



## **Hacia entornos laborales inclusivos**

**La diversidad sexual, familiar y de género en el  
trabajo. Propuesta sindical**

Mayo / 2020





## **Introducción**

### **La discriminación social de las personas LGTBI**

#### **Conocer para entender**

#### **La LGTBIfobia en el trabajo**

La diversidad en las empresas

La segmentación forzada del mercado laboral

Ocultación e invisibilización

Renuncia

El acoso por orientación sexual e identidad de género

#### **Las personas trans en el trabajo**

#### **Las mujeres LBT sororidad y feminismo**

#### **La diversidad LGTBI en tiempos de pandemia**

#### **La negociación colectiva como herramienta para la Igualdad**

Acoso por orientación sexual, identidad y expresión de género

## **Conclusiones**

## **Reivindicaciones**



## **Introducción**

La realidad de las personas LGTBI sigue estando marcada, en muchos casos, por la discriminación, la violencia y el odio motivados en el rechazo a las orientaciones sexuales, expresiones y/o identidades de género no normativas. Esta situación viene produciéndose en todos los ámbitos, desde el educativo, el sanitario, social, laboral y personal o familiar y condiciona derechos tan importantes como la libertad, la dignidad y la igualdad, así como el libre desarrollo de la personalidad. Limita, en esencia, el derecho de toda persona a mostrarse como es, sin miedo a recibir rechazo y sin interferencias externas basadas en el prejuicio y el estereotipo.

Desde ese punto de vista, existen todavía numerosos países donde la diversidad es criminalizada, estableciendo penas privativas de libertad a las personas por ser gais, lesbianas, bisexuales o trans, así como en algunos estados, pena de muerte. Existen 80 países que condenan a penas de cárcel a las personas LGTBI, y en 12 de ellos se impone pena capital. Ocho de estos, ejecutan efectivamente la condena (ilustración 1).

Según el informe anual que realiza la organización internacional ILGA WORLD en el que se establece el ranking de los países en función del respeto a los derechos LGTBI, España ha perdido puestos entre los primeros países que más defienden la diversidad. Así, actualmente España ocupa el puesto número 12 entre los países más respetuosos con la diversidad sexual, familiar y de género, habiendo descendido un puesto en relación con el año 2019. Si España se mantiene entre los primeros países del mundo que más defienden la diversidad es por el esfuerzo legislativo autonómico que se ha hecho en los últimos años en esa materia, pero que no abarca al conjunto de todas las comunidades autónomas.

En gran parte de Europa, ILGA advierte del aumento de los discursos de odio contra las personas LGTBI por parte de figuras públicas, debido al auge de los partidos de extrema derecha en países como Bulgaria, Polonia, Turquía, Chipre, Finlandia, Grecia, Portugal o España, donde Vox – tercer partido en representación parlamentaria – ha sido protagonista de campañas homófobas y transfobas.

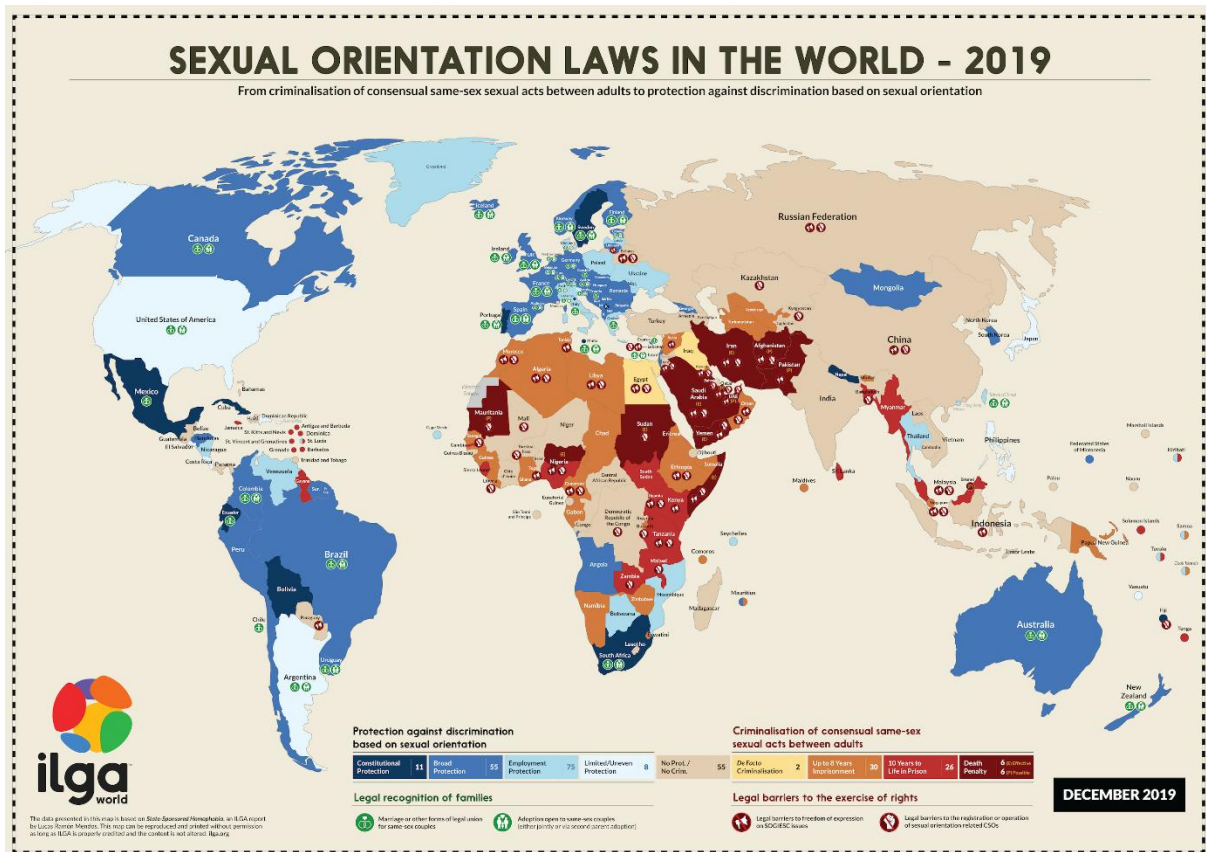
Esta situación que se extiende por el mundo, constituye un grave peligro de involución en España, con la irrupción de la ultraderecha en las instituciones del Estado, que ha obtenido representación en ayuntamientos, parlamentos autonómicos y Congreso de los Diputados y Senado, condicionando la política en algunos territorios desde los apoyos parlamentarios y acuerdos de gobierno. El nuevo discurso del odio que difunden, que es una revisión del discurso e ideas del pasado, el señalamiento de las personas LGTBI que supuestamente disfrutaban de determinados privilegios, como un lobby de poder que busca desestabilizar la familia, las creencias o el estilo de vida “tradicional”, el rechazo al abordaje de la diversidad en el ámbito educativo a través de la imposición del llamado “pin parental” o la elaboración de listas de personas y activistas LGTBI en algunos territorios, así como su persecución a través de las redes sociales y los medios de comunicación forma parte de una estrategia política, inédita en los últimos años de la democracia, que se ha incorporado recientemente en el discurso y la agenda política.



