidades queer. Por lo tanto, está asimismo en la labor de los representantes del país –sean del Cuerpo Diplomático o representantes permanentes en la ONU y la UE, y/u otras organizaciones internacionales– tener en mente los derechos trans* y queer. Para ello, es necesario acabar con este desconocimiento generalizado que perpetua “prejuicios y estereotipos” sobre estas personas que, además, acaban siendo un “lastre en su desarrollo laboral” y personal.²²³ Si se hacen políticas de inclusión LGTBI+, este 3% y 2% de la población también debe estar reflejada. De hecho, teniendo en cuenta que el porcentaje de personas que salen del binarismo de género está aumentando en las nuevas generaciones, con más inri se deben implementar medidas al respecto, se debe visibilizar, educar y crear protocolos para un mayor conocimiento del colectivo y una buena convivencia con menor discriminación.

Respecto a incluir estos porcentajes en el Cuerpo Diplomático, cabe recordar que, por ejemplo, en el FCDO se consiguió tener el mismo porcentaje de personas LGTBI+ entre sus empleados que el total que representan en la sociedad británica, y debería ser lo mismo con las personas trans*, no-binarias y queer tanto allí como en el MAEC español. Por lo tanto, el argumento de que “no hay suficientes personas trans*” o no-binarias, queer, en la población como para ser representadas en diplomacia no casa con el compromiso real de esta institución con la promoción de los derechos humanos, el poner fin a las discriminaciones (el principio *Leave no one behind*, véase nota 145), y la voluntad de proteger y promocionar los derechos LGTBI+ que se ha demostrado que ambos estados tienen en sus prioridades de acción exterior.

Por otro lado, es necesario pararse a explicar los posibles motivos por los cuales no hay diplomáticos trans*, no-binarios, intersex, y de otras identidades queer.

En primer lugar, se ha resaltado como factor los requisitos formales que caracterizan a la institución diplomática. La Diplomacia es una disciplina histórica con mucho peso, y la responsabilidad de acarrear sobre los hombros del diplomático la representación del país y/o de los jefes de Estado ha requerido tradicionalmente de una suerte de características en las personas que ocupan ese puesto. Para mantener una neutralidad, los diplomáticos intentan no expresar ningún tipo de ideología, política ni opinión a través de su indumentaria, sus conversaciones o sus acciones. También se requiere saber estar, tener presencia, buena educación, entre otros

²²² Cálculo propio a partir de la población total actual de ambos países, según las cifras de WEB - España: INE (INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA), “Notas de Prensa: Cifras de Población a 1 de julio de 2021” [recurso electrónico], *Instituto Nacional de Estadística*, 16 de diciembre de 2021. [Disponible en: https://www.ine.es/prensa/cp_j2021_p.pdf]. Fecha de última consulta: 13/05/2022], Reino Unido: DATOS MACRO, “Reino Unido: Economía y demografía” [recurso electrónico], *Datos Macro Expansión*, actualizado en mayo de 2022. [Disponible en: <https://datosmacro.expansion.com/paises/uk>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

²²³ ADIM [@adim], “ADIM 05 Personas trans en empresas y organizaciones”, 05 de mayo de 2020 [Video de YouTube]. [Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=1Ui1sNK0HqM&t=1s>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

requisitos.²²⁴ En el imaginario de los representantes del estado, sólo hay una imagen tradicional primerio del hombre diplomático (por la historia), y segundo, de una mujer también con un estilo sobrio, elegante y acorde con su oficio. En este imaginario, nunca se ha creado un referente de alguien, por ejemplo, andrógino que también mantenga el código de vestimenta y de sobriedad. Si la falta de referentes de mujeres lesbianas y bisexuales era un problema, en el del resto de identidad queer es aún peor. Además, la idea que la institución diplomática sólo busca este perfil de personas repercute mucho en los candidatos también. En las entrevistas, los diplomáticos han incluso añadido que es “imposible” que haya una persona trans* en el Servicio, porque la institución busca a “chicos/chicas modélicos”, donde tanto la imagen como el currículo tiene que ser impecable.²²⁵ Otros comentan que las personas trans* se asocian con las clases bajas, mientras que la Diplomacia tiene una tradición de extracción social, de familias con poder adquisitivo. Se añade que, en la administración, muy probablemente, se siguen teniendo los estándares clásicos de hombre / mujer, con preceptos conservadores.²²⁶ El requisito y la presión de ser este/a hombre/mujer modélica es tan exigente que incluso algunos candidatos del colectivo deciden cortarse el pelo, evitar teñírsele o añadir algo de color que implicase un tipo de “identidad” de género o sexual mientras hacen las oposiciones y así eludir prejuicios sobre su imagen que coarten sus oportunidades de entrar en el oficio. Si un corte de pelo ya forma parte de una preocupación, alguien que no entra en los estándares clásicos binarios quedaría fuera de la cuestión.

En segundo lugar, la idea de asociar las personas trans* y no-binarias con las clases sociales bajas tiene que ver con el siguiente motivo a analizar: la necesidad de una cierta estabilidad económica para costearse la carrera diplomática. Esto afecta principalmente a las personas trans*, ya que no todas las personas no-binarias suelen pasar por procesos de transición física ni de cambio de nombre en el DNI que repercuten visualmente a los procesos de búsqueda de empleo, aunque muchas de las situaciones padecidas por las personas trans* en el mercado laboral son también sufridas por las identidades queer y no-binarias. Primero, hay una concepción histórica de las personas trans* con los estratos bajos de la sociedad porque, en el caso español, eran perseguidas por la ley de Vagos y Maleantes, y, de manera general, solían ser repudiadas por sus familias. A esto se le sumaba que había una falta de posibilidades para transicionar de manera segura, no se podía llevar por la seguridad social como ahora, requería de importación de hormonas y en caso de hacerse cirugías de reasignación de género, requería dinero o someterse a operaciones precarias, sobre todo si se deseaba entrar en los cánones binarios y no parecer trans* (lo que se llama el *cispassing*).²²⁷ Con todo, las personas trans* acababan teniendo que trabajar en el mundo del espectáculo o en la prostitución, ya que eran discriminadas, no se las cogía en trabajos o era la única manera de expresar su género.²²⁸ Afortunadamente, hace décadas que se salió de esta situación precaria y mayoritariamente las

²²⁴ ÁLVARO ANGUAS, J. en: ZAMORA, S., “El diplomático más joven de España: “Estamos mitificados””, Diario Sur [online], 8 de agosto de 2019. [Disponible en: <https://www.diariosur.es/nacional/diplomatico-joven-espana-20190807225248-nt.html>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

²²⁵ Diplomático Anónimo entrevistado el 26 de marzo de 2022, ver Anexo 7.

²²⁶ Enrique Sardá, entrevistado el 10/03/2022, ver Anexo 6.

²²⁷ Se puede leer más sobre el concepto *cispassing* en CARRASCO, P. “Qué es *cispassing* y qué consecuencias tiene en personas trans”, *Homosensual* [online], 12 de octubre de 2020. [Disponible en: <https://www.homosensual.com/lgbt/trans/cispassing%E2%80%8B-personas-trans/>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

²²⁸ Una de las primeras mujeres trans* reconocidas fue Christina Jorgensen que tuvo que irse a EE. UU. para hacerse cirugía de reasignación, y se hizo modelo y actriz (mundo del espectáculo), otros ejemplos de trans* y prostitución en España, EE. UU. y otros países pueden encontrarse en artículos sobre la historia trans* tales como: AMIGO-VENTUIRA, A. M., “Un recorrido por la historia trans*: desde el ámbito biomédico al movimiento activista social” [online], *cadernos pagu*, 57, 2019, pp.10-18. [Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/18094449201900570001>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

personas trans* tanto en España como en Gran Bretaña pueden acceder a instrumentos, revisión médica y ayuda en su transición, y poco a poco son más aceptados. Por estos inicios, desgraciadamente aún quedan muchos mitos alrededor de las personas trans* como si fueran trabajadores sexuales, a pesar de ser una realidad distinta actualmente. Sin embargo, sí que es cierto que mayoritariamente, las personas trans* viven en una situación laboral precaria. Tanto en España como en el Reino Unido, las personas trans* tienen muchísimas dificultades para encontrar trabajo. De hecho, tanto en Europa como en Estados Unidos,²²⁹ estados que han movilizado políticas a favor de la diversidad LGTBI+, las personas trans* siguen siendo discriminadas en cuanto buscan trabajo y/o una vez están contratadas.²³⁰ En España, el 80% de mujeres trans* están en el paro,²³¹ y un porcentaje muy parecido de hombres trans* están en una situación precaria o de desempleo.²³² En el Reino Unido, 1 de cada 3 empresarios dice que prefiere no contratar a una persona trans*, y un 43% admite no estar seguro si contrataría a personas trans*. Solo un 3% de empresarios tiene políticas de inclusión favorables para los trans*, y un 8% considera que deberían tener los mismos derechos de ser contratados que cualquier otra persona cis.²³³ Algunas razones con las que se excusan las empresas por estas actitudes transfóbicas es por los requisitos de reclutamiento, pues piden estándares estéticos, sea de manera de vestir o físico general (altura, peso, cara...) que dificultan la preferencia de contratar personas trans* o no-binarias debido a que su aspecto físico es considerado “polémico” al salirse de lo tradicional, sobre todo durante la transición, a pesar de estar igual de preparadas académica y laboralmente que otros candidatos.²³⁴ Las estadísticas demuestran que la mayoría de personas trans* contratadas son en puestos de tareas de limpieza y de cuidados, en los que son poco visibles o están en la “trastienda”.²³⁵ Sin un trabajo estable, y sin ser capaces de entrar en oficios para los que se han formado, la situación de las personas trans* es precaria y muchas acaban en las “clases bajas” que comentaban los entrevistados. De las personas que sí son contratadas, una gran parte decide ocultar que son trans* o no-binarias,²³⁶ acarreado las mismas desventajas mencionadas sobre las mujeres lesbianas y bisexuales, perdiendo derechos y aumentando su estrés, incomodidad, miedo al estigma, etcétera.

²²⁹ DRYDAKIS, N., “Trans people, well-being, and labor market outcomes” [recurso electrónico], *IZA World of Labor*, 386, septiembre 2017. [Disponible en: <https://wol.iza.org/uploads/articles/386/pdfs/trans-people-well-being-and-labor-market-outcomes.pdf>. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

²³⁰ GRANBERG, M., “Transgender people suffer discrimination in the job market”, *LSE Business review* [online], 8 de octubre de 2020. [Disponible en: <https://blogs.lse.ac.uk/businessreview/2020/10/08/transgender-people-suffer-discrimination-in-the-job-market/>. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

²³¹ LA VANGUARDIA – REDACCIÓN, “El 80% de mujeres trans en España no logra trabajar, según Médicos del Mundo”, *La Vanguardia* [online], 27 de octubre de 2020. [Disponible en: <https://www.lavanguardia.com/vida/20201027/4948849753/el-80-de-mujeres-trans-en-espana-no-logra-trabajar-segun-medicos-del-mundo.html>. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

²³² VILLAESCUSA, M., NIETO, V., ROMERO, A. & QUILES, M., ““He pensado hasta en irme de España”, un mercado laboral ajeno a las personas trans”, *Variación XXI* [online], 15 de noviembre de 2021. [Disponible en: <http://variacionxxi.com/2021/11/15/insercion-laboral-personas-trans/>. Fecha de última consulta: 11/05/2022] y ALEMANY, M., “El acceso de las personas trans al mercado laboral”, *Catalunya Press* [online], 31 de octubre de 2020. [Disponible en: <https://www.catalunyapress.es/texto-diario/mostrar/2143990/acceso-personas-trans-mercado-laboral>. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

²³³ CROSSLAND EMPLOYMENT SOLICITORS, “Transphobia rife among UK employers as 1 in 3 won’t hire a transgender person”, *Crossland Employment Solicitors: HR Hub* [online], 18 de junio de 2018. [Disponible en: <https://www.crosslandsolicitors.com/site/hr-hub/transgender-discrimination-in-UK-workplaces>. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

²³⁴ VILLAESCUSA, M., NIETO, V., ROMERO, A. & QUILES, M., *op. cit.*, nota 232.

²³⁵ LA VANGUARDIA – REDACCIÓN, *op. cit.*, nota 231.

²³⁶ Según un estudio británico, un 65% oculta su identidad de género, en comparación con el 52% de las personas trans* en 2016. BROWN, L., “Number of trans people who hide their identity at work increasing, poll finds”, *People Management* [online], 25 de marzo de 2021. [Disponible en: <https://www.peoplemanagement.co.uk/article/1743007/number-of-trans-people-who-hide-their-identity-at-work-increasing#gref>. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

El problema principal con relación al Cuerpo Diplomático es la necesidad de una estabilidad económica para costearse la carrera diplomática. Los diplomáticos entrevistados corroboran que actualmente no hay segregación social en la carrera, y que desde hace décadas puede entrar cualquier persona una vez pasadas las oposiciones.²³⁷ Sin embargo, para poder ser diplomático en España hay que tener una carrera y pasar unas oposiciones por las cuales hay una media de 4 años estudiando para poder aprobarlas.²³⁸ Cuatro años en los cuales la mayoría de los opositores dedican 10 horas diarias al estudio y preparación de los cantes. Además, para esta carrera se valora mucho hablar diversos idiomas, a parte del francés e inglés obligatorios, y se recomienda hacer estancias en los países para mejorar la fluidez de la lengua. Esto es un requisito formal en el caso de que se quiera ser embajador de una organización internacional, en la que normalmente se piden estancias, prácticas o voluntariados en los países con los que trabaja la organización costeados por el candidato. Ciertamente, no significa que se necesite ser rico para poder pagarse el estudio de idiomas y las oposiciones, pero sí tener una cierta estabilidad económica, unos ahorros o ayudas para poder financiarse el dedicar la mayor parte del tiempo al estudio. En el Reino Unido se requiere un grado 2:²³⁹, obtener experiencia laboral en gestión de proyectos, de contratos y contabilidad u otros, entrar en los programas del FCDO para ser diplomático y finalmente pasar el “Vetting”, la investigación de seguridad del Reino Unido para “determine whether the government can trust you with sensitive information.”²⁴⁰ Los grados universitarios en el Reino Unido no son públicos, suelen costar entre nueve y diez mil libras al año,²⁴¹ lo que significa que tanto la familia como el estudiante debe tener liquidez económica. A esto, se le suma que las preguntas del Vetting suelen ser muy intrusivas sobre antecedentes personales, y si la administración tiene prejuicios sobre las personas trans* su acceso se complica más. Consiguientemente, por las causas expuestas se puede afirmar que el factor económico es suficientemente determinante como para que personas trans* que no tienen un trabajo estable no puedan considerar el dedicarse a la carrera diplomática, sumado con los factores de prejuicios estéticos y falta de inclusión y referentes de las identidades no-binarias, queer, trans* en la solemnidad de las instituciones públicas.

En tercer lugar, está el factor de la falta general de conocimiento y entendimiento de los colectivos por parte de la administración pública. La carencia de información sobre el colectivo trans*, no-binario y de identidades queer entre la sociedad civil y la administración pública es flagrante, derivando en situaciones transfobas cuando las personas cis se encuentran con personas trans*, ya que no saben cómo reaccionar, cómo actuar, qué protocolos implementar o cómo atender a las necesidades específicas del colectivo. Mayoritariamente esto conlleva una situación de torpeza institucional en la que se perpetúan estereotipos, se repiten mitos que llevan a situaciones de discriminación transfóbica peyorativas tanto para la persona como para su

²³⁷ Opiniones en común de los entrevistados, como que ya hace mucho que dejó de ser para “clases altas” desde la llamada “oposición de la alpargata”, y confirmando que hay accesibilidad para todo el mundo, ver Anexos (5-7).

²³⁸ ZAMORA, S., *op. cit.*, nota 224.

²³⁹ “Lower-Second class honors”, haber aprobado con una nota de 50-60% el graduado universitario. IMPERIAL COLLEGE LONDON, “Understanding grades”, *Imperial College London* [online], s.f. [Disponible en: [https://www.imperial.ac.uk/students/success-guide/ug/assessments-and-feedback/improving-through-feedback/understanding-grades/#:~:text=Lower%20Second%2DClass%20Honours%20\(2,ii\)%20\(50%2D60%25\)](https://www.imperial.ac.uk/students/success-guide/ug/assessments-and-feedback/improving-through-feedback/understanding-grades/#:~:text=Lower%20Second%2DClass%20Honours%20(2,ii)%20(50%2D60%25))]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

²⁴⁰ INDEED EDITORIAL TEAM, “How To Become a Diplomat: A Step-by-Step Guide”, *Indeed UK* [online], 25 de junio de 2021. [Disponible en: <https://uk.indeed.com/career-advice/finding-a-job/how-to-become-a-diplomat>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

²⁴¹ PLAYDON, J., “How Much Does It Cost to Study in the UK?”, *Top Universities* [online], 8 de mayo de 2022. [Disponible en: <https://www.topuniversities.com/student-info/student-finance/how-much-does-it-cost-study-uk#:~:text=Now%2C%20UK%20and%20EU%20students,Survey%20of%20University%20Tuition%20Fees>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

desarrollo en la empresa. La administración pública ha demostrado en múltiples ocasiones no entender sobre el colectivo trans* y no tener voluntad de comprenderlo, incluso desde altos cargos políticos legitimando la violencia transfóbica. Este fue el caso, por ejemplo, de las declaraciones de la exvicepresidenta Carmen Calvo, en las que expresó que “la autodeterminación de género de este colectivo ponía "en riesgo la identidad" del "resto de los 47 millones de españoles".”²⁴² Al final, este tipo de situaciones, junto con las comunicaciones de apoyo a feminismo trans excluyentes (TERF), demuestran la ignorancia de la naturaleza de las personas que no son cis, y la carencia de la comprensión de la necesidad de una igualdad entre las personas, aceptando la diversidad de géneros y de orientación sexual. De hecho, muchas de estas situaciones en que tanto empresas como administraciones públicas dificultan la admisión de personas trans* van en contra de directivas y leyes de protección LGTBI+, como las directivas del Consejo de Europa, el Equality Act 2010 del Reino Unido, y los derechos humanos relacionados (como el derecho al trabajo, la prohibición de la discriminación, etcétera). Todos estos factores construyen un ambiente poco favorable para que las personas trans* decidan comprometerse con el funcionariado público, muy posiblemente dudando que se les permita representar al Estado como diplomáticos, cuando las propias fuerzas del Estado demuestran rechazo y/o incomprensión de su naturaleza.

En último lugar, está una de las razones que resulta la más disuasoria para las personas que quieran opositar: la transfobia legal en la mayor parte de los países de destino. Ya se ha mencionado durante todo el trabajo las situaciones discriminatorias estructurales de múltiples estados del mundo, donde formar parte del colectivo LGTBI+ o incluso promocionarlo está penado con cárcel o con la muerte. Así como ya es difícil para algunos diplomáticos homosexuales viajar y extender su protección diplomática a sus parejas y familiares, una persona trans* o no-binaria con pareja o familiares trans* se encuentra en una situación mucho más precaria si se decide que se traslada a un país transfobo. Por un lado, cabe la posibilidad que el Estado receptor no reconozca al diplomático trans*, y no pueda ser enviado a otro país para trabajar, coartando su desarrollo laboral. Por otro lado, si se trata de familiares trans* o no-binarios, es posible que el estado receptor no los reconozca como familia, y lleguen al país en una situación precaria en la que podrían llegar a ser perseguidos ya que no tienen inmunidades diplomáticas. Obviamente, estas personas además ya están expuestas a peligros como delitos de odio y asesinatos simplemente por ser trans* en sus países,²⁴³ si esto se une a ser extranjero en un país donde es legal la transfobia, la dificultad es mayúscula y, por lo tanto, es muy probable que la persona trans* no quiera correr un peligro tan grande.

