



GUÍA DE RECOMENDACIONES para el buen trato de las personas

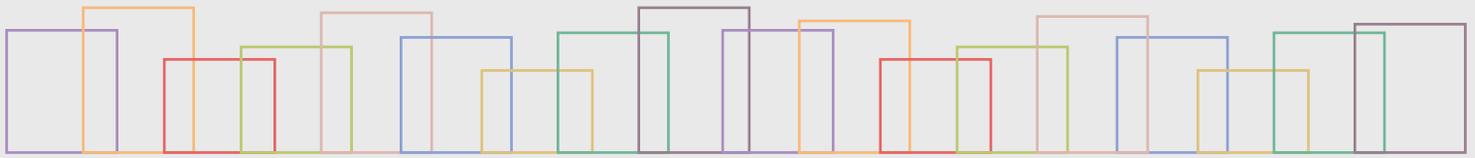
LGBTBI

en el entorno laboral





GