



---

**Universidad de Valladolid**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE  
SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

# La diversidad sexual y de género en el mercado laboral

Presentado por Héctor Romera Arroyo

Tutelado por José Ángel de Miguel Pérez

Soria, junio de 2022

**CET**

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA



## **RESUMEN**

Este trabajo pretende realizar un análisis de la situación de las personas LGBTI en España, en específico en el ámbito laboral, teniendo en cuenta los diferentes grupos existentes dentro del propio colectivo. Siendo esta situación especialmente precaria para el colectivo trans, y la doble discriminación sufrida por las mujeres pertenecientes a este colectivo. La intención de este trabajo es mostrar la problemática de la discriminación que sigue existiendo en relación con este colectivo y como influyen los distintos agentes del mercado laboral en estas situaciones. También se tratará las medidas que pueden tomar las empresas para paliar estas situaciones discriminatorias. Las conclusiones de este análisis nos llevan a afirmar que este colectivo sigue sufriendo situaciones de discriminación, por parte del ámbito laboral, incluyendo en este tanto empresarios como el resto de sus compañeros.

**Palabras clave:** colectivo LGBT, discriminación laboral, orientación sexual, identidad de género, inclusión laboral.

## Índice de contenido

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
OBJETIVOS .....	1
METODOLOGÍA .....	2
JUSTIFICACIÓN .....	2
<b>BLOQUE 1: CONTEXTO SOCIAL DE LAS PERSONAS LGBTI</b> .....	<b>3</b>
1.1. APROXIMACIÓN CONCEPTUAL .....	3
1.2. SITUACIÓN DEL COLECTIVO LGBTI A NIVEL INTERNACIONAL .....	5
1.2.1. <i>Situación del colectivo LGBTI en la Unión Europea</i> .....	7
1.3. EL COLECTIVO LGBTI EN ESPAÑA .....	9
<b>BLOQUE 2: LAS PERSONAS LGBTI EN EL ÁMBITO LABORAL</b> .....	<b>11</b>
2.1. DISCRIMINACIÓN ESTRUCTURAL EN EL MERCADO LABORAL .....	11
2.2. LAS VARIABLES QUE ACTÚAN EN LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS LGBT .....	14
2.3. LA SITUACIÓN ESPECIAL DE LAS PERSONAS TRANS Y SU PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO LABORAL .....	16
2.4. LA DOBLE DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES LBT .....	18
<b>BLOQUE 3. LOS AGENTES DEL MERCADO LABORAL</b> .....	<b>20</b>
3.1. EL TRABAJO DESDE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS .....	20
3.1.1. <i>Actuaciones en los juzgados</i> .....	22
3.1.2. <i>La problemática de las personas LGBTI con las instituciones públicas</i> .....	23
3.2. LA ACCIÓN SINDICAL .....	25
<b>BLOQUE 4: ACCIONES DE LAS EMPRESAS PARA ABOLIR LA DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN O IDENTIDAD SEXUAL</b> .....	<b>27</b>
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>30</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>32</b>



## Introducción

En pleno siglo XXI, la realidad del colectivo LGBTI sigue estando relacionada con la discriminación y la falta de protección en amplios sectores de la sociedad, entre ellos el ámbito laboral. Centrándonos en este, podemos ver cómo ha evolucionado a la vez que la propia sociedad Española, adaptándose a la normativa y las medidas que interponen los órganos centrales, pero, al mismo tiempo, seguimos encontrando muestras de vulneración y exclusión hacia este colectivo.

Para la realización de este trabajo, me he centrado en ver cómo es, y cómo ha evolucionado, la situación relativa a los derechos LGBTI, para compararlo con la realidad laboral. Y, por otro lado, analizar si estos derechos conseguidos se reflejan en el día a día de los trabajadores LGBTI.

También se ha estudiado cómo trabajan las diversas organizaciones, tanto nacionales como internacionales, en su activismo para lograr una igualdad efectiva de lesbianas, gays, bisexuales y transexuales, así como de otras minorías

Teniendo en cuenta esta realidad, nos vamos a centrar en analizar los principales agentes que intervienen en el mercado laboral, como son las instituciones públicas, en específico la administración pública, y el papel que juegan los sindicatos en la defensa de los intereses de este colectivo de trabajadores.

Pero el desarrollo del trabajo, no se pretende solo estudiar la situación actual de dicho colectivo, sino ver los posibles ejes y medidas a seguir para continuar con la inclusión y la igualdad efectiva respecto de las personas pertenecientes al colectivo LGBTI. Ya que al igual que en otros casos de discriminación, es tan importante el desarrollo de una normativa como el cambio en la forma de pensar que suponga una ruptura con un pasado lleno de discriminación y dio hacia este colectivo.

## Objetivos

El objetivo principal del trabajo es estudiar la realidad laboral de las personas que forman parte del colectivo LGBTI, analizando la discriminación que pueden llegar a sufrir por el simple hecho de su preferencia afectivo-sexual o de su identidad de género.

Además de este objetivo principal, también se plantean unos objetivos específicos, como son:

1. Contextualizar la situación del colectivo LGBTI en la sociedad, tanto a nivel global, como a nivel nacional.
2. Conocer las variables que afectan a la existencia de discriminación relativa a la diversidad sexual y de género.
3. Diferenciar las distintas realidades que existen dentro de la denominación de colectivo LGBTI.

4. Exponer el papel de las instituciones públicas dentro de la lucha por la inclusión efectiva de este colectivo.
5. Analizar casos reales de discriminación laboral por razón de diversidad sexual y de género.
6. Proponer las posibles líneas de actuación y sugerencias de mejora de la situación en las empresas.

## Metodología

La metodología que se ha empleado para la realización de este trabajo fin de grado es el análisis de la normativa, la investigación de la literatura existente y el estudio de casos reales que puedan servir para ejemplificar la teoría desarrollada.

Además, se ha realizado una revisión de los diversos programas, tanto de las instituciones públicas como de diversos sindicatos más representativos de España, para analizar cuáles son las medidas protectoras existentes en la actualidad.

## Justificación

La motivación para la elección de este tema reside en mi interés personal por conocer la verdadera situación de este colectivo, ya que, aunque no es un tema de absoluta actualidad, tiene gran importancia en la sociedad, debido a que no deja de ser una vulneración de derechos fundamentales de personas por el simple hecho de tener una orientación sexual diferente a la mayoría.

Además de ser un tema, que sin indagar en exceso parece que no tiene gran peso, debido a que España es uno de los países mejor valorados en la lucha contra la discriminación LGBTI, pero una vez se investiga, vemos que los avances sociales no siempre se traducen en cambios efectivos en todos los ámbitos de la sociedad, y que la discriminación por orientación sexual y diversidad de género es un problema sin resolver que afecta a un número muy significativo de personas.

## Bloque 1: Contexto social de las personas LGBTI

### 1.1. Aproximación conceptual.

El colectivo LGBTI, acrónimo de los términos lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales, tiene un largo recorrido relativo a la discriminación, desacreditación, invisibilización, e incluso, criminalización. A pesar de que actualmente, somos testigos de grandes avances en materia normativa relativos a otorgar derechos a este colectivo, que les son propios como individuos, no podemos perder de vista, que, en muchos casos, la igualdad ante la ley no se traduce en una igualdad efectiva. Según los datos de 2019, el colectivo LGBTI se sitúa como el 3º grupo social más rechazado en el mundo, teniendo por encima solo a alcohólicos y a drogodependientes. Por esto, se inicia el movimiento LGBT, como movimiento social que pretende igualar los derechos de este grupo de personas.

Antes de abordar la problemática de dicho colectivo debemos desarrollar dos conceptos; la diversidad sexual y la identidad de género:

La diversidad sexual comprende el amplio abanico de orientaciones sexuales, y nos indica la disposición erótica y afectiva a desarrollar actividades sexuales con personas de otro sexo, del mismo sexo o de ambos (Chávez, 2018). La terminología utilizada para nombrar a personas en el terreno de la diversidad sexual es muy amplia y puede variar según las diferentes culturas.

La identidad de género responde a la manera de autocalificarse, ya que es una vivencia interna que va más allá de masculinidad o feminidad (Heras-Sevilla, Ortega-Sánchez, & Rubia-Avi, 2021). La identidad de género, según Renold (2004), se desarrolla desde una perspectiva externa, por la importancia de la interacción con la sociedad, y desde una perspectiva interna, donde entra la reflexión y el posicionamiento del individuo. La simultaneidad de la perspectiva interna y externa es lo que plantea la pluralidad de identidades de género que pueden llegar a existir.

Por tanto, para diferenciar ambos términos, podemos decir que la identidad sexual responde a la atracción, ya sea romántica, emocional o sexual; mientras que la identidad de género se trata de quién eres y de cómo te percibes dentro de los roles de la sociedad (hombre, mujer, género fluido, etc.)

Para analizar el tipo de discriminación sobre este colectivo, debemos tener en cuenta la patologización que el colectivo LGBT ha sufrido en su historia, ya que, hasta el 17 de mayo de 1990, la OMS mantuvo la homosexualidad en su listado de dolencias psiquiátricas. El considerar la diversidad sexual como una enfermedad permitió que para "sanar" a este colectivo de personas se utilizaran diversas técnicas entre las que estaban "electroshocks" y cirugías cerebrales, de forma completamente legal ya que la consideración como enfermedad significaba que podía existir una cura.

A pesar de la despatologización de la homosexualidad, seguía existiendo una problemática en torno a la transexualidad. Y es que a pesar de que la homosexualidad saliera de la lista de patologías, el CIE-10<sup>1</sup>, seguía considerando la transexualidad como un trastorno mental, incluido en el capítulo dedicado a “trastornos de la personalidad y el comportamiento”. No es hasta la actualización al CIE-11, que se cambia el concepto patológico de “disforia de género”, por “incongruencia de género”. Esta actualización aprobada en 2019 entra oficialmente en uso en febrero de 2022, supone un gran avance, pero no supone la total despatologización de esta realidad, ya que, se mantiene como “incongruencia”.