Finalmente, la ausencia de personas trans* y no-binarias en el Servicio Diplomático se explica por el círculo vicioso de la transfobia estructural de las sociedades españolas y británicas. Para alcanzar una inclusión del colectivo, es necesario un compromiso real con todas las comunidades LGTBI+, y eso requiere una formación previa en todos los estratos de la sociedad, y una construcción de programas y protocolos que tengan en cuenta las necesidades trans* y no-binarias. Asimismo, es necesario, tanto en Gran Bretaña como España, la constitución de políticas de discriminación-cero en clave trans* y no-binaria,²⁴⁴ y en cada departamento estatal un esfuerzo de repensar sus carencias al respecto. Para salir de la invisibilidad precaria y discriminaciones en el mercado laboral, organizaciones como la ILO proponen usar las

²⁴² OLLER, D. “El Consejo de Europa adopta, con el apoyo de Unidas Podemos, un informe sobre derechos LGTBI crítico con Carmen Calvo”, *Europapress* [online], 25 de enero de 2022. [Disponible en: <https://www.europapress.es/sociedad/noticia-consejo-europa-adopta-apoyo-unidas-podemos-informe-derechos-lgtbi-critico-carmen-calvo-20220125160403.html>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

²⁴³ DRYDAKIS, N., *op. cit.*, nota 229, p.1.

²⁴⁴ CROSSLAND EMPLOYMENT SOLICITORS, *op. cit.*, nota 233.

estadísticas para abordar la falta de información, y, por ende, falta de acción sobre el problema laboral del colectivo.²⁴⁵ Estudios del Reino Unido y de España también exponen formas de mejorar la situación laboral de las personas trans, como las publicaciones de Stonewall *LGBT in Britain: a work report*²⁴⁶, o *Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: Hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género* del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2017).²⁴⁷

Es recomendable que se escuchen las voces y experiencias de las personas trans* así como de los numerosos documentos que se están haciendo en ambos países para ir cambiando poco a poco la transfobia sistémica. En ese sentido, es relevante mencionar que, a pesar de este panorama tan complicado para las comunidades queer y no cis en general, en los últimos años ha habido un interés por parte de sectores del Servicio Exterior que quieren dar su apoyo a las personas trans*. Por ejemplo, en el FCDO dieron su total apoyo a la recepcionista Zelda de Louarn en su transición, y está muy orgullosa de poder trabajar allí, tratando con embajadores de nacionalidades diversas, algunos procedentes de países donde su condición está penada con la muerte²⁴⁸ y pudiendo crear un referente. Además, FLAG ha estado mostrando públicamente su apoyo a las personas trans*, no-binarias y otras identidades queer. Introdujeron el lenguaje y pronombres inclusivos en los emails del FCO para mostrar su apoyo al cambio lingüístico que incorpora las realidades trans*.²⁴⁹ Para el Día de la Visibilidad Trans, 31 de marzo, hicieron un panel junto con la Asociación de Familias Diplomáticas para hablar sobre las familias trans*, en la cual Becks Buckingham, Charge D’Affairs de Venezuela, expresó públicamente su emoción por tener a su esposa no-binaria en el panel (fig.19). Esta acción es de esencial importancia, ya que visibiliza la comunidad no-binaria dentro del círculo diplomático y el apoyo abierto del FCDO a este tipo de iniciativas.

En esta fecha indicada, tanto el FCDO como ExteriorEsDiverso hicieron varias actividades relativas a las comunidades trans*, como conferencias, iniciativas y declaraciones de apoyo que mostraron en su Twitter, como se pueden ver en las figuras 20, 21 y 22.

²⁴⁵ ILOSTAT, “Inclusion and diversity in the labor market: a call for LGBT labor statistics”, *ILO Department of Statistics* [online], 9 de diciembre de 2019. [Disponible en: <https://ilostat.ilo.org/inclusion-and-diversity-in-the-labour-market-a-call-for-lgbt-labour-statistics/>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

²⁴⁶ BACHMANN, C. L., GOOCH, B., *LGBT in Britain: Work Report* [online], Londres, Stonewall y YouGov, 2018. [Disponible en: https://www.stonewall.org.uk/system/files/lgbt_in_britain_work_report.pdf]. Fecha de última consulta: 13/05/2022]. Asimismo, el Gobierno británico también publica y promociona otras iniciativas e informes sobre el tema trans*, que se pueden consultar online en la Oficina gubernamental de equidad: GOVERNMENT EQUALITIES OFFICE, “Advancing transgender equality: a plan for action”, [recurso electrónico], *GOV.UK*, 8 de diciembre de 2011 [Disponible en: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/85498/transgender-action-plan.pdf]. Fecha de última consulta: 13/05/2022]. y “Trans People in the UK”, [recurso electrónico], *GOV.UK*, 2018 [Disponible en: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/721642/GEO-LGBT-factsheet.pdf]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

²⁴⁷ IMOP INSIGHTS GABRIEL, C. (DIR.), HERRANZ, D. (COORD.). *Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: Hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género* [online], Madrid, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), 2017. [Disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2017/2017LGBTAmbitodelEmpleo.pdf>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

²⁴⁸ NEWMAN, J. “British diplomats are signing off official Foreign Office emails referring to themselves as 'zie' rather than 'he' or 'she' in solidarity with trans staff”, *MailOnline* [Online], 27 de julio de 2019. [Disponible en: <https://www.dailymail.co.uk/news/article-7292817/British-diplomats-using-zie-solidarity-trans-staff.html>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

²⁴⁹ Ibid.

250



Fig. 19. Tuit de la cuenta de la diplomática Becks Buckingham en respuesta a FCDO FLAG, diciendo que está “Emocionada de tener a su mujer como cónyuge diplomática no binaria en el panel”, panel de familias de diplomáticos que instauró FLAG por el día de la visibilidad trans*.

251

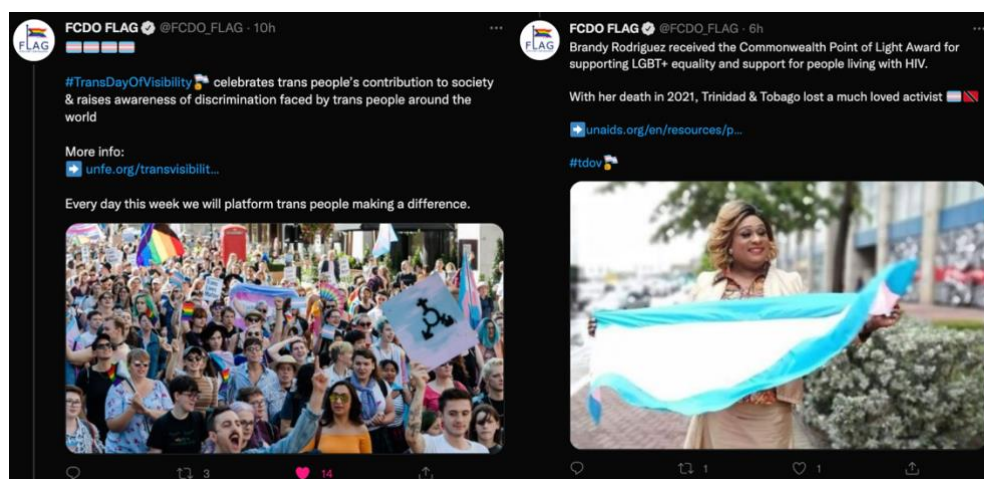


Fig. 20 y 21. Tuits de la plataforma FLAG por el día de la visibilidad trans* mostrando su apoyo y recordando a la activista trans* de Trinidad y Tobago Brandy Rodriguez.

²⁵⁰ BUCKINGHAM, B. [@HMBksB], “Thrilled to have my wife as a non binary diplomatic spouse take part in this panel.” [Tuit], 01 de abril de 2022, 12:45 a.m., en respuesta al tuit de @FCDO_FLAG. [Disponible en: <https://twitter.com/hmgbecks/status/1509663142971908102?s=24&t=k9eB3D3WU1FtSFnerzAMpA>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

²⁵¹ FCDO FLAG [@FCDO_FLAG], “#TransDayOfVisibility celebrates trans people’s contribution to society & raises awareness of discrimination faced by trans people around the world.” [Tuit], 28 de marzo de 2022, 10:26 a.m. y “Brandy Rodriguez received the Commonwealth Point of Light Award for supporting LGBT+ equality and support for people living with HIV. With her death in 2021, Trinidad & Tobago lost a much loved activist”, [Tuit], 28 de marzo de 2022, 3:13 p.m. [Disponible en: https://twitter.com/FCDO_FLAG/status/1508359877193871362?s=20&t=vOyJx0SIW9dHUGdk8pq6rw]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].



Fig. 22. Tuit de la cuenta de ExteriorEsDiverso por el día de la visibilidad trans* en el que Olga Baselga, compañera de la plataforma e hija trans* de un embajador, estuvo en la presentación “Desde una mirada transpositiva” celebrada por el Ministerio de Igualdad y la Plataforma Trans el 30 de Marzo de 2022.

Finalmente, se puede concluir que, aunque no haya diplomáticos trans* o no-binarios, estas comunidades están cerca de los círculos del Cuerpo Diplomático en ambos países, tanto como en puestos de administración que no implican la movilidad, como familiares – cónyuges e hijos–, y hay una voluntad de visibilizarlos, sobre todo desde las plataformas de apoyo LGTBI+. Se han enumerado y expuesto varios factores que pueden explicar la ausencia de estos colectivos, debido a las formalidades de la institución, la precariedad económica, la falta de conocimiento y la transfobia legalizada, y se han expuesto diversas iniciativas de visibilización. A pesar de que la situación es desfavorecedora por todos los factores comentados, hay una gran maquinaria de académicos y activistas trabajando por la causa trans* y de identidades queer que quieren incidir en el cambio. Con ello, está llegando el momento en que es necesaria la acción de la administración pública para aterrizar sus objetivos de diversidad y de comprensión del colectivo para incluir y parar la discriminación contra estas comunidades. Desde el Servicio Exterior se debe seguir reforzando la lucha de derechos humanos también por estos sectores de la situación desde España y Reino Unido al resto de países receptores de diplomáticos.

²⁵² EXTERIORESDIVERSO [@ExteriorDiverso], “Nuestra compañera @OlgaBaselga ha estado hoy en la presentación del spot “Desde una mirada transpositiva” de @IgualdadGob y @PlataformaTrans” 30 de marzo de 2022, 8:24 p.m. [Disponible en: https://twitter.com/ExteriorDiverso/status/1509235091226177536?s=20&t=_vKR2W18AtW66oyZch2c9g . Fecha de última consulta: 13/05/2022].

4. Conclusiones

Durante el trabajo, se ha ido respondiendo a las preguntas propuestas al principio de la disertación, tanto a través de la investigación como analizando las respuestas a las entrevistas y encuestas.

En primer lugar, se ha esbozado el marco legal de protección de los derechos LGTBI+ en la Unión Europea y el Consejo de Europa, remarcando que ha habido un gran avance en la protección de las personas homosexuales, la promoción de la apertura de los conceptos de “matrimonio”, “familia”, etcétera. Se ha comprobado que las altas esferas diplomáticas y los representantes de los Estados miembros de la Unión Europea y Consejo de Europa consideran los derechos y valores del colectivo como parte de los valores europeos e inalienables de los derechos humanos. La revisión de las directivas, reglamentos y herramientas legales que se usan para proteger al colectivo y enjuiciar las violaciones de sus derechos ha demostrado, no obstante, que no se disponen de los mecanismos necesarios para frenar las vulneraciones de los derechos de este colectivo. La falta de consenso en el seno europeo muestra tener un hueco en lo referente a las identidades queer, trans*, intersex y no-binarias, que se traslada a España y al Reino Unido con faltas de protocolos y de leyes antidiscriminatorias dirigidas a estos colectivos.

En segundo lugar, se ha investigado respecto a la inclusión histórica del colectivo LGTBI+ en el Cuerpo Diplomático en España y en el Reino Unido. Para poder recrear este recorrido histórico, se ha tenido que depender de las experiencias vividas por diplomáticos entrevistados en el caso español, por el contrario, el caso británico estaba documentado por historiadores gracias a las acciones de diversidad tomadas por el FCDO con la academia. El análisis de los casos ha mostrado que en ambos países se partió de una situación de clandestinidad por parte de los hombres gais en Diplomacia, de miedo al despido, al rechazo, al estigma y también a las penas de cárcel y terapias de conversión. La diferencia entre los dos casos comparados es que en el Cuerpo Diplomático español la discriminación era llevada en silencio, a pesar de que se conocían casos de homosexualidad se mantenían escondidos y no se proclamaba, por miedo a las represalias del régimen, mientras que en el británico había una prohibición explícita pública del FCDO de no contratar a homosexuales, que perduró hasta el 1991. La evolución de ambos servicios exteriores hasta llegar a la visibilidad, inclusión y búsqueda de la diversidad se consiguió gracias al esfuerzo del activismo social, las asociaciones y organizaciones LGTBI+ y la presión del cambio de los tiempos, así como la opinión de la sociedad a la que representaban y la llegada al poder de gobiernos con ideas progresistas. De la misma manera, el lenguaje y las percepciones inclusivas de la protección de los derechos humanos tuvieron un papel central en dar voz a la lucha del colectivo y en que se usara la diplomacia para expandir los derechos LGTBI+ desde el estado al exterior.

En esta primera parte del trabajo se han encontrado dificultades metodológicas que han dejado ver otras realidades destacables sobre el tema LGTBI+ en diplomacia. Por un lado, hay una clara falta de información, estadísticas e informes, sobre todo por parte de la administración española. Esto habla de que, aunque hay una gran voluntad y esfuerzo político en incluir la causa LGTBI+ en las acciones internas y externas y se avanza legalmente por la incorporación de toda la diversidad, no hay un afán palpable o un planteamiento eficaz para aterrizar estos compromisos. No se puede hablar de respeto y promoción de la diversidad en todas sus formas sin saber el estado real del que se parte. ¿Cómo contabilizar los progresos, si no se mira cómo se está actualmente? De la misma manera, en el caso español, no hay informes sobre la inclusividad en el sector público. Las estadísticas sobre el porcentaje de personas del colectivo en sociedad son por parte de agencias ajenas, como IPSOS, y desde el Ministerio de Igualdad

se ha hecho un notable trabajo para mejorar la situación del colectivo, la Guía y vídeos ADIM, que solo incumbe al sector privado y universidades. No es representativo de toda la sociedad, se queda escueto y no es transparente en el sector público. La administración pública del Estado para poder ser impulsora del cambio tiene que prodigar desde el ejemplo, ser transparente y coherente con los valores democráticos que quiere representar. Asimismo, desde aquí se quiere sugerir a la administración que aprenda de las iniciativas de sus estados vecinos, como el Reino Unido, en los que están comparablemente equiparados en términos de aceptación y protección de derechos humanos LGTBI+. Es necesario, para poder llegar a esta igualdad, hacer tanto un esfuerzo estadístico como uno de documentación histórica. El proyecto de documentar la diversidad e inclusión LGTBI+ en el FCDO por parte de Southern en el Reino Unido es un esfuerzo encomiable y meritorio de ser imitado en el estado español. Hay aún mucho desconocimiento de la historia LGTBI+ por sectores sociales en España durante el franquismo, y es muy probable que haya personas que quieran hablar y dar su experiencia, más allá de entrevistas y documentales puntuales, de ser registrados en informes que ayuden a valorar el cambio logrado y mejorar la situación actual. Es algo que ya se está haciendo en términos de género con la incorporación de la mujer y la visibilización de su recorrido, y se tiene que hacer también en términos LGTBI+. De igual manera, ambos países deberían hacer este mismo esfuerzo en el prisma trans* y no-binarismo, para frenar la transfobia sistémica y divulgar conocimiento al respecto. A su vez, esto habla también de que se perpetúa el tabú del tema LGTBI+, se sigue pensando que es “politizado” o arriesgado hablar de ello, cosa que no pasa con las causas de género o con el racismo. La labor de las plataformas LGTBI+ está empezando a trocar esta tendencia, pero queda claro que la falta de visibilidad, estadísticas y documentación puede llevar a pensar que aún quedan prejuicios sobre el colectivo, o la creencia que “no hace falta luchar más”. Por otro lado, a pesar de la apertura y aparente *accountability* de ambos gobiernos en lo que respecta a la diversidad en redes sociales y en sus páginas web oficiales, a la hora del contacto no hay respuestas. Ha habido una gran dificultad de contactar departamentos de la administración pública, sobre todo en el caso británico, para obtener información para la investigación. La embajada nunca contestó, y el consulado recomendó usar las redes sociales, en las cuales, no ha habido respuesta. Esto deja ver que, a la hora de rendir cuentas, a pesar de que estos departamentos han proclamado ser cercanos a sus ciudadanos, cuesta mucho contactar con ellos como persona civil, sin ningún conocido dentro de la administración. En el caso español, sí que los ministerios han contestado, redirigiendo la consulta a la plataforma LGTBI+ del MAEC. En este sentido, se agradece muchísimo el apoyo e inconmensurable ayuda proporcionada por las instituciones del CEI y la plataforma ExteriorEsDiverso.

En tercer lugar, se ha podido analizar el estado actual de la inclusión del colectivo LGTBI+ en ambos estados. En el primer apartado del análisis, se han podido responder a las preguntas sobre si la identidad de género u orientación sexual crea un obstáculo para llegar a ser diplomático y de si hay alguna parte del colectivo que no acceda o no pueda acceder al servicio diplomático. Se ha demostrado que no hay discriminación en la administración que impida o dificulte la entrada de opositores por ser parte de la comunidad queer. De la misma forma, se ha destacado que entre las filas de ambos cuerpos diplomáticos hay más funcionarios homosexuales, especialmente gais, que otras identidades y condiciones del colectivo LGTBI+, como los trans* o las mujeres lesbianas. El estudio de las respuestas a los cuestionarios distribuidos ha expuesto una curiosa situación sobre si los diplomáticos LGTBI+ pueden realizar plenamente su carrera. Las opiniones han sido muy diversas, principalmente debido a las diferentes circunstancias y dificultades que la mayor parte de diplomáticos de la comunidad han tenido que afrontar en sus misiones, en los países en los que han sido destinados y los obstáculos que han vivido para proteger a sus familias. A pesar de que no hay una respuesta exacta a esta pregunta y las

circunstancias varían, hay algunos que creen que sí que pueden tener una carrera plena y exitosa, y otros que sólo en parte, o no del todo, debido a que estas dificultades y LGTBIfobia estructural no permiten que se desarrollen como querrían.

Asimismo, durante el apartado se han podido reafirmar contribuciones positivas que proporciona la inclusión del colectivo en la Diplomacia y las Relaciones Internacionales. El hecho de ser LGTBI+ no da a nadie talento “mágicamente” solo por tener una orientación y/o identidad distinta a la heteronormativa, por lo tanto, las personas del colectivo no “tienen que” aportar nada distinto o especial, y ello no debe ser un requisito para contratar a personal. Sin embargo, es cierto que, de manera general en ambos países, se constata que la inclusión del colectivo aporta una visión más fresca y moderna de las realidades y retos a los que se enfrentan las sociedades, una mayor empatía y sensibilidad ante momentos de discriminación y vulneración de derechos de las minorías, tolerancia, visibilidad, pluralidad y complejidad; que mayoritariamente son cualidades necesarias para ser un buen diplomático pues contribuyen a la idónea comunicación con el resto del mundo en búsqueda de una igualdad y protección de los derechos humanos universales. Finalmente, incluir el colectivo significa que el Cuerpo Diplomático constituye un mejor reflejo de la sociedad a la que representa, ya que incorpora la diversidad y pluralidad vigente en ella.