Esta nueva legislatura, con un gobierno de coalición progresista, abre una ventana de oportunidad para el reconocimiento real de los derechos de las personas LGTBI, recuperando el anteproyecto de Ley de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales que decayó en la pasada legislatura, al no haberse logrado un gobierno estable con una mayoría suficiente para aprobarlo. En ese sentido, es muy necesaria una norma que, en primer lugar, armonice los derechos de las personas LGTBI en todo el Estado, debido a las diferencias y desigualdades territoriales al existir normas en unas Comunidades Autónomas y no existir en otras y, en segundo lugar, que reconozca derechos que tradicionalmente habían sido negados a un colectivo históricamente invisibilizado y maltratado por las instituciones.

Por ello es más importante ahora que nunca que el Sindicato dé una respuesta satisfactoria a las necesidades de las personas LGTBI, en el ámbito laboral y social, para representar a la sociedad en su conjunto, pero también que sea un verdadero instrumento transformador y vertebrador de la sociedad.

El liderazgo de iniciativas en el ámbito laboral, la formación de los delegados y de las delegadas en la atención a la diversidad sexual, familiar y de género en el trabajo, la incorporación de las personas LGTBI en la negociación colectiva y en la acción sindical son aspectos cruciales que hay que abordar, contribuyendo decisivamente a la igualdad efectiva y real y a anteponer las libertades públicas y los derechos civiles a discursos y políticas que nos retrotraen al pasado y a un mundo en blanco y negro.



## Conocer para entender

Es necesario conocer cómo actúa la discriminación en el ámbito laboral para poder abordarla y proponer medidas que eliminen las situaciones de acoso y de violencia que sufren los y las trabajadoras LGTBI por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

Recientes estudios avalan la idea de que una de cada tres personas trabajadoras no hace pública su orientación por miedo a sufrir determinadas represalias, tales como burlas, comentarios, rumores o incluso situaciones de acoso o perder su empleo. Se hace urgente estudiar cómo se producen y se reproducen estas situaciones discriminatorias, y es por ello que desde el área confederal LGTBI de la Secretaría Confederal estamos realizando durante el primer semestre del año 2020 un estudio basado en la realización de una encuesta digital con una muestra de 3.344 respuestas recogidas entre la población trabajadora y entrevistas personales. El resultado, tanto por tamaño de muestra como por la calidad de las conclusiones, conforma el estudio más importante realizado en la materia en España.



Por otro lado, el resultado permitirá conocer más en profundidad cómo se percibe la LGTBIfobia en el entorno laboral, tanto por personas heterosexuales como no heterosexuales y qué medidas proponer, desde la acción sindical y la negociación colectiva.

## La discriminación social de las personas LGTBI

Con el término LGTBIfobia (formado por el acrónimo LGTBI, referido a lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales y fobia, rechazo u odio) nos referimos al odio, rechazo y discriminación que sufren las personas LGTBI y que está presente en todos los ámbitos sociales, laborales e institucionales, y que acompañan a las personas LGTBI a lo largo de toda su vida.

Este rechazo se manifiesta de diferentes formas, que van desde las bromas, los chistes y las gracias –en apariencia inocentes- y que versan sobre la orientación sexual o la identidad o expresión de género, hasta agresiones con consecuencias psicológicas y físicas. Afecta a todos los ámbitos sociales, especialmente el educativo, sanitario, familiar, laboral y económico, y a todas las etapas del desarrollo de la persona, desde la infancia hasta la madurez y la vejez. Se puede decir que la discriminación por orientación sexual e identidad o expresión de género conforman un continuo del que es muy difícil abstraerse y evitar ser víctima.

Por tanto, **la LGTBIfobia es un prejuicio social construido culturalmente y reforzado por la educación y la socialización, que rechaza la diversidad sexual, familiar y de género y a las personas que parecen o son LGTBI y que afecta especialmente a lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales, pero no de forma excluyente, ya que también puede afectar a su entorno social, familiar y cercano<sup>1</sup>.**

Según los informes anuales de los Observatorios contra la LGTBIfobia (catalán, madrileño y valenciano) se producen cientos de agresiones físicas y verbales contra las personas LGTBI, que en su mayoría no se denuncian. En el informe *“La cara oculta de la violencia”* editado y publicado por la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales (FELGTB)<sup>2</sup> en el año 2017 se registraron en España 629 agresiones contra personas LGTBI. 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, por lo que, atendiendo a esta **infradenuncia**, estaríamos ante miles de agresiones que quedan impunes<sup>3</sup>.

