

HACIA CENTROS DE TRABAJO INCLUSIVOS

**LA DISCRIMINACIÓN DE
LAS PERSONAS LGTBI EN EL
ÁMBITO LABORAL EN
ESPAÑA**



RESUMEN EJECUTIVO

AUTORÍA

Toño Abad (coord.)
Marieta G. Gutiérrez

© UGT, Área Confederal LGTBI, 2020
Comisión Ejecutiva Confederal
Avenida de América, 25
28002 Madrid
www.ugt.es

Título Original: *Hacia centros de trabajo inclusivos. La discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral en España.*



Con la colaboración de:



RESUMEN EJECUTIVO

ANTECEDENTES

Otros estudios anteriores han demostrado la discriminación

A lo largo de los últimos años ha sido creciente el interés sobre la discriminación que sufren las personas LGTBI en el ámbito del empleo en España, de forma que se han publicado diferentes estudios relevantes, basados en prospecciones y sondeos, encuestas y cuestionarios, que demuestran que en el mundo del trabajo se produce discriminación laboral hacia las personas LGTBI, a través de distintas formas de acoso y violencia y que el entorno laboral es un ambiente donde, en relación con la diversidad sexual, familiar y de género, el rechazo está presente.

Algunos de esos estudios han servido como base e inspiración para la presente investigación, como la que recoge el *Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España* (A. Lopez, J. Generelo, A. Arroyo, 2013) para FELGTB-COGAM. Con una muestra de 762 cuestionarios, es una amplia investigación sobre la discriminación de las personas LGTBI en España, no solo en el ámbito laboral, y que ya alertó sobre las situaciones de discriminación en el trabajo. Así, casi un tercio de la muestra manifestó sentirse discriminada en el empleo y alertó de las dificultades que existen para demostrar estas formas de discriminación, creando

indefensión en la víctima y, por lo tanto, sensación de impunidad en el agresor.

En el estudio del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, dependiente del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, de 2 de marzo 2017, bajo el título *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* (R. M Candela Quintanilla, P. Lopez Pietsch, R. Maseda García e I. Carabaño Rubianes), se abordó el entorno laboral de forma más específica. Supone, en términos generales, un importante aporte al conocimiento de la situación que viven las personas LGTBI en el empleo, a nivel cualitativo, y caracteriza por primera vez de forma muy sistemática la discriminación, determinando la ocultación voluntaria, la renuncia al disfrute de derechos y la segmentación forzada del mercado laboral, como consecuencias de esta discriminación, y que condicionan el libre desarrollo laboral y personal de lesbianas, gais, bisexuales y personas trans.

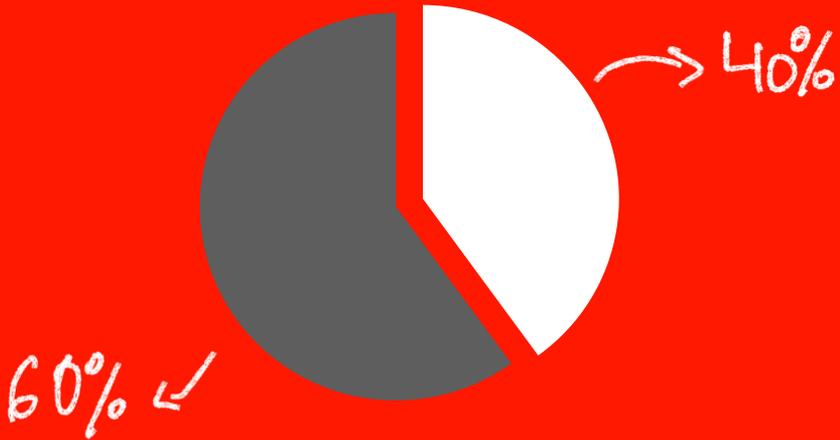
Recientemente, diferentes iniciativas han concluido con la importante necesidad de espacios laborales donde se respete la diversidad, instando a las empresas a

observar las ventajas que entornos de trabajo inclusivos producen en el clima laboral y en el desarrollo profesional de los y las trabajadoras LGTBI, desde una perspectiva de beneficios para la empresa. Así cabe citar, no de manera excluyente, el informe *La diversidad LGTBI en el contexto laboral en España, 2019*, dirigido por Óscar Muñoz, de Mpátika, que concluye con la importancia de trabajar la inclusión y la diversidad en la empresa con el fin de lograr mayores niveles de implicación y motivación de las y los trabajadores; el programa de la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales, EMIDIS, iniciado en 2016, mediante el cual empresas y organizaciones pueden obtener un diagnóstico de su trabajo en la diversidad LGTBI e información sobre el posicionamiento de su organización en ese ámbito; o el proyecto ADIM, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para avanzar en la gestión de la diversidad LGTBI en el sector público y en las empresas privadas, gestionado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, de carácter internacional y que arroja un diagnóstico sobre la situación de cada institución participante, así como la propuesta de recomendaciones para conseguir entornos laborales inclusivos y libres de violencia contra las personas LGTBI.

Pero es fundamental, para conocer específicamente lo que sucede en el mundo del trabajo, la contribución de quienes tienen la capacidad y la función de defender a los y a las trabajadoras. La acción sindical directa en los centros de trabajo es clave en la denuncia y erradicación de la violencia y de la discriminación y sobre todo, en la propuesta de medidas eficaces que contribuyan a su eliminación definitiva. Es

por ello que en 2019 UGT de Catalunya en colaboración con la Diputació de Barcelona presentó el resultado de una encuesta pionera, con 781 respuestas, realizada entre delegados y delegadas sindicales de la organización, para conocer y conceptualizar las diferentes formas de discriminación laborales que se producen, obteniendo importantes resultados que vienen a demostrar que esta situación existe y está muy presente. En ese sentido, el estudio realizado determinó que un 47% de las personas LGTBI padecen trato discriminatorio en el trabajo y una de cada cuatro personas trabajadoras LGTBI han sufrido acoso laboral alguna vez a lo largo de su vida profesional. Finalmente, este mismo año, la secretaria de Igualdad de UGT Madrid, presentó los resultados de un estudio similar que arroja resultados parecidos a los de Catalunya, viniendo a determinar que esta discriminación se produce y que los y las trabajadoras disponemos de pocos mecanismos de denuncia y erradicación de la violencia en el trabajo.