De la misma manera, se ha podido observar en la indagación de este apartado la disparidad de fuentes de ambos países. Es destacable la falta de informes oficiales y estadísticas sobre la inclusión LGTBI+ en España, tanto por administración pública como por sectores sociales. Igualmente, se ha señalado con especial interés los informes sobre acoso o *bullying* que lleva a cabo el FCDO para monitorear las discriminaciones en el ámbito laboral público. Por otro lado, la comparativa ha recalcado que hubo iniciativas por parte de los mismos diplomáticos para la creación de plataformas y/o grupos de apoyo al colectivo LGTBI+ en su labor en los servicios exteriores, como son ExteriorEsDiverso en España y FLAG en el Reino Unido. La labor de estas plataformas de difundir las fechas importantes del colectivo, la visibilización de los problemas que afrontan y centralizar la divulgación de iniciativas y conferencias está siendo muy productiva para con la lucha del colectivo. Durante todo el trabajo se ha recalcado la necesidad de la visibilidad y de compartir los conocimientos de la comunidad queer, para que tanto la gente cisheterosexual del Servicio Exterior, como los países con los que tratan los embajadores de estos dos estados se formen en estas temáticas y entiendan la necesidad de la protección de sus derechos. Además, se han revisado las múltiples acciones, políticas y declaraciones que ambos países están tomando para combatir con la LGTBIfobia estructural. A pesar de la existencia de discriminación en todos los ámbitos de la sociedad, el Cuerpo Diplomático incluido, se ha comprobado la voluntad de ambos gobiernos de llegar a una igualdad de oportunidades y una representación de la pluralidad de la sociedad en el Servicio Exterior. La comparativa ha dejado ver que ambos países incluyen diplomáticos del colectivo y apoyan las medidas de diversidad instauradas por la ONU y la Unión Europea. No obstante, el estudio también ha dejado claro que aún hay que trabajar mucho para que se llegue a aterrizar todas las declaraciones y políticas de protección LGTBI+, por lo que se han nombrado varios estudios que aportan soluciones y alternativas para ello. Asimismo, se ha señalado la falta de referentes del colectivo en el Cuerpo Diplomático como un problema que crea inseguridades entre las personas LGTBI+ que les gustaría opositar a diplomático. Los referentes son aún anecdóticos, se conocen diplomáticos del colectivo gracias a la voluntad de éstos de mostrarse como modelos, para decir al mundo “los diplomáticos LGTBI+ existimos, y hemos superado los obstáculos que se nos han presentado”. Entre ellos, se han destacado Luis Melgar y James Costos en el ámbito español, y Jonathan Drew y Nicole Davinson en el Reino Unido junto con las figuras que Southern ha llevado a la luz para que sirvan de ejemplo a seguir como John

Kittmer, Sir Stephan Wall, Bernadette Greene o Joanne Adamson. El resto se tienen que buscar a través de las redes sociales y se espera que se vayan haciendo más numerosos, tanto para proteger y disfrutar de sus derechos, establecerse como referentes, como para marcar una diferencia con el pasado silenciado.

En cuarto lugar, se ha dedicado una parte facultativa del apartado de inclusión a exponer las dificultades de los diplomáticos y sus familias al mudarse al país de destino, junto con las problemáticas añadidas que padecen otras partes del colectivo no incluidas de la misma manera en el Servicio Diplomático. Se han mostrado los obstáculos para la acreditación de los familiares del diplomático al salir del país de origen, los problemas jurídicos ligados con la acreditación, sanitarios y sociales, así como las dificultades de conciliación familiar y laboral, y los riesgos que acarrea la ocultación de la identidad y/u orientación sexual de los diplomáticos, entre los múltiples inconvenientes con los que se encuentran estos funcionarios. En el estudio, se ha podido concluir que los diplomáticos del colectivo son mayoritariamente gays, lesbianas y bisexuales que enfrentan desigualdades, discriminaciones y dificultades mayúsculas en sus misiones, debido a las acreditaciones de parejas y familiares, las situaciones precarias del colectivo LGTBI+ en los países de destino y algunos comportamientos LGTBIfóbicos que aún se perpetúan en el Servicio Exterior. Antes bien, se ha comprobado que las plataformas y programas de apoyo al colectivo están dando resultados positivos ayudando a facilitar las acreditaciones, formando al resto de diplomáticos en clave LGTBI+ y creando un ambiente de compañerismo sano. Aunque la situación no sea de una inclusión completa, hay esperanza de que esto mejore y hay herramientas para labrar el camino.

A continuación, se ha hecho un análisis sobre la situación de las mujeres queer en el Servicio Diplomático. Tanto en España como en el Reino Unido, las diplomáticas lesbianas y bisexuales son un número reducido y han sido invisibilizadas históricamente por el doble techo de cristal, por un lado, por el difícil recorrido de incorporar mujeres en el Cuerpo Diplomático, y por ser personas del colectivo LGTBI+, sufriendo los obstáculos comentados anteriormente. La comunidadlésbica y bisexual vive con más estigma la proclamación pública de su disidencia con la heteronormatividad, creando una gran disparidad de oportunidades con sus compañeros diplomáticos, sean gays y/o heterosexuales. Además, hay una falta de referentes que perpetúa la homofobia liberal y la pérdida de derechos, oportunidades y libertad de estas mujeres. Esto deja claro que el Servicio Exterior no está libre de la lesbofobia estructural y, por lo tanto, para solventar la situación se debe repartir la responsabilidad entre la administración y el esfuerzo personal de las mujeres del colectivo. Para ello, hace falta una concienciación general de estas dificultades, una lucha real contra la brecha de género – salarial, presencial, de carga familiar – así como una formación del Cuerpo Diplomático en estos temas, para reunir esfuerzos hacia la igualdad de oportunidades y el bienestar de los diplomáticos.

En quinto lugar, se ha indagado en los posibles motivos de la ausencia de las personas trans*, no-binarias y queer en el Cuerpo Diplomático. Se ha destacado que a pesar de que hay una idea de que hay pocas personas trans* o que forman parte de un universo distinto a la diplomacia, sigue habiendo personas de identidades queer muy cercanas a los embajadores y funcionarios, tanto como familiares, como compañeros del Servicio Exterior y cónyuges. La falta de información al respecto crea una invisibilización mayor que la del colectivo de lesbianas y bisexuales. Los motivos expuestos que se pueden argumentar sobre la falta de esta parte del colectivo en diplomacia han sido: las formalidades de la institución, la precariedad económica, la carencia de conocimiento de estas comunidades y la transfobia legalizada de los estados de destino.

De la misma forma, la investigación deja en debate una de las últimas preguntas de la introducción: ¿la promoción de los derechos humanos es un buen sistema para poder incluir los derechos LGTBI+ en el exterior? Se ha visto que, por un lado, ciertamente la promoción de los derechos humanos lleva a una lógica de que las personas LGTBI+ deben ser protegidas por los mismos, sin embargo, los mecanismos actuales legales del marco Europeo no son suficientes para terminar con las vulneraciones. Antes bien, sí que es cierto que ambos países son líderes en la promoción de valores democráticos, derechos humanos y protección LGTBI+ y eso ha repercutido muy positivamente en el Servicio Exterior. Los diplomáticos, tanto representantes del estado como de organizaciones internacionales, hacen una labor meritoria en llevar la causa del colectivo a las altas esferas de gobernanza global, en las que en múltiples ocasiones se encuentran con reticencias y LGTBIofobia. Además, se ha comprobado que ambos estados tienen políticas y planes para presionar a gobiernos no favorables con la lucha LGTBI+, como el Reino Unido desde el FCDO o las declaraciones de ministros y embajadores respecto a las vulneraciones del colectivo y de derechos humanos perpetuadas por Polonia y Hungría. En definitiva, el sistema de protección y promoción de los derechos humanos sí es un buen mecanismo para incluir la lucha LGTBI+ en el exterior, pero sus mismos fallos estructurales y la LGTBIofobia global forman un gran obstáculo que hace que se avance muy lentamente.

Finalmente, con este trabajo se quiere animar al Servicio Exterior español y británico a incorporar más formación de temáticas y dificultades LGTBI+ en sus ámbitos laborales, y se sugiere que se siga reforzando los sistemas de promoción de derechos humanos en clave antidiscriminatoria desde la Acción Exterior. Asimismo, para poder prodigar desde el ejemplo, la administración pública de ambos países debe aterrizar en acciones reales sus estrategias de diversidad y es necesario un interés en educar en temas trans*, no-binarios, de identidades lésbicas y de aceptación de la pluralidad. El estudio y las entrevistas también han dejado claro que hay muchas propuestas por parte de diplomáticos y trabajadores del colectivo que se deben escuchar, apoyar y convertir en proyectos. Entre ellas, se pueden recalcar la necesidad de recoger e informar de la situación LGTBI+ real de los países a los que son destinados los diplomáticos con su familia, así como las posibilidades para poder acreditar correctamente a cónyuges e hijos/as; la creación de una nueva cultura del trabajo del diplomático para hacer la conciliación más realista y acorde a los valores laborales generales; el establecimiento de un puesto de alto nivel, como Embajador o Misión Especial, en temas LGTBI+, como ya lo hay actualmente en temas feministas; la creación de protocolos específicos que aborden las necesidades de cada colectivo, y un afán colectivo y efectivo para ayudar a una visibilización sin consecuencias negativas para el personal queer.

5. Bibliografía

- ABRIL, G., “Polonia y Hungría buscan ante la justicia europea evitar que Bruselas controle su Estado de derecho”, *El País* [online], 12 de octubre de 2021. [Disponible en: <https://elpais.com/internacional/2021-10-12/polonia-y-hungria-buscan-ante-la-justicia-europea-evitar-que-bruselas-controle-su-estado-de-derecho.html>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- ACNUR, *La protección internacional de las personas LGTBI* [recurso electrónico], México, octubre de 2014, Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR). [Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2014/9872.pdf>]. Fecha de última consulta 13/05/2022].
- ADIM [@adim], “ADIM 04 Mujeres lesbianas y bisexuales en el ámbito laboral”, 05 de mayo de 2020 [Vídeo de YouTube]. [Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=y0qQCa6MTjU>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- ADIM [@adim], “ADIM 05 Personas trans en empresas y organizaciones”, 05 de mayo de 2020 [Vídeo de YouTube]. [Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=1Ut1sNK0HqM&t=1s>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- ALEMANY, M., “El acceso de las personas trans al mercado laboral”, *Catalunya Press* [online], 31 de octubre de 2020. [Disponible en: <https://www.catalunyapress.es/texto-diario/mostrat/2143990/acceso-personas-trans-mercado-laboral>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- ALVENTOSA DEL RÍO, J., *Discriminación por orientación sexual e identidad de género en el derecho español*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Artesa, 2008. [Disponible en: <https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/DiscriminacionOrientacionSexualIdentidadGeneroDerechoEspagnol.pdf>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- AMÉZQUITA, F. “El manifiesto Bisexual”, *ibero 90.0* [online], 29 de septiembre de 2020. [Disponible en: <https://ibero909.fm/blog/el-manifiesto-bisexual>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- AMIGO-VENTUIRA, A. M., “Un recorrido por la historia trans*: desde el ámbito biomédico al movimiento activista social” [online], *cadernos pagu*, 57, 2019. [Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/18094449201900570001>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- APA (AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION), “Orientación sexual y [sic!] identidad de género”, *American Psychological Association* [online], 2013. [Disponible en: <https://www.apa.org/topics/lgbtq/sexual>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- ASH, L., “Qué son las “zonas libres de LGBT” de Polonia, la polémica iniciativa que pretende acabar con la “ideología gay” en el país europeo”, *BBC*, 23 de septiembre de 2020.

[Disponible en: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-54234202> . Fecha de última consulta: 13/05/2022].

ASOCIACIÓN DE DIPLOMÁTICOS ESPAÑOLES, “¿Qué es la carrera diplomática?”, *Asociación de Diplomáticos Españoles* [online], 2021. [Disponible en: <https://www.diplomaticos.org/carrera-diplomatica> . Fecha de última consulta: 13/05/2022].

BACHMANN, C. L., GOOCH, B., *LGBT in Britain: Work Report* [online], Londres, Stonewall y YouGov, 2018. [Disponible en: https://www.stonewall.org.uk/system/files/lgbt_in_britain_work_report.pdf . Fecha de última consulta: 13/05/2022].

BBC News, “Poland LGBT: Diplomats from 50 countries call for end to discrimination” [online], 28 de septiembre de 2020. [Disponible en: <https://www.bbc.com/news/world-europe-54317902> . Fecha de última consulta: 13/05/2022].

BBC News, “Blood donation: Gay couple ‘thrilled’ after rules change” [online], 14 de junio de 2021. [Disponible en: <https://www.bbc.com/news/uk-wales-57445053> . Fecha de última consulta: 13/05/2022].

BELL, M. “Sexual Orientation and Anti-Discrimination Policy: The European Community”. En: ROSENEIL, S. et al., “Changing Landscapes of Heteronormativity: The Regulation and Normalization of Same-Sex Sexualities in Europe” [recurso electrónico], *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, vol. 20, 2013, núm. 2, 165-199. [Disponible en: <https://doi.org/10.1093/sp/jxt006> . Fecha de última consulta: 13/05/2022].

BROWN, L., “Number of trans people who hide their identity at work increasing, poll finds”, *People Management* [online], 25 de marzo de 2021. [Disponible en: <https://www.peoplemanagement.co.uk/article/1743007/number-of-trans-people-who-hide-their-identity-at-work-increasing#gref> . Fecha de última consulta: 13/05/2022].

BUCKINGHAM, B. [@HMBksB], “Thrilled to have my wife as a non binary diplomatic spouse take part in this panel.” [Tuit], 01 de abril de 2022, 12:45 a.m., en respuesta al tuit de @FCDO_FLAG. [Disponible en: <https://twitter.com/hmgbecksb/status/1509663142971908102?s=24&t=k9eB3D3WU1FtSFnerzAMpA> . Fecha de última consulta: 13/05/2022].

BURÉS, E. “El OCH denuncia a Lidia Falcón por vincular homosexualidad y pedofilia”, *Crónica Global* [online], 8 de enero de 2021. [Disponible en: https://cronicaglobal.elespanol.com/vida/denuncia-lidia-falcon-vincular-homosexualidad-pedofilia_429369_102.html . Fecha de última consulta: 13/05/2022].

CANADA BLOOD SERVICES, “Men who have sex with men”, *Canada Blood Services* [online], abril de 2022. [Disponible en: <https://www.blood.ca/en/blood/am-i-eligible-donate-blood/men-who-have-sex-men> . Fecha de última consulta: 13/05/2022].

CARRASCO, P. “Qué es cispassing y qué consecuencias tiene en personas trans”, *Homosensual* [online], 12 de octubre de 2020. [Disponible en:

<https://www.homosensual.com/lgbt/trans/cispassing%E2%80%8B-personas-trans/>
Fecha de última consulta: 13/05/2022].

CASTELLANOS, V. “España, líder mundial en defensa de los derechos LGTB+”, *Ipsos* [online], 24 de junio de 2021. [Disponible en: <https://www.ipsos.com/es-es/espana-lider-mundial-en-defensa-de-los-derechos-lgtbi#:~:text=Visibilidad%20e%20igualdad%20LGTBI%2B,se%20sit%C3%BAa%20en%20el%2051%25> . Fecha de última consulta: 13/05/2022].

COLINA MARTÍN, S. (coordinador) et al., *Acción Exterior y Derechos de las Personas LGTBI* [recurso electrónico], Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, 2021. [Disponible en: <https://www.exteriores.gob.es/es/ServiciosAlCiudadano/PublicacionesOficiales/ACCION%20EXT%20DERECHOS%20LGTBI.pdf> . Fecha de última consulta: 13/05/2022].

COLLIE, J., “National Archive documents show John Major moved towards lowering homosexual age of consent after gay rights meeting with Ian McKellen”, *Evening Standard* [online], 27 de diciembre de 2018. [Disponible en <https://www.standard.co.uk/news/uk/national-archive-documents-show-john-major-moved-towards-lowering-homosexual-age-of-consent-after-gay-rights-meeting-with-ian-mckellen-a4025891.html> . Fecha de última consulta: 13/05/2022].

COUNCIL OF EUROPE, “SOGI: Sexual Orientation and Gender Identity”, *Council of Europe* [online], s.f. [Disponible en: [https://www.coe.int/en/web/sogi#:~:text=The%20Council%20of%20Europe%20stands,ands%20intersex%20\(LGBTI\)%20persons](https://www.coe.int/en/web/sogi#:~:text=The%20Council%20of%20Europe%20stands,ands%20intersex%20(LGBTI)%20persons) . Fecha de última consulta: 13/05/2022].

CROSS, H. [@harryvx], “Want to be a British diplomat? Don’t count yourself out because of your ethnicity, disability, sexual orientation, or social background. @FCDOGovUK is genuinely committed to diversity & inclusion and guarantees a fascinating, rewarding international career. Apply” [Tuit], 03 de febrero de 2022, 5:07 p.m., retuiteado por @FCDO_FLAG. [Disponible en: <https://twitter.com/harryvx/status/1489269354999029764?s=20&t=wchpsnPtj6ilCvY-dsmqg> . Fecha de última consulta: 13/05/2022].

CROSSLAND EMPLOYMENT SOLICITORS, “Transphobia rife among UK employers as 1 in 3 won’t hire a transgender person”, *Crossland Employment Solicitors: HR Hub* [online], 18 de junio de 2018. [Disponible en: <https://www.crosslandsolicitors.com/site/hr-hub/transgender-discrimination-in-UK-workplaces> . Fecha de última consulta: 13/05/2022].

DATOS MACRO, “Reino Unido: Economía y demografía” [recurso electrónico], *Datos Macro Expansión*, actualizado en mayo de 2022. [Disponible en: <https://datosmacro.expansion.com/paises/uk> . Fecha de última consulta: 13/05/2022].

DEL RÍO, A. & RUIZ DEL ÁRBOL, S., “Mujeres y diplomacia en España”, *Política Exterior*, vol.33, núm. 190, 1 de julio de 2019, pp.144-153. [Disponible en: <https://www.politicaexterior.com/articulo/mujeres-diplomacia-espana/> . Fecha de última consulta: 13/05/2022].

- DREW, J. & DAVINSON, N. (guest bloggers for FCDO Editorial), “FLAGG at 20: reflections from the founders of the FCO’s LGBT+ staff association” [online], *Foreign, Commonwealth & Development Office*, 03 de diciembre de 2018. [Disponible en: <https://blogs.fcdo.gov.uk/fcoeditorial/2018/12/03/flagg-at-20-reflections-from-the-founders-of-the-fcos-lgbt-staff-association/>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- DRYDAKIS, N., “Trans people, well-being, and labor market outcomes” [recurso electrónico], *IZA World of Labor*, 386, septiembre 2017. [Disponible en: <https://wol.iza.org/uploads/articles/386/pdfs/trans-people-well-being-and-labor-market-outcomes.pdf>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- DUEÑAS IZQUIERDO, P. “El Franquismo II: años 60 y 70” [online], *Historia y otros cuentos*, Historia de España, materiales de estudio, 12 de mayo de 2014. [Disponible en: <http://lahistoriayotroscuentos.es/el-franquismo-ii-anos-60-y-70/>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- ECODIARIO.ES, “El 25% del cuerpo diplomático español es homosexual”, *elEconomista.es* [online], 22 de junio de 2013. [Disponible en: <https://ecodiario.economista.es/sociedad/noticias/4934050/06/13/E1-25-del-cuerpo-diplomatico-espano-es-homosexual.html>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- EL PAÍS, “¿Qué es el artículo 7 del Tratado de la Unión Europea que se quiere aplicar a Hungría y qué pasa ahora?”, *El País* [online], 12 de septiembre de 2018. [Disponible en: https://elpais.com/internacional/2018/09/12/actualidad/1536760574_414969.html]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- ENCARNACIÓN, O. G., “The Troubled Rise of Gay Rights Diplomacy” [recurso electrónico], *Current History*, vol. 115, enero 2016, núm. 777, pp.17-22. [Disponible en: <https://www.proquest.com/docview/1752117447?OpenUrlReflD=info:xri/sid:primo&accountid=15293>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- EUROPEAN COMMISSION, “Union of Equality: LGBTIQ Equality Strategy 2020-2025” [recurso electrónico], *COM (2020) 698 final*, Bruselas, 12 de noviembre de 2020. [Disponible en: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/lgbtiq_strategy_2020-2025_en.pdf]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- “Union of Equality: LGBTIQ Equality Strategy 2020-2025: Building a Union where you are free to be yourself” [factsheet] [recurso electrónico], Bruselas, 12 de noviembre de 2020. [Disponible en: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/lgbtiq_factsheet_2020-2025_en.pdf]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS (ECHR), “Factsheet: Gender identity issues” [recurso electrónico], *Press Unit*, Febrero de 2022. [Disponible en: https://www.echr.coe.int/Documents/FS_Gender_identity_ENG.pdf]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- “Factsheet: Gender Identity issues”, *Press Unit*, Febrero de 2022. [Disponible en: https://www.echr.coe.int/Documents/FS_Gender_identity_ENG.pdf]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- “Factsheet: Homosexuality criminal aspects”, *Press Unit*, Junio de 2014. [Disponible en: https://www.echr.coe.int/Documents/FS_Homosexuality_ENG.pdf]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

EXTERIORESDIVERSO [@ExteriorDiverso], “Nuestros compañeros @molinalamothe y Sergio Molina han participado en el Congreso sobre Empresa y DDHH de la @FELGTBI para hablar de cooperación y derechos 🇪🇺 y presentar nuestra plataforma” [Tuit], 25 de marzo de 2022, 7:50 a.m. [Disponible en: <https://twitter.com/ExteriorDiverso/status/1507248655106945024?s=20&t=YTmU38zPNiHaxApCq6LGOA>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

EXTERIORESDIVERSO [@ExteriorDiverso], “Nuestra compañera @OlgaBaselga ha estado hoy en la presentación del spot “Desde una mirada transpositiva” de @IgualdadGob y @PlataformaTrans” 30 de marzo de 2022, 8:24 p.m. [Disponible en: <https://twitter.com/ExteriorDiverso/status/1509235091226177536?s=20&t=vKR2WL8AtW66oyZch2c9g>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

FAUSTO-STERLING, A., *Cuerpos sexuados*, García Leal, A. [traducción], Barcelona, primera edición, Melusina, 2006. [Disponible online en: <https://seminariolecturasfeministas.files.wordpress.com/2012/01/anne-fausto-sterling-cuerpos-sexuados-la-politica-de-genero-y-la-construccion-de-la-sexualidad.pdf>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

FCDO, “FCDO Gender Pay Gap Report 2020 to 2021” [recurso electrónico], GOV.UK, Londres, 27 de enero de 2022. [Disponible en: <https://www.gov.uk/government/publications/fcdo-gender-pay-gap-report-and-data-2020-to-2021/fcdo-gender-pay-gap-report-2020-to-2021>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

FCDO [@FCDOGovUK], “This summer the UK is convening a global conference to help advance LGBT+ rights and freedoms around the world” [Tuit], 21 de marzo de 2022, 10:17 a.m. [Disponible en: https://twitter.com/FCDOGovUK/status/1505836014958436352?s=20&t=vgoRNJbMp5Gxze3_TtL09A]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

FCDO FLAG [@FCDO_FLAG], “Being LGBT+ was a bar to a career as a UK diplomat until 1991. The ban was wrong and deprived many talented individuals of a career in diplomacy” [Tuit], 21 de febrero de 2022, 11:35 a.m. [Disponible en: https://twitter.com/FCDO_FLAG/status/1495708759053770754]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

FCDO FLAG [@FCDO_FLAG], “Last year, the Permanent Under-Secretary @PhilipRBarton apologized for the historic ban on LGBT+ diplomats.” [Tuit], 8 de febrero de 2022, 10:56 a.m. [Disponible en: https://twitter.com/FCDO_FLAG/status/1490987987043241984?s=20&t=Blxyu-A36IYXTtgCNBNu9g]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

FCDO FLAG [@FCDO_FLAG], “#TransDayOfVisibility celebrates trans people’s contribution to society & raises awareness of discrimination faced by trans people around the world.” [Tuit], 28 de marzo de 2022, 10:26 a.m. y “Brandy Rodriguez received the Commonwealth Point of Light Award for supporting LGBT+ equality and support for people living with HIV. With her death in 2021, Trinidad & Tobago lost a much loved activist”, [Tuit], 28 de marzo de 2022, 3:13 p.m. [Disponible en:

https://twitter.com/FCDO_FLAG/status/1508359877193871362?s=20&t=vOyIx0SIW9dHUGdk8pq6rw . Fecha de última consulta: 13/05/2022].

FCO, “Foreign and Commonwealth Office (FCO) Diversity and Equality Report 2018-2019: In response to the Equality Act 2010” [recurso electrónico], GOV.UK, Londres, 2020. [Disponible en: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/856459/FCO_Diversity_and_Equality_Report_201819.pdf . Fecha de última consulta: 13/05/2022].

FCO, “Foreign & Commonwealth Office Diversity and Equality Report 2019-2020” [recurso electrónico], GOV.UK, Londres, 7 de abril de 2020. [Disponible en: <https://www.gov.uk/government/publications/fco-diversity-and-equality-report-2020/foreign-commonwealth-office-diversity-and-equality-report-2019-to-2020> . Fecha de última consulta: 13/05/2022].

FCO HISTORIANS CROWE K. & HAMILTON, K. (Foreign & Commonwealth Office), *Women in Diplomacy (1782 – 1994)* [recurso electrónico], Londres, History Notes (6), mayo de 1999. [Disponible en: https://issuu.com/fcohistorians/docs/history_notes_cover_hphn_6 . Fecha de última consulta: 13/05/2022].

FCO HISTORIANS & SOUTHERN, J. (Foreign & Commonwealth Office), *Women in Diplomacy* [recurso electrónico], Londres, History Notes (20), segunda edición, 2018. [Disponible en: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/747797/Women_in_Diplomacy_History_Note_2nd_Edition_.pdf . Fecha de última consulta: 13/05/2022].

FCO & FCDO, *An FCO programme for promoting the human rights of LGBT people* [recurso electrónico], GOV.UK, 30 de junio de 2010. [Disponible en: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/35442/human-rights-lgbt.pdf . Fecha de última consulta: 13/05/2022].

FERNÁNDEZ, J. J., “Los diplomáticos gais se organizan para proteger sus parejas e hijos”, *El periódico* [online], 15 de mayo de 2019. [Disponible en: <https://www.elperiodico.com/es/sociedad/20190515/ministerio-exteriores-diplomaticos-lgtbi-organizan-plataforma-derechos-parejas-hijos-7455414> . Fecha de última consulta: 13/05/2022].

FRA, “Cómo la legislación de la UE ofrece protección contra la discriminación por orientación sexual” [recurso electrónico], *European Union Agency for Fundamental Rights*, [Disponible en: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1227-Factsheet-homophobia-protection-law_ES.pdf . Fecha de última consulta: 13/05/2022].

FRESNO, N. “El diplomático Luis Melgar: “Los derechos LGTB son prioritarios para la Marca España”, *Shangay* [online], 7 de abril de 2017 [Disponible en: <https://shangay.com/2017/04/07/luis-melgar-los-derechos-lgtb-son-prioritarios-para-la-marca-espana-diplomatico-gay/> . Fecha de última consulta: 13/05/2022].

CEI, Centro Adscrito a la Universitat de Barcelona No 6/2022, 22 DE JUNIO DE 2022
COLECCIÓN TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN DEL M.U. EN DIPLOMACIA Y
ORGANIZACIONES INTERNACIONALES

- FRESNO, N. “Luis, Pablo y Paula una (feliz) familia gay en Pekín”, *Shangay* [online], 17 de diciembre de 2019 [Disponible en: <https://shangay.com/2019/12/17/pekin-familia-gay-lgtbi-luis-melgar-diplomatico-embajada-de-espana/> . Fecha última consulta: 13/05/2022].
- GOBIERNO DE ESPAÑA, *Estrategia de Acción Exterior 2021-2024* [recurso electrónico], s.f. [Disponible en: https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/resumenes/Documents/2021/27042_1-estrategia_de_accion_exterior_2021-2024.pdf . Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- GODFREY, C., “Section 28 protesters 30 years on: ‘We were arrested and put in a cell up by Big Ben’”, *The Guardian* [online], 27 de marzo de 2018. [Disponible en: <https://www.theguardian.com/world/2018/mar/27/section-28-protesters-30-years-on-we-were-arrested-and-put-in-a-cell-up-by-big-ben> . Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- GOVERNMENT EQUALITIES OFFICE, “Advancing transgender equality: a plan for action”, [recurso electrónico], *GOV.UK*, 8 de diciembre de 2011 [Disponible en: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/85498/transgender-action-plan.pdf . Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- “Trans People in the UK”, [recurso electrónico], *GOV.UK*, 2018 [Disponible en: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/721642/GEO-LGBT-factsheet.pdf . Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- GRANBERG, M., “Transgender people suffer discrimination in the job market”, *LSE Business review* [online], 8 de octubre de 2020. [Disponible en: <https://blogs.lse.ac.uk/businessreview/2020/10/08/transgender-people-suffer-discrimination-in-the-job-market/> . Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- HISPANIDAD - REDACCIÓN, “El lobby gay se hace fuerte en la diplomacia internacional. Por ejemplo, en España”, *Hispanidad* [online], 24 de junio de 2013. [Disponible en: https://www.hispanidad.com/hemeroteca/sin-categoria/el-lobby-gay-se-hace-fuerte-en-la-diplomacia-internacional-por-ejemplo-en-espana_10037912_102.html . Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- IGLESIAS, J., VERMOET, A. “ExteriorEsDiverso: La diversidad en nuestro Servicio Exterior”. En: COLINA MARTÍN, S. (coordinador) et al., *Acción Exterior y Derechos de las Personas LGTBI* [recurso electrónico], Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, 2021, pp. 160-163. [Disponible en: <https://www.exteriores.gob.es/es/ServiciosAlCiudadano/PublicacionesOficiales/ACCION%20EXT%20DERECHOS%20LGTBI.pdf> . Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- ILGA, “Leyes sobre orientación Sexual en el mundo” [recurso electrónico], *ILGA*, 2020. [Disponible en: <https://ilga.org/es/mapas-legislacion-sobre-orientacion-sexual>. Fecha de última consulta: 13/05/2022]. Basado en la información contenida en disponible en: RAMÓN MENDOS, L. et al., *Homofobia de Estado: Actualización panorama global Legislación 2020* [recurso electrónico], Ginebra, ILGA World, 2020. [Disponible en: https://ilga.org/downloads/ILGA_Mundo_Homofobia_de_Estado_Actualizacion_Panorama_global_Legislacion_diciembre_2020.pdf . Fecha de última consulta: 13/05/2022].

- ILOSTAT, “Inclusion and diversity in the labor market: a call for LGBT labor statistics”, *ILO Department of Statistics* [online], 9 de diciembre de 2019. [Disponible en: <https://ilostat.ilo.org/inclusion-and-diversity-in-the-labour-market-a-call-for-lgbt-labour-statistics/>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- IMOP INSIGHTS GABRIEL, C. (DIR.), HERRANZ, D. (COORD.). *Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: Hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género* [online], Madrid, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), 2017. [Disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2017/2017LGBTAmbitodelEmpleo.pdf>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- IMPERIAL COLLEGE LONDON, “Understanding grades”, *Imperial College London* [online], s.f. [Disponible en: [https://www.imperial.ac.uk/students/success-guide/ug/assessments-and-feedback/improving-through-feedback/understanding-grades/#:~:text=Lower%20Second%2DClass%20Honours%20\(2,ii\)%20\(50%2D60%25\)](https://www.imperial.ac.uk/students/success-guide/ug/assessments-and-feedback/improving-through-feedback/understanding-grades/#:~:text=Lower%20Second%2DClass%20Honours%20(2,ii)%20(50%2D60%25))]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- INDEED EDITORIAL TEAM, “How To Become a Diplomat: A Step-by-Step Guide”, *Indeed UK* [online], 25 de junio de 2021. [Disponible en: <https://uk.indeed.com/career-advice/finding-a-job/how-to-become-a-diplomat>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- INE (INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA), “Notas de Prensa: Cifras de Población a 1 de julio de 2021” [recurso electrónico], *Instituto Nacional de Estadística*, 16 de diciembre de 2021. [Disponible en: https://www.ine.es/prensa/cp_j2021_p.pdf]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- INSTITUTO CERVANTES [Instituto Cervantes], “Presentación del libro «Acción exterior y derechos de las personas LGTBI»” [Video de YouTube], 7 de febrero de 2022. [Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=lbwrjttaeDo&t=982s>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- IPSOS GAME CHANGERS, “LGBT+ Pride 2021 Global Survey: a 27-country Ipsos Survey” [recurso online], *Ipsos*, mayo 2021. [Disponible en: <https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2021-06/LGBT%20Pride%202021%20Global%20Survey%20Report%20-%20Rev%203.pdf>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- JANOFF, D. *The Emergence of Queer Diplomacy: Navigating Homophobia and LGBT Human Rights in International Relations* [tesis doctoral], Carleton University, 2021. Disponible en: <https://doi.org/10.22215/etd/2021-14510>. Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- KITTMER, J., “Afterword: John Kittmer, HMA Athens”, 2017. En: SOUTHERN, J. “Homosexuality at the Foreign Office: 1967 – 1991” [recurso electrónico], *FCO History Notes*, issue 19, 4 de julio de 2017, pp. 27-28. [Disponible en: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/624720/homosexuality-at-the-foreign-office-1967-1991.pdf]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

- LA VANGUARDIA – REDACCIÓN, “El 80% de mujeres trans en España no logra trabajar, según Médicos del Mundo”, *La Vanguardia* [online], 27 de octubre de 2020. [Disponible en: <https://www.lavanguardia.com/vida/20201027/4948849753/el-80-de-mujeres-trans-en-espana-no-logra-trabajar-segun-medicos-del-mundo.html>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- LLOPIS, M., *Maternidades subversivas*, Tafalla, Txalaparta, 2015.
- LUCAS, B., “LGTB: logros y retos en el siglo XXI”, *EOM: El orden Mundial* [online], 30 de agosto de 2015. [Disponible en: <https://elordenmundial.com/lgtb-logros-y-retos-en-el-siglo-xxi/>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- MANOR, I. “Overcoming the Limitations of Traditional Diplomacy” [recurso electrónico]. En: PALGRAVE MACMILLAN, CHAM, *The Digitalization of Public Diplomacy*, Palgrave Macmillan Series in Global Public Diplomacy, 2019, pp. 217–255. [Disponible en: https://doi.org/10.1007/978-3-030-04405-3_7]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- MCGOOGAN, C., “Inside the Foreign Office: 'I'm a British ambassador who happens to be a lesbian'”, *The Telegraph* [online], 15 de noviembre de 2018. [Disponible en: <https://www.telegraph.co.uk/women/life/inside-foreign-office-britishambassador-happens-lesbian/>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- MELGAR, L. & CANTOS, J. “Las organizaciones de la sociedad civil española y la dimensión internacional de la protección de los derechos de las personas LGTBI”. En COLINA MARTÍN, S. (coordinador) et al., *Acción Exterior y Derechos de las Personas LGTBI* [recurso electrónico], Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, 2021, pp. 110-121. [Disponible en: <https://www.exteriores.gob.es/es/ServiciosAlCiudadano/PublicacionesOficiales/ACCION%20EXT%20DERECHOS%20LGTBI.pdf>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- MELGAR, L. [@lmelgarvalero], “Hoy martes a las 17:30 (hora peninsular española) estaré en el Congreso sobre Empresa y DDHH organizado por la @FELGBI con apoyo de @MAECgob y @ExteriorDiverso” [Tuit], 22 de marzo de 2022, 8:54 a.m. [Disponible en: <https://twitter.com/lmelgarvalero/status/1506177425398403075?s=20&t=-CiCs-2sLaZO9UPpqcigQ>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- MINISTERIO DE IGUALDAD, “Igualdad recopila más de 1.200 servicios en un mapa de recursos para las personas LGTBI”, *Ministerio de Igualdad Gobierno de España* [online], 1 de abril de 2022. [Disponible en: <https://www.igualdad.gob.es/comunicacion/notasprensa/Paginas/igualdad-recopila-1-200-servicios-mapa-lgtbi.aspx>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL Y FUNCIÓN PÚBLICA, “BOLETÍN ESTADÍSTICO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS: Registro Central de Personal Enero 2019” [recurso online], *Gobierno de España Administración Electrónica*, enero 2019. [Disponible en: https://www.hacienda.gob.es/CDI/Empleo_Publico/Boletin_rcp/bol_semestral_201901_completo.pdf]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

- MORTERERO MILLÁN, P., “Feminismo y LGTBI: una alianza estratégica imprescindible”, *elPlural* [online], 29 de enero de 2020. [Disponible en: https://www.elplural.com/autonomias/andalucia/feminismo-lgtbi-alianza-estrategica-imprescindible_232168102]. Fecha de última consulta 13/05/2022].
- NEWMAN, J. “British diplomats are signing off official Foreign Office emails referring to themselves as 'zie' rather than 'he' or 'she' in solidarity with trans staff”, *MailOnline* [Online], 27 de julio de 2019. [Disponible en: <https://www.dailymail.co.uk/news/article-7292817/British-diplomats-using-zie-solidarity-trans-staff.html>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- OBSERVATORIO LGTBI CLM, “¿Qué es la LGTBIfobia?”, *Observatorio contra la Lgbifobia de Castilla-La Mancha* [online], s.f. [Disponible en: <https://observatoriolgtbiclm.com/que-es-la-lgtbifobia/>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- OLLER, D. “El Consejo de Europa adopta, con el apoyo de Unidas Podemos, un informe sobre derechos LGTBI crítico con Carmen Calvo”, *Europapress* [online], 25 de enero de 2022. [Disponible en: <https://www.europapress.es/sociedad/noticia-consejo-europa-adopta-apoyo-unidas-podemos-informe-derechos-lgtbi-critico-carmen-calvo-20220125160403.html>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- ONDACERO.ES (REDACCIÓN), “¿Qué significan las siglas LGTBIQ+?”, *ondacero.es* [online], Madrid, 28 de junio de 2021. [Disponible en: https://www.ondacero.es/noticias/sociedad/que-significan-siglas-lgtbiq_2021062760d94a06ba65dd000144be9e.html]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- OPPENHEIM, M., “Women hold all the Britain’s senior diplomatic posts for the first time”, *Independent* [online], 30 de abril de 2021. [Disponible en: <https://www.independent.co.uk/news/uk/home-news/women-diplomatic-posts-uk-menna-rawlings-b1840180.html>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- PELLICER, J., “El TJUE avala que se congelen fondos a Polonia y Hungría si no respetan el estado de derecho”, *El Nacional.cat* [online], 16 de febrero de 2022 [Disponible en: https://www.elnacional.cat/es/internacional/el-tjue-avala-que-se-congelen-fondos-a-polonia-y-hungria-si-no-respetan-el-estado-de-derecho_711954_102.html]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- PEÑA DÍAZ, F., “La UE frente a la demonización de las personas LGTBI en Hungría y Polonia”, *AgendaPública El País* [online], 26 de julio de 2021. [Disponible en: <https://agendapublica.elpais.com/noticia/17171/ue-frente-demonizacion-personas-lgtbi-hungria-polonia>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- PICHARDO, J. I. (coord.), ALONSO, M., PUCHE, L., MUÑOZ, O. & UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID, *Guía ADIM LGTBI+: inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones* [recurso electrónico], Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, agosto 2019. [Disponible en: <https://eprints.ucm.es/id/eprint/59897/1/191110%20-%20Gu%C3%ADa%20ADIM%20-%20ES.pdf>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

- PLATERO MÉNDEZ, R. L., *Trans*exualidades: Acompañamiento, factores de salud y recursos educativos*, Barcelona, Bellaterra, 2014.
- PLAYDON, J., “How Much Does It Cost to Study in the UK?”, *Top Universities* [online], 8 de mayo de 2022. [Disponible en: <https://www.topuniversities.com/student-info/student-finance/how-much-does-it-cost-study-uk#:~:text=Now%2C%20UK%20and%20EU%20students,Survey%20of%20Universit y%20Tuition%20Fees>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- POHLIG, M., “Gender and the Formalisation of Diplomacy in Early Modern Europe” [recurso electrónico], *The International History Review*, 26 de mayo de 2021. [Disponible en: <https://doi.org/10.1080/07075332.2021.1924830>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- RADI, B., “¿Qué es el tokenismo cisexista?”, *Revista Anfibia* [online], 30 de julio de 2019. [Disponible en: <https://www.revistaanfibia.com/que-es-tokenismo-cisexista/>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022]. Citado en: RAMOS GARCIA, C., PLATAS CASTELEIRO P., “Realidades e imaginarios LGTBIQ+ y Acción Cultural Exterior: Diversidad y gestión cultural, de la promoción internacional a la cooperación para el desarrollo”. En: COLINA MARTÍN, S. (coordinador) et al., *Acción Exterior y Derechos de las Personas LGTBI* [recurso electrónico], Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, 2021, pp. 51-58. [Disponible en: <https://www.exteriores.gob.es/es/ServiciosAlCiudadano/PublicacionesOficiales/ACCION%20EXT%20DERECHOS%20LGTBI.pdf>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- RAINBOW EUROPE, “Annual Review of the Human Rights Situation of lesbian, gay, bisexual, trans and intersex people in Europe and Central Asia 2022” [recurso electrónico], *Rainbow Europe ILGA-Europe*, 2022. [Disponible en http://www.ilga-europe.org/sites/default/files/2022/full_annual_review.pdf]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- RAMÓN MENDOS, L., *Poniéndole límites al engaño: Un estudio jurídico mundial sobre la regulación legal de las malas llamadas “terapias de conversión”* [recurso electrónico], Ginebra, ILGA World, 2020. [Disponible en: https://ilga.org/downloads/ILGA_World_poniendole_limites_engano_estudio_juridico_mundial_terapias_de_conversion.pdf]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- RAMÓN MENDOS, L. et al., *Homofobia de Estado: Actualización panorama global Legislación 2020* [recurso electrónico], Ginebra, ILGA World, 2020. [Disponible en: https://ilga.org/downloads/ILGA_Mundo_Homofobia_de_Estado_Actualizacion_Panorama_global_Legislacion_diciembre_2020.pdf]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- RAMOS GARCIA, C., PLATAS CASTELEIRO P., “Realidades e imaginarios LGTBIQ+ y Acción Cultural Exterior: Diversidad y gestión cultural, de la promoción internacional a la cooperación para el desarrollo”. En: COLINA MARTÍN, S. (coordinador) et al., *Acción Exterior y Derechos de las Personas LGTBI* [recurso electrónico], Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, 2021, pp. 51-58. [Disponible en: <https://www.exteriores.gob.es/es/ServiciosAlCiudadano/PublicacionesOficiales/ACCION%20EXT%20DERECHOS%20LGTBI.pdf>]. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