La discriminación de la que ha sido y es objeto el colectivo que protagoniza este trabajo se engloba en la discriminación por orientación sexual, en la que además de englobar todo trato de inferioridad que recibe una persona a causa de tener una orientación sexual distinta a la heterosexual, sino que también incluye la marginación y trato inferior que sufre una persona por ser transgénero, transexual o intersexual. Esta discriminación deriva en que las personas pertenecientes a dicho colectivo no puedan vivir una vida personal, laboral o educativa de una forma satisfactoria.

Podemos diferenciar la existencia de tres tipos de discriminación por orientación sexual, según la ley 3/2016, de protección integral contra la LGBTIfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid:

- a. **Discriminación directa**, es toda aquella que deriva en un trato de inferioridad a personas dependiendo de su orientación sexual o identidad de género. Es el tipo de discriminación que prohíbe la ley, ya que es el único tipo que podemos probar, sin embargo, no impide que siga ocurriendo.
- b. **Discriminación indirecta**, que, a diferencia de la anterior, es de difícil comprobación. Esta discriminación ocurre cuando ciertas prácticas o criterios que aparentemente puedan parecer neutros provoquen desventajas a personas por motivos de su orientación sexual, expresión o identidad de género.
- c. **Discriminación múltiple**, que se da cuando además de discriminación por orientación sexual, ya sea de forma indirecta o directa, también se sufre otro tipo de discriminación por pertenencia a otros colectivos como pueden ser inmigrantes, minoría étnicas, personas con discapacidad, etc.

---

<sup>1</sup> **CIE-10 o Clasificación Internacional de Enfermedades**, se define según el Ministerio de Salud, como el método para clasificar enfermedades y problemas relacionados con la salud, para poder tomar decisiones por los profesionales de la salud

Además de esta clasificación, podemos diferenciar la discriminación que sufren las personas en la siguiente tipología:

- a. **Vejación**, que consiste en amenazas, persecución, perjudicar o hacer sufrir a alguien, en este caso a causa de su orientación sexual o identidad de género; y que en España está castigado por el Código Penal.
- b. **Acoso por razón de orientación sexual o identidad de género**, define todo comportamiento que atente contra la dignidad o integridad psicológica o física de una persona y que se inicie como consecuencia de su orientación sexual o identidad de género.
- c. **Discriminación por error**, aquella que se desarrolla como consecuencia de una apreciación errónea de una persona que deriva en una discriminación.
- d. **Discriminación por asociación**, toda aquella situación que sufren los individuos, derivado de tener una relación directa con personas pertenecientes al colectivo LGBTI.

## 1.2. Situación del colectivo LGBTI a nivel internacional

Tras analizar los tipos de discriminación a los que se ven sometidas las personas LGBT en la actualidad, vamos a estudiar cuál es la situación de este colectivo a nivel global.

La identidad de género y la orientación sexual son aspectos fundamentales de la identidad de todos los seres humanos y, por tanto, afectan a la integridad, tanto física como mental, de los individuos. Es por esto, que Amnistía Internacional<sup>2</sup>, ha trabajado desde 1991 por los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales, que en una amplia selección de países del mundo no se respetan. Algunas cifras relativas a la falta de estos derechos son:

- La homosexualidad está penada con la muerte en 11 países del mundo
- La homosexualidad es ilegal en aproximadamente 70 países del mundo
- El número de personas transexuales asesinadas en los últimos 10 años supera las 3.600 a nivel mundial.

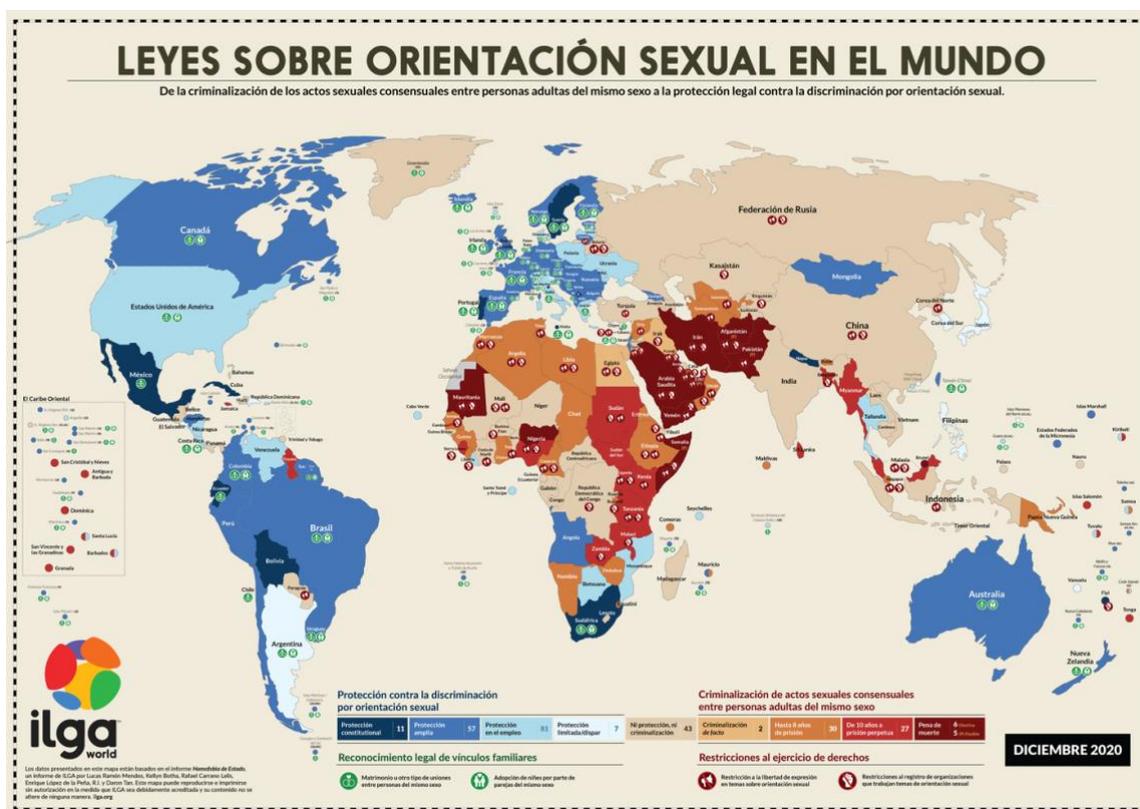
Para luchar contra esta vulneración de derechos fundamentales, se crea en 1978, a nivel internacional, la ILGA (Asociación Internacional de Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transexuales e intersexuales), esta federación mundial cuenta con más de 1.700 organizaciones en más de 160 países para luchar por el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI, trabajando conjuntamente con organismos internacionales como Naciones Unidas.

---

<sup>2</sup> **Amnistía Internacional** es un movimiento activista de nivel mundial que promueve los derechos humanos promulgados en la Declaración universal de Derechos Humanos y otras normas internacionales.

Esta asociación, como medio de protección del colectivo LGBTI, publica cada año mapas con las diversas leyes relativas a la orientación sexual y diversidad de género para que las personas LGBTI puedan informarse sobre los países en los que existe un derecho favorable hacia ellos.

**Imagen 1.** Mapa de leyes sobre la orientación sexual en el mundo 2020.



Fuente: ILGA World

De este mapa podemos extraer varias conclusiones:

En primer lugar, solo once países tienen reconocida en su constitución la protección frente a la discriminación por orientación sexual, entre los que encontramos Portugal, Sudáfrica, Islas Fiyi o Suecia; pero esto no conlleva en algunos casos el reconocimiento de otros derechos tan básicos como el matrimonio o la adopción, tal es el caso de Nepal o México. Pero que en un número bastante amplio hay una protección, aunque sea mínima de los derechos de este colectivo, como es el caso de Argentina, que, aunque legislativamente hay una protección limitada de derechos, si tienen reconocidos otros derechos como el matrimonio o la adopción.

En segundo lugar, vemos como en cuarenta y tres países no cuentan con normas protectoras, pero tampoco normas que criminalizan. En estos casos nos encontramos frente a lagunas legales, que, en la mayoría de los casos, no solo no protegen derechos, sino que acaba por menoscabar la integridad de las personas.

También podemos ver como en 11 países se castiga la diversidad sexual distinta a la heterosexual como penas que pueden llegar a la muerte, y en más de 50, conlleva penas de prisión que pueden llegar de 8 años a cadena perpetua. Además de la existencia de una amplia cantidad de países que como vemos, mantienen restricciones a la libertad de expresión relativa a la orientación sexual y diversidad de género, y restricciones al registro de organizaciones cuyo objetivo es promocionar la normalización de estos temas.

Si analizamos la situación de los países más detenidamente, vemos como en países como Letonia, Lituania, Bulgaria, Croacia, y otros países de la zona de Europa del Este, es frecuente la vulneración del derecho a la libertad de expresión y el derecho a reunión. En Brasil, se encuentra la tasa más alta de mortalidad de las personas transexuales. En países como Haití, Honduras, Jamaica o Republica Dominicana, hay unos altos niveles de apología al odio y discriminación contra las personas LGBTI, además de persecución y asesinatos contra activistas LGBTI. Y en oriente medio y norte de África, se encarcela a personas LGBTI por “actos licenciosos” y “conducta inmoral” (Diversidad sexual y de género, 2015).

Para que el principio básico de no discriminación por razón de orientación sexual o identidad de género se respete nivel internacional, existen una serie de instrumentos, entre los que destacamos:

- a. El artículo 2 del pacto de derechos Civiles y Políticos.
- b. Los Distintos organismos de Naciones Unidas que vigilan el cumplimiento de los derechos humanos, como el Comité de Derechos Humanos o el Comité de derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- c. La alta Comisionada de Naciones Unidas, que reconoce la igualdad de derechos de todas las personas, sin implicar esto que se deban crear nuevos derechos, simplemente reconocerles los que deberían tener.

### *1.2.1. Situación del colectivo LGBTI en la Unión Europea.*

La Unión Europea es la concentración de países donde existe mayor legislación que protege frente a la discriminación por orientación sexual. Desde 1999, la Unión Europea dispone de una serie de competencias para proceder frente a casos de discriminación por orientación sexual y diversidad de género.

Las actuaciones que la unión impulsa para combatir la homofobia y la discriminación por estos motivos se encuentran dentro de una lista de acciones que la Comisión Europea aprobó en 2015 para avanzar hacia la igualdad del colectivo LGBTI. Dentro de ellas podemos destacar:

En primer lugar, el paso de fronteras, ya que, a pesar de que los ciudadanos europeos tienen derecho a la libre circulación dentro de los distintos países miembros, en la práctica, las personas LGBTI han encontrado problemas para cruzar estas fronteras internacionales. Esta problemática reside en la falta de reconocimiento de sus relaciones personales o de la adopción de hijos en

distintos países. Por esto, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha declarado que los cónyuges de igual sexo tienen derecho a ser reconocidos legalmente como pareja, aunque el país de acogida no haya legalizado el matrimonio entre personas del mismo sexo.

Por otro lado, el compromiso con la seguridad, en especial en línea y a través de redes sociales, que conlleva que desde 2016, la Comisión Europea acordó un código de conducta con distintas redes sociales para revisar toda incitación al odio en un plazo de 24 horas y eliminar contenidos inapropiados.

Además, la Unión Europea colabora con diversas empresas para promover una igualdad real entre las personas LGBTI, creando la plataforma sobre las cartas de la diversidad para fomentar la diversidad y la igualdad de oportunidades. Sin olvidar de la legislación que obliga a todos los países miembros a proporcionar protección jurídica frente a la discriminación por orientación sexual en todo lo relativo al empleo (búsqueda de trabajo, promociones, formación, condiciones de trabajo, etc.).

Pero, a pesar de la lucha de la Unión Europea por fomentar todas estas acciones encaminadas a lograr una igualdad efectiva, sigue existiendo una amplia problemática relacionada con el colectivo LGBTI en determinados países, como Polonia o Hungría.

El caso de este último aprobó el 15 de junio una ley catalogada por varias organizaciones de derechos humanos como Ley antiLGBTI, que elimina charlas de educación sexual, retransmisiones de programas que contengan temáticas LGBTI y que impone condenas de hasta 20 años de cárcel por su incumplimiento. Esta ley ha sido motivo de conflicto entre Hungría y la Comisión Europea que lo considera como una violación de los valores fundamentales de la unión.

Y en lo relativo a Polonia, el ejecutivo de la Unión Europea ha emprendido acciones legales en su contra por la instauración de “zonas libres de ideología LGBT” establecidas por las autoridades de este país. Ambos países se han defendido mutuamente, poniéndose en contra de Bruselas y rechazando tanto los fondos europeos como las revocaciones legislativas para mantener sus decisiones normativas.

Por tanto, la ya mencionada organización, ILGA, dibuja en su último informe “dos Europas”, una de ellas, en la que encontramos países como Bélgica, Malta o España, protegiendo la igualdad de todos sus habitantes; y otra, en la que no solo hay un largo camino por recorrer hacia esa igualdad, sino que hay retrocesos en el reconocimiento de ciertos derechos, como en Bulgaria, donde se han eliminado todos los procedimientos administrativos para el cambio de nombre y género de las personas transexuales.

### 1.3. El colectivo LGBTI en España

En el caso de España, venimos de un contexto histórico en el que se perseguía y criminalizaba a las personas LGBTI, justificando esta persecución con leyes como la “ley de vagos y maleantes”, que, pese a que se derogó en 1970, fue sustituida por la ley de peligrosidad y rehabilitación social. Ambas leyes se desarrollaban en contra de todas aquellas personas que no entraba dentro de los patrones socialmente aceptados del momento.

Esta situación empieza a cambiar a partir de 2005, a través de la Ley 13/2005, del 1 de julio por la que se modifica el código civil de forma que se introduce el matrimonio igualitario y otras uniones civiles. Esto supone un avance muy importante porque España es el tercer país del mundo en permitir un matrimonio igualitario entre personas del mismo sexo, y también supone el reconocimiento del derecho de adopción para este matrimonio con las mismas condiciones que las parejas heterosexuales.

Además, a partir de 2015, en el Código Penal, se han introducido artículos que condenan los delitos de odio cuando sean motivados por razón de orientación sexual y/o identidad de género, como son el 22.4 o el 510.

A pesar de la amplia regulación vigente que existe en España en la actualidad, siguen existiendo tanto discriminación como agresiones hacia el colectivo LGBTI en España. La Agencia Europea de Derechos Fundamentales asegura que, en lo relativo a los delitos de odio, solo se denuncia un 10% de lo que ocurre, y teniendo en cuenta que las agresiones registradas a personas LGBTI en España en 2017 es de 629, podemos afirmar que hay casi 6.000 agresiones que ni son registradas, ni son denunciadas. Estas situaciones se agravan si la víctima es mujer, migrante, persona mayor, o transexual.

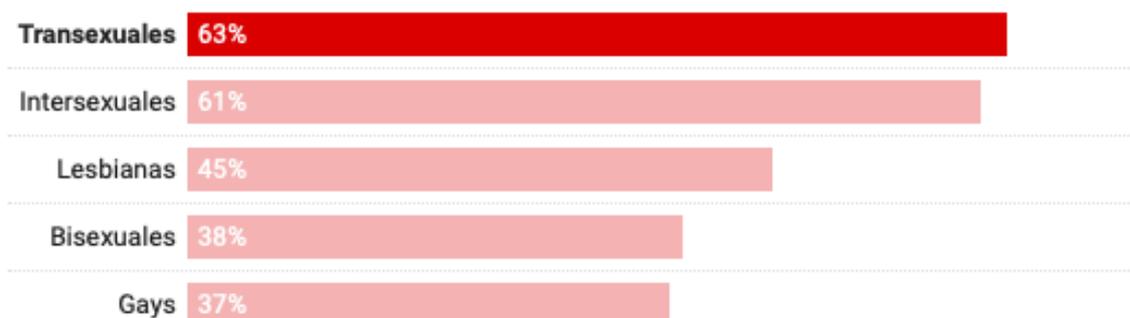
En España, según el informe publicado en 2020 por la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, seis de cada diez encuestados, evita mostrar su relación en público y un tercio de estos, evita determinados lugares o espacios por sentirse incómodo o en peligro. El 42% de los encuestados en dicho estudio, aseguran haber sufrido discriminación por estas razones ya sea en el médico, colegio, universidad, sitios públicos o incluso buscando trabajo o vivienda

Lo que sí que se ve mejorado es la visibilidad, ya que cada vez más personas pertenecientes al colectivo están “fuera del armario”, con un aumento del 36% a un 47% en los últimos 8 años.

Si nos fijamos en el ámbito escolar, aproximadamente un 40% de los jóvenes señala que han sido ridiculizados, amenazados o han sido víctimas de insultos y burlas por identificarse como parte del colectivo LGBTI. Y a medida que aumenta la edad, la incidencia del acoso escolar lo hace con ella.

Pero dentro del colectivo LGBTI también hay diferencias, y no todas las siglas de este acrónimo sienten la misma discriminación. Las personas transexuales se enfrentan a un nivel de discriminación mucho mayor, seguido por las personas intersexuales

**Gráfico 1.** *Porcentaje de encuestados que declaran haberse sentido discriminados en el último año en España.*



Fuente: UE FRA (Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea)

Para mejorar la situación de este grupo en específico se aprobó en 2007 la ley de cambio de sexo registral, la Ley 3/2007, de 15 de marzo, que a pesar de tener carencias en relación con los derechos de las personas transexuales firmo precedentes para que diversas comunidades autónomas legislaran a favor de ellas. En la actualidad hay 13 comunidades autónomas con normas relacionadas a este tema: País Vasco, Navarra, Galicia, Cataluña, Andalucía, Extremadura, Madrid, Murcia, Comunidad Valenciana, Aragón, Cantabria, Islas Baleares e Islas Canarias. Y, por otro lado, Andalucía, Madrid, Comunidad Valenciana y Aragón tienen tanto una ley LGTBI como una ley trans para la protección de sus derechos.

Además de esta legislación ya existente, actualmente se ha elaborado un proyecto de ley para la igualdad plena y efectiva de las personas trans, en la que su punto principal, es la autodeterminación de género, sin necesidad de diagnóstico y sin necesidad de entrar en tratamiento para cambiar su apariencia física.

Esto, como veremos en apartados posteriores, se traslada al ámbito laboral en que estos colectivos tienen serias dificultades tanto para encontrar trabajo como para mantenerlo, o al menos, para mantenerlo sin necesidad de soportar diversos tipos de discriminación.

## Bloque 2: las personas LGBTI en el ámbito laboral.

Tras analizar la situación social a la que se enfrentan las personas pertenecientes al colectivo LGBTI, trataremos de analizar cómo se manifiesta dicha discriminación en el ámbito laboral y las consecuencias que esta puede conllevar.

### 2.1. Discriminación estructural en el mercado laboral

La discriminación del colectivo LGBT no solo existe en el ámbito social, sino que se desarrolla también en el entorno laboral. Teniendo en cuenta que el empleo es un elemento de la vida imprescindible para un desarrollo sano del individuo, a todos los niveles, se hace imprescindible que se fomente una igualdad de trato y una inclusión efectiva en los distintos sectores laborales.

Partiendo de esto, podemos tener en cuenta que la legislación, tanto a nivel estatal como a nivel autonómico que se ha presentado en apartados anteriores, tiene repercusiones en el ámbito laboral, con el objetivo de que las personas se reconozcan por sus logros profesionales, trayectoria o méritos, y no por su orientación sexual y/o identidad de género.

La encuesta FRA, mencionada anteriormente, refleja unos niveles de discriminación bastante inferiores a la media europea, pero si nos fijamos en otros organismos, esta vez a nivel nacional, como pueden ser FELGBT<sup>3</sup> y COGAM<sup>4</sup>, vemos que la tasa de discriminación duplica a los obtenidos por FRA. A pesar de la falta de coincidencia de ambas, sí que es evidente, la mejora social de este colectivo y la evolución de su situación a nivel nacional.

La normativa española se encuentra en posición y conciencia de cambiar la situación de este colectivo y así lo ha demostrado con su amplia regulación. A pesar de los logros obtenidos, los datos relativos a esta discriminación siguen siendo significativamente alarmantes. Entre estos datos encontramos que (Becares, 2020):

- El 72% de las personas LGBT “vuelven al armario” en sus lugares de trabajo.
- El 24%, reconoce que permanecen en silencio por no querer que cambie la valoración personal que tienen de ellos.
- El 26%, oculta su orientación sexual a todos sus compañeros, y no deja que su vida personal se mezcle con la profesional.