El miedo a revelar la orientación sexual ante los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado o los juzgados, a que se extienda el conocimiento de la orientación sexual en el entorno próximo de la víctima (familia), o extenso (amigos y amigas, compañeros y compañeras del trabajo), la violencia normalizada -creer que es normal recibir agresiones-, la desconfianza en los órganos judiciales -que pocas veces condenan aplicando los agravantes de odio contemplados en el Código Penal-, el cuestionamiento de las víctimas por las autoridades y la sociedad, la revictimización secundaria al verse sometidos y sometidas a un proceso judicial que penaliza a la víctima, son algunos de los



elementos que provocan que no se interpongan las denuncias cuando sucede el hecho discriminatorio, incidente o delito de odio.

La situación se agrava si la víctima es mujer, migrante, persona mayor o trans. Si las personas que han sufrido la violencia son **mujeres** (cis o trans) hay que sumar a la discriminación que sufren por su orientación sexual o su identidad el hecho de que son mujeres. Si las personas son **migrantes**, y se encuentran en una situación irregular, puede que no recurran a las autoridades para denunciar el abuso o la agresión por temor a ser detenidas o deportadas. Si son personas **trans**, colectivo que más nivel de exclusión y violencia sufre, no denuncian ya que asumen que esta violencia es el peaje que deben pagar para ser quienes son. Cuando las personas son **mayores**, según diferentes estudios, no cuentan con una red de apoyo familiar como la de las personas mayores heterosexuales. El ocultamiento de su orientación sexual es algo completamente interiorizado como un mecanismo de defensa, precisamente, frente a las violencias que reciben.

Algo similar ocurre con las denuncias en los centros de trabajo. Son pocos los mecanismos y protocolos de actuación ante el acoso laboral LGTBIfóbico, pero, además, parecen ser bastante desconocidos. Y se presentan pocas denuncias ante la empresa, pero es que solo se investigan un tercio de las denuncias presentadas en la empresa, según arrojan los resultados del estudio que estamos realizando desde el área confederal LGTBI.

## La LGTBIfobia en el trabajo

### La diversidad en las empresas

En la actualidad, la ausencia de iniciativas o la falta de articulado social y político de estas ha creado el espacio perfecto para que empresas y colectivos sociales hayan generado actuaciones en el ámbito laboral que no se abordan desde la perspectiva sindical y de los derechos de las trabajadoras y trabajadores. Es por ello que, en numerosas ocasiones, la diversidad en general, y concretamente la diversidad sexual, familiar y de género, se abordan de forma superficial, mercantil o como simple imagen de marca, con el fin de darse una pátina de modernidad e inclusividad. Pero no deja de ser paradójico que, aunque buscan mejorar su imagen, no apliquen ningún tipo de política interna que favorezca la inclusividad de las personas trabajadoras y la eliminación de los espacios de odio que pudieran darse en sus empresas y sociedades.

Además, aquellas iniciativas que se han puesto en marcha desde los determinados movimientos sociales que buscan que las empresas tengan un sello o certificación de diversidad no contemplan en sus procesos internos ningún protocolo para garantizar los derechos laborales de los trabajadoras lesbianas, gais, bisexuales, trans o intersexuales.

Es por ello que hemos articulado, desde el área confederal LGTBI, **una respuesta sindical para atender las necesidades de las personas trabajadoras LGTBI y aportar la visión sindical para la garantía de los derechos de trabajadoras y trabajadores**, así como contrarrestar una visión





corporativa que se va implantando y que no persigue defender los derechos de personas trabajadoras.

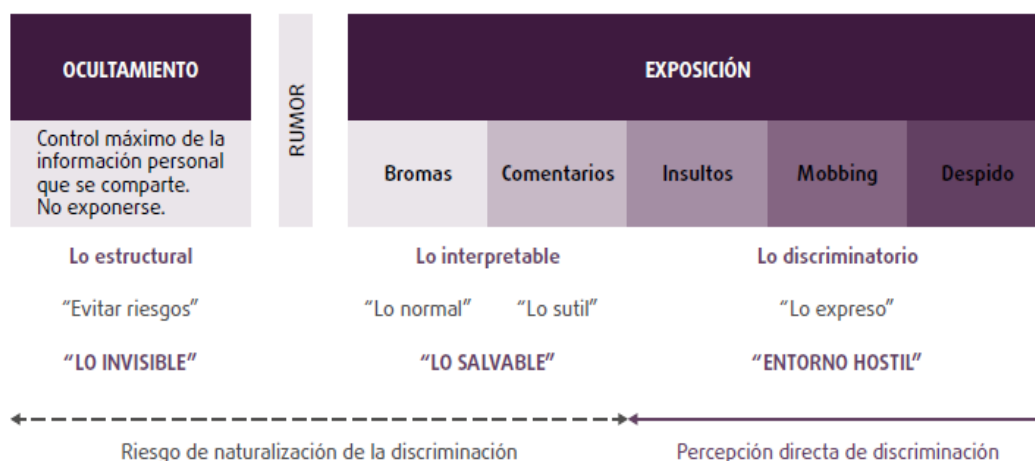
## Análisis de la situación

En el ámbito laboral se siguen perpetuando prácticas que discriminan a las personas por su orientación sexual o identidad de género. El trabajo, como espacio de socialización y de realización personal, es una esfera fundamental en la vida de las personas. Aunque en materia legal se están produciendo avances importantes, en el ámbito laboral se reproducen formas de discriminación múltiples, que a menudo están normalizadas o pasan desapercibidas. Además, existe una serie de características específicas de estas discriminaciones sobre las que cabe actuar de forma directa y especializada que requieren un abordaje, también, determinado.