- RICHARDS, C.; BOUMAN, W.P.; SEAL, L.; BARKER, M.J.; NIEDER, T.O.; T'SJOEN, G., “Non-binary or genderqueer genders”, *International Review of Psychiatry*, 28(1), 12 de enero de 2016, pp. 95-102. [Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3109/09540261.2015.1106446> . Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- ROSENEIL, S., CROWHURST, I., HELLESUND, T., SANTOS, A. C., STOILOVA, M., “Changing Landscapes of Heteronormativity: The Regulation and Normalization of Same-Sex Sexualities in Europe” [recurso electrónico], *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, vol. 20, 2013, núm. 2, 165-199. [Disponible en: <https://doi.org/10.1093/sp/jxt006> . Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- SHREEVE, R., “The rights of LGBTI people in the European Union” [recurso electrónico], *EPRS: European Parliamentary Research Service*, mayo 2019. [Disponible en: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/637950/EPRS_BRI\(2019\)_637950_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/637950/EPRS_BRI(2019)_637950_EN.pdf) . Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- SOMERVILLE, H., “¿Cómo es ser LGTBI en Hungría en medio de la ofensiva de Orbán?”, *euronews*. [online], 26 de julio de 2021. [Disponible en: <https://es.euronews.com/2021/07/26/como-es-ser-lgtbi-en-hungria-en-medio-de-la-ofensiva-de-orban> . Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- SOUTHERN, J. “Homosexuality at the Foreign Office: 1967 – 1991” [recurso electrónico], *FCO History Notes*, issue 19, 4 de julio de 2017. [Disponible en: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/624720/homosexuality-at-the-foreign-office-1967-1991.pdf Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- UK PARLIAMENT, “Wolfenden Committee”, *UK Parliament* [online], s.f. [Disponible en: <https://www.parliament.uk/about/living-heritage/transformingsociety/private-lives/relationships/collections1/sexual-offences-act-1967/wolfenden-report/> . Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- VILLAESCUSA, M., NIETO, V., ROMERO, A. & QUILES, M., ““He pensado hasta en irme de España”, un mercado laboral ajeno a las personas trans”, *Variación XXI* [online], 15 de noviembre de 2021. [Disponible en: <http://variacionxxi.com/2021/11/15/insersion-laboral-personas-trans/> . Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- VICENT, M., “Cristina Barrios, una embajadora de talla”, *El País* [online], 5 de mayo de 2016. [Disponible en: https://elpais.com/politica/2016/05/05/actualidad/1462483085_862012.html . Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- WALL, sir S. “Being gay in the Diplomatic Service: a personal account”, *Chevening* [online], 3 February 2020. [Disponible en: <https://www.chevening.org/news/being-gay-in-the-diplomatic-service/> . Fecha de última consulta: 13/05/2022].
- WDI CONSULTING, “Women in Diplomacy 2020-2021 Programme FCDO DIT”, *WDI Consulting* [online], 11 de enero de 2021. [Disponible en:

<https://wdiconsulting.com/2021/01/11/women-in-diplomacy-2020-2021-programme-fcd-dit/>. Fecha de última consulta: 13/05/2022].

WEEKS, J, HEAPHY, D. and DONOVAN, C. “Citizenship and Same Sex relationships.”, *Journal of Social Policy*, vol.28, 1999, núm. 4, pp. 689-709 [Disponible en: <https://doi.org/10.1017/S0047279499005747> . Fecha de última consulta: 13/05/2022]. Citado en ROSENEIL, S., CROWHURST, I., HELLESUND, T., SANTOS, A. C., STOILOVA, M., “Changing Landscapes of Heteronormativity: The Regulation and Normalization of Same-Sex Sexualities in Europe” [recurso electrónico], *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, vol. 20, 2013, núm. 2, 165-199. [Disponible en: <https://doi.org/10.1093/sp/jxt006> . Fecha de última consulta: 13/05/2022].

WOOD, D. “Foreign Office apologises for ‘misguided’ ban on LGBT diplomats – 30 years after it was lifted”, *iNews UK* [online], 5 de julio de 2021. [Disponible en: <https://inews.co.uk/news/foreign-office-ban-lgbt-diplomats-apology-30-years-after-lifted-1087276> . Fecha de última consulta: 13/05/2022].

ZAMORA, S., “El diplomático más joven de España: “Estamos mitificados””, *Diario Sur* [online], 8 de agosto de 2019. [Disponible en: <https://www.diariosur.es/nacional/diplomatico-joven-espana-20190807225248-nt.html> . Fecha de última consulta: 13/05/2022].

RECURSOS ELECTRÓNICOS:

Todos los links bajo fecha de última consultada el 13/05/2022.

Boletín Oficial del Estado:

BOE núm. 10, de 11 de enero de 1979 (Disposición Derogada). Ley N° 77 (descriminalización de los actos sexuales consensuados entre personas del mismo sexo): <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1979-700> .

BOE núm. 21, de 24 de enero de 1968, Convenio sobre Relaciones Diplomáticas firmado en Viena el día 18 de abril de 1961: <https://www.boe.es/boe/dias/1968/01/24/pdfs/A01031-01036.pdf> .

Convenio Europeo de los Derechos Humanos (ECHR): https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf

Páginas oficiales de iniciativas LGTBI+

ILGA <https://ilga.org/es>

Rainbow Europe: <https://rainbow-europe.org/>

Recursos Consejo de Europa (CdE)

—Recomendación 1686, 2004 “Human mobility and the right to family reunion”, en: <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-EN.asp?fileid=17277&lang=en> .

—Derechos Humanos LGTBI en el Consejo de Europa: <https://human-rights-channel.coe.int/LGBTI-human-rights-Council-of-Europe-en.html>

Recursos Unión Europea (UE)

—Carta de Derechos Fundamentales de la UE: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf (CDFUE)

- Estrategia de igualdad LGBTIQ 2020-2025: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/lgbtiq-equality-strategy-2020-2025_en
- Recursos de la Unión Europea sobre Igualdad de lesbianas, gays, bi, trans e intersex: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality_en
- Tratado Funcionamiento de la UE (TFUE): <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00047-00199.pdf>
- Tratado de la Unión Europea (TUE): <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00013-00046.pdf>

Recursos Naciones Unidas (ONU)

- Principio “Leave no One Behind”: <https://unsdg.un.org/es/2030-agenda/universal-values/leave-no-one-behind> .

Recursos del Gobierno del Reino Unido:

- Equality Act 2010: guidance, GOV.UK Febrero 2013: <https://www.gov.uk/guidance/equality-act-2010-guidance#:~:text=The%20Equality%20Act%202010%20includes,an%20exception%20from%20the%20ban>

OTROS RECURSOS DE INTERÉS NO USADOS EN EL ESTUDIO:

CHIAM, Z., DUFFY, S., GONZÁLEZ GIL, M., GOODWIN, L., MPEMBA PATEL, N. T., *Informe de Mapeo Legal Trans 2019: Reconocimiento ante la ley* [recurso electrónico], Ginebra, ILGA Mundo, 2020. [Disponible en: https://ilga.org/downloads/ILGA_Mundo_Informe_de_Mapeo_Legal_Trans_2019_ES.pdf . Fecha de última consulta: 13/05/2022].

HAN, E. & O’MAHONEY, J., “British colonialism and the criminalization of homosexuality” [recurso electrónico], *Cambridge Review of International Affairs*, 27, 2014, núm. 2, 268-288. [Disponible en: <https://doi.org/10.1080/09557571.2013.867298> . Fecha de última consulta: 13/05/2022].

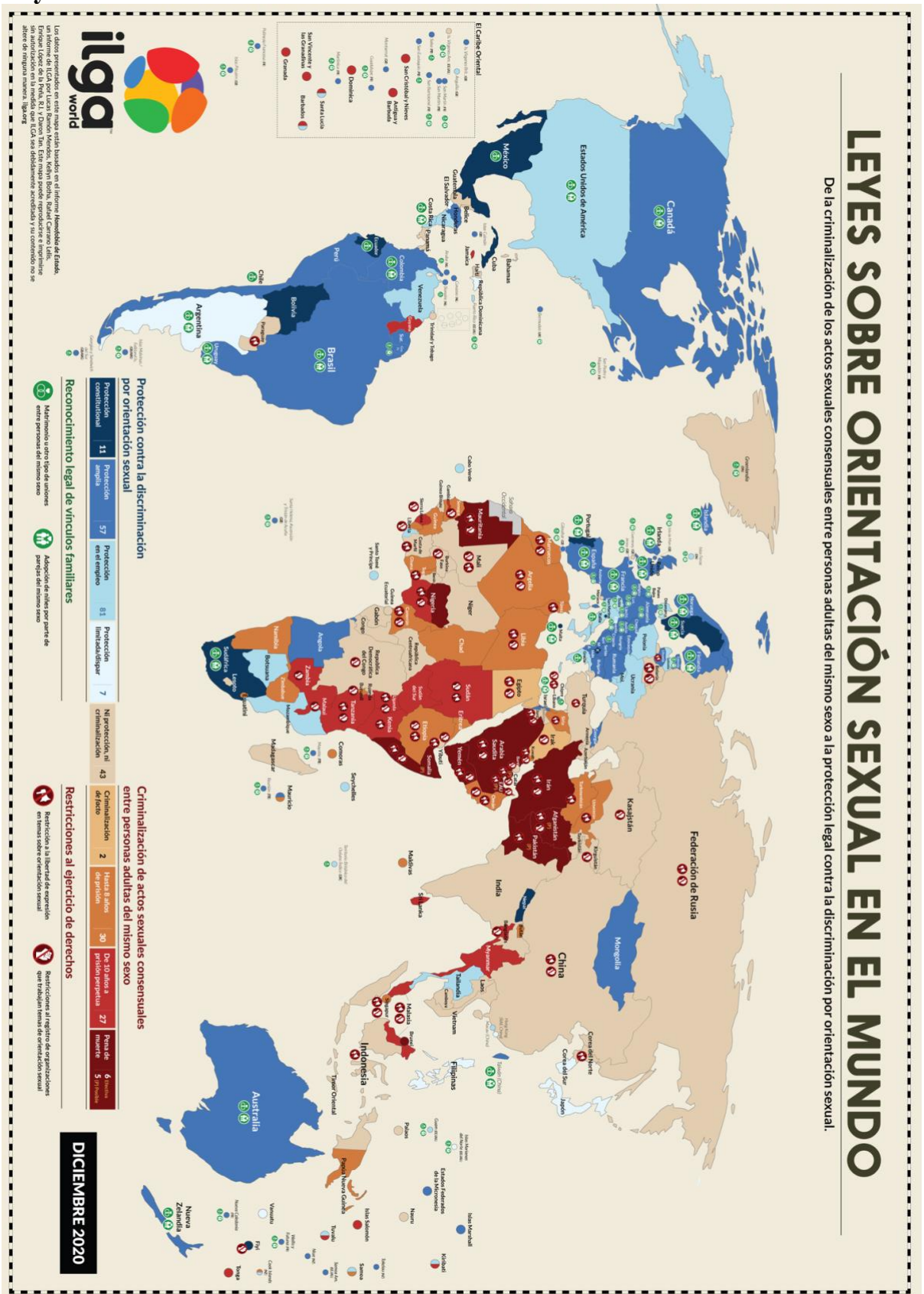
HUMAN RIGHTS WATCH, “ONU: Resolución histórica en defensa de los homosexuales”, *HRW* [online], 26 de septiembre de 2014. [Disponible en: <https://www.hrw.org/es/news/2014/09/26/onu-resolucion-historica-en-defensa-de-los-homosexuales> . Fecha de última consulta: 13/05/2022].

WINTOUR, P., “New UK ambassador to France means women hold all key postings”, *The Guardian* [online], 29 de abril de 2021. [Disponible en: <https://www.theguardian.com/politics/2021/apr/29/new-uk-ambassador-to-france-menna-rawlings-women-hold-all-key-postings> . Fecha de última consulta: 13/05/2022].

Anexos

Anexo 1: Mapa

Leyes sobre orientación Sexual en el mundo



Anexo 2: Encuestas

Encuestas: Preguntas Google Forms en Español

<https://forms.gle/evehXL78JC7Sc4gy7>

Edad:

·20-25 ·25-35 ·35-45 ·45-55 ·55-65 ·Más de 65

Género

·Mujer cis ·Hombre cis ·No binario ·Mujer trans ·Hombre Trans ·Otro:

País de procedencia

País en el que trabaja actualmente

¿Trabaja actualmente en la carrera diplomática?

Sí No

En caso de que no, indique de qué año a qué año trabajó como diplomático/a.

¿Te sientes identificado / empatizas como parte del colectivo LGTBI+?

Sí No

En caso de que sí, indique de qué parte del colectivo:

Lesbiana

Gay

Bisexual

Trans*

No binario

Intersexual

Tengo un familiar del colectivo (pareja o hijo/a/e trans*, intersexual...) (escribir en "otros")

En caso de que no, ¿tiene algún/a conocido/a colega diplomático/a que forme parte del colectivo?

Sí No

Preguntas para los diplomáticos que NO forman parte del colectivo:

¿Crees que las personas LGTBI+ tienen dificultades para ENTRAR en la carrera diplomática?

Sí No

¿Crees que las personas LGTBI+ tienen dificultades para TRABAJAR / VIAJAR una vez son diplomáticos?

Sí: No

En caso de que sí, por favor, incluya cuáles creen que son las dificultades.

¿Consideras que es bueno que haya más inclusividad en la carrera diplomática, respecto al género (mujeres y colectivo LGTBI+)?

No

Sí, hay que hacer más sobre ello.

Sí, pero como estamos ahora ya está bien.

Sí, pero no hace falta hablar tanto sobre ello.

¿Podrías explicar algún problema relacionado con personas del colectivo LGTBI+ que hayas vivido en tu carrera diplomática?

¿Has formado parte de alguna plataforma o evento de apoyo al colectivo siendo embajador / parte de una misión diplomática?

Sí. No.

En caso afirmativo, indique o nombre alguna.

¿Qué crees que puede aportar incluir más personas LGTBI+ en las misiones diplomáticas?

Por último, ¿tienes alguna opinión o experiencia al respecto que te gustaría compartir? Puede ser una mejora respecto al colectivo en la carrera diplomática o si has encontrado que hay poca visibilidad del tema, o cualquier otro punto que quieras resaltar.

Preguntas para los diplomáticos que SÍ son miembros del colectivo:

¿Tuviste algún tipo de dificultad cuando intentabas ENTRAR en la carrera diplomática, por ser parte del colectivo?

Una vez nombrado diplomático/a, en tu primera misión ¿tuviste problemas en escoger países por tu identidad de género u orientación sexual?

No (orientación sexual).

No (identidad de género).

Sí, por mi orientación sexual.

Sí, por mi identidad de género.

Sí por ambas.

Otro:

En caso afirmativo, ¿Qué tipo de problemas?

¿Tu pareja goza de la inmunidad diplomática en el país que trabajas actualmente?

Sí No

¿Tu pareja no ha sido reconocida como cónyuge o ha tenido dificultad de acreditaciones en alguno de los países que has trabajado?

Sí No

En caso de que sí, ¿en qué país/es?

¿Formar parte del colectivo ha hecho que no hayas podido vivir plenamente tu carrera?

Sí No En parte Otro:

¿Has formado parte de alguna plataforma o evento de apoyo al colectivo siendo embajador / parte de una misión diplomática?

Sí. No.

En caso de que sí, indica o nombra alguna.

¿Crees que has podido aportar para la mejora de la situación de las personas LGTBI+ en el país en el que has sido destinado/a? en el que has sido destinado/a? (en caso afirmativo, por favor, indique brevemente cómo)

¿Crees que has podido aportar para la mejora de la situación de las personas LGTBI+ dentro de la carrera diplomática? en el que has sido destinado/a? (en caso afirmativo, por favor, indique brevemente cómo)

Sí: No.

¿Qué crees que pueden aportar las personas del colectivo en el ámbito de la diplomacia?

Por último, ¿tienes alguna opinión o experiencia al respecto que te gustaría compartir? Puede ser una mejora respecto al colectivo en la carrera diplomática o si has encontrado que hay poca visibilidad del tema, o cualquier otro punto que quieras resaltar.

Encuestas: Preguntas Google Forms en Inglés

<https://forms.gle/zmwo1FiL6KxvXPo86>

Age

·20-25 ·25-35 ·35-45 ·45-55 ·55-65 ·65y or more

Gender

· Cis Woman · Cis Man · Non binary · Trans woman · Trans Man · Other

Which nationality do you hold?

In which country do you currently work?

Are you currently in the diplomatic service?

Yes No

If not, please indicate the timespan you worked as a diplomat, start year start - until year you retired.

Are you part of the LGBTI+ collective?

Yes No

In the affirmative case, please indicate with which part of the collective you identify:

Lesbian gay bisexual trans* non binary intersexual others: specify

I have a direct relative (child, partner: trans* intersexual) that's part of the collective (write in "others")

In the negative case, do you have colleagues or do you know people in the diplomatic service who are part of the collective?

Yes No

Questions for diplomats who ARE NOT part of the LGTBI+ collective:

Do you think that LGBTI+ people have difficulties to ENTER the diplomatic career?

Do you think LGBTI+ people have difficulty to WORK / TRAVEL once they are diplomats?

If yes, please indicate which difficulties you think they encounter.

Do you agree that there should be more inclusivity in the diplomatic career regarding gender equality (women and LGBTI+ collective)?

Can you describe a problem related to people of the LGBTI+ collective that you have witnessed or heard of during your diplomatic career?

Have you participated in a platform or support event in favor of the collective in your official capacity?

How do you think could the inclusion of more LGBTI+ people contribute to diplomatic missions?

Lastly, do you have any additional opinions or experiences you would like to share? For example, related to the improvement of the situation of the collective during the diplomatic career, the visibility of this topic, or anything related you'd like to point out.

Questions for diplomats that ARE PART of the Collective:

Did you have any difficulties when you were trying to ENTER the diplomatic career, related to being part of the collective?

Once you became a diplomat, during your first mission, did you have any problem to choose a country to go to related to your gender identity or sexual orientation?

Yes, due to my sexual orientation.

Yes, due to my gender identity.

Yes, due to both reasons.

No (neither due to sexual orientation or gender identity).

If yes, which kind of problems did you encounter?

Does your partner/spouse enjoy diplomatic immunity in the country where you are currently stationed?

Was your partner/spouse not recognized as a spouse or had difficulty to get accreditations in any of the countries you were stationed?

Would you say that the fact that you are part of the collective implicated that you couldn't realize your diplomatic career to the fullest?

Have you participated in a platform or support event in favor of the collective in your official capacity?

Have you contributed in other forms to improving the situation of LGBTI+ people while you've worked as a diplomat in the country you were sent to? (If yes, please describe briefly how.)