---

<sup>3</sup> La Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales, conocida por su acrónimo FELGTB, es la federación de asociaciones LGBT más numerosa de España. (FELGBT, 2022)

<sup>4</sup> COGAM es una asociación sin ánimo de lucro del colectivo LGTB+ de Madrid, que lleva más de 30 años haciendo activismo por la igualdad de las personas LGTB+ (COGAM, 2022).

Las personas LGBTI en el ámbito laboral reflejan precaución al enfrentarse a su realidad diaria. El problema que desencadena es la incapacidad de estos para desarrollar su identidad de forma plena en los entornos laborales tal y como haría una persona no perteneciente a este colectivo. Esto puede conllevar un malestar psicológico para el trabajador, que puede impedirle llevar a cabo sus funciones con la eficacia requerida dentro de su puesto de trabajo. Además de este malestar, esta falta de transparencia personal puede conllevar problemas para acceder a ciertos servicios o conciliación familiar que prevé la ley. Según la evaluación realizada para el proyecto ADIM (2019), un 54% de las personas LGBTI, justifica la invisibilidad en el trabajo en que es una cuestión privada, pero con esto se corre el riesgo de reforzar la naturalización de la discriminación debido a que, a pesar de ser una cuestión perteneciente a la vida privada de cada persona, las personas heteronormativas tienen menos prejuicios para hablar de su vida personal con total libertad.

También podemos destacar que no toda la discriminación conlleva violencia o intimidación, sino que la mayoría de las veces esta discriminación comienza con bromas o comentarios que se demuestran de una forma mucho más sutil, sin que muchas de las víctimas lo entiendan como discriminación tal y como se entiende el concepto. Así, las bromas y comentarios relacionados con la sexualidad de los trabajadores se reconocen como una situación habitual y extendida en el lenguaje común, aunque no se dirija a personas LGBTI directamente, tales como “maricón”, “mariquita”, “marimacho”, “travelo”, etc. Esto lo vemos reflejado en la siguiente tabla:

**Tabla 1.** *Tabla que muestra el ocultamiento y la exposición de la sexualidad en el entorno laboral.*



Fuente: Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España (2017)

Tal y como vemos en la tabla 1, la problemática se encuentra en la naturalización de gran parte de conductas discriminatorias en sí, como ciertas bromas o comentarios, o incluso el ocultamiento de la orientación sexual o de la identidad de género por miedo a las represalias o consecuencias que pueda conllevar ser diferente al resto de la plantilla. Es la reiteración de este tipo de comentarios, que

percibimos como una declaración clara de provocación, lo que destacamos como un entorno hostil para los trabajadores LGBTI.

Si nos fijamos en la otra perspectiva, entre el 4-6% de los individuos reconocen no sentirse cómodos al trabajar con personas LGBTI (Gabriel, 2017). Este porcentaje puede parecer mínimo, pero es en este tipo de círculos sociales reducidos, como en el lugar de trabajo, cuando pequeños porcentajes pueden ser suficientes para que exista riesgo de sufrir discriminación, o incluso agresiones

Fijándonos en las agresiones, y según el estudio realizado por UGT, hacia centros de trabajo más inclusivos (2020), podemos ver datos tan importantes como que el 75% de los trabajadores entrevistados afirman haber visto agresiones verbales hacia personas lesbianas, gais, transexuales e intersexuales en los lugares de trabajo. Y, por otro lado, un 42% de trabajadores LGBTI afirman haber sufrido violencia en el trabajo derivada de su orientación sexual o diversidad de género, y de estos, el 55% reconocen que no obtuvieron apoyo por parte de sus compañeros y/o superiores. Además de la especial importancia a las agresiones sexuales, ya que casi un 20% de personas transexuales afirman haber sufrido violencia sexual en su entorno laboral.

Debemos tener en cuenta que las entrevistas de trabajo son el primer obstáculo para las personas LGBTI, que o se ven forzadas a ocultar su pertenencia a dicho colectivo, sin éxito, o, si optan por la sinceridad, puede suponer un factor discriminador por parte del entrevistado. Haciendo referencia de nuevo al estudio realizado por UGT (2020), "el 40% de las personas trans aseguran haber sido rechazadas en entrevistas por prejuicios y que el 69,31% de los encuestados heterosexuales piensan que las personas LGTB no tienen las mismas oportunidades, un porcentaje que sube al 74,52% entre las personas LGBTI".

Esto se relaciona estrechamente con la idea errónea de que hay ciertos trabajos para los cuales las personas LGBTI son más aptos, y otros para los que no. Pero esto no se debe a aptitudes profesionales, sino que los propios trabajadores del colectivo buscan entornos más amigables e inclusivos en los que poder desarrollarse. Por tanto, el encasillamiento profesional del colectivo LGBTI, no es causa de la discriminación, sino consecuencia.

Se hace esencial que exista una respuesta normativa para atender las necesidades de los trabajadores LGBTI y garantizar sus derechos frente a la empresa y al resto de sus compañeros. Aunque en el marco normativo laboral ya hay referencias a la no discriminación, recogidas en:

- a. El estatuto de los trabajadores, artículo 42. c y e, que hablan directamente de la discriminación, por distintas razones entre las que se encuentra la orientación sexual
- b. En la Ley Orgánica 3/2007, en la disposición adicional decimoprimer.
- c. En el estatuto básico del Empleado Público en el apartado 14. 1, que habla de la no discriminación, en el 53. 4, que trata del respeto, y el 95.2.b, que habla de las repercusiones de la discriminación.

## 2.2. Las variables que actúan en la situación laboral de las personas LGBT.

Hay una serie de variables, que unidas a la variable central que sería la orientación sexual y la identidad de género, tienen un papel principal para que se den situaciones de discriminación en el ambiente laboral. Son estas variables las que diferencian que exista un grupo de personas, pertenecientes al colectivo LGBTI que afirman no haber vivido situaciones excluyentes en su entorno laboral y que sienten haberse podido expresar con total libertad

Dentro de las variables que pueden existir, podemos destacar las siguientes como las más importantes a la hora de definir el transcurso de la experiencia laboral, según un estudio realizado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2017):

En primer lugar, la cultura y los valores de la empresa, ya que podemos observar una clara relación entre empresas con un clima laboral abierto y liberal, con plantillas más confiadas a vivir con mayor libertad, y esto incluye su diversidad sexual. Si la empresa tiene unos valores centrados en el respeto al diferente, la plantilla acabará adoptando estos valores y como consecuencia se evitarán muchos tipos de discriminación. Esto tiene gran relación con el sector productivo en el que nos encontremos, ya que como se ha mencionado anteriormente, hay sectores más inclusivos que otros. Por ejemplo, el sector servicios, en específico el textil, se ve más pro-LGBTI, pero tenemos el extremo contrario, como ocurre en centros educativos, en los que se repite como uno de los más difíciles para “salir del armario”.

Por otro lado, tenemos la auto segregación, que, aunque se ha mencionado ya anteriormente, supone un problema significativamente importante dentro del colectivo LGBTI. Esto se debe a que, para evitar una problemática mayor, la comunidad LGBTI busca unos sectores productivos específicos en los que se siente más acogida. Esto es una manera de invisibilizar muy naturalizada, ya que el motor para que se produzca reside en el propio colectivo, que se anticipa a las consecuencias que pueda tener un oficio en un sector más “conservador”

En tercer lugar, destacamos la seguridad personal, que tiene una estrecha relación con la vida personal del trabajador, sus experiencias y su desarrollo vital. Trata de cerca cómo se ha construido su identidad personal, en experiencias importantes para ellos, como su salida del armario o cómo han vivido su infancia siendo parte del colectivo LGBTI. Relacionado con estas vivencias, las personas pertenecientes al colectivo LGBTI desarrollan su personalidad con base en la normalización de ciertas situaciones que en su caso se viven con demasiada habitualidad. Las personas con una personalidad más insegura tienden a mostrarse más reticentes a mostrar su orientación sexual, y por tanto son menos propensos a afrontar posibles comentarios o situaciones de LGBTIfobia. En cambio, las personas con personalidades más fuertes son más proclives a enfrentarse a estos comentarios y actitudes discriminatorias con una alta dosis de seguridad, evitando cualquier tipo de ocultamiento de su sexualidad o diversidad sexual

Esta seguridad personal se relaciona también con experiencias de discriminación vividas en otros trabajos, ya que se suele forjar una estrategia defensiva para evitar exponerse nuevamente a dicha discriminación. Esta estrategia puede ser consciente como el ocultamiento, o inconsciente, como la búsqueda de salidas laborales que eviten estas situaciones como el autoempleo o el teletrabajo.

También podemos hacer hincapié en la importancia del tamaño del hábitat en esta cuestión, ya que los resultados del estudio mencionado (ImopInsights, 2017), nos da información para pensar que las personas que viven en hábitats pequeños tienden a vivir su sexualidad con mayor naturalidad sin necesidad de ocultarse y sin sentirse discriminadas por ello. Podemos ver que las personas que han optado por vivir en una gran ciudad para visibilizar más su situación afectivo-sexual tienden a disociar su personalidad, llevando una vida de ocultamiento frente a su círculo social inicial o de infancia, y otra completamente opuesta en su círculo de lugar de residencia. En contraposición a eso, en lugares más pequeños no suele existir esta disociación.

El empoderamiento colectivo también es una variable que debemos tener en cuenta, aunque resulte difícil diferenciar el colectivo del individual. Podemos afirmar que socialmente si hay un cambio positivo, al menos en España, direccionado hacia una mayor inclusión del colectivo LGBTI. Este cambio ha permitido una mayor visualización global del colectivo y mayor atrevimiento a mostrarse públicamente, pero esta mayor exposición conlleva mayor riesgo para convertirse en potenciales víctimas de discriminación.

En sexto lugar, las condiciones de contratación como gran influenciador. En relación con esto, vemos que la estabilidad del trabajo o la duración del contrato funcionan como variables importantes a la hora de enfrentar situaciones de discriminación. Pero estas condiciones, a pesar de influenciar a los trabajadores, no siempre llevan a una misma estrategia, por ejemplo, muchas veces la estabilidad laboral puede hacer más fácil la visibilización por un mejor estudio del riesgo que puede conllevar en un puesto de trabajo; pero también puede producir el efecto contrario, y evitar la visibilización personal para mantener esa estabilidad lograda.

La cualificación laboral también juega un papel fundamental como variable de poder para las personas LGBTI. Puede percibirse la tendencia que, a mayor valor profesional de la persona, es decir, mayor cualificación o experiencia, menor será la tolerancia que tenga esta persona ante situaciones LGBTIfóbicas. Para fomentar una cultura más inclusiva con la comunidad LGBTI, se tiende a argumentar con la huida del talento en España, esta huida de personas LGBTI con alta cualificación por encontrar un entorno laboral hostil. Diversas asociaciones activistas como REDI (Red Empresarial para la Diversidad e Inclusión LGBTI) señalan que la diversidad supone un componente básico para que las empresas se desarrollen en innovación y sostenibilidad, además de resultar ser más productivas y atraer mejor al talento en sus organizaciones.

Las empresas que más inversión destinan a formación de personal se suelen mostrar especialmente sensibles a este cuidado por el talento y consiguen entornos más amables para sus trabajadores LGBTI, y como consecuencia, una mayor optimización de sus recursos.

Debemos tener en cuenta que todas las variables mencionadas actúan de forma interrelacionada, por tanto, no podemos estudiar una de forma individual sin tener en cuenta el resto. Pero hay que tener en cuenta esta multitud de variables para poder abordar los problemas relativos al colectivo LGBTI en el ámbito laboral.

### 2.3. La situación especial de las personas trans y su participación en el mercado laboral

La realidad de las personas trans, como ya he mencionado en apartados anteriores, es la más discriminada dentro del colectivo LGBTI. El entorno laboral es uno de los espacios en los que se generan situaciones de discriminación sobre las personas trans por el simple hecho de serlo y, lo más importante, sin relación alguna con su rendimiento laboral.

Para entender mejor la situación de este grupo de personas, debemos profundizar en lo que es la transición de género, que puede diferenciarse en transición social y transición médica. La transición social trata de lo relativo a cambio de nombre, aspecto y estética, así como de “salir del armario” con los círculos más cercanos. Por otro lado, la transición médica, incluye la terapia hormonal, así como diversas cirugías para evitar la disonancia entre el género deseado y el aspecto físico. A pesar de esto, la transición de las personas trans no tiene unas reglas fijas, sino que cada persona la lleva a cabo según sus necesidades, y no hay una forma correcta o incorrecta de realizarla (Leibowitz, 2018).

Podemos resaltar, que, actualmente, no se puede realizar el cambio de registro hasta dos años después de haber iniciado la transición médica<sup>5</sup>, por tanto, hay muchas personas que se presentan a una entrevista de trabajo con una identidad de género y un nombre, que no concuerda con el de la documentación a presentar. Esta irregularidad, si la unimos a los prejuicios y estereotipos existentes, dan como resultado la exclusión de las personas trans de los procesos de selección de puestos de trabajo. Por este motivo, las personas que realizan la selección deberían tener la formación necesaria, además de sensibilización, para disminuir estos efectos.

Por otro lado, existe la situación de las personas transexuales que empiezan su transición en periodo educativo, y que, por culpa de la discriminación por

---

<sup>5</sup> Ley 3/2007, de 15 de marzo, *reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas*.

transfobia, tienden a parar su formación de forma temprana, especialmente en la adolescencia por la dureza de esta etapa vital. Esto tiene consecuencias en el mercado laboral, debido a que, por esta razón, estas personas tienen una menor preparación para competir por un puesto de trabajo, empujándolos a la precariedad laboral.

Una vez vista la situación de estas personas, podemos afirmar que a discriminación laboral que sufren se da principalmente en 2 situaciones: la primera de ellas es el acceso al trabajo y la segunda se da cuando se inicia su transición con un contrato de trabajo vigente (CCOO, 2018).

La primera situación es muy visible en la tasa de empleo que afecta a las personas trans, que según FELGTB (Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales), es de más del 85%. La falta de este acceso al trabajo supone una exclusión social de las personas trans que dificulta completamente su libre desarrollo personal y su realización profesional, e incluso su subsistencia. Es por esto, que en muchas ocasiones las personas trans se vean obligadas a recurrir a la prostitución u otras formas de explotación, que incrementan todavía más esta exclusión y que ponen en peligro su salud y bienestar. Además, esto provoca que las personas trans de edad avanzada no tengan derecho a pensiones dignas por la falta de cotización. Tenemos que mencionar también, en cuanto al acceso a trabajo, que las personas trans que no han realizado su cambio registral o que hacen visible su condición de persona transexual, lo cual no es obligatorio, pierden posibilidades de pasar el proceso de selección por esta discriminación. La mayoría de las veces que se da esto, no se denuncia porque los procesos son demasiado complejos.

La segunda de las situaciones, cuando inician su transición con un contrato laboral, sufriendo dificultades para asistir a sus consultas médicas o la adaptación del puesto de trabajo durante su proceso de transición si esto fuera necesario. Es muy habitual que se den situaciones de discriminación, acoso o despido cuando el trabajador o trabajadora inician su transición, esto puede llegar hasta el punto de que sea el trabajador el que abandone el empleo por la presión y / o el temor al que pueda estar sometido. El proceso de transición de una persona trans es un proceso duradero y conlleva la necesidad de un entorno inclusivo y respetuoso, ya que la transición supone un gran esfuerzo personal, médico y social. El primer paso para ayudar a una persona que esté pasando por eso, es utilizar el nombre y el género con el que se identifican porque el comportamiento contrario sería vejatorio y atentaría contra su dignidad. Aunque el periodo de transición es un periodo de especial vulnerabilidad, como se ha mencionado, no existe ninguna ley que proteja de manera específica a las personas trans en sus centros de trabajo, que es la principal reivindicación que hacen tanto las personas trans como los sindicatos.

Conociendo las situaciones de discriminación de las personas trans en el ámbito laboral, es aconsejable que la negociación colectiva ayude a poner en marcha un protocolo que facilite el proceso de transición de las personas trans en el ámbito laboral. También se puede añadir en el protocolo un “modelo de comunicación” mediante el cual, las personas trans puedan informar a la empresa de una manera correcta de la realización de su proceso de transición.

Como diferencia básica entre las personas trans y el resto del colectivo LGBTI, tenemos que destacar la inmediatez, y en muchas ocasiones la dificultad de ocultar su situación en un periodo de tiempo amplio en su puesto de trabajo. En el caso de las personas con orientación sexual diferente a la heteronormativa, su ocultamiento se justifica por temor a enfrentarse a situaciones homofóbicas. Sin embargo, en el caso de las personas transexuales, la justificación a querer ocultar su diversidad sexual proviene de un pasado en el que no se les ha reconocido su realidad, y no se les ha reconocido con el género con el que se identifican.

Además, el proceso de inserción en el mundo laboral de estas personas se condiciona a la apariencia física que muestren, es decir, si corporalmente no hay disonancias entre el sexo con el que se identifica la persona y el que el entrevistador percibe. Esto conlleva que personas que no han alcanzado un aspecto socialmente normativo, ya sea por voluntad propia o por falta de medios o tiempo, se vean desprotegidos y estigmatizados en dichos procesos de reclutamiento y selección de personal.

#### 2.4. La doble discriminación de las mujeres LBT.

Teniendo en cuenta la evolución de este trabajo, es importante matizar, la problemática que sufren las mujeres pertenecientes al colectivo LGBTI, al someterse a una doble discriminación: por una parte, el hecho de ser mujer en una sociedad que mantiene matices machistas en diversos aspectos; y por otra, el hecho de no cumplir con la normativa social respecto a su orientación sexual o identidad de género.

A pesar del fomento de la igualdad y la posición que tiene la mujer en la actualidad, siguen existiendo diferencias entre hombres y mujeres, que se ponen de manifiesto en el mercado laboral, tales como la brecha salarial, o el techo de cristal. Esta doble discriminación ha sido objeto de estudio del denominado feminismo interseccional, que entiende que la raza, la posición social o la orientación sexual, son variables que, junto con el género, fomentan las situaciones de discriminación, poder y privilegio que se dan en la sociedad.

Según el Estudio sobre las causas de la invisibilización y la sobre discriminación que sufre el colectivo de lesbianas en la Comunidad de Madrid (2019), podemos destacar los siguientes datos relativos a esta discriminación:

- El 60% de las mujeres lesbianas han sufrido discriminación en su puesto de trabajo
- Un 54.4% de mujeres lesbianas han sufrido discriminación en el ámbito educativo
- Un 58,8% de mujeres lesbianas, que han trabajado en un entorno laboral homófobo, revelan ocultar su orientación sexual.

Para ejemplificar la discriminación que sufren las mujeres lesbianas, bisexuales y/o transexuales podemos hablar de situaciones como: la falta de protocolos relativos a la maternidad en el sistema sanitario; el doble impacto de la brecha salarial en los hogares formados por dos mujeres; la violencia transfóbica a la que están expuestas las mujeres trans; la falta de reconocimiento social, y legal de su identidad sentida y la discriminación laboral que empuja a las mujeres trans en muchas ocasiones al trabajo sexual; o la falta de referentes en el mundo público (UGT, Hacia entornos laborales inclusivos, 2020).

Por otra parte, la realidad de la mujer homosexual en comparación con el varón homosexual señalado como mientras en la última década la cota de visibilidad del hombre se ha incrementado pasando de 3 de cada 10 a 6 de cada 10 la de la mujer solo ha mejorado en 1 de cada 10 casos hasta alcanzar la cifra actual (UGT, Hacia entornos laborales inclusivos, 2020). Esto se debe a que la representación de la homosexualidad ha sido dirigida por hombres gays, mientras las mujeres lesbianas quedaban en un segundo plano, cuando se deberían distinguir estas dos realidades debido a que no se enfrentan a las mismas discriminaciones. Además de destacar la hipersexualización que se les atribuye a estas mujeres.