**UN 42% DE LAS
PERSONAS LGTB
HAN SUFRIDO
ALGÚN TIPO DE
VIOLENCIA VERBAL
EN EL TRABAJO**







CONOCER PARA ENTENDER

Una radiografía de la diversidad LGTBI en las empresas

Necesitamos entender qué ocurre en los centros de trabajo con las personas LGTBI. ¿Por qué las personas LGTBI tienen miedo a hacer pública su orientación sexual o su identidad de género en el trabajo? ¿Por qué la diversidad no entra en las empresas y no se adoptan medidas para el respeto de la diversidad en el empleo?

Para ello hemos realizado el este estudio, con el que tomar el pulso a la discriminación con el fin de proponer medidas desde la acción sindical y la negociación colectiva, principales herramientas sindicales de transformación social y mejora de las condiciones de trabajo.

RESUMEN EJECUTIVO

HACIA CENTROS DE TRABAJO INCLUSIVOS

La discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral en España

Este documento resume los principales elementos que conforman el resultado de la encuesta sobre discriminación laboral de lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales que realizó el área LGTBI de UGT durante el primer semestre de 2020 y que ofrece una fotografía fiel de lo que ocurre en los centros de trabajo en España en relación con la diversidad sexual, familiar y de género y su grado de aceptación social y laboral.

De un lado, explica la percepción de la discriminación que tienen las personas no LGTBI sobre la diversidad de orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género no normativas en el trabajo. Y por otro la discriminación que viven las personas LGTBI en el empleo, aproximándonos

una idea de cómo se produce, qué formas de violencia sufren y qué medidas podemos tomar desde la acción sindical y la negociación colectiva

El estudio tiene carácter cuantitativo, a través de una encuesta contestada por 3.344 personas. La muestra de personas LGTBI, con 1.260 respuestas válidas, es la más importante obtenida en estudios similares en la actualidad. También analizamos lo cualitativo, por medio de la realización de entrevistas personales con cuestionario cerrado con diferentes trabajadores LGTBI y no LGTBI, que nos ofrece una visión general de lo que ocurre en el mundo del trabajo.

Finalmente se aportan conclusiones que vienen a fortalecer la idea

de que es necesaria la acción sindical y la negociación colectiva para erradicar la violencia y el odio contra lesbianas, gais, bisexuales y personas trans en el empleo, tanto en el acceso como en el mantenimiento y la promoción, e impedir que se produzca la renuncia a derechos consolidados e indiscutibles para cualquier otro trabajador o trabajadora.

El estudio completo, donde se analizan cada una de las variables estudiadas, está disponible de forma online, a través de la página web www.ugt-lgtbi.es para su consulta pública. Este documento es, por tanto, un resumen ejecutivo que recoge los aspectos más importantes y destacados de la investigación llevada a cabo.



Datos Técnicos del Estudio

Universo: población activa con empleo actual o con empleo anterior y pensionista con empleo anterior

Tamaño de la muestra: 3.344 cuestionarios válidos

Encuesta: muestreo no probabilístico intencional aleatorio

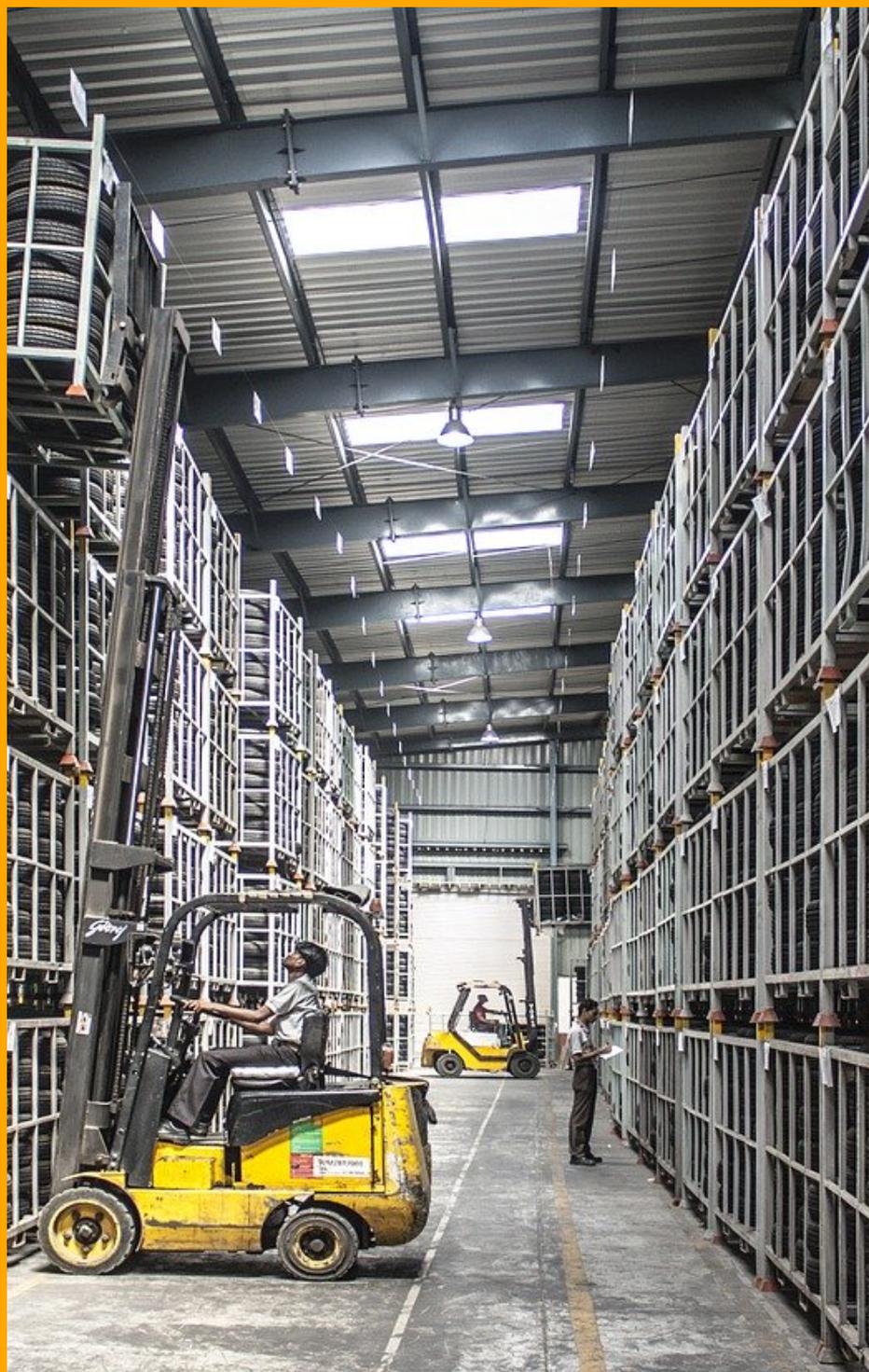
Método: analítico-descriptivo, cuantitativo y cualitativo