Para entender la LGTBIfobia en el trabajo, hay que analizar tres variables características que se establecen como elementos que, conjugados, reproducen la discriminación y la violencia y que condicionan el desarrollo social y personal de las personas LGTBI y que, en muchos sentidos, configuran riesgos psicosociales asociados.

En base a la definición de riesgo psicosocial, entendido como aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador. Así, unas condiciones psicosociales adversas están en el origen tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador o de la trabajadora.

Es por ello que se hace **imprescindible contemplar en las evaluaciones de riesgos y en la planificación de la prevención los riesgos relacionados con la LGTBIfobia como riesgo psicosocial** y con ello garantizar el establecimiento de actuaciones para prevenir el acoso laboral por orientación





sexual e identidad de género.

## La segmentación forzada del mercado laboral

La expresión del género, es decir, la forma en la que se materializa externamente la masculinidad y feminidad, determina la reacción social que reciben las personas en torno a su apariencia, expresiones, comportamientos y aspecto. Cuando un hombre es más femenino o una mujer es más masculina que lo socialmente aceptado, en función de los estereotipos construidos social y culturalmente, reciben un determinado nivel de violencia.

La discriminación por **auto segregación o segmentación forzada del mercado laboral** supone que las personas LGTBI cuya expresión del género no se corresponde con el estereotipo socialmente esperado para hombre o mujer buscarán, consciente o inconscientemente, trabajos en sectores más proclives a la diversidad, tales como el textil, la moda, la estética o sectores tradicionalmente feminizados, como las profesiones dedicadas a los cuidados (educación, salud, etc.). Esto se debe a que estamos en una sociedad fuertemente patriarcal que penaliza a la mujer y, por tanto, lo femenino y los valores asociados a ello.

**La discriminación por segmentación forzada del mercado laboral es una forma de discriminación estructural** que en muchas ocasiones no es detectada por las propias personas LGTBI. Es legítimo, en una sociedad machista que utiliza la violencia para “corregir” a quien se escapa de la norma, que las personas LGTBI acudan a sectores que no perciben como hostiles, para protegerse y no verse sometidos y sometidas a situaciones de violencia.

Esta situación es muy preocupante, porque supone de hecho la pérdida de oportunidades de las personas LGTBI para realizarse profesionalmente y desarrollarse en su plano laboral y personal. Además, el mercado es más pequeño, tiene menos ofertas reales prácticas, por lo tanto, pone límites a la carrera profesional de los trabajadores y trabajadoras.

## Ocultación e invisibilización

El fenómeno de la ocultación es una de las formas más comunes de discriminación que sufren lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales en el ámbito laboral. Mientras que muchas personas heterosexuales comparten en su círculo laboral su vida privada sin ser sometidas al escrutinio y cuestionamiento social de su entorno, las personas LGTBI deben, en muchos casos, mantener oculta su situación personal. El miedo al despido, a encontrar la incomprensión de sus compañeros y compañeras, a ser sometidos a algún tipo de violencia, la pérdida de prestigio o de relevancia laboral, son elementos que juegan a favor de que las personas LGTBI mantengan oculta su orientación sexual o identidad para evitar situaciones desagradables.

La ocultación es siempre voluntaria y supone un **continuo control de la información** que se muestra en el trabajo ante los compañeros y las compañeras. La ocultación actúa en forma de protección, pero genera una situación de estrés para evitar revelar la orientación sexual o la identidad sexual que, finalmente, juega en contra del desarrollo natural de las relaciones laborales.



Otro escenario en el que las personas LGTBI han manifestado la existencia de prácticas discriminatorias contra ellas es en las **entrevistas de trabajo**, donde, según relatan las personas interesadas, es relativamente habitual que se les pregunte por su vida íntima, especialmente por el lugar en el que viven y con quién, por ese motivo, y ante el miedo a no ser contratados/as en el inicio de un nuevo empleo domina la ocultación, o al menos, la no expresión<sup>4</sup>.

Según el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, *“la expresión de la orientación sexual o identidad de género se va produciendo de forma informal y parcialmente a medida que se construyen espacios de confianza y de intimidad en el espacio laboral. La confianza en la organización se construye a partir de la vivencia cotidiana con los compañeros y superiores, no es la organización la que ofrece o construye directamente la percepción de un espacio no hostil para las personas LGTBI”*.

Finalmente es significativo que, en muchos casos, las personas LGTBI, que han “salido del armario” en su ámbito familiar y social cercano, mantienen oculta su orientación e identidad en el trabajo.

Esto resulta especialmente difícil entre las personas trans, que por diferentes motivos pueden carecer de la oportunidad de “protegerse”. En ese sentido, el no haber accedido a un cambio registral del nombre y del sexo en su documentación, el rechazo de su expresión de género o el acudir a consultas médicas pueden suponer que se conozca su situación personal y sean objeto de determinadas formas de violencia. Por ello se hace imprescindible un marco legal, también en el ámbito laboral, para la salvaguarda de sus derechos, y así mismo, que se incorporen cláusulas en la negociación colectiva para la protección de situaciones que pueden llegar a ser numerosas y para las que no hay una regulación específica. **Los planes de acompañamiento son en este caso imprescindibles, y la representación sindical debe tener en ellos un papel decisivo de seguimiento, supervisión y evaluación.**

## Renuncia

Es frecuente que, debido a la necesidad de ocultamiento ante un entorno hostil a la diversidad sexual, familiar y de género, las personas LGTBI prefieran renunciar a derechos laborales consolidados y vinculados a las relaciones familiares (permiso por maternidad, paternidad, matrimonio, acompañamiento al cónyuge a visitas médicas) ante la perspectiva de revelar la orientación sexual o identidad de género en sus centros de trabajo. Esta situación, que es consecuencia de la invisibilidad autoimpuesta, provoca que la persona tenga, justificadamente, el sentimiento de que no está siendo ella misma ni disfrutando de espacios de seguridad y confianza.