### Bloque 3. Los agentes del mercado laboral

Tras analizar cómo se desarrollan las situaciones de discriminación en el ambiente de trabajo, vamos a ver como otros agentes del mercado laboral, como son las instituciones públicas o los sindicatos, influyen en el desarrollo de ambientes de trabajo seguros para el colectivo LGBT.

#### 3.1. El trabajo desde las instituciones públicas

Desde las instituciones públicas, uno de los principales rumbos de actuación para evitar la exclusión del colectivo LGBTI es trabajar en el ámbito laboral. Uno de los proyectos más importantes de acción es el proyecto Europeo ADIM “avanzando en la gestión de la diversidad LGBT en el sector público y privado”. Este proyecto se centra en mejorar tanto la inclusión como el respeto de lesbianas, gais, bisexuales, trans y otras minorías afectivo-sexuales, en el ámbito laboral. Para la realización de este proyecto, han participado 16 empresas y 8 universidades públicas, tanto de España como de Portugal, entre las que se encuentra la Universidad de Valladolid (Guía ADIM LGBT+, 2019).

**Imagen 2.** *Empresas participantes en el proyecto ADIM.*

Empresas España	Empresas Portugal	Universidades España	Universidades Portugal
Adidas	Altadis	Universidad Complutense de Madrid	Universidade de Aveiro
Altadis	BNP Paribas	Universidad de Málaga	Universidade da Beira Interior
Banco Santander	Fujitsu	Universidad Miguel Hernández	Universidade de Évora
El Corte Inglés	IBM	Universidad de Valladolid	
EY	Lush	Universidad de Zaragoza	
Ilunion	TAP-Air		
Inditex	WIZink		
Renault			
Telefónica			
Uría y Menéndez			
WIZink			

Fuente: Guía ADIM LGBT+ (2019)

Para realizar el proyecto ADIM, se evaluó cuantitativa y cualitativamente las distintas empresas y universidades participantes para analizar sus climas y políticas en relación con sus trabajadores pertenecientes al colectivo LGBTI. A partir de la evaluación, se ofrece un programa de formación para los participantes relativo a la orientación sexual y diversidad de género, para mejorar la situación y hacer frente a los desafíos futuros.

El objetivo principal de este proyecto es aportar una base metodológica para mejorar los climas laborales en relación con la diversidad LGBTI, y dar al tejido empresarial e institucional una serie de herramientas que ayuden a constituir

entornos laborales más inclusivos y seguros. Además de ayudar a las instituciones públicas a conocer la realidad actual para desarrollar sus propuestas en relación con esta problemática.

Además de este proyecto, a nivel institucional, desde la Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGBTI, se otorga especial importancia a la necesidad de crear un marco normativo para que esta generación y las siguientes transformen esta realidad hacia la inclusión total y efectiva. Pero es necesario que estas leyes existan en una amplia diversidad de ámbitos, y de manera interseccional.

Si nos fijamos concretamente en el ámbito laboral, la Dirección General baraja diversas líneas de acción a seguir entre las que están: el establecimiento de cuotas en el empleo público, el fomento de la negociación colectiva en las empresas para lograr acciones positivas, o la creación de incentivos a empresas que contraten trabajadores pertenecientes al colectivo LGBTI, en específico, estas ayudas estarían destinadas a empresas que añadan a personas transexuales en su plantilla por su situación de especial vulneración (Lucha contra la discriminación en el ámbito laboral por razones de orientación sexual e identidad de género, 2019).

Además de las cuestiones legales, es importante que se produzca un cambio en la mentalidad de la sociedad, por tanto, desde las instituciones públicas es importante el fomento de contenidos pedagógicos y educativos relativos a valores de no discriminación en el empleo o de igualdad de trato.

Otra línea importante de actuación para evitar esta discriminación, la podemos encontrar en la administración y gobiernos municipales, que son las instituciones públicas que tratan directamente con la ciudadanía, y, por tanto, con sus problemáticas diarias. Ejemplo de esto es el proyecto *TransOcupaciò* (2019), desarrollado por el ayuntamiento de Barcelona, en el que se atiende las necesidades específicas del colectivo transexual residente en esta localidad, colectivo que como he mencionado en apartados anteriores es una de los más vulnerables en relación con el acceso al empleo, y más si confluye con otras variables discriminatorias como la migración. Este proyecto trata de conseguir contratos de trabajo para fomentar la intersección de estas personas, y que vuelvan a adquirir ciertas habilidades laborales y competencias, optimizando sus recursos disponibles. Por otro lado, uno de los objetivos de este proyecto, es la sensibilización de las empresas en relación con ciertos prejuicios sociales en relación con la transexualidad, y ayudar en relación con ciertas problemáticas administrativas, como puede ser el cambio registral de documentación. Este proyecto ha conseguido unos resultados de inserción más que satisfactorios llegando prácticamente a 30% (Lucha contra la discriminación en el ámbito laboral por razones de orientación sexual e identidad de género, 2019).

Gracias al programa *TransOcupaciò*, se ha conseguido eliminar el temor a contratar personas en riesgo de exclusión, como el caso trans, por las consecuencias que le pudiera traer a la empresa. En cambio, ahora, estas empresas han bajado relativamente estas barreras. Esto unido a que los servicios de empleo municipales cada vez son vistos como un espacio más

acogedor para el colectivo trans, cambio que se ha ido consiguiendo en los últimos años, pero que no se ha conseguido de forma igualitaria en todos los municipios españoles.

Tras analizar estos dos proyectos institucionales para mejorar la situación del colectivo LGBT, vemos la necesidad de trabajar en estas cuestiones, justificada en que es un trabajo relacionado con los derechos humanos. Tanto organismos nacionales, como regionales, y organismos supranacionales, como la Unión Europea, han articulado una serie de acciones legales para fomentar y asegurar que todas las organizaciones se conviertan en un ambiente laboral seguro para las personas LGBTI.

### *3.1.1. Actuaciones en los juzgados.*

Para ejemplificar como se materializa la legislación en la vida y en la problemática de las personas LGBTI, vamos a ver alguna sentencia relativa a juzgados y tribunales españoles, relacionadas con esta discriminación hacia este colectivo.

La primera jurisprudencia a la que nos vamos a referir es la sentencia 484/2013 relativa al Juzgado de lo Penal n.23 de Barcelona, del 25 de noviembre. Esta sentencia es relativa a un caso de discriminación directa por motivos de orientación sexual. El caso ocurre en una empresa de Barcelona, en la que el responsable de la oficina filtra unos mensajes privados entre dos trabajadores, en los que se hace referencia a la orientación sexual de dichos trabajadores, con el objetivo de mofarse y humillar a dichos trabajadores.

Tras la denuncia, el Juzgado de lo Penal condena al responsable de dicha actuación a 3 años y 6 meses de prisión. Dicha condena se basa en el artículo 6 y el 197 del código penal, mediante los cuales se le responsabiliza de un delito de revelación de secretos. En este caso, además de una discriminación en el entorno laboral, el condenado se enfrenta a una pena mayor debido a que ha utilizado datos reservados de carácter personal para perjudicar a terceras personas.

Tras esta, haremos referencia a otra sentencia, esta vez del Juzgado de lo Social n.3 de Sevilla, sentencia número 312/2014. En este caso, la protagonista llevaba 10 años siendo conductora de autobuses para una empresa sevillana. Dicha conductora reconoció públicamente su condición de lesbiana, y a partir de este momento, fue víctima de discriminación, marginación, tratos despectivos y como último punto, fue despedida de forma ilegal y arbitraria.

Con la ayuda del sindicato CGT (Confederación General del Trabajo), la trabajadora lleva su caso ante los tribunales, los cuales no solo le dan la razón, sino que obligan a la empresa a su reincorporación inmediata, declarando el despido nulo por violar derechos fundamentales de la trabajadora, además de la percepción de los salarios dejados de percibir desde el despido hasta la readmisión.

La tercera sentencia relativa al Juzgado de lo social n.31 de Madrid, de 5 de enero de 2010, impuesta por D. Mario. En dicho caso se muestra como la empresa Privilege Style, S.A. despidió al Sr. Mario, según la empresa, por faltas de respeto hacia superiores y compañeros.

La sentencia 548/2010, declaró el despido como nulo a causa de existir discriminación por orientación sexual, a lo que la empresa respondió que ya conocía la orientación del Sr. Mario cuando empezó la relación laboral. Pero el Tribunal Superior de Justicia de Madrid resolvió afirmando que el hecho del conocimiento de la orientación sexual del trabajador al inicio de la relación no implica que con posterioridad se produjeran comportamientos discriminatorios con vinculación a su orientación sexual y que han derivado en el despido de este trabajador, sin que la empresa haya podido probar otra causa contraria. Esta sentencia se basa en el artículo 14 de la CE, que señala que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, sexo, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

En todas estas sentencias hemos visto la existencia de discriminación, ya sea de forma directa o indirecta, con repercusiones humillantes y de degradación para los trabajadores pertenecientes al colectivo LGBT. Además de ver la importancia que tiene una legislación que proteja los derechos de estos trabajadores para poder defenderse de este tipo de situaciones laborales.

### 3.1.2. La problemática de las personas LGBTI con las instituciones públicas.

A pesar de las situaciones y proyectos comentados en apartados anteriores relacionados con el aporte de las instituciones públicas en relación con la inclusión de colectivo LGBTI, podemos ver que también existen problemas y discriminación dentro de las propias instituciones.

Por un lado, vemos como en las administraciones públicas centrales, con mayor poder económico y recursos, el compromiso y los conocimientos relativos al colectivo LGBTI es mayor; y, por otro lado, las administraciones públicas de pequeño tamaño, como las locales o las municipales, tienden a estar más desinformadas sobre este tema debido a la falta de recursos.

Según el estudio 2013 sobre la discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España<sup>6</sup>, esta falta de representación en las administraciones públicas repercute en la discriminación vivida por el colectivo. Específicamente, el 18% de la población LGBTI que participó en la investigación mencionada afirma sentir trato discriminatorio en las administraciones públicas,

---

<sup>6</sup> LÓPEZ LOZANO A., ARROYO GIL A. y GENERELO LANASPA J. (2013). Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España. Madrid: COGAM y FELGTB, pág. 23.

lo que es una cifra demasiado elevada teniendo en cuenta los datos y la situación general de España respecto a este tema.