Confianza: 95 %

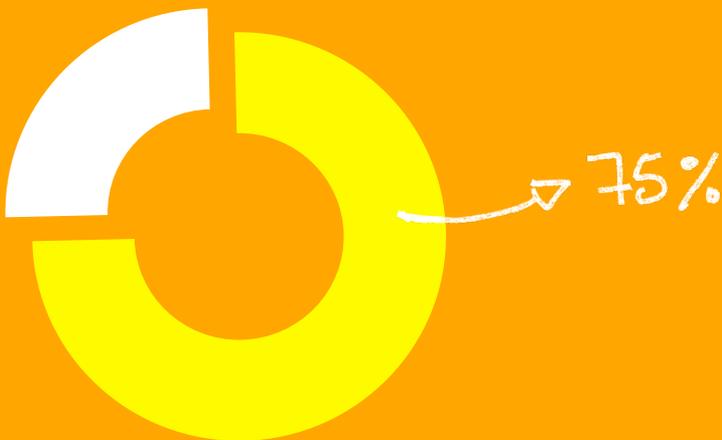
Margen de error: 1.69 %

Sesgo: favorable hacia la sindicación y la causa LGTBI por el método de difusión empleado (sindicato y organizaciones sociales)

Respuestas descartadas: 3 cuestionarios anulados por incoherencias



**EL 75% DE LAS
PERSONAS
CONSULTADAS
RECONOCEN HABER
PRESENCIADO
ALGÚN TIPO DE
AGRESIÓN VERBAL
HACIA LESBIANAS,
GAIS, BISEXUALES O
TRANS EN EL
TRABAJO**

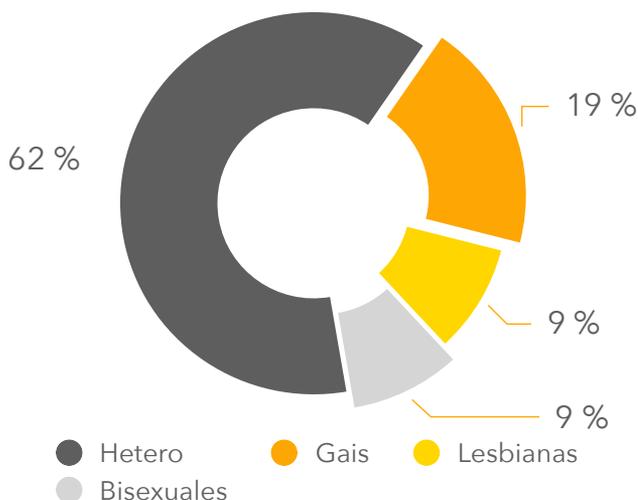


ENCUESTA

ANÁLISIS DE LA MUESTRA

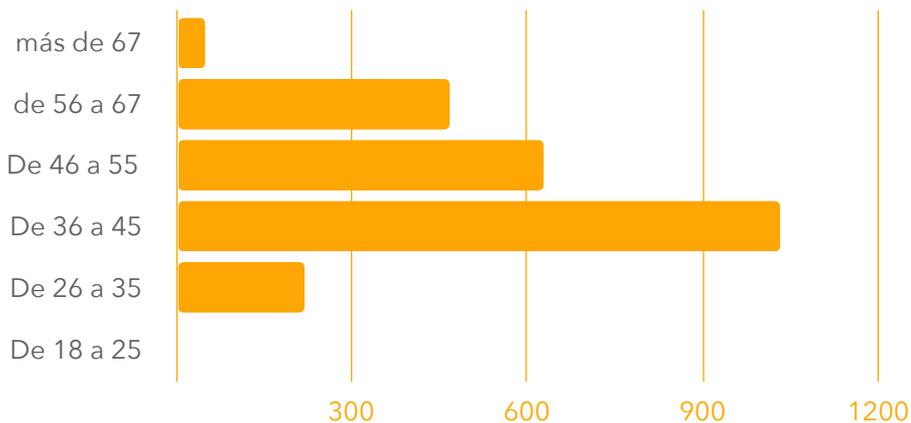
La muestra de trabajadores y trabajadoras LGTBI, 1.260 personas, más amplia analizada en una encuesta similar

Se han recogido respuestas por toda la geografía nacional, con un ritmo constante de recepción de cuestionarios hasta alcanzar las **3.344 respuestas válidas, de las cuales 2.084 corresponden a personas heterosexuales y 1.260 cuestionarios de personas LGTBI, 303 lesbianas, 650 de gais, y 307 de bisexuales.** Del total de cuestionarios, **220 corresponden a personas trans y no binarias.** Están representados la práctica totalidad de los



sectores productivos, tanto por tamaño de empresa como por empleo autónomo y trabajadores/as por cuenta ajena.

Distribución de la muestra por tramos de edad

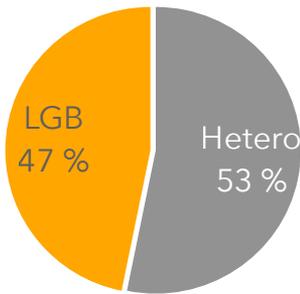


En cuanto a la edad de las personas encuestadas el 75% del total son mayores de 35 años. La muestra LGTB es, de media, más joven.



Las personas trans encuestadas tienen una tasa de desempleo del doble en relación con el conjunto de la muestra

La mayoría de trabajadores y trabajadoras cuentan con empleo asalariado, es decir, el 83,37% de la muestra. La muestra LGB recoge mayor número de trabajadores y trabajadoras con empleo autónomo, el 6,59%, frente al 3,45% de heterosexuales. **Respecto a la situación laboral de personas trans encuestadas, el empleo asalariado representa 16 puntos menos,** el 67,27%, mientras el porcentaje de personas desempleadas es más del doble, el 15,91% que el conjunto de la muestra, el 7,18%.

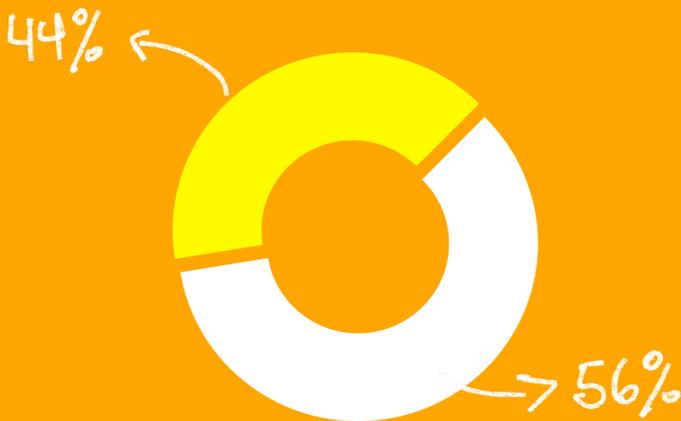


Las personas trans componen el 6,58% del total de la muestra, siendo el 53,18 heterosexuales y el 46,82% lesbianas, gais y bisexuales trans.

El reparto por empleo, según orientaciones sexuales sería:

	Heterosexuales	LGB	Total
Con empleo asalariado	85,36 %	80,08 %	83,37 %
Con empleo autónomo	3,45 %	6,59 %	4,64 %
En situación de desempleo, con empleo anterior	5,76 %	9,52 %	7,18 %
Pensionista, con empleo anterior	3,89 %	1,11 %	2,84 %
Otras	1,54 %	2,70 %	1,97 %

**EL 86% DE LAS
PERSONAS
ENCUESTADAS
CREEN QUE ES
NECESARIO OCULTAR
LA ORIENTACIÓN EN
UNA ENTREVISTA DE
TRABAJO**





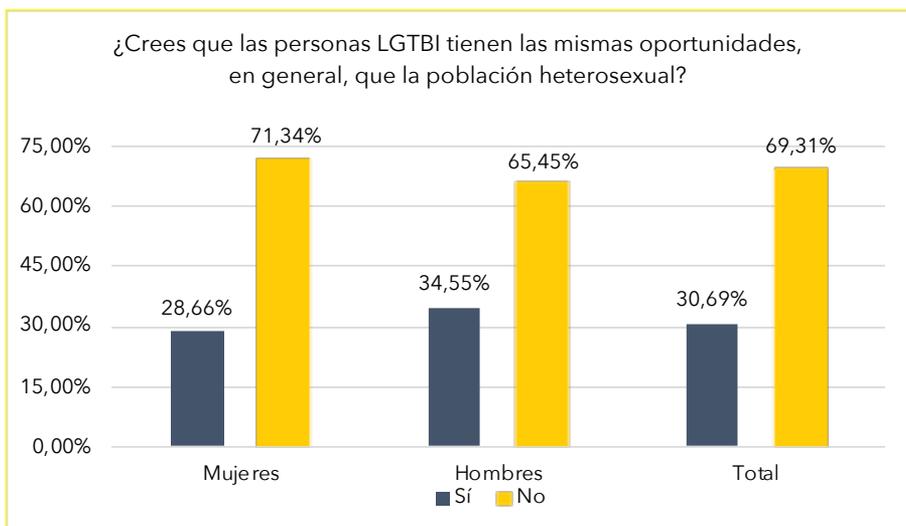
**EL 55% DE LAS
PERSONAS LGTBI
QUE RECONOCEN
HABER SUFRIDO
UNA AGRESIÓN
ASEGURAN QUE
NADIE SE HA
POSICIONADO A SU
FAVOR**

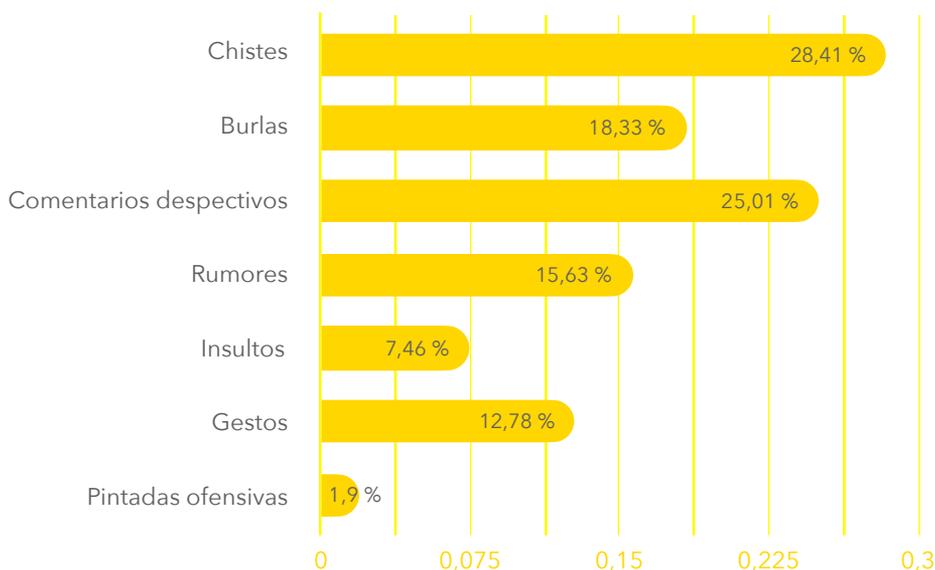
ENCUESTA

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Más discriminación, pocas herramientas para combatirla

La encuesta sitúa la discriminación social en primer término para dar una idea de la percepción de la discriminación fuera del empleo y poder establecer una comparativa con los centros de trabajo. Así, a pesar de que las respuestas arrojan una aceptación generalizada de la diversidad LGTBI en el ámbito social (el matrimonio igualitario 90,86%, adopción por parte de parejas del mismo sexo 89,91% o la negativa a considerar la homosexualidad, bisexualidad o transexualidad como una enfermedad o discapacidad) **existe la percepción generalizada de que las personas LGTBI no tienen las mismas oportunidades que las heterosexuales**. Cerca de un 69,31% entre heterosexuales y hasta un **74,52% entre LGTB creen que ser lesbiana, gay, bisexual o transexual es una desventaja en el empleo**.