En las personas trans, debido a la posible reacción contraria del entorno laboral, se puede dar la circunstancia de que el trabajador o trabajadora renuncie a realizar su tránsito y postergar “sine die” su camino hacia el sexo sentido.

**La renuncia es la máxima expresión de la discriminación.** Y forma parte de una discriminación que tiene lugar de forma silenciosa y asumida por la persona que la realiza, de manera que las personas que utilizan este mecanismo de protección frente a la violencia, ni siquiera



contemplan la posibilidad de reclamar esos derechos ante las autoridades laborales o sus representantes legales.

## Las personas trans en el empleo

Existen fundamentalmente dos situaciones de discriminación graves que sufren las personas trans en el empleo y que requieren una intervención urgente. La primera de ellas se produce en el acceso al trabajo: cuando realizan una entrevista laboral y revelan su identidad de género, bien porque no hayan instado su cambio registral (Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas) o bien porque se hacen visibles. La consecuencia es que frecuentemente no superan los procesos de selección. Reclamar la no superación de un proceso de selección por un motivo discriminatorio es muy complejo y, generalmente, las personas trans víctimas de esta forma de discriminación prefieren no denunciar. La segunda forma de discriminación más habitual sucede cuando inician su transición con un contrato laboral, sufriendo dificultades para la asistencia a consultas médicas o la adaptación del puesto durante el proceso de transición si esto fuera necesario. En cuanto al marco estrictamente laboral, ante estas dos situaciones, las personas trans prefieren ocultarse o superar los procesos selectivos con el género asignado al nacer y no con el sentido. Además, hay que añadir la incomprensión generalizada que la sociedad tiene en cuanto a las identidades trans y su no aceptación en el marco laboral, lo que enturbia las relaciones interpersonales en las empresas y pone en cuestión y sitúa en el centro de la violencia a las personas trans.

El nivel de desempleo que afecta a las personas trans es, según FELGTB, del 85%. La falta de acceso al trabajo supone, de hecho, que la persona está sometida a un nivel de exclusión tal que dificulta su libre desarrollo personal y su realización profesional, e incluso subsistencia, teniendo que recurrir en muchas ocasiones a la prostitución u otras formas de explotación que hacen peligrar su vida y su salud. Por este motivo tradicionalmente la transexualidad se asocia generalmente a este tipo de actividades. Esta situación produce que las personas trans, en las últimas etapas de la vida –si la alcanzan- no tengan prestaciones ni pensiones dignas al no haber cotizado suficientemente.

## La negociación colectiva

En los convenios colectivos los interlocutores empresariales no consideran necesaria la presencia expresa de cláusulas referidas al colectivo LGTBI, entienden que las posibles situaciones de discriminación, acoso, etc., por LGTBIfobia están ya incluidas en los epígrafes generales, el reconocimiento logrado, según estos, a nivel social, ofrece suficiente cobertura al colectivo LGTBI en el trabajo.

La Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación<sup>5</sup>, incluye la orientación sexual y la identidad de género como cuestiones a defender expresamente por parte de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Así, establece en el artículo 13 que *“los Estados miembros, con arreglo a sus respectivas tradiciones y prácticas nacionales, adoptarán medidas adecuadas para fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales, a fin de promover la*



igualdad de trato, incluido el control de las prácticas en el lugar de trabajo, convenios colectivos, códigos de conducta y mediante la investigación y el intercambio de buenas prácticas”.

Es imprescindible introducir cláusulas antidiscriminatorias en los convenios colectivos, así como utilizar una terminología inclusiva y neutra en el texto del convenio y en toda aquella regulación de las condiciones laborales en el centro de trabajo.

## Acoso por orientación sexual e identidad o expresión de género

Las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso por motivos de orientación sexual e identidad o expresión de género, y deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se pueden establecer medidas, como los protocolos de acoso por razón de orientación sexual e identidad o expresión de género que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, debiéndose garantizar que toda la plantilla tenga conocimiento del mismo.

Los protocolos contra el acoso son un medio eficaz para contribuir a garantizar el derecho de las personas a disfrutar de ambientes de trabajo inclusivos y exentos de cualquier discriminación por razón de orientación sexual o identidad y expresión de género, así como de LGTBIfobia.

Obligan a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa y sus destinatarios y destinatarias deben cumplir su aplicación, activación y puesta en marcha, siendo la RTL y la empresa quienes debengarantizar su aplicación.

Cuando se conozca una situación discriminatoria o una conducta que pueda serlo se actuará activando el protocolo. Se podrán adoptar medidas preventivas o cautelares para que la conducta discriminatoria cese y así proteger a la víctima, a los y las testigos y a quienes se presten a ayudar en la investigación.

Existen dos procedimientos, informal y formal. En ocasiones es suficiente con manifestar al presunto acosador o acosadora las consecuencias que el problema genera para que cese la conducta y solucionar la situación, siempre salvaguardando la privacidad y la protección de datos de las partes. Cuando el procedimiento informal no dé resultado, se deberá abrir expediente contradictorio, impulsar la tramitación del procedimiento interno y resolver la instrucción.