Si nos centramos en la circunstancia en las que se produce la discriminación, y siguiendo con los datos del estudio mencionado, podemos ver que la mayoría de las respuestas se centran en que la discriminación ha ocurrido al solicitar información en ventanilla (51,43%). Pero llama la atención que casi el 14% de las personas que afirman haberse sentido discriminadas en este ámbito, asocian esta discriminación con la asistencia a su puesto de trabajo dentro de la administración pública. Esto nos indica que al igual que en las empresas privadas, en la administración pública también existe este tipo de discriminación entre compañeros de trabajo.

También podemos destacar, que frente a la amplia normativa desarrollada en España entre 2003 y 2015 relativa a la protección e inclusión del colectivo LGBTI, actualmente habría un estancamiento normativo en este aspecto. Los procesos burocráticos, caracterizados por su lentitud y complejidad, no se han ido adaptando al cambio de pensamiento de la sociedad, lo que provoca que en diversos procedimientos o servicios públicos no se ajusten a la realidad de las personas, creando una indefensión frente a ellos. Ejemplo de esto pueden ser ciertos formularios relacionados con las unidades familiares, en los que solo se contempla la idea de matrimonio convencional (formado por un hombre y una mujer), siendo escasos los que contemplan otro tipo de unidad familiar, y dejando excluidos los matrimonios homosexuales. Otro ejemplo es el relativo a los formularios en los que solo se hace referencia al sexo de nacimiento del individuo, sin posibilidad de explicación o desarrollo de más aspectos, discriminando la realidad del colectivo transexual para ciertos procedimientos.

Volviendo a hacer referencia al estudio desarrollado por López Lozano et al. (2013), vemos los siguientes datos relativos a la discriminación al rellenar formularios de la administración pública:

- Más del 42% de las personas LGBTI se han sentido discriminadas al rellenar formularios relativos al matrimonio
- Casi el 17% de las personas encuestadas han sufrido discriminación en la cumplimentación de formularios relativos al nacimiento de hijos
- El 13,64% de las personas LGBTI que participaron en el estudio ha sentido esta discriminación a la hora de rellenar formularios relativos a procesos de adopción o acogida.

A pesar de los datos relativamente altos de discriminación, no supera el 5% las personas que acuden a la justicia por ser objeto de esta discriminación, pese a que más del 40% de los encuestados opina que debería haber acudido, pero que se sintió indefenso o desconocía los procedimientos a seguir (Lopez Lozano, Arroyo Gil, & Generelo Lanaspá, 2013)

### 3.2. La acción sindical

Otro de los grandes agentes relativos al mercado laboral son los sindicatos. Podemos definir esta figura como la agrupación de trabajadores que tiene como fin la defensa y promoción de los derechos de sus afiliados en lo relativo a la actividad laboral que desempeñan (Nicole Roldán, 2017). Tal y como hemos explicado a lo largo del trabajo, los avances legislativos son importantes, pero es aún más importante luchar porque estos avances se hagan efectivos y tengan repercusiones en la vida de los trabajadores.

Los sindicatos, desde hace unos años, luchan por conseguir esa igualdad efectiva para todas las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales y otras minorías, garantizando su inclusión en el ámbito laboral y la igualdad de trato en el mismo. Para analizar estas acciones, nos vamos a centrar en analizar más detenidamente las acciones de dos de los sindicatos más representativos en España, como son, CC.OO. (Comisiones Obreras) y U.G.T. (Unión General de Trabajadores).

Dentro de los sindicatos mencionados, podemos ver grupos LGBTI específicos, cuyo principal objetivo es sensibilizar a las diferentes organizaciones acerca de la homofobia y la transfobia en los centros de trabajo. Estos grupos LGBTI, nacen de las sinergias entre sindicatos y asociaciones LGBTI. Pero en empresas privadas, este tipo de sinergias se ve mermada.

Por otro lado, cabe destacar que en aspectos relativos a la diversidad sexual y de género, existen desajustes entre la opinión de los órganos de los sindicatos, más reivindicativos y protectores de la situación, a las acciones de los representantes de los trabajadores o delegados sindicales, que se alejan más de esta posición, viendo otros puntos como más urgentes, tales como los relativos a salarios o condiciones laborales generales. A pesar de esto último, vemos como la mayoría de los sindicatos están incorporando cuestiones sobre el colectivo LGBT en la formación de sus representantes y delegados sindicales, para que estos puedan apoyar a los trabajadores de este colectivo. La formación de estos delegados y representantes es fundamental para que las personas LGBTI que sean víctimas de acoso laboral o cualquier tipo de discriminación vean en estos representantes el apoyo que necesitan.

Como se ha mencionado en otros apartados, son pocas las situaciones de LGBTIfobia laboral que acaban en los juzgados, es por esto, que la actuación de los sindicatos se está centrando más en crear espacios seguros para que estas situaciones no lleguen a ocurrir, que en medidas para cuando ya ha ocurrido. Este trabajo preventivo se centra en la implicación de la empresa para mantener una actitud de “tolerancia cero” frente a la discriminación en el trabajo.

Una de las grandes problemáticas destacadas por los sindicatos y por los trabajadores LGBT es la falta de conocimiento en relación con los distintos protocolos que existen para situaciones de discriminación. Por esto se hace fundamental no solo que existan estos protocolos, sino que se comuniquen dentro de las organizaciones para que los trabajadores tengan a su disposición los medios necesarios para defenderse de estas situaciones.

En relación con estos protocolos de protección, muchos sindicatos ven la necesidad de incluir cláusulas que traten específicamente de este colectivo en los procesos de negociación colectiva. En relación con estas cláusulas de convenio, podemos mencionar algunas cláusulas negociadas por CCOO como son (Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad CCOO, 2018):

- *“Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes [...] generarán los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio”.*
- *“Cualquier trabajador o trabajadora del centro de trabajo tendrá igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo [...] con independencia del sexo u orientación sexual...”.*
- *“A los efectos de esta equiparación, se considera pareja de hecho a la resultante de la unión libre y pública de dos personas [...] sean del mismo o distinto sexo, y siempre que ninguna de ellas esté unida por un vínculo matrimonial o forme pareja de hecho con otra persona.”*

Tal y como vemos en estos ejemplos, estas cláusulas pueden ser muy eficaces para conseguir una igualdad real y efectiva en cuanto a contratos, proceso de promoción, formación, trato, permisos relativos a las relaciones matrimoniales y familiares, etc.

Además de estas cláusulas, pueden existir otras relativas al ámbito de salud laboral, mencionadas ya en otros apartados como uno de los aspectos en los que más se materializa la discriminación hacia este colectivo, además de otras como las relativas al riesgo psicosocial de la LGBTIfobia, no discriminación por el modelo familiar, uso de imágenes inclusivas en la empresa, protocolos en lenguaje inclusivo, o campañas de sensibilización (Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad CCOO, 2018).

Por otro lado, y fijándonos en el otro sindicato mencionado, UGT, vemos que además de las cláusulas conseguidas en los convenios colectivos, logradas mediante la negociación colectiva, hay otras formas de proteger a los trabajadores LGBTI. Entre estas, destacamos la puesta en marcha una página web para que pueda realizarse una denuncia de manera directa frente a estos casos de discriminación laboral por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género. Esto es muy importante porque es la primera herramienta sindical con el objetivo de luchar directamente contra la discriminación que sufre el colectivo LGTBI en los centros de trabajo (UGT, UGT pone en marcha la primera plataforma sindical de denuncia directa de discriminación hacia las personas LGTB, 2020). Además de esto, y tras la publicación de su estudio “Hacia centros de trabajo inclusivos: La discriminación de las personas LGTB en el ámbito laboral en España” en 2020, UGT ha propuesto medidas para conseguir esta inclusión de forma efectiva, como son la asesoría jurídica, la creación de programas de formación para incorporar la diversidad sexual en centros educativos, o la puesta en marcha de planes contra delitos de odio para sancionar las conductas que vayan en contra de los derechos de los trabajadores LGBTI.

#### **Bloque 4: Acciones de las empresas para abolir la discriminación por orientación o identidad sexual.**

Después de estudiar las situaciones de discriminación a las que se puede enfrentar el colectivo LGBT en sus lugares de trabajo, en este bloque vamos a analizar qué protocolos y medidas puede tomar la empresa para conseguir eliminar o disminuir estas situaciones.

El departamento dentro de las empresas donde tienen origen estas medidas será recursos humanos. Desde este departamento, lo primero que se deberá hacer es una evaluación de la situación de la empresa en relación con este colectivo de trabajadores y del clima laboral existente.

Para que exista un cambio en una organización, se debe conseguir que esté cambio este respaldado por la alta dirección, ya que estos se deben hacer desde el pico hacia la base de la jerarquía organizacional. Por tanto, habrá que tener en cuenta tanto a la alta dirección como a los accionistas, fundadores, y otros organismos influyentes en la toma de decisiones de la empresa.

Una vez conseguido el compromiso de los escalafones más altos de la organización, se debe estudiar el clima laboral de la empresa y la opinión que tienen los trabajadores. Para ello se pueden usar diversos métodos, aunque el más común suele ser la encuesta. En dicha encuesta se deberán incluir puntos importantes como son la identificación de las personas LGBTI, y dentro de esto, tener en cuenta los diferentes colectivos. Además, se debe garantizar un número de participantes alto, para que muestre un fiel reflejo de la realidad de la empresa.

Una vez que conocemos la situación de la empresa, y de los trabajadores LGBTI existentes en la plantilla, se deberán realizar los cambios en las normativas existentes necesarios para que la realidad de los trabajadores LGBTI sea igual o lo más parecida posible a la del resto de trabajadores. Entre estos cambios podemos ver:

- Cambios en el reglamento de faltas y sanciones, para proteger a dichos trabajadores y sancionar toda conducta que vulnere sus derechos.
- Utilizar lenguaje inclusivo en la documentación interna de la empresa para que estos trabajadores se sientan más incluidos.
- Incluir valores como la igualdad o la diversidad en los valores y la cultura de la organización, para que tanto los trabajadores LGBTI de la organización como los posibles futuros trabajadores vean la empresa como un lugar seguro en el que trabajar.
- Tener en cuenta la realidad del colectivo en los protocolos de actuación frente a situaciones de discriminación
- Realizar un protocolo para situaciones de transición de género, con sus respectivos permisos para tratamientos médicos, cambios de documentación, proporción de nueva ropa de trabajo si fuese necesario, privacidad, y garantías de no discriminación durante y después de esta transición.