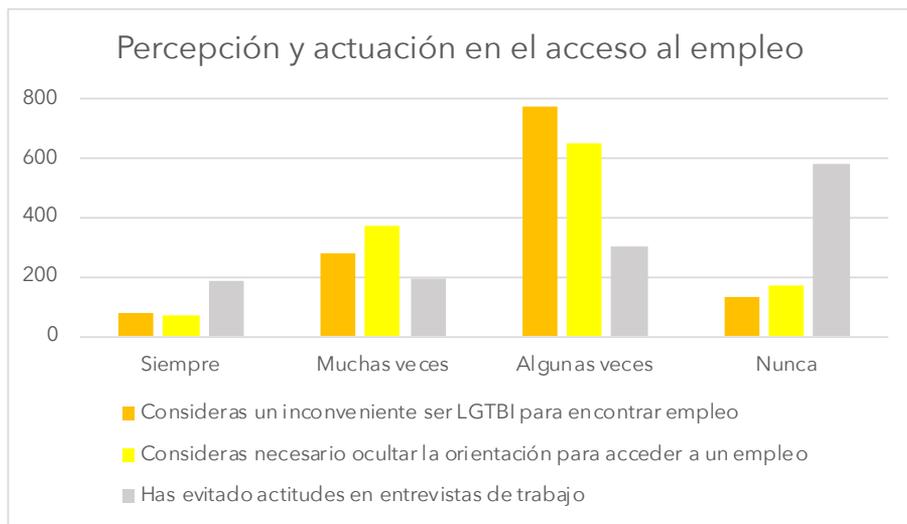
La violencia LGTBfóbica está muy presente en los centros de trabajo, tanto **que más de cuatro de cada diez (42,25) trabajadores LGTBI aseguran haber vivido alguna agresión de tipo verbal hacia sí u otros por su orientación sexual, su identidad o expresión de género**. Así, el 28,41% reconoce haber sufrido chistes, el 25% comentarios de carácter despectivo, el 18,33% burlas, seguidos en menor medida por gestos (13%), rumores (15%) o insultos (7%), con una frecuencia de más de dos veces el 44,22%, y más de tres veces el 40%. El 35% de los heterosexuales responden haber sido testigos de esas agresiones. El 55,66%, es decir, en más de la mitad de las ocasiones nadie se ha posicionado a favor de la persona LGTB agredida

Soy gay visible y han intentado desprestigiarme lanzando rumores. El último, "marica mala" que tengo "lo peor de un gay y lo peor de una mujer". Es un intento de afectar a mi reputación, con el fin de aislarne y acotar mi proyección profesional, basado todo en prejuicios sobre mi orientación sexual.

(Técnico de mediana empresa, 50 años)

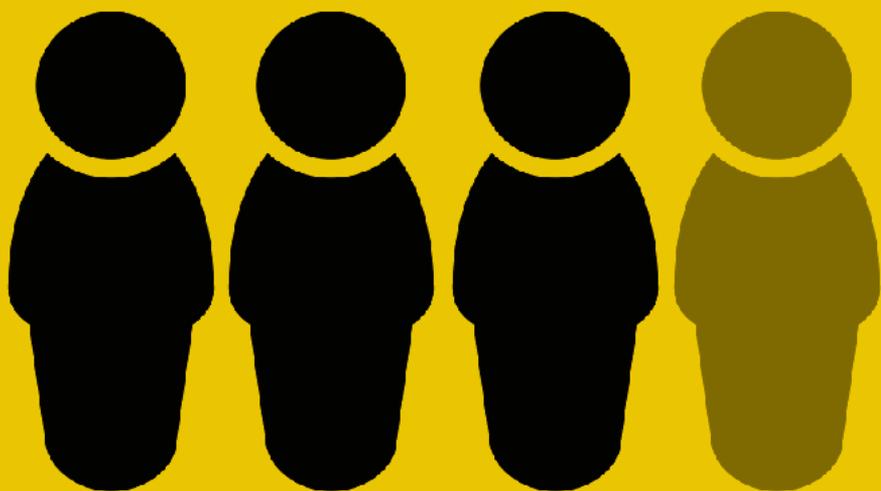
En el acceso al empleo, un 40% de las personas trans consultadas aseguran haber sido rechazadas en entrevistas de trabajo por motivo de su identidad de género y cuatro de cada diez reconocen haberlo ocultado en entrevistas de trabajo

Vistos los resultados anteriores, es muy significativo que las personas LGBT perciben en mayor medida que es mejor no mostrar su orientación para encontrar empleo, es decir, prefieren mayoritariamente la ocultación de su orientación al realizar entrevistas de trabajo. **Es llamativo que el 90% (1.132 entrevistados de 1.260 LGBTI) han considerado que es un inconveniente ser LGBTI a la hora de encontrar empleo. El 86,6% considera necesario ocultar la orientación sexual o la identidad de género para acceder a un empleo, debido fundamentalmente a la violencia que reciben contra la diversidad sexual y de género, propia o de otras personas.** Esta situación le produce miedo a tres de cada cuatro personas LGBTI.



**EL 90% DE LAS
PERSONAS LGTBI
HAN
CONSIDERADO
ALGUNA VEZ UN
INCONVENIENTE
SER LGTBI EN EL
ACCESO AL EMPLEO**

**TRES DE CADA
CUATRO PERSONAS
LGTBI HAN TENIDO
MIEDO ALGUNA VEZ
A REVELAR SU
ORIENTACIÓN EN EL
TRABAJO**



	Lesbianas	Gais	Bisexuales	Total
Visibiliza su orientación sexual en el ámbito familiar y en el social	84,49 %	78,15 %	55,37 %	74,13 %
Siente el entorno laboral seguro para manifestar su orientación sexual	67,99 %	70,31 %	59,28 %	67,06 %
Ha verbalizado ante sus amistades del trabajo su orientación sexual	82,51 %	81,23 %	66,78 %	78,02 %
Cuenta en el trabajo anécdotas sobre sus relaciones afectivas	61,72 %	62,62 %	51,47 %	59,68 %
Sufre estrés o ansiedad en el trabajo por ocultar su orientación sexual	17,16 %	16,62 %	19,22 %	17,38 %

Es interesante analizar la batería de preguntas relacionadas con la salud en el trabajo y la visibilidad de la orientación sexual o la identidad de género. **Tres de cada cuatro personas visibilizan su orientación sexual en el ámbito social y familiar, pero uno de cada tres siente el entorno laboral como no seguro para manifestar la orientación sexual.** El 17% de la muestra LGTBI manifiesta sufrir estrés o ansiedad por ocultar su orientación sexual, el 12% sufrir trastornos musculares y el mismo porcentaje, el 12% gastrointestinales, que asocian a la ansiedad por ocultar su orientación sexual.