UGT editó en junio de 2017 una *Guía Sindical sobre Diversidad Sexual y Afectiva en el entorno laboral* en la que se puede ampliar esta información y que se enlaza en este documento<sup>6</sup>.

## La diversidad LGTBlen tiempos de pandemia

La crisis desatada por la pandemia del COVID-19 y las consecuencias del confinamiento y las regulaciones en el marco del estado de alarma han acarreado cierta confusión, falta de información y problemas personales y sociales que se están viendo agravados por la confluencia de diversas situaciones que producen riesgo o situaciones de exclusión.



Las personas en proceso de autoaceptación; jóvenes o residentes en un espacio donde la orientación sexual, identidad o expresión de género no son aceptadas; mayores en situación de soledad no deseada; personas seropositivas para el acceso a sus tratamientos; mujeres trans en situación de trata y explotación sexual, o cualquier persona LGTBI viviendo cualquier otra situación de violencia, sufren el agravamiento de sus situaciones por el confinamiento impuesto.

La pérdida del empleo, compartir espacios donde no se es aceptado, pueden provocar situaciones conflictivas dentro del propio hogar, como las que pueden vivir, por ejemplo, los **jóvenes y adolescentes LGTBI con familias LGTBIfóbicas** que no respetan su orientación sexual o su identidad de género, pueden generar sentimientos de ansiedad, estrés o cuadros depresivos. Es por ello que hay que prestar especial atención y ofrecer una red de apoyo y escucha a las personas y ser especialmente sensibles a las posibles situaciones que se pueden producir con motivo de la pandemia, para ofrecer soluciones específicas y situarnos en un plano de comprensión y capacidad para resolver adecuadamente, tanto sindical como socialmente.

## **Mujeres LBT 2020, sororidad y feminismo**

La situación de las personas LGTBI ha cambiado sustancialmente en los últimos años en toda España, a través de la aprobación de leyes y normas que permiten, entre otras cuestiones, contraer matrimonio en igualdad de condiciones (Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio), la adopción por parte de parejas del mismo sexo o la garantía del libre desarrollo de la personalidad a través del reconocimiento de las identidades de género trans (Ley 3/2007, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo), normativa que promueve cambios puntuales en algunos derechos y procedimientos civiles, tales como la extensión del derecho a contraer matrimonio entre personas del mismo sexo o la regulación del cambio registral del sexo y nombre, ambas en el ámbito de la legislación civil. No obstante, sigue estando pendiente la aprobación de una ley integral que reconozca de forma más amplia los derechos y el acceso a estos en igualdad de condiciones de la población LGTBI, especialmente de aquellas personas que, además de la violencia y la discriminación por su orientación sexual, identidad o expresión de género, sufren otras discriminaciones y vulnerabilidades por su origen, situación personal, pero también, por su edad.

En el desarrollo normativo autonómico, a través de leyes que regulan el derecho a la igualdad de trato de lesbianas, gais, bisexuales y personas trans e intersexuales, se han ido consolidando esos derechos en distintos territorios del Estado. Así, la Comunidad de Madrid, Cataluña, Andalucía, Galicia, Navarra, Comunidad Valenciana, Canarias, Islas Baleares o Murcia, entre otras, han aprobado leyes autonómicas que desarrollan y regulan derechos como el acceso a las técnicas de reproducción asistida para mujeres solteras o lesbianas, el derecho a una salud integral de las personas trans o a la no discriminación de la población LGTBI, por citar algunos ejemplos. En todas estas normas aprobadas, hay escasas menciones a las mujeres LBT, a su situación personal, su vulnerabilidad y la situación de desprotección que en algunos casos viven. En términos generales, se limitan a hacer mención a la necesidad de espacios específicos de visibilidad y reivindicación. Desde



el área confederal LGTBI de la secretaría confederal trabajamos conjuntamente con los territorios para generar esas normas autonómicas donde son necesarias.

En el ámbito de la aceptación social, también hemos asistido a cambios recientes que han hecho de la sociedad española más inclusiva y plural, en términos generales, donde el respeto a la diversidad sexual, familiar y de género es entendido como un valor democrático del Estado de Derecho, que desarrolla el principio-derecho de la igualdad (artículo 14 de la Constitución Española) y profundiza en los fundamentos de la paz y del orden social. Se debe, de una parte, a la aprobación de leyes y de otra, resultado de la lucha histórica del movimiento para la igualdad de lesbianas, gais, bisexuales y personas trans e intersexuales.

Cincuenta y un años después de que se produjeran los primeros disturbios en Stonewall contra las redadas indiscriminadas que sufrían las personas LGTBI en la ciudad de Nueva York y cuarenta y un años después de las primeras manifestaciones del Orgullo LGTBI en España, la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales (FELGTB) ha elegido 2020 como año de las mujeres LBT, bajo el lema: **“Mujeres LBT, 2020, sororidad y feminismo”** reivindicando, de una parte, el importante papel que tuvieron sus protagonistas, mujeres que lucharon entonces y, de otra parte, la memoria histórica colectiva de la consecución de derechos sociales para las mujeres del colectivo, discriminadas por ser mujeres, en una sociedad patriarcal y por ser lesbianas, bisexuales o trans en una sociedad que también lesbófoba, bífoba y tránsfoba.