Have you contributed to improving the situation of LGBTI+ people within the diplomatic service (Diplomacy School, Foreign Ministry, Embassies/Consulates, etc.)? (If yes, please describe briefly how.)

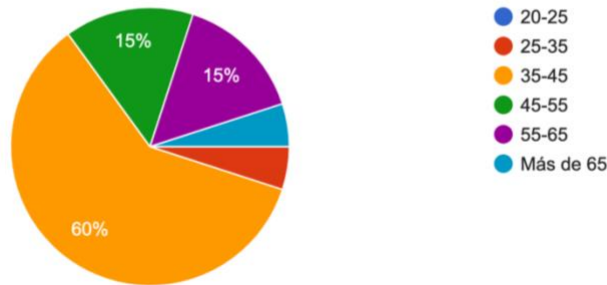
How do you think can the inclusion of more LGBTI+ people contribute to diplomatic missions?

Lastly, do you have any additional opinions or experiences you would like to share? For example, related to the improvement of the situation of the collective during the diplomatic career, the visibility of this topic, or anything related you'd like to point out.

Anexo 3: Respuestas de las Encuestas

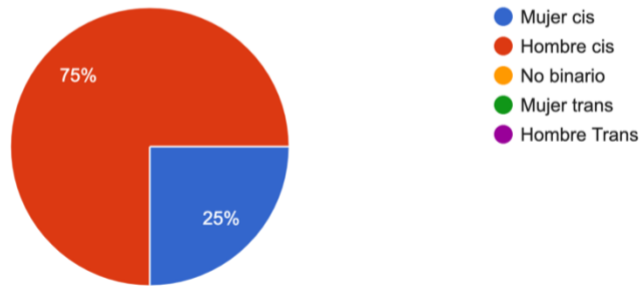
Edad

20 respostes



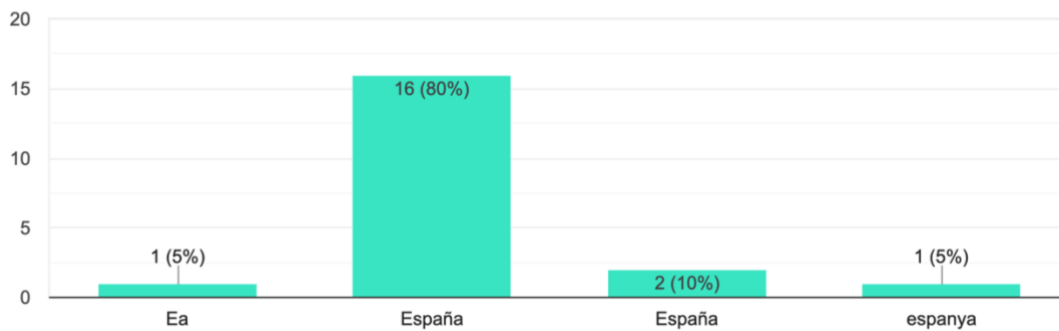
Género

20 respostes



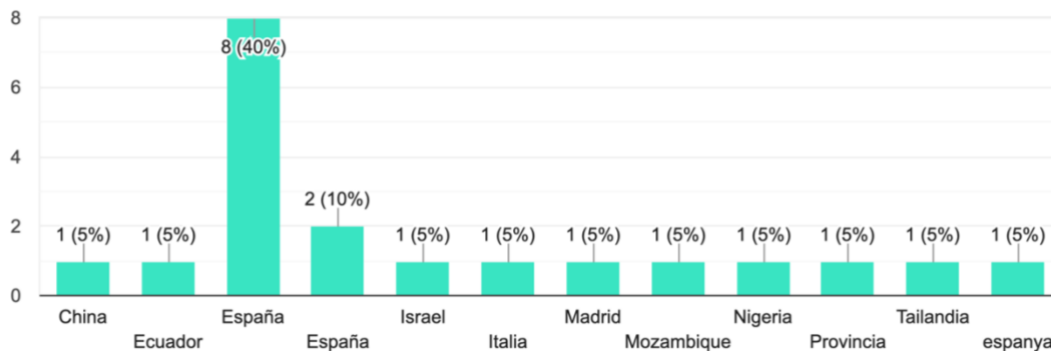
País de procedencia

20 respostes



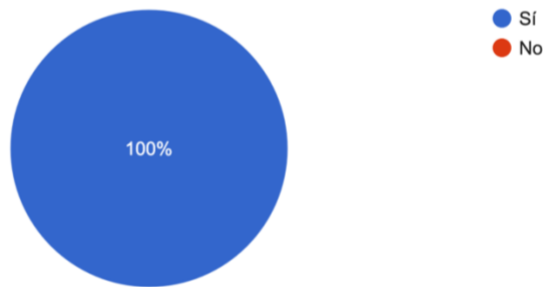
País en el que trabaja actualmente

20 respostes



¿Trabaja actualmente en la carrera diplomática?

20 respuestas

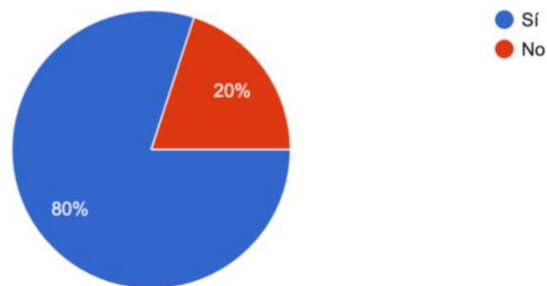


En caso de que no, indique de qué año a qué año trabajó como diplomático/a.

0 respuestas

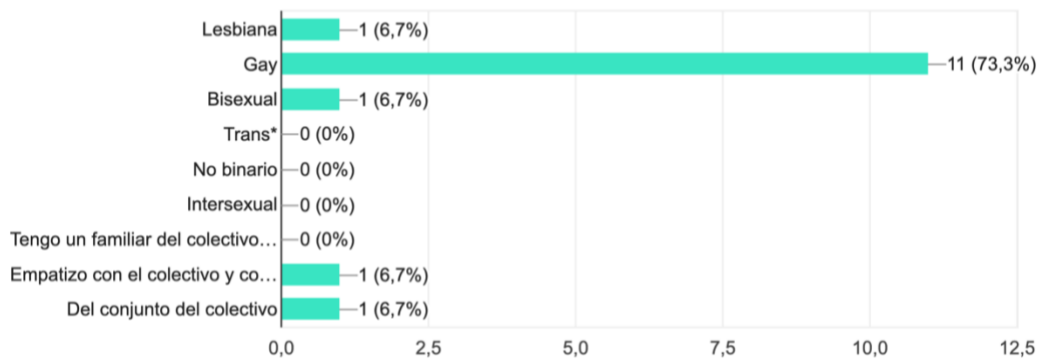
¿Te sientes identificado / empatizas como parte del colectivo LGTBI+?

20 respuestas



En caso de que sí, indique de qué parte del colectivo:

15 respuestas

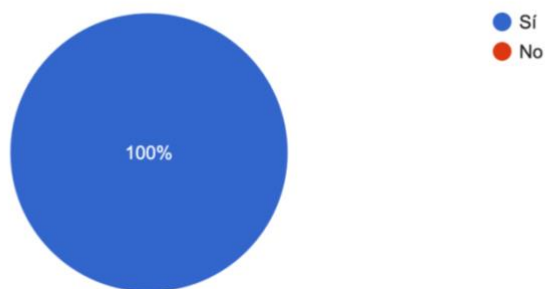


En la figura hay respuestas cortadas, así que se añaden aquí:

“Empatizo con el colectivo y con la promoción de sus derechos para lograr la igualdad.”

En caso de que no, ¿tiene algún/a conocido/a colega diplomático/a que forme parte del colectivo?

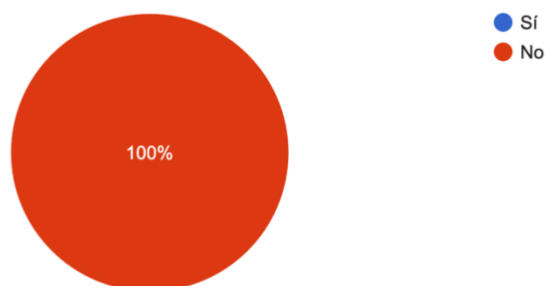
7 respuestas



Preguntas para los diplomáticos que NO forman parte del colectivo:
LGTBI+ tienen dificultades para ENTRAR en la carrera diplomática?

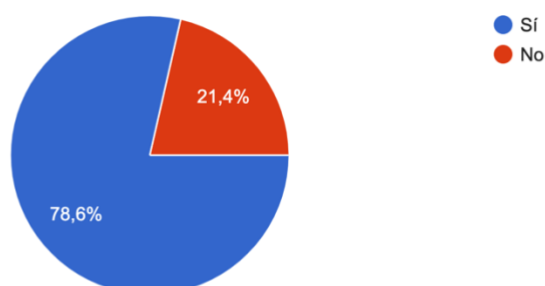
8 respuestas

¿Crees que las personas



¿Crees que las personas LGTBI+ tienen dificultades para TRABAJAR / VIAJAR una vez son diplomáticos?

14 respuestas



En caso de que sí, por favor, incluya cuáles creen que son las dificultades.

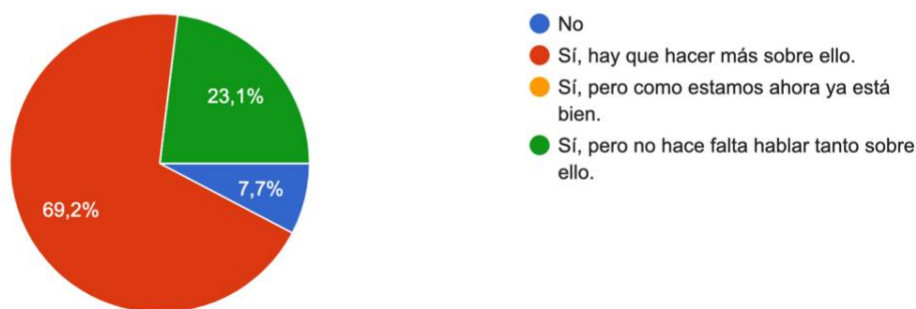
11 respuestas

- LGTBIQ+ fobia y leyes anti
- Estatus de sus parejas en el país de destino, percepciones sociales, etc.
- Desplazarse a países en los que la homosexualidad no está normalizada dificulta la vida familiar, la protección de la pareja, y también la laboral, pues la vida como diplomático exige mucha socialización en familia
- Acreditación familiares (marido o mujer)
- Ocultación de la condición sexual en muchos países
- Existen problemas para la acreditación de sus parejas o cónyuges en países donde la homosexualidad es un delito.

- Pareja. Regímenes jurídicos contrarios a derechos LGTBI+
- En ocasiones es difícil acreditar a la pareja
- Conciliación familiar
- Países donde no se reconocen las relaciones entre personas del mismo sexo ni/o la identidad de género
- Conciliación

¿Consideras que es bueno que haya más inclusividad en la carrera diplomática, respecto al género (mujeres y colectivo LGTBI+)?

13 respuestas



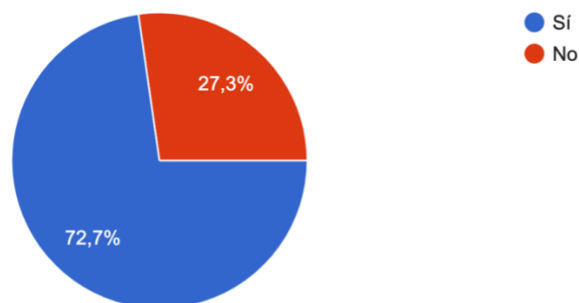
¿Podrías explicar algún problema relacionado con personas del colectivo LGTBI+ que hayas vivido en tu carrera diplomática?

11 respuestas

- Burlas constantes a un compañero
- Discriminación silenciosa.
- Quizá algunos comentarios improcedentes.
- La acreditación total para que pueda viajar conmigo a un destino. Disponer de la información suficiente sobre la situación LGTBI real para poder decidir destinos. Que en los actos protocolarios en el trabajo mi pareja ocupe el puesto que le correspondería si fuese hetero.
- Acreditaciones de familiares
- Falta de apoyo
- Discriminación para determinados puestos
- Sufrí presiones para casarme por entender algunos que un diplomático “soltero” no era idóneo para la Carrera. También algún jefe pretendió en los años ochenta que me ficharan en el Ministerio por ser homosexual.
- Acreditación parejas
- No
- Conciliación

¿Has formado parte de alguna plataforma o evento de apoyo al colectivo siendo embajador / parte de una misión diplomática?

11 respuestas



En caso afirmativo, indique o nombre alguna.

8 Respuestas

- Plataforma Exterior es Diverso
- ExteriorEsDiverso, actos de apoyo a la comunidad LGTB en Ucrania y en Argelia
- EXTERIORESDIVERSO
- Siendo Cónsul General en Sídney hice público mi testimonio personal como miembro de ExteriorEsDiverso. Mi testimonio como miembro
- Día orgullo, ciclos cine LGTB
- Visibilización del colectivo
- Organización festival LGTBIQ+
- Exterior es diverso

¿Qué crees que puede aportar incluir más personas LGTBI+ en las misiones diplomáticas?

10 Respuestas

- Apoyar al colectivo y proyectar la imagen de España como sociedad abierta e inclusiva
- Ser LGTBI+ no debe ser un criterio a la hora de reclutar personal en las misiones
- Un reflejo más fiel de la sociedad española.
- La diversidad enriquece la carrera y permite aportar otra visión, mucho menos anquilosada, de los retos futuros, como la política feminista o la diplomacia del Siglo XXI
- Diversidad
- Como en el resto de la sociedad diversidad y aceptación
- Claro que sí. La diversidad siempre nos enriquece.
- Todo lo que aporta de bueno la diversidad y un mejor reflejo de la sociedad a la que representamos. Aire nuevo para enfocar mejor nuestra acción diplomática
- Diversidad inclusividad siempre que cuenten con las capacidades requeridas para el puesto
- Lo mismo que el resto

Por último, ¿tienes alguna opinión o experiencia al respecto que te gustaría compartir? Puede ser una mejora respecto al colectivo en la carrera diplomática o si has encontrado que hay poca visibilidad del tema, o cualquier otro punto que quieras resaltar.

4 Respuestas

- Necesidad de contar con un puesto de alto nivel (Embajador en Misión Especial) para asuntos LGTBI
- Que no se manipule para ascender en la carrera. Es asunto es demasiado importante y algunos hemos sufrido demasiado personalmente y por muchos años para que la hora algunos de las nuevas generaciones lo utilicen de palanca de ascenso.
- Encuentro que hay poca visibilidad de nuestra parte. Deberíamos hacer un esfuerzo para ser más visibles. Hay todavía armarios invisibles y silencios interiores.
- La carrera diplomática tiene que entenderse en el contexto de la Administración General del Estado. En las Misiones Diplomáticas un pequeño porcentaje son diplomáticos de carrera mientras que la mayoría son funcionarios de otros cuerpos o personal contratado local. Hay que poner el foco no solo en los 600 diplomáticos que está en el exterior sino en los 5400 empleados de la administración general del estado en el exterior. Hasta que no cambie la administración no cambiará la sociedad ni la Carrera Diplomática.

Preguntas para los diplomáticos que SÍ son miembros del colectivo:

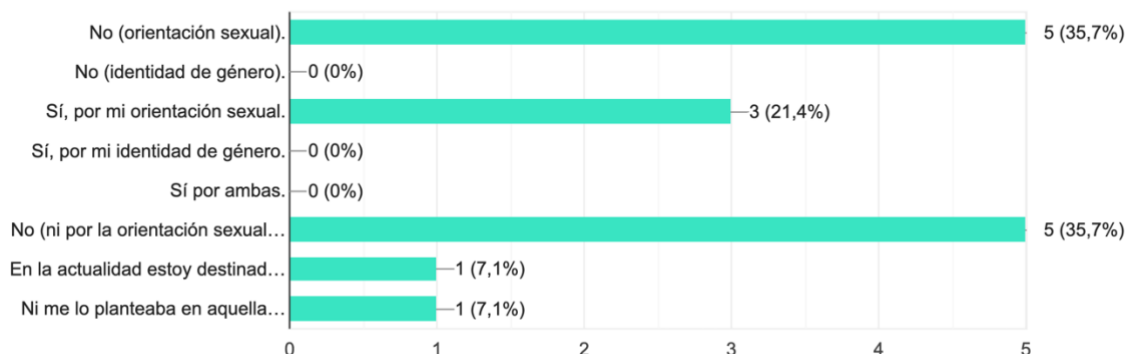
¿Tuviste algún tipo de dificultad cuando intentabas ENTRAR en la carrera diplomática, por ser parte del colectivo?

14 Respuestas

- No
- No. Ser parte del colectivo no se entra a juzgar. La orientación sexual de cada persona pertenece a su esfera íntima y por tanto no se valoran un proceso selectivo de acceso a la función pública
- Tuve bastante inseguridad y miedo, por las implicaciones que tenía y por si iba a permitirme tener una vida familiar estable
- No lo creo. Para aprobar la oposición de acceso a la carrera diplomática en ningún caso se me preguntó por mi orientación sexual o se me hizo cualquier comentario al respecto que me pudiera incomodar.
- No. Pero precaución, mucha
- Ni existía ni se hablaba de ello en aquella época
- No. En la época en que yo entré no se hablaba del tema porque era tabú.
- Dudas e incertidumbres sobre la posibilidad real de conciliar la vida personal y familiar con la vida laboral. Falta de referentes LGTBI.

Una vez nombrado diplomático/a, en tu primera misión ¿tuviste problemas en escoger países por tu identidad de género u orientación sexual?

14 respuestas



En la figura hay respuestas cortadas, así que se añaden aquí:

"No (ni por la orientación sexual ni por la identidad de género)."

"En la actualidad estoy destinado en un país africano, donde la homosexualidad está penada con cárcel (14 años) o pena de muerte en aquellos estados que aplican la sharia."

"Ni me lo planteaba en aquella época"

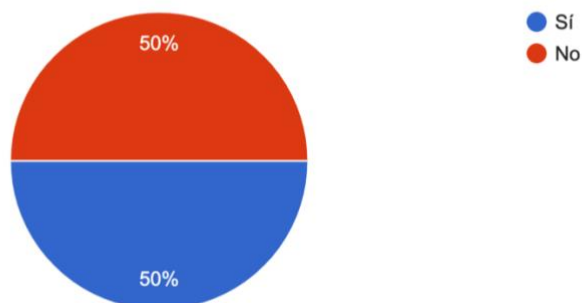
En caso afirmativo, ¿Qué tipo de problemas?

4 Respuestas

- Había un potencial problema para acreditación, pero al final Guinea dijo que no había tal problema...
- Son una plétora. Desde el no reconocimiento de parejas homosexuales y su no protección jurídica, hasta como responder a una invitación de otra embajada en la que invitan a mi esposa.
- Acreditación de mi marido
- Falta de información sobre posibilidad real de acreditar a mi pareja y sobre posibles problemas que podrían surgir en el país de destino, falta de protocolos claros en el Ministerio para la salida del núcleo familiar y de acompañamiento...

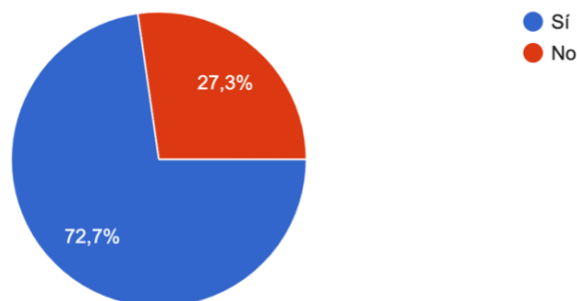
¿Tu pareja goza de la inmunidad diplomática en el país que trabajas actualmente?

10 respuestas



¿Tu pareja no ha sido reconocida como cónyuge o ha tenido dificultad de acreditaciones en alguno de los países que has trabajado?