La combinación de estos datos conduce a que **la ocultación está afectando muy negativamente a las personas LGTBI** que no se sienten seguras en el trabajo (75% han sentido miedo a revelar su orientación o identidad en el empleo, es decir, tres de cada cuatro personas LGTBI).

Me produce mucha ansiedad pensar que van a descubrir que me gustan los chicos. Empecé escuchando comentarios sobre si era marica, pero creo que se han cansado porque ya no he vuelto a oír nada. Espero que no lo descubran.

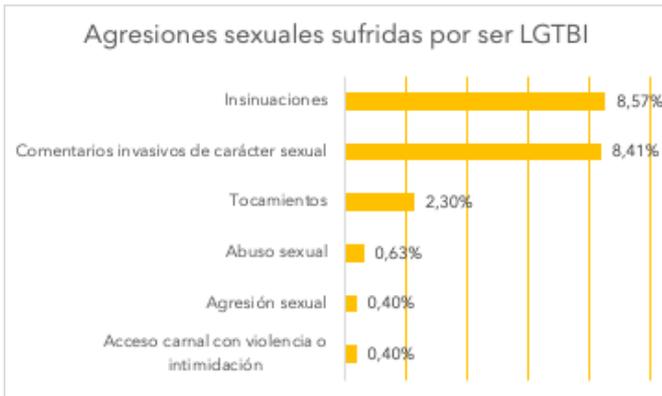
(Camarero, 25 años)

Personas trans:
¿Has sentido miedo a revelar tu identidad de género?

	Género no binario	Transgénero	Total
Siempre	10,32 %	19,15 %	14,09 %
Muchas veces	5,56 %	22,34 %	12,73 %
Algunas veces	10,32 %	22,34 %	15,45 %
Nunca	73,81 %	36,17 %	57,73 %

Las agresiones físicas en el entorno laboral se producen evitando la presencia de testigos, lo que añade un grado de indefensión y un mayor miedo a la denuncia por parte de la persona agredida.

Se pregunta también por agresiones sexuales: resulta muy preocupante observar que **un 11,75% de lesbianas, gais y bisexuales contestan que han sufrido algún tipo de agresión sexual en el trabajo**, que si bien son insinuaciones o comentarios invasivos de carácter sexual, no deja de ser un porcentaje altamente preocupante, mayor en lesbianas y bisexuales, pero también muy elevado en gais.



**SEIS DE CADA DIEZ
PERSONAS LGTBI
CONFIESAN NO
SENTIRSE
DEFENDIDAS EN EL
TRABAJO CUANDO
HAN SIDO
AGREDIDAS POR SU
ORIENTACIÓN
SEXUAL O
IDENTIDAD DE
GÉNERO**



**SIETE DE CADA DIEZ
PERSONAS LGTBI
NO SE ATREVEN A
DENUNCIAR
AGRESIONES A SUS
SUPERIORES EN EL
TRABAJO Y SOLO SE
ATIENDEN TRES DE
CADA DIEZ
DENUNCIAS**



VIOLENCIA SEXUAL

LAS PERSONAS TRANS, MÁS VULNERABLES

Casi un 20% de las personas trans consultadas refieren haber sufrido algún tipo de violencia sexual

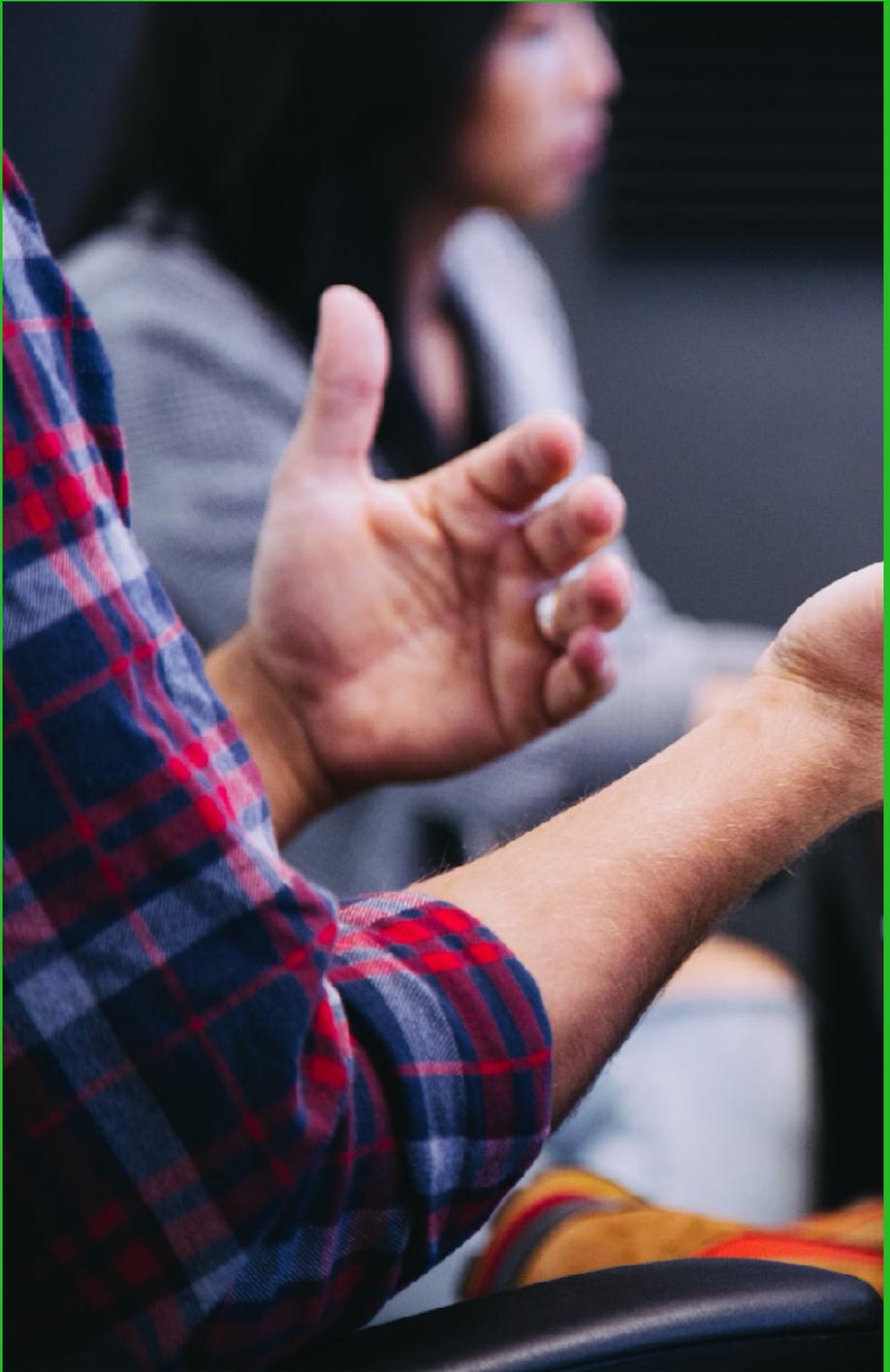
La encuesta sitúa la violencia sexual hacia las personas trans como un elemento preocupante. **Casi un 20% confiesa haber sufrido violencia sexual**, entre ellas un 14% insinuaciones de carácter sexual un 7% tocamientos, un 7,27 abuso sexual y un 3,18 agresión sexual. De estas agresiones, **un 56% de ellas con más de 3 veces de frecuencia** y un 61% no habiendo sido defendidas nunca por ningún compañero o compañera.