Por lo tanto, se hace imprescindible abordar de una forma interseccional y transversal la situación variable de discriminación que sufren las mujeres lesbianas, bisexuales y trans, específicamente, y que suma a la discriminación, violencia u odio por motivo de ser mujeres, la que sufren por motivo de su orientación sexual e identidad o expresión de género. Es fundamental que las mujeres LBT encuentren espacios seguros de socialización, convivencia y disfrute en los que se respeten las orientaciones sexuales y las identidades o expresiones de género diversas y, por lo tanto, se atienda de forma integral a las personas, también, en su diversidad sexual, afectiva, de género y familiar. Y todo ello, sin perder la oportunidad de hacerlo escuchando su voz, creando los espacios de reivindicación para lograr su plena ciudadanía y reconocimiento social.

Y es también en el ámbito del reconocimiento social donde debe profundizarse y hacerse un mayor esfuerzo para poner en valor el papel que jugaron en la consecución de los derechos que ahora disfrutamos, pero también visibilizar la situación de discriminación, violencia y odio estructural que sufrieron, y que en muchos casos condicionaron su pleno desarrollo personal, social, familiar y económico.

La falta de oportunidades que han sufrido históricamente las mujeres LBT que vivieron en primera persona el rechazo de sus familias y de su entorno social, y la invisibilización de la orientación sexual para evitar el rechazo la criminalización de las identidades de género a través de leyes que penalizaban la diversidad sexo-afectiva y de género, ha condicionado su desarrollo personal, social y laboral. En el pasado, como consecuencia de la aplicación de las leyes franquistas, como la ley de vagos y maleantes, luego reformada como ley de peligrosidad social, produjo efectos en la inserción de las víctimas en el mercado laboral, y como consecuencia en las insuficientes





prestaciones que reciben hoy. Así mismo, no ha habido un reconocimiento expreso del Estado español de los daños y perjuicios que han sufrido las mujeresLBT, a lo largo de la historia y de la exclusión y violencia que han tenido que soportar, por ser mujeres y por ser lesbianas, bisexuales o mujeres trans. Por otro lado, la moral dominante durante el régimen franquista y buena parte de la democracia, basada en la ideología católica, no ha permitido que las mujeres LBTde entonces vivieran en plenitud su identidad, condicionando su desarrollo personal con respecto a quienes cumplían los mandatos morales y sociales hegemónicos.

Algunas de las discriminaciones que sufren las mujeres lesbianas, trans y bisexuales como **la negación del acceso a la reproducción asistida 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 negación y el no reconocimiento social, político y legal de su identidad sentida y la discriminación laboral que las empuja en muchos casos al trabajo sexual, el estigma machista que cosifica permanentemente a las mujeres lesbianas o bisexuales, entre otros aspectos**, generan exclusiones que hay que sumar al hecho de las que padecen por ser mujeres.

## Conclusiones

Aunque se han dado pasos importantes en el respeto a la diversidad, todavía queda mucho por hacer. 80 países del mundo penalizan y criminalizan la diversidad sexual, familiar y de género. En 12 de esos países se condena a muerte a las personas LGTBI por ser LGTBI. En otros, las penas incluyen torturas, destierro o trabajos forzados.

En España se producen numerosas agresiones a lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales. El informe “La cara oculta de la violencia” elaborado por FELGTB, cifra en 629 agresiones las registradas en 2018 contra personas LGTBI. Una violencia oculta caracterizada por la **infradenuncia**, solo llegan a denunciarse un 10% de las agresiones discriminatorias, por la falta de confianza en los órganos judiciales y policiales.

En el ámbito laboral, **la diversidad no ha entrado en las empresas, se dificultan las iniciativas sindicales por las que trabajamos para que garanticen los derechos de las personas LGTBI. Desde las empresas, cuando toman la iniciativa, es con el fin de mejorar su imagen de marca** y ampliar sus cuotas comerciales. Es necesario integrar en la negociación colectiva la perspectiva y la visión de la diversidad, con todos los efectos, y que las personas LGTBI no perciban en el ámbito laboral como un espacio de exclusión.

En ese contexto se hace necesaria una Ley de Igualdad de las personas LGTBI que contemple medidas en todos los ámbitos, especialmente el educativo, social y sanitario, el reconocimiento de sus derechos y la eliminación de la violencia. El desarrollo reglamentario debe contemplar medidas





específicas para erradicar el odio ejercido contra las personas LGTBI y especialmente, el que sufren las mujeres trans. El empleo tiene que ser una prioridad.

Las personas trans en el ámbito laboral siguen sufriendo altos niveles de exclusión. El paro de las personas trans alcanza el 85%, según algunas organizaciones, se producen y reproducen formas de violencia específicas, que hay que abordar. Desde la ocultación por el miedo a hacerse visibles en el trabajo, a la invisibilidad como opción para evitar la violencia, la renuncia de derechos para no manifestar la orientación sexual o la identidad de género, hasta la segmentación forzada del mercado laboral que empuja a la oferta laboral a las personas cuya expresión de género es no normativa.

**Se hace necesario el impulso de medidas a través de la negociación colectiva, de forma que las personas LGTBI vean respetados sus derechos.** La diversidad sexual, familiar y de género debe estar contemplada en los convenios colectivos, a través del reconocimiento de la diversidad familiar, de parejas y con medidas concretas contra el acoso laboral por razón de orientación sexual e identidad de género.