11 respuestas



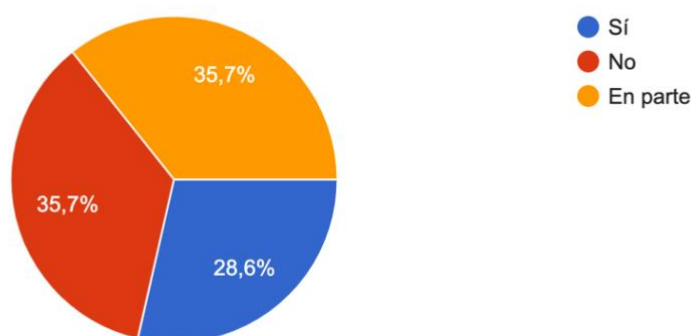
En caso de que sí, ¿en qué país/es?

8 Respuestas

- En China, al cónyuge del mismo sexo le dan una residencia legal pero no inmunidades ni privilegios.
- Argelia
- Nigeria
- Emiratos Árabes Unidos
- Estados Unidos
- Guatemala
- España, Níger y parciales en Costa Rica
- En Estados Unidos, durante la Administración Trump, había política de no reconocer a las uniones de hecho legalmente reconocidas en España como familiares si no había una relación matrimonial

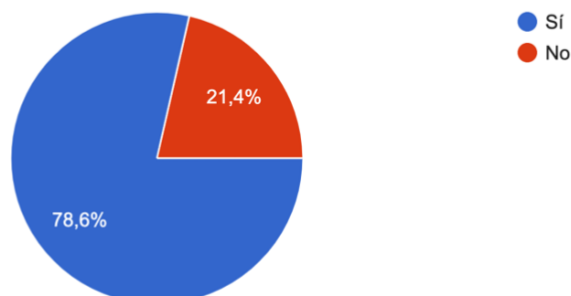
¿Formar parte del colectivo ha hecho que no hayas podido vivir plenamente tu carrera?

14 respuestas



¿Has formado parte de alguna plataforma o evento de apoyo al colectivo siendo embajador / parte de una misión diplomática?

14 respuestas

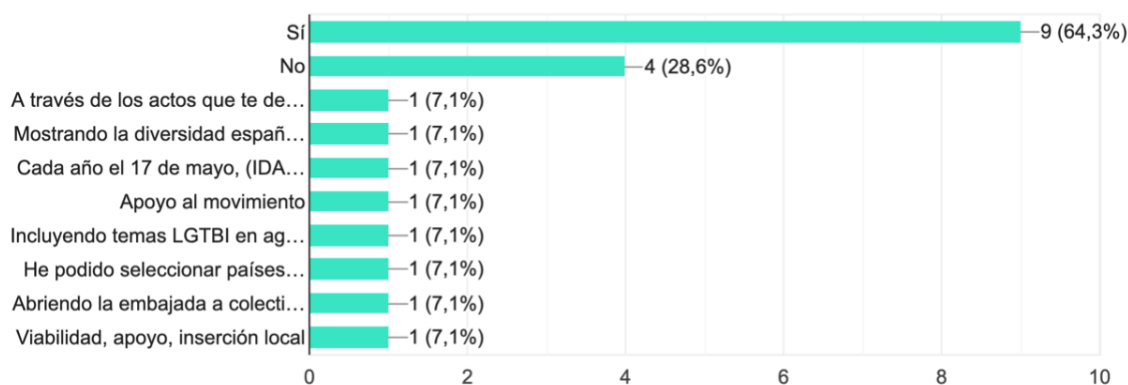


En caso de que sí, indica o nombra alguna. 11 Respuestas

- Soy miembro de la plataforma LGTBI del servicio exterior español, que se llama Exteriores Diverso. Además, en todos mis destinos he tenido ocasión de organizar algún acto dirigido al apoyo al colectivo LGTBI.
- ver supra
- El año pasado la Embajada de Suecia en Abuya organizó un evento cultural con el colectivo LGTBI de Abuya y en el que participé.
- ExteriorEsDiverso y múltiples eventos en todos estos años
- Exterior es Diverso
- ExteriorEsDiverso
- ExteriorEsDiverso
- Muchos eventos y esfuerzos de apoyo al colectivo y organizaciones locales LGBTI en Nueva Delhi
- Guatemala, apoyo a asociaciones LGTBI y apoyo tramitación de status de refugiado a alguno de sus dirigentes
- Exterior es Diverso
- Actos con motivo del Orgullo LGTB en Japón

¿Crees que has podido aportar para la mejora de la situación de las personas LGTBI+ en el país en el que has sido destinado/a? (en caso afirmativo, por favor, indique brevemente cómo)

14 respuestas



En la figura hay respuestas cortadas, así que se añaden aquí:

"Mostrando la diversidad española, también en materia de identidad sexual y de género"

"Cada año el 17 de mayo, (IDAHOT) con la Delegación de la UE y las Embajadas europeas se han organizado eventos para escuchar las necesidades del colectivo LGTBI, apoyar algunas ONGs y favorecer el networking entre ellas."

"Incluyendo temas LGTBI en agenda UE local"

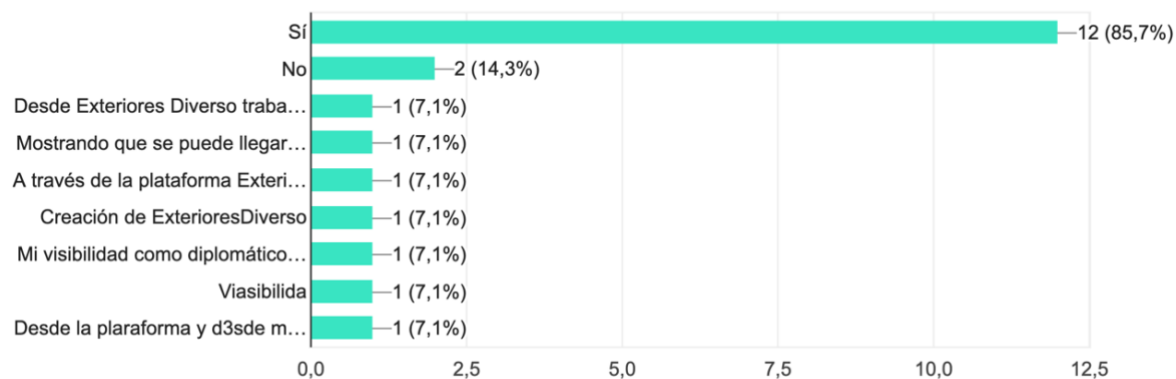
"Abriendo la embajada a colectivos amenazados"

"A través de los actos que te decía antes. En Guinea organizamos la primera celebración del orgullo en el país y conseguimos que se creara la primera asociación LGTBI. En Venezuela apoyamos a las personas con VIH y conseguimos que España preguntara a Venezuela por la situación del colectivo LGTBI en el EPU de la ONU. Y aquí en China hemos organizado varios actos alrededor del Día Internacional contra la Homofobia."

"He podido seleccionar países donde la homosexualidad es legal"

¿Crees que has podido aportar para la mejora de la situación de las personas LGTBI+ dentro de la carrera diplomática? (en caso afirmativo, por favor describe brevemente cómo)

14 respuestas



En la figura hay respuestas cortadas, así que se añaden aquí:

"Desde ExteriorEsDiverso trabajamos mucho en ese sentido: acreditaciones, trabajo de cónyuges, etc."

"Mostrando que se puede llegar a puestos de responsabilidad"

"A través de la plataforma ExteriorEsDiverso, he participado en el grupo de trabajo de acreditaciones, para conseguir mejoras para los cónyuges del personal del Servicio Exterior en el MAEC."

"Mi visibilidad como diplomático senior ha podido ayudar a otros a decidirse."

"Desde la plataforma y desde mi experiencia"

¿Qué crees que pueden aportar las personas del colectivo en el ámbito de la diplomacia?

11 Respuestas

- Creo que la diversidad en la carrera diplomática ayuda a que esta sea un mejor reflejo de nuestra sociedad.
- Lo mismo que cualquier otra q no pertenece a este colectivo
- Vivir con la normalidad requerida y exigir a la superioridad un trato igualitario, para ir abriendo camino
- Sin duda una mayor diversidad, y como cuerpo de la administración general del Estado, es importante que refleje la diversidad y pluralismo de la sociedad española.
- Especial sensibilidad y empatía hacia los derechos de las minorías, no sólo LGTBI, sino en general
- Una nueva perspectiva

- Normalizando la realidad LGTBI+ de cara a la sociedad es locales y también la de origen
- Apertura de mente y fomento de la diversidad
- Sí.
- Tolerancia, visibilidad
- Mayor sensibilidad frente a determinadas situaciones de desatención o dificultades existentes en el seno del Servicio Exterior propio, así como mayor sensibilidad, en algunos casos, frente a las situaciones de vulneración de derechos humanos de las personas LGTBI en otros países

Por último, ¿tienes alguna opinión o experiencia al respecto que te gustaría compartir? Puede ser una mejora respecto al colectivo en la carrera diplomática o si has encontrado que hay poca visibilidad del tema, o cualquier otro punto que quieras resaltar.

4 Respuestas

- Es importante seguir luchando. Si no seguimos avanzando significa que estamos retrocediendo
- Falta todavía hacernos más visibles
- Es una temática que sigue siendo abordada menudo con temor, reticencia o desconocimiento, y casi nunca con la normalidad con que se abordan otras cuestiones de derechos humanos como la igualdad de género o la equidad racial

Anexo 4: Entrevista por correo con el diplomático Luis Melgar

Se contactó al diplomático Luis Melgar a través de la página web de contacto que aparece en su Twitter. En unos días, respondió a mi correo privado y me dijo que le podía hacer preguntas sobre el tema, de igual manera, contestó el cuestionario del Google Forms. Las preguntas que respondió en esos emails y que son importantes para la disertación son las siguientes:

Estuve leyendo tu entrevista con los de SHANGAY y hay varias cosas que me sorprendieron, y me gustaría preguntarte. Una es que comentaste que antaño para los hombres gays era más sencillo hacerse diplomático y desaparecer, yéndose a vivir lejos durante años, para evitar dar explicaciones de por qué no se casaban y traerse de vuelta un compañero. La verdad es que estoy intentando encontrar cómo era en España, antes de la 'intervención' de Zapatero en 2005, y durante la transición (e incluso si pudiera encontrar algo, durante el franquismo) el tema de las personas homosexuales como diplomáticos y ese dato me sorprendió mucho. ¿De dónde sacaste esa información? ¿Te acuerdas más o menos en qué época la diplomacia era una vía para estas personas gays de irse y poder evitar la presión familiar?

- Mi opinión es que el servicio diplomático siempre ha sido, comparativamente hablando, más abierto incluso que la media de la sociedad de su época. Es lógico porque sus miembros viajamos más, estamos más expuestos a otras culturas y realidades diferentes. Igual que es más raro que un diplomático sea racista o sexista, también es menos habitual que sea homófobo, por las razones que te digo. Por supuesto, es una opinión personal y no dejo de ser juez y parte, porque yo mismo soy diplomático. Pero no creo que mucha gente haya dejado de ser diplomática históricamente por su orientación sexual, más bien al contrario: como te decía antes, era una salida muy cómoda para evitar la presión familiar.

- Sobre cómo era la carrera diplomática antes, mi fuente son los compañeros de más edad que me han podido contar sus experiencias cuando eran jóvenes. Tengo un amigo, diplomático de 70 años jubilado, gay, que quizá podría hablar contigo y contarte muchas cosas de cómo funcionaba esto antes. Él es encantador, se llama Enrique Sardá y vive en una masía, no recuerdo exactamente dónde, pero juraría que cerca de Barcelona... ¿quieres que le pida permiso para darte su teléfono? Lo mismo hasta podéis quedar.

Otra cosa que te quería preguntar es una de las piezas clave que quiero discutir en mi trabajo: qué pueden aportar las personas LGTB a la carrera diplomática. Yo creo que podemos dar un punto de vista más inclusivo en todos los niveles, y que hay más empatía al entender las distintas situaciones familiares de las múltiples culturas, dándonos cualidades de adaptación y herramientas para poder ayudar a los nacionales que lo necesitan en sus viajes. ¿Cuál es tu opinión al respecto? ¿Crees que el servicio diplomático ha perdido grandes talentos por prohibir y perseguir a homosexuales?

- Sobre la aportación de nuestro colectivo a la diplomacia española, mi principal idea es la que te he puesto en el cuestionario: reflejar mejor la diversidad de la sociedad española. Obviamente, nosotros somos más sensibles a los problemas específicos de nuestro colectivo, ya sea en España desde una perspectiva consular (por ejemplo, desde Exteriores Diverso hemos peleado para que los formularios del registro civil sean inclusivos) y en el extranjero (apoyo al colectivo

en países donde hay dificultades). Más allá de eso, no estoy seguro de que ser LGBTI o no suponga una diferencia, al final todos somos personas, con nuestras virtudes y defectos...

- Un tema que sí podrías explorar, y que te dejo lanzado, es por qué aparentemente hay menos mujeres LGTBI que hombres en el servicio exterior. ¿Es posible que las mujeres lesbianas y bisexuales sean menos dadas a esta profesión? ¿O es que son menos visibles, están más escondidas? Me parece un tema digno de abordar.

Anexo 5: Entrevista con el Embajador Perpiñá-Robert

Transcripción no exhaustiva de la entrevista en persona que se hizo el 01/03/2022.

Edad: 84

Género: cis hombre

País de procedencia: España

País en el que trabaja actualmente: España

De qué año a qué año trabajó como diplomático/a. 1965 hasta 2007

¿Te sientes identificado / empatizas como parte del colectivo LGTBI+?

No (sí simpatiza)

En caso de que sí, indique de qué parte del colectivo:

Familiar directo no.

En caso de que no, ¿tiene algún/a conocido/a colega diplomático/a que forme parte del colectivo?

Sí

Preguntas para los diplomáticos que NO forman parte del colectivo:

¿Crees que las personas LGTBI+ tienen dificultades para ENTRAR en la carrera diplomática?

No

¿Crees que las personas LGTBI+ tienen dificultades para TRABAJAR / VIAJAR una vez son diplomáticos?

No

¿Consideras que es bueno que haya más inclusión en la carrera diplomática, respecto al género (mujeres y colectivo LGTBI+)?

No, pero hace unos años te hubiera dicho que sí. Sobre todo, en el caso de mujeres, la carrera estaba cerrada para los mujeres hasta los 60, se abrió, pero entrando en números muy limitados, hasta que en la actualidad es del 50%.

¿Podrías explicar algún problema relacionado con personas del colectivo LGTBI+ que hayas vivido en tu carrera diplomática?

Ningún problema.

¿Has formado parte de alguna plataforma o evento de apoyo al colectivo siendo embajador / parte de una misión diplomática?

No, pero he tenido colaboradores homosexuales que han formado parte de alguna plataforma.

¿Qué crees que puede aportar incluir más personas LGTBI+ en las misiones diplomáticas?

Lo mismo que otra persona.

Por último, ¿tienes alguna opinión o experiencia al respecto que te gustaría compartir? Puede ser una mejora respecto al colectivo en la carrera diplomática o si has encontrado que hay poca visibilidad del tema, o cualquier otro punto que quieras resaltar.

Ningún punto a destacar.

Preguntas adicionales: Cuando Ud. entró en el Servicio Diplomático ¿había inclusión, de género, respecto al colectivo LGTBI? ¿Había algún tipo de discriminación a los homosexuales debido a la Ley de Vagos y Maleantes? ¿me podrías explicar un poco cómo fue tu experiencia?

Cuando yo ingresé, aprobé las oposiciones en el 1963, y entonces estuve 2 años de Escuela diplomática, como funcionario entré en el 1965. El año que yo ingresé, no entró ninguna mujer. Aunque se había autorizado el ingreso, ninguna aprobó los exámenes. A partir de entonces empezaron a entrar, pero a cuentagotas, simplemente porque no hubiera una “oposición o restricción” pero había pocas que se presentaban. 400 opositores / 8 chicas, era poca probabilidad.

El tema de la homosexualidad, que en los últimos años del franquismo desde mi ingreso son 10 años, no conozco ningún caso de dificultades por parte de la administración a un diplomático por hecho de serlo, se sabía que lo eran, pero conocían embajadores diplomáticos homosexuales en mi época. Acabado el franquismo la cosa estaba perfectamente asumida.

He tenido jefes y colaboradores y subordinados del colectivo, y nunca hubo ningún problema.

Se suele decir que, en esa época, las personas que entraban en la carrera diplomática provenían de clases sociales altas, familias adineradas o burguesía, y que justamente por eso, había personas del colectivo que entraban sin ningún problema ni discriminación, al formar parte de esas familias bien. ¿Usted vio que eso fuera así?

Tradicionalmente, es verdad que el ingreso era más fácil para los pertenecientes a una clase social más elevada, muchos descendientes de sagas diplomáticas (hijos, parientes de embajadores y diplomáticos). Pero la cosa cambia con la “oposición de la alpargata” donde parece superarse este criterio, en el momento actual no existe para nada. Es verdad que hasta los 60-70 había cierta tendencia en parte porque la impresión general de que era difícil entrar si no eras de la clase social alta, retraía a candidatos presentarse.

Sin embargo, incluso actualmente sigue siendo más común que personas con una estabilidad económica entre al servicio. Por ejemplo, tampoco vemos a muchas personas trans* en diplomacia, y a veces se dice que es debido a que tienen mucha dificultad de conseguir trabajo, cosa que dificulta el poder dedicarse solo al estudio de las oposiciones. Incluso en ocasiones, los viajes también son caros y no todo el mundo se lo puede permitir.

Ciertamente, es necesario tiempo para ganarse la vida para participar de la hacienda familiar, supone viajar al extranjero para mejorar las lenguas – supone una dificultad, y puede seguir siendo vigente.

¿Sabe algo de lo que se llamó la Pink Mafia? – entrada de muchos diplomáticos homosexuales en la administración pública española.

Creo que ya sé cuándo dices. Empieza a saberse más, antes había reticencia y se ocultaba a “demostrar la pluma”, y desde luego yo por ejemplo conozco muy pocas lesbianas, muchísimos varones gais. Un par.

Se dice que antes se veía la carrera diplomática como una vía de escape para los hombres gays, ya que podían irse años fuera a trabajar y no los presionaban para casarse o para ocultar su orientación sexual.

Es posible. La vida diplomática supone un cambio tan constante de atmósfera, que las oportunidades de realización homosexual son más fáciles. Había una impresión que España era más cerrada, esto puede haber inclinado a la carrera diplomáticos.

¿Usted conoció a Cristina Barrios? Se dice que era lesbiana.

Excelente funcionaria diplomática, tenía un conocimiento de la posibilidad de que perteneciera al colectivo pero muy vago, la conocía bien, insisto, era muy buena diplomática, solida en planteamientos, carácter fuerte.

Fue cónsul general en La Habana, embajadora en México, cónsul general en Miami.

Una anécdota...

Cuando era cónsul general en París, se aprueba la ley de matrimonio homo en España y se produce entonces como una invasión de petición en el consulado de matrimonios homosexuales bien de españoles y con una persona que también acepta en su país el matrimonio homosexual. Creí oportuno consultar las autoridades Francia: al Ministerio de Justicia y al de Asuntos Exteriores. Allí dijeron que no “por razones de orden público”. Esto fue en 2006, se negó a la posibilidad, escribimos el expediente y el matrimonio se tuvo que hacer en España. Actividad diplomática tenía que contar también con la posición con los países.

Anexo 6: Entrevista con Enrique Sardá

Transcripción no exhaustiva de las dos entrevistas telefónicas el 21 de febrero de 2022 y el 10 de marzo 2022.

Edad: 70

Género: Hombre cis

País de procedencia: España.

País en el que trabaja actualmente: jubilado, España.

¿Trabaja actualmente en la carrera diplomática? No

En caso de que no, indique de qué año a qué año trabajó como diplomático/a.
1979-2017

¿Te sientes identificado / empatizas como parte del colectivo LGTBI+? Sí

En caso de que sí, indique de qué parte del colectivo: Gay

Preguntas para los diplomáticos que SÍ son miembros del colectivo:

¿Tuviste algún tipo de dificultad cuando intentabas ENTRAR en la carrera diplomática, por ser parte del colectivo?

No, ninguno.

Una vez nombrado diplomático/a, en tu primera misión ¿tuviste problemas en escoger países por tu identidad de género u orientación sexual?

No (orientación sexual).

En caso afirmativo, ¿Qué tipo de problemas?