Además de los cambios normativos, otra de las medidas que podrían tomar las empresas para evitar la discriminación, son todas aquellas relativas a la formación y sensibilización. Y es esta formación el recurso más efectivo para transmitir la importancia que tiene la diversidad en una empresa, tanto a empleados como a puestos superiores (Kulik & Roberson, 2010). Esta formación puede hacerse desde varias perspectivas como puede ser charlas para sensibilizar a la plantilla, exposición de casos reales, seminarios, etc. Pero en todas estas formas de formación, se deben incluir aspectos importantes como son: lenguaje inclusivo, terminología, como la diferenciación de género y sexo, o análisis y explicación de la normativa actual, para que los trabajadores tengan claro los recursos que tienen frente a situaciones de discriminación y cómo actuar ante ellas. Añadido a esto puntos básicos, podemos adaptar esta formación a las necesidades de cada empresa, teniendo siempre en cuenta los estudios previos realizados sobre la situación de la empresa.

Por otro lado, también se pueden tomar medidas en los procesos de reclutamiento y selección de personal. Como hemos mencionado en apartados anteriores, los procesos de selección son la barrera que tienen que pasar las personas LGBTI para entrar en el mercado laboral (Kulik & Roberson, 2010). Por esto es tan importante evitar sesgos relacionados con esta característica en la incorporación de nuevos trabajadores en las empresas. Una de las medidas iniciales para evitar la discriminación en esta parte es redactar toda oferta de empleo con lenguaje inclusivo, mostrando entornos de trabajo inclusivos y a favor de la diversidad. Aumentando así el atractivo de la empresa y el Employer Brand<sup>7</sup>.

Además de esto, para fomentar un proceso de selección inclusivo, es esencial que todas las personas que formen parte de ese proceso de selección tengan la formación suficiente relativa a sesgos, discriminación y prejuicios (Fernández Herraiz, 2019). Esto no solo beneficia en los procesos de selección, sino también en el mantenimiento del talento dentro de la empresa, ya que, si los trabajadores ven que no hay discriminación en la selección, tampoco lo habrá en el día a día de la empresa, o por lo menos se trabajará para que no lo haya.

También podemos destacar que se ha observado que las empresas con mayores índices de diversidad son aquellas que basan su estrategia de reclutamiento y selección en el talento de los candidatos, alejándose de sesgos y prejuicios (ImopInsights, 2017)

Otra práctica que se puede llevar a cabo desde las empresas es la colaboración con grupos y asociaciones LGBTI, a nivel español y europeo, como pueden ser

---

<sup>7</sup> El Employer Brand se puede definir como las señas de identidad que definen a una empresa como empleador y que sirven para atraer el talento y motivar a que las personas quieran trabajar en ella. (Economipedia.com, 2017)

FELGBT, ILGA o RELDI, asociaciones ya mencionadas con anterioridad en este trabajo.

Por último, hay que destacar que una vez implantadas las medidas mencionadas, o las necesarias para cada organización, es importante mostrar el cambio hacia el exterior. Para esto, el departamento correspondiente, ya sea marketing, comunicación, o el equivalente para la empresa, deberá realizar el plan para informar y mejorar así la imagen de marca. Esto se puede hacer por diversas vías, como son redes sociales, memorias públicas de RSC (Responsabilidad Social Corporativa), o incluso mediante la participación de la organización en rankings y certificaciones, como “Great Place to Work” o “ranking EMIDIS”.

## Conclusiones

Tras el desarrollo del trabajo se han ido obteniendo varias conclusiones relativas a la situación del colectivo LGBTI en el mercado laboral y las situaciones de discriminación que pueden sufrir en relación con su orientación sexual o diversidad de género.

La primera conclusión que obtenemos de este análisis es la afirmación de la existencia de la discriminación hacia el colectivo LGBT, tanto en el ambiente laboral como fuera de él, mayoritariamente de forma indirecta. Y lo que más nos puede sorprender es que siga existiendo esta problemática de forma tan significativa, teniendo en cuenta el avance social y la existencia de normativa específica para la protección de este colectivo.

La sexualidad, al igual que la identidad de género, forman parte de la intimidad de las personas, es decir, son características individuales, que no se deberían juzgar socialmente, y mucho menos laboralmente. Tenemos que destacar, que la valoración de un trabajador debería basarse en el correcto desempeño de sus tareas, y no de su identidad u orientación sexual.

Para que esta discriminación desaparezca, o por lo menos se reduzca, es necesario que se produzca un cambio social, que se inicie desde la formación, haciéndose necesaria tanto la educación sexual como la educación emocional, en todas las personas que formamos parte de la sociedad. Por tanto, debe desarrollarse un plan de concienciación y sensibilización a nivel educativo, ya que, si algo es desconocido para las personas, estas no van a respetarlo y mucho menos aceptarlo.

También podemos destacar, que la acción sindical a favor del colectivo no tiene un largo recorrido, como podemos ver en sindicatos como UGT, que su sección LGBTI no lleva muchos años vigente. Esto quiere decir, que se está avanzando en este tema y que poco a poco se están logrando objetivos a nivel laboral. Pero como ya he mencionado, si no hay un cambio a nivel social, el ámbito laboral no va a mejorar.

Por otro lado, es necesario que este colectivo pierda el miedo y deje de ocultarse en la sociedad, pero para ello es necesario que cuenten con la protección necesaria, no solo a nivel legislativo, sino desde los propios organismos que tienen que hacer efectivo el cumplimiento de dichas leyes.

Por último, quiero señalar que es necesario que los trabajadores, ya sean del colectivo LBGTI o no, sean conscientes y se les facilite la información sobre las herramientas que tienen para evitar cualquier tipo de discriminación. Ya que, la mayoría de las veces, esta discriminación no llega a ser denunciada por falta de medios o desconocimiento de estos. Y, además, enseñar a reconocer estas agresiones, porque las personas tendemos a normalizar ciertos aspectos del comportamiento de otros y más el colectivo LGBTI que por desgracia, vive este tipo de agresiones a diario en muchos ámbitos de su vida.

Por tanto, aunque España se sitúe en un buen lugar en las estadísticas sobre discriminación de las personas LGBTI, aún queda mucho camino por recorrer, y en el ámbito laboral también. Y para mejorar quedan cosas por cambiar, como optar por un lenguaje lo más inclusivo posible; denunciar las agresiones, tanto físicas como verbales, aunque no seamos la víctima y seamos simples testigos de ellas: apoyar las medidas de igualdad; y, sobre todo, valorar a las personas por su rendimiento laboral, y no por su orientación sexual y su expresión de género.

## Referencias bibliográficas

- Becares, G. (junio de 2020). Volver al armario... en la oficina. *Ethic*.
- Carazo, J. (septiembre de 2017). *Marca de empleador (employer branding)*. Obtenido de Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/marca-de-empleador-employer-branding.html>
- CCOO. (2018). *Diversidad Sexual y de Género: Una cuestión sindical*. Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad.
- Chávez, M. Z. (2018). La diversidad sexual y sus representaciones en la juventud. *Psicogente*, 21(39), 62-74.
- Diversidad sexual y de género*. (2015). Obtenido de Amnistía Internacional: <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/temas/diversidad-afectivo-sexual/>
- (2018). *Diversidad Sexual y de Género: una cuestión sindical*. Secretaría Confederal de Mujeres igualdad, Madrid.
- Fernández Herraiz, M. (2019). *Gestió de la diversitat LGTBI a l'empresa. Guia de bones pràctiques*. Ajuntament de Barcelona. Barcelona: Barcelona Activa.
- Gabriel, C. (2017). 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. *Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades*, 22.
- Guía ADIM LGBT+*. (2019). Recuperado el Mayo de 2022, de ADIM: Avanzando en gestión de la diversidad LGBT en el sector público y privado: <https://eprints.ucm.es/id/eprint/59897/1/191110%20-%20Gu%C3%ADa%20ADIM%20-%20ES.pdf>
- Heras-Sevilla, D., Ortega-Sánchez, D., & Rubia-Avi, M. (2021). *Conceptualización y reflexión sobre el género y la diversidad sexual*. Recuperado el Abril de 2022, de Perfiles Educativos: <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2021.173.59808>
- ImopInsights. (2017). *Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España*. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Madrid.
- Kulik, C., & Roberson, L. (2010). Diversity at Work. *Cambridge University Press*, 265-317.
- Leibowitz, S. (2018). *Affirmative Mental Health Care for Transgender and Gender Diverse Youth*. Springer Nature.

Lopez Lozano, A., Arroyo Gil, A., & Generelo Lanaspá, J. (2013). *Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España*. COGAM y FELGBT.

Nicole Roldán, P. (2017). *Sindicato de trabajadores*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/sindicato-de-trabajadores.html>

Renold, E. (2004). Other Boys: Negotiating non-hegemonic masculinities in the primary school. *Gender and Education*, 16(2), 247-266.

Transexualia, A. (2019). *Estudio sobre las causas de la invisibilidad y la doble discriminación que sufre el colectivo de lesbianas en la Comunidad de Madrid*. Consejería de políticas sociales, familias, igualdad y natalidad.

UGT. (2020). *Hacia entornos laborales inclusivos*.

UGT. (julio de 2020). *UGT pone en marcha la primera plataforma sindical de denuncia directa de discriminación hacia las personas LGTB*. Obtenido de UGT: <https://www.ugt.es/ugt-pone-en-marcha-la-primera-plataforma-sindical-de-denuncia-directa-de-discriminacion-hacia-las>

### Referencias jurisprudenciales.

España. Juzgado de lo Penal n.23 de Barcelona. Sentencia 484/2013 de 25 de noviembre.

España. Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Sentencia 548/2010 de 5 de enero.

España. Juzgado de lo Social n.3 de Sevilla. Sentencia 312/2014 de 24 de julio.