Las mujeres LBT ven sumada la discriminación por ser mujeres a la discriminación por ser lesbianas, bisexuales y trans. Es necesario una mejora de su situación, su reconocimiento y reivindicación, así como que accedan en igualdad de oportunidades al mercado laboral y que disfruten de igualdad en el mantenimiento, promoción y mejora del empleo. Además, hay que exigir la **eliminación de la negación del acceso a la reproducción asistida en el sistema sanitario, denunciar 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 negación y el no reconocimiento social, político y legal de su identidad sentida y la discriminación laboral que las empuja en muchos casos al trabajo sexual, el estigma machista que cosifica permanentemente a las mujeres lesbianas o bisexuales, entre otros aspectos.**

## Reivindicaciones

- **La aprobación de una Ley de igualdad LGTBI, en el ámbito estatal, que regule y reconozca los derechos de las personas LGTBI y que luche contra la discriminación, la homofobia, bifobia y transfobia que sufren en todos los ámbitos, incluido el ámbito del empleo.**
- **La aprobación de una Ley de Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación para erradicar toda forma de discriminación y que ponga en valor la diversidad como valor humano, su respeto y protección.**



- La puesta en marcha de un Plan contra los Delitos de Odio, para erradicar toda forma de odio y violencia contra las personas LGTBI.
- La formación de los delegados y delegadas sindicales para generar herramientas para el respeto a la diversidad en los centros de trabajo y que contemplen las identidades trans y la diversidad de identidades de género.
- El impulso de medidas a través de la negociación colectiva para el respeto a la diversidad sexual, familiar y de género en el ámbito laboral.
- La aprobación de protocolos contra el acoso laboral por orientación sexual, identidad o expresión de género en el ámbito laboral y que contemplen la realidad de mujeres lesbianas, bisexuales y trans.
- La creación de Planes de Acompañamiento a trabajadores y trabajadoras trans en el ámbito laboral.
- La aprobación de la orden ministerial que garantice el acceso a todas las mujeres lesbianas y bisexuales a las técnicas de reproducción asistida.
- Medidas legislativas con respecto a la filiación directa y por adopción. De esta forma, se evitarían tanto discriminaciones en parejas de mujeres como conflictos en relación a menores si la pareja se separa.
- Posibilidad de inscripción directa en el Registro Civil desde el centro hospitalario en el caso de bebés con dos madres, en igualdad de condiciones que las parejas heterosexuales.
- Creación de protocolos y formación específica para el personal sanitario sobre el fomento y la protección de la salud sexual de las mujeres que tienen sexo con mujeres (MSM), así como que se incluya la realidad de dicho colectivo en las campañas de educación sexual.
- Garantizar la formación y sensibilización del personal de las instituciones geriátricas, así como de los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado sobre la realidad y necesidades de las mujeres lesbianas, trans y bisexuales.
- Modificación de la Ley 3/2007 que sigue considerando a las personas trans enfermas al mantener medidas como la obligatoriedad de disponer del diagnóstico médico de disforia de género para cambiar el género asignado al nacer en todos los registros.
- Implantación de medidas dirigidas a erradicar la discriminación machista, lesbofóbica, transfoba y bifóbica dentro del ámbito laboral, además de la implementación de medidas e incentivos para organismos públicos y empresas privadas que favorezcan la integración e inserción laboral de las personas trans, por estar en situación de especial vulnerabilidad.



- **Creación de programas de formación e información dirigidos a los centros educativos para incorporar la diversidad afectivo-sexual, de género y familiar de manera transversal en sus currículums formativos.**
- **Visibilidad de la realidad de las mujeres LTB en el trabajo, y en el ámbito sindical especialmente.**
- **La aprobación de iniciativas legislativas que refuercen la protección de la realidad de las mujeres LTB migrantes y refugiadas.**

## Normativa

**Directiva Europea contra la discriminación en el puesto de trabajo** (Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000) destaca las diferentes formas de discriminar: la directa, la indirecta y el acoso.

**La Constitución Española de 1978**, reconoce el derecho fundamental a la igualdad y la prohibición de la discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social (artículo 14), sin que el ámbito laboral sea una excepción. El artículo 15 también señala que todo el mundo tiene derecho a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, nadie pueda ser sometido o sometida a tratos inhumanos o degradantes.

**El Estatuto de los Trabajadores**, en el artículo 17.1, establece que se entienden nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables en razón de la orientación sexual. Por otra parte, el artículo 4.2.e de este mismo texto recoge que los trabajadores y trabajadoras tienen como derecho básico la consideración debida a su dignidad, incluida la protección ante ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y ante el acoso en razón de orientación sexual.

**Código Penal (delitos de odio)** El artículo 510, en su apartado 2, castiga a quienes lesionen la dignidad de las personas median te acciones que entrañen humillación, menos precio o descrédito de alguno de los grupos a que se refiere el apartado anterior, o de una parte de los mismos, o de cualquier persona determinada por razón de su pertenencia a ellos por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, enfermedad o discapacidad a pena de prisión de seis meses a dos años y multa de seis a doce meses. El artículo 22 del Código Penal, recoge la orientación e identidad de género como agravante en un delito (de odio) por motivos racistas, antisemitas u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, su sexo, orientación o identidad sexual, razones de género, la enfermedad que padezca o su discapacidad



---

<sup>1</sup>[Guía de Delitos de Odio LGTBI](#), Charo Alises, Consejería de Igualdad y Políticas Sociales, Junta de Andalucía.

<sup>2</sup>[La Cara Oculta de la Violencia hacia el Colectivo LGTBI](#), Informe de delitos de odio e incidentes discriminatorios al colectivo LGTBI 2018, FELGTB, J. Rebollo, J. Generelo, V. Assiego, Madrid, 2018.

<sup>3</sup> Agencia Europea de Derechos Fundamentales (FRA), 20013, *EuropeanUnionLesbian, gay, bisexual and transgendersurvey, results at glance*.

<sup>4</sup>*Las personas LGTBI en el ámbito del empleo en España; hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*, 2 de Marzo de 2017, Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

<sup>5</sup>Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación

<sup>6</sup>[Guía Sindical sobre Diversidad Sexual y Afectiva en el Entorno laboral](#), Comisión Ejecutiva Confederal, Junio de 2017.