No tuve pareja, marido, hasta 2006, antes no tenía, no se planteaba problema. Desde que me casé, estuve en Alemania, Australia, EEUU, nunca tuve problemas. No escogí las destinaciones en las que sabía que no podría mi marido tener inmunidad diplomática.

¿Tu pareja no ha sido reconocida como cónyuge o ha tenido dificultad de acreditaciones en alguno de los países que has trabajado?

No, porque no he ido a ningún país que me plantease ningún problema sobre ello.

¿Formar parte del colectivo ha hecho que no hayas podido vivir plenamente tu carrera?

Para nada, la he vivido plenamente,

¿Has formado parte de alguna plataforma o evento de apoyo al colectivo siendo embajador / parte de una misión diplomática?

No.

¿Crees que has podido aportar para la mejora de la situación de las personas LGTBI+ en el país en el que has sido destinado/a? (en caso afirmativo, por favor, indique brevemente cómo)

No, nunca me metí en nada de nada. Esto se llevaba más en la época de otra generación, como la de Luis Melgar, en Guinea Ecuatorial hizo esa semana cultural o esa plataforma, en mi época, ya tenías suficiente con lidiar con tu propio problema.

¿Crees que has podido aportar para la mejora de la situación de las personas LGTBI+ dentro de la carrera diplomática? en el que has sido destinado/a? (en caso afirmativo, por favor, indique brevemente cómo)

No.

¿Qué crees que pueden aportar las personas del colectivo en el ámbito de la diplomacia?

Como cualquier otra persona. No tengo ni idea, considero que esto es del ámbito personal, quién le importa con quién se vaya a la cama este señor.

Por último, ¿tienes alguna opinión o experiencia al respecto que te gustaría compartir? Puede ser una mejora respecto al colectivo en la carrera diplomática o si has encontrado que hay poca visibilidad del tema, o cualquier otro punto que quieras resaltar.

Transcripción no exhaustiva de la primera entrevista telefónica:

No sé qué quieres que te explique, yo nunca tuve ningún problema por ser gay en el servicio diplomático.

Mira, entré en la escuela diplomática el 1974, salí como funcionario ya en el fin del franquismo, no viví discriminación. Se sabía que muchos diplomáticos y embajadores eran homosexuales, pero se llevaba en clandestinidad.

En esa época entraban al servicio diplomático las familias adineradas, por ejemplo, la burguesía catalana, era tradicionalmente un oficio de las familias bien. Entonces, mientras fueras rico o estuvieras cerca del régimen, no pasaba nada por ser homosexual. La Ley de Vagos y Maleantes estaba dirigida a las clases trabajadoras, a los pobres, ¿me entiendes? La clase alta se sentía protegida.

De hecho, se decía que había más “ambiente” gay en la época franquista que ahora, en el que la facilidad de encontrarse hace que haya menos ambiente, es más abierto, pero menos especial, de alguna manera.

Nunca fui a ningún país en el que tuviera algún problema por ser gay, cuando la ley española lo permitió, me casé en 2006, después me divorcié y más adelante me volví a casar. Ya no escoges las destinaciones a los países donde sabes que la homosexualidad está penalizada, perseguida o discriminada.

Durante mi carrera, solo tuve una vez un jefe, embajador Senegal, hacia 1983, que era un homófobo. Fue un año horrible para mí, pero solo con él me pasó. Ya falleció.

El problema ahora: países a los que no puedes ir, el marido no te lo dejan entrar.

¿Conoce a alguien trans* en el servicio diplomático?

No conozco a nadie transexual. No hay en transexuales, es otro universo, porque antes no existía, los que lo hacían eran de baja extracción social para buscarse la vida y ganarse la vida, me imagino, no sé, porque acababan metidos en la prostitución hasta hace poco tiempo. Incluso ahora, hoy en día, si miras los anuncios sexuales, hay muchos trans* ofreciéndose.

El ámbito diplomático es en su inmensa mayoría hiperconservador de extracción social, esto no se plantea, en las familias bien hay gays en la familia, pero socialmente no se hablaba. Para este gay en la familia, era estupendo si se metía en la vía diplomática, era perfecto, porque evitaban hablarse.

He visto que Ion de la Riva sí que se quejó de padecer homofobia, cuando dejó de ser embajador en la India.

Esto fue una cosa de Ion de la Riva, que lo cesaron por que era socialista, y en el Ministerio había un gobierno de derechas, querían mandar a otra persona allí y lo quitaron. Entonces él dijo “¡Ay, es por que yo soy gay!” Pero no tienen nada que ver. Yo fui a declarar a *el Mundo* por el caso este del cese, él decía que era por homofobia, no es verdad, en lugar de admitir que el error tiene que ver con la diplomacia y la confianza. Es un puesto de confianza ser embajador, cuando cambia el Ministro, con sus compromisos, sus querencias, tiene que tener un equipo y si no tiene confianza en ti, te quita, y se acabó. Por eso yo salí a decir que no era verdad.

Sobre el tema de los trans, una parte parece ser relacionado con el dinero. Quizás tiene que ver que a veces la carrera se sigue entendiendo como carrera para personas adinerada.

Antes sí que era para gente rica, hace 100 o 80 años, ahora no - ahora entra todo tipo de “impresentables” (risas), “social claimers”, que han entrado personas de toda clase social.

Para poder estudiar la carrera igualmente, y hacer las oposiciones, tienes que tener dinero...

El estándar se ha bajado, hay que saber inglés, en mi generación claramente los que teníamos una educación cosmopolita y sofisticada, relativamente cuidada, hablábamos los idiomas con la perfección suficiente como para poder preparar la carrera. Luego, chica, esto ya ha cambiado mucho, han ido bajando los estándares, una embajadora que conocí, que se murió de cáncer hace unos años, entró la carrera que hablaba francés con mucho acento español, ininteligible, y fue embajadora.

Estás de acuerdo que esto ha cambiado completamente.

Sí, completamente. Bueno, “Los notarios o abogados del estado son de clase alta” se dice, bueno chica, es que hay de todo. Si tienes el dinero para poderte costear unas oposiciones, no estás trabajando por lo tanto te han de mantener o tener buen ingreso, pero entonces todo el mundo tendría que ser “de clase alta” para hacer estas cosas.

Te quería preguntar sobre algo que me comentaste en la última llamada, sobre la “pink Mafia”

Se decía en los 80-90, en la época Margallo, se hablaba del “Gayvinete” en lugar del Gabinete. Los de la Riva, jefe de gabinete, se murió de sida hace 30 años.

No solo en el servicio diplomático, ¿sino que en ese entonces había un montón de ministros gays?

Había gays, pero también había rumores, como que se decía también que Borrell era gay...

También me has dicho que no ha habido ningún trans*

Jamás, es que incluso la pregunta da risa.

Del colectivo, entre que hay pocas mujeres es más difícil ver si hay lesbianas...

Ahora hay muchas mujeres, pero sí que antes había menos y si son lesbianas, bueno era muchísimo menor la probabilidad. Luego ha habido más, pero no sabría decirte, yo tengo muy pocas amistades en el cuerpo se pueden contar con los dedos de una mano. Tengo unos recuerdos muy frustrantes y nada buenos. Mis contactos con la carrera son nulas, por así decirlo.

Una anécdota sobre el tema...

Cuando estaba en Washington, *The Consul*, que se cumplieron los 10 años de matrimonio, 2015, organicé una conferencia con pase de películas, de la Filmoteca Nacional, de naturaleza y luego la historia de amor lésbico de dos mujeres vascas, la proyecté y entonces y de ciertos sectores ultraconservadores de la colonia se quejaron al embajador. El embajador, que ahora está en Egipto, que había autorizado, lo desautorizó. Luego hubo reunión de los diplomáticos con el embajador, demostrando que ya lo había autorizado, y claro, él dio el brazo a torcer. Estábamos el consejero de cultura, el consejero de turismo y yo mismo como cónsul cuando lo autorizó y le hicimos ver, y declinó la idea de desautorizarlo.

Para que veas, durante el PP, en Washington enchufados del PP allí desde hace 30 años, en el IMF, Banco Mundial etc., había gente que dijo que era un horror esto de las películas, entonces imagínate, el embajador lo intentó cancelar, pero cuando vio que el consejero de justicia, el de cultura y el cónsul le dijeron que ya lo había aceptado, entonces dijo que sí. No tuvo más remedio de autorizarlo. Este era un *cryptogay*...

¿Tú sigues pensando que la diplomacia es conservadora en este tema?

No. Es tolerante, siempre y cuando tengas un mínimo de discreción, dentro de que haces una vida normal, como cualquier persona casada.

Anexo 7: Entrevista con un diplomático que colabora en ExteriorEsDiverso

Entrevista con un diplomático ha querido mantener su identidad en anonimato, del 26 de marzo de 2022. La transcripción ha sido ligeramente cambiada para proteger su intimidad.

Sobre el cuestionario

Solo estás dirigiendo a diplomáticos, en ExteriorEsDiverso es todo el personal del Servicio Exterior: personal administrativo, personal del Instituto Cervantes... porque yo soy miembro de la plataforma, y meter solo a los diplomáticos me parece un poco elitista ¿no? Muchos de los problemas que padecemos el personal diplomático, también lo tienen el personal administrativo homosexual o el del Instituto Cervantes, o de una Oficina técnica y Comercial. Por eso creo que es bueno que la plataforma no esté pensada en diplomáticos, sino todo el personal que esté trabajando fuera de España, en la administración público.

¿Cómo es que no tiene la plataforma una página web?

No tenemos web porque ExteriorEsDiverso no es una asociación, sino que es una plataforma ad hoc, libre, es el trabajo de los propios asociados sin ningún tipo de remuneración, echamos horas a la plataforma de nuestro tiempo. Nos faltan manos de todos sitios, para trabajo interno nuestro. Hay igual 5-10 personas que son un poquito cabezas visibles... pero hay líos, porque incluso el Ministro mandó un email y no lo vio nadie. Que no te extrañe que lo hayan visto el tuyo.

Me gustaría saber un poco los problemas que se encuentran. Gais hay bastantes, lesbianas hay muchas menos...

Lesbianas mucho menos visibles, hay problemas para que haya mujeres que quieran dar la cara, es como, no sé chica, ¡pelea por lo tuyo también!

Vida cotidiana hay muchísimas complicaciones:

- Sociales

Un ejemplo: Cuando estuve destinado en un país africano LGTBIfóbico, recibí un email. Me invitaron a la fiesta nacional de Irlanda, solo me dicen a mí, pero yo entonces tenía a mi pareja y lo quería llevar. Quien me envió la invitación es la secretaria de la embajadora, y ella era nacional del país receptor. Allí, en los estados del norte hay pena de muerte por ser gay, y en los estados del sur penas mínimas 14 años. Entonces ya me ves tú, preguntando “if I can bring a partner” – no puedo poner “my partner”, si controlaran las entradas y vieran que “my partner” es un hombre, igual me buscaba un problema. Algo tan sencillo como una estúpida invitación. Ya no te digo cuando me invitan, entonces y ahora, a una cena de trabajo y te envían un email diciendo “you can bring your spouse”, el término “spouse” en inglés se refiere tanto a marido como a mujer, no tiene género. Y piensas, ¿qué hago? ¿lo llevo o no? ¿Va a haber nacionales del país africano en la cena? No puedes preguntar si vienen o no a la cena, o quién viene. Si somos solo europeos ok, lo llevo, pero si hay autoridades del país receptor y vienen con su pareja, pues... Te auto coartas tu propia libertad. Tanto para no ponerte a ti mismo en un aprieto como para que tu pareja no sea incómoda tampoco, no solo soy yo, también es él.

En el trabajo de diplomático hay muchos eventos sociales, sí que es cierto que hay cada semana 3 o 4 almuerzos y cenas de trabajo, no todos se invitan a los cónyuges, pero los que son eventos, fiestas nacionales y citas importantes sí.

Justamente – el no visibilizarlo es una homofobia liberal que acaba quitando derechos y libertades de los trabajadores. No pueden disfrutar de algunas facilidades en el trabajo, tomar días libres para cuidar en una emergencia a tu marido o esposa, estas personas no lo hacen, y pierden esos derechos.

¿Has vivido algún otro tipo de problema relacionado con formar parte del colectivo?

Un problema principal es la **acreditación**. Llevado a otro nivel, mi situación es distinta por temas personales, pero te pondré el ejemplo de cuando estaba en ese país africano que te mencioné: mi pareja está divorciado de un diplomático de otro país, no español, y estuvo acreditado como personal de la embajada de ese país europeo en el estado africano, cuando estábamos allí. Imagínate la situación de entonces:

Si hubiera querido acreditarle, primero, tendría que lanzar la pelota a Madrid para que lo acrediten como personal diplomático.

- 1) Mi pareja no es española. Si lo quisiera acreditar como diplomático, el art.8 de CV de Relaciones diplomáticas establece que el estado que envía puede acreditar a un diplomático de una tercera nacionalidad, sometido al visto bueno del estado receptor. Primer veto, que el estado receptor podría poner si mi marido, que obviamente habría que mentir diciendo que es personal de la embajada, sin decir que es mi marido, lo puede vetar porque no es de mí misma nacionalidad.
- 2) ¿Cómo le explico yo al MAE del estado africano, que este señor que creamos una excepción jurídica desde el MAEC, diciendo que va a ser el consejero de cultura en la embajada? El MAE del estado africano me diría que cómo puede ser que este señor que antes era un diplomático no español, que trabajaba para otra embajada, ahora lo van a traer que es consejero cultural en la embajada de España. Si los africanos rascasen un poquito, verían que algo no cuadra, y podrían rechazar y decir que no lo acreditan.

En esa situación, él iba y venía con visados de turista, sin ninguna protección jurídica, no se le aplicaba ni la inviolabilidad personal ni el régimen de inmunidades y privilegios de la Convención de Viena.

Problemas: jurídico, social, sanitario o laboral

- **Jurídicos**

Instrucción de servicio reservada – que no es pública, que según la ley de secretos de estado tiene una clasificación que no la podemos sacar del ministerio, se encarga de regular la acreditación de parejas del mismo sexo. Hay tres grados:

- 4) cónyuge en los países en que esté reconocido,
- 5) como consejero diplomático de la embajada
- 6) personal voluntario - en contra porque no le protege jurídicamente.

Pero si tienen alguna de estas últimas dos, ¿ellos luego pueden trabajar de otra cosa que no se en la embajada?

Sí y no, eso depende de si España ha suscrito un acuerdo internacional con el estado receptor sobre trabajos remunerados para cónyuges. En la gran mayoría de países es imposible.

- **Protección sanitaria:**

Si nuestros cónyuges (hay q estar casados o bien pareja de hecho, si somos novios no vale), en el exterior tenemos seguro de salud internacional. Si él gana menos de 12 mil euros puedo subsumirlo en mi póliza sanitaria. Si fuera un trabajo estable, si ganase más de 12 mil, entonces ya no, entonces él mismo tiene que pagarse la cobertura sanitaria.

Si estoy en un país africano y pasa algo grave tienes que pedir un avión medicalizado o un helicóptero hacia España.

Cuando hablé con Enrique Sardá, dice que la homofobia está superada, pero luego me cuenta experiencias homófobas vivió. Hay de todo, hay gente progre y otra más “casposa”. **Él me dijo que también dependiendo del gobierno que hubiera, y los nuevos funcionarios entrados por el gobierno, tuvo obstáculos claramente homófobos. También me dijo que nunca escogió un país en el que no podía llevar su marido.**

Claro si tiene 50 o 60 sí puede escoger el país, pero los últimos en entrar en el Servicio – los más jóvenes, no pueden escoger el destino– va por antigüedad. El que tiene 50/60 y algo años puede escoger. Los de los 30 y muchos, los últimos en entrar solo les quedan “las migajas” – mis compañeros están todos en África: Guinea Ecuatorial, Guinea, Nigeria, Tanzania... “escogemos” sí, pero no puedo escoger París o Londres [donde hay más aceptación], igual en 20 años voy allí.

Es que es duro, es un problema, porque estás en un país en el que literalmente te pueden matar por ser gay...

Sí claro, pero ahí la gente puede decir que entonces quédate en Madrid, nadie te obliga a irte fuera.

Bueno, ¿para qué te haces diplomático sino?

Claro.

En ExteriorEsDiverso exactamente, ¿qué es lo que estáis haciendo, y ayudando?

Presionamos internamente al Ministerio, es decir, al subsecretario y nos reunimos el ministro para que nos faciliten la acreditación.

Por ejemplo, un caso que pasó antaño – hubo [un problema], con la anterior subsecretaria. Había una pareja que salían de Kuala Lumpur y se iban a otro lugar. Allí su marido estaba acreditado como consejero, y la subsecretaria decía que no, que decía que había un supuesto informe de la abogacía del estado - que jamás vimos y jamás nos dio - que decía que crear estas ficciones jurídica (obviamente el marido no es consejero de la embajada, la administración está “mintiendo”, una ficción jurídica) para proteger era ilegal y que no podía ser, no podía seguir estando acreditado como consejero.

Se habló con secretaria, se elevó al ministro con la presión y conseguimos que sí se le acreditase como consejero.

Participé también en la aprobación del reglamento de la carrera diplomática, no se ha aprobado aún, pero este nuevo que incluye el principio de diversidad, que hace referencia a la acreditación de familiares.

Pues hemos tenido bronca con otras asociaciones de diplomáticas, como es la ADE, ha habido problema, 60 diplomáticos están suscritos a este sindicato, y nos amenazado a que igual se recurre a los tribunales para que se elimine este principio de diversidad. Según ellos, “tenemos una agenda oculta” para una cuota de diplomáticos LGTBI

Ya les reventó que haya una asociación de mujeres diplomáticas, la AMDE, que piden mayor presencia de embajadoras mujeres, porque obviamente hay muy pocas, pues tienen miedo que ahora haya también una cuota LGTBI.

Me gustaría también hablar el tema trans...

Nunca he conocido a nadie en las embajadas, o en las oposiciones. Hay una persona trans que ha sido hija de un embajador. En la asociación hija de un embajador → persona muy politizada,

que no suele ser algo visto entre diplomáticos, que somos más neutrales, luchar por nuestros derechos.

No encuentro en ningún carago público en España, personas trans, creo que solo dos personas. Ahora mismo había propuestas de parte de asociaciones pro-trans* para hacer cuotas de trabajo. Hay reticencias, de hecho, por las TERFS, sí que las nuevas políticas del gobierno van un poco más de tener cuenta LGTBI+ y las mujeres, abogan por regularizar la situación de T e I, y no es suficiente. Por eso no hay estadísticas. Al final a pesar de que tengan vocación por el derecho, algunas ni se atreven.

Entiendo que los diplomáticos imposible. Si yo ya me preocupaba cuando iba a las oposiciones de llevar el pelo largo, y decía no, ya me pondré pelo largo cuando apruebe. Para pasar los exámenes, tienes que ser chico/chica modélico. Una vez apruebes “ya veremos”. A veces aún pensaba a ver si el embajador me va a decir algo...

Sobre la imagen, sensación que aún el Servicio Diplomático, o en general el funcionariado público es muy tradicional, en ese sentido

Sí, sí.

Quería mirar si hay algunas personas LGTBI+ se echan para atrás por lo “carca” que se ve el funcionariado y el Servicio Diplomático. Incluso conocidos diciendo que hay que Se “rico” para poder mantenerte haciendo las oposiciones, y poderte pagar la educación.

Tienes que tener pasta, 4-5 años sin trabajar, cuesta dinero la preparación. Un poquito “caspa”, sí es. Hay rumores, el año que yo aprobé, el presidente nos dijo que antes de la entrevista personal puso en nombre de todos los candidatos en Google a ver qué salía. Había un chico, gay, que tenía su Instagram público, típico perfil de Instagram de un chico buenorro 6 pack, calzoncillo... No quiero decir que por eso suspendiera, pero claramente eso influyó negativamente en la imagen que el tribunal tendría sobre él.

Aportación de diplomáticos LGTB

No me gusta esta pregunta. Yo no soy un súper héroe ¿por qué tengo que aportar algo más por ser gay, más que un hetero? No tengo que aportar nada, simplemente porque soy español y diplomático tengo que ser un reflejo de la sociedad española. Si en la sociedad española hay maricones, en el servicio diplomático también los hay. Aporto lo que mi persona aporta, y ya.