	Género no binario	Mujeres trans	Hombres trans	Total
En una ocasión	27,78 %	14,29 %	0,00 %	15,91 %
En dos o tres ocasiones	16,67 %	21,43 %	33,33 %	22,73 %
Más de tres veces	55,56 %	57,14 %	58,33 %	56,82 %

Dos compañeros, cuando descubrieron que era una persona trans me llevaron a una cámara frigorífica donde me pidieron que me desnudara para comprobar mi sexo. Cuando me negué, uno de ellos intentó agredirme sexualmente. Nadie en la empresa hizo nada. Acabaron despidiéndome cuando denuncié los hechos.

(Trabajador de un supermercado, 57 años)

**MÁS DE LA MITAD
DE LAS PERSONAS
LGTB ENCUESTADAS
DESCONOCEN SI
HAY ALGÚN
PROTOCOLO
LABORAL QUE LES
PROTEJA FRENTE AL
ACOSO DE
CARÁCTER
DISCRIMINATORIO**

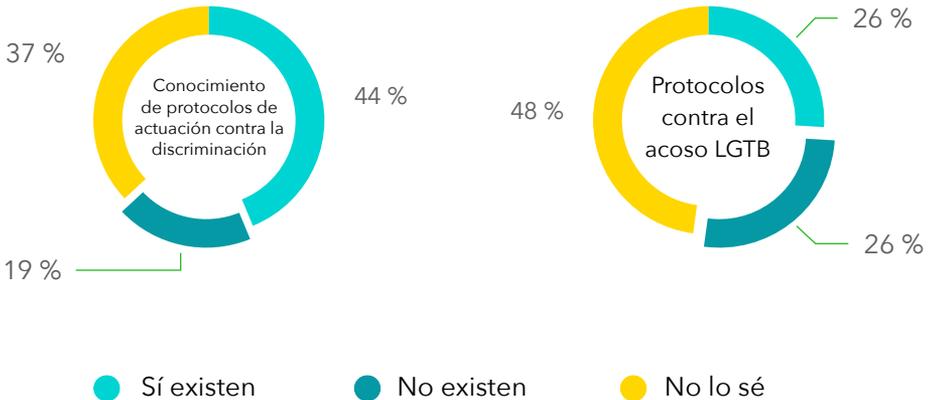


ENCUESTA

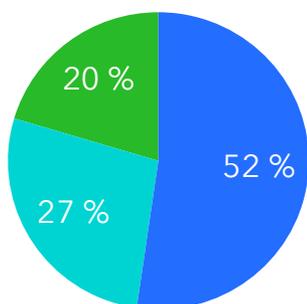
CONOCIMIENTO DE INSTRUMENTOS

El 94,30 % de los encuestados consideran que se podría hacer algo más para alcanzar la igualdad real de las personas LGTBI

En cuanto al conocimiento de la existencia de instrumentos para evitar o sancionar la discriminación en el ámbito laboral, el desconocimiento no ya de los instrumentos o medidas, sino de la existencia de los mismos, está muy extendido entre las personas heterosexuales, pero también entre las personas LGTBI, que son los que más interés deberían mostrar en estas herramientas.



En cuanto a la existencia de protocolos de acompañamiento para la transición de las personas trans **solo el 5% de las personas trans encuestadas dicen conocer algún tipo de protocolo de acompañamiento en caso de necesitar realizar la transición durante la vida laboral activa, mientras el 40,00% no tienen este tipo de protocolos en la empresa y el 54,55% no saben si dichos protocolos existen.**



A pesar de que la denuncia se da en muy pocos casos, también se pregunta por los mecanismos e instrumentos conocidos para poder defenderse de las agresiones LGTBfóbicas en el ámbito laboral, y al igual que ocurría en el caso de los heterosexuales, el desconocimiento está muy extendido.

La formación de la representación sindical en la materia se aprecia como insuficiente para el 80,91% de quienes responden el cuestionario trans y tan **solo un 19,09% de la muestra total consideran que la representación sindical está formada** para tratar temas relacionados con la discriminación de las personas LGTBI en el empleo, en una muestra con alto nivel de afiliación y un 27,75% de los encuestados/as que sido representantes de los trabajadores.

Por último, la mayoría de encuestados/as, el 52% reconocen desconocer la existencia de medidas específicas en el convenio colectivo, mientras que un 20% aseguran que no existen y un 27,31% aseguran que sí las hay.

El desconocimiento de la existencia de los instrumentos o medidas está muy extendido entre las personas heterosexuales que responden la encuesta

**LAS PERSONAS
LGTBI SUFREN MÁS
DISCRIMINACIÓN Y
TIENEN POCAS
HERRAMIENTAS
PARA COMBATIRLA.
LA SITUACIÓN,
ADEMÁS, PUEDE
AGRAVARSE SI ERES
MUJER O UNA
PERSONA TRANS
CON VIOLENCIA
ESPECÍFICAMENTE
SEXUAL**



CONCLUSIONES

Por primera vez se hace una encuesta sobre discriminación laboral, con **la muestra de personas LGTBI más importante obtenida hasta la actualidad**. Un total de 3.344 personas, de las cuales 1.260 son LGTB.

Los actos discriminatorios contra las personas LGTB están muy presentes en los centros de trabajo. La situación, además, puede agravarse si eres mujer o una persona trans con violencia específicamente sexual. **Las personas LGTB sufren más discriminación y tienen pocas herramientas para combatirla.**

Un **40% de los trabajadores/as LGTB han sufrido algún tipo de violencia verbal en el trabajo.**

El **75% de las personas consultadas reconocen haber presenciado algún tipo de agresión verbal hacia lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales** en el trabajo.

Las personas **trans sufren una tasa de desempleo del doble** en relación con el conjunto de la muestra, 67,27% con empleo.

El 44% de las personas LGTB ocultan su orientación sexual o identidad de género para encontrar trabajo. El 40% de las personas trans aseguran haber sido rechazadas en entrevistas por prejuicios hacia a su identidad de género.

Cuatro de cada diez personas trans reconocen ocultar su identidad en entrevistas de trabajo. Dos de cada tres personas trans tienen miedo a revelar su identidad de género en el trabajo.

El 69,31% de los encuestados heterosexuales piensan que las personas LGTB no tienen las mismas oportunidades que las heterosexuales. **En la muestra LGTB el porcentaje sube al 74,52% entre los que piensan que no existen las mismas oportunidades.**

Cuatro de cada diez trabajadores LGTBI aseguran haber vivido alguna agresión hacia sí o hacia otras personas LGTB en el puesto de trabajo, por motivo de orientación sexual, identidad o expresión de género. El 28% reconoce haber sufrido chistes, el 25% comentarios de carácter despectivo, el 18% burlas. Sigue el ranking con gestos 13%, rumores 15% o insultos 7%.

El 90% de las personas LGTBI han considerado un inconveniente ser LGTBI a la hora de encontrar empleo y el 86% considera necesario ocultar su orientación sexual para acceder a un empleo o en una entrevista.

Tres de cada cuatro personas LGTBI han tenido miedo a revelar su orientación en el trabajo. Esta situación deriva en un 17% de los casos en estrés o ansiedad, 12% en trastornos musculares o gastrointestinales asociados a esa ansiedad.

La violencia sexual contra las personas trans es muy preocupante, **casi un 20% aseguran haber sufrido violencia sexual**: un 14% insinuaciones de carácter sexual, un 7% abuso sexual, un 7,27% agresión sexual y un 3,18% violación. Con alta frecuencia: un 56% más de tres veces y en un 61% sin encontrar ayuda en nadie del entorno laboral.

Más de **la mitad de las personas LGTBI encuestadas desconocen si hay algún protocolo laboral** que les proteja frente al acoso laboral de carácter discriminatorio.

El 94,30% de los encuestados/as consideran que se puede hacer más para lograr la plena igualdad real de las personas LGTBI. **Más de la mitad desconocen si existe algún tipo de protocolo y la mayoría desconoce si hay medidas en los convenios colectivos.**

Solo el 19,90% manifiesta que existe formación entre sus representantes sindicales.



**LEYES QUE
PROTEJAN A LAS
PERSONAS LGTBI DE
LAS SITUACIONES
DE
DISCRIMINACIÓN,
SOCIAL Y EN EL
EMPLEO,
ESPECIALMENTE A
LAS MÁS
VULNERABLES, LAS
PERSONAS TRANS**

UGT

PROPUESTAS

Leyes que protejan a las personas LGTBI de las situaciones de discriminación, tanto social y como en el empleo

En UGT consideramos que el objetivo de igualdad de trato y oportunidades es esencial. Somos conscientes de las situaciones de discriminación que se producen contra personas LGTBI, tanto en el entorno social como en el ámbito laboral. **Y somos conscientes de la necesidad de informar y formar a todos los trabajadores y trabajadoras** para que se puedan erradicar este tipo de actuaciones en las empresas.

Hay que actuar en el ámbito legislativo, desde las responsabilidades de gobierno de los distintos niveles de la administración, pero también desde la acción sindical y la negociación colectiva, convirtiendo en los convenios el objetivo de igualdad en un objetivo primordial de relaciones en la empresa, garantizando los derechos de las personas y persiguiendo y sancionando los comportamientos discriminatorios que se produzcan.

Para ello, consideramos imprescindible:

- La **aprobación de una ley trans y 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 en todos los contextos.
- Garantizar la **formación y sensibilización del personal de las administraciones públicas**, educativas, sanitarias y sociales, así como de los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado sobre la realidad y necesidades de las personas LGTBI.
- **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.
- **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 currículos formativos.
- Implantar medidas dirigidas a **erradicar la discriminación LGTBIfóbica dentro del ámbito laboral, además de implementar 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.
- 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.

- **Desarrollar campañas de sensibilización para defender la dignidad de las personas trabajadoras LGTBI.**
- **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 promoción del principio de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en los convenios colectivos.**
- La incorporación en los convenios de **cláusulas tendentes a la formación de los trabajadores en materia de igualdad de trato y respeto a la diversidad.**
- **Establecimiento de medidas sancionadoras en caso de conductas lesivas que vulneren la dignidad y los derechos de los trabajadores LGTBI.**
- La aprobación de **protocolos contra el acoso laboral por orientación sexual, identidad o expresión de género en el ámbito laboral.**
- **Animar a la denuncia en los casos en que se produzcan agresiones o violencias verbales, físicas o sexuales hacia las personas LGTBI y acompañarlas durante el procedimiento.** Son muchas las ocasiones en que estas conductas quedan impunes porque las personas agredidas no se atreven a denunciar, para no tener que pasar por el procedimiento de investigación, verse señalados o que no se les atiende.
- **La creación de Planes de Acompañamiento a trabajadores y trabajadoras trans en el ámbito laboral.**

HACIA CENTROS DE TRABAJO INCLUSIVOS

**LA DISCRIMINACIÓN DE
LAS PERSONAS LGTBI EN EL
ÁMBITO LABORAL EN
ESPAÑA**



Con la colaboración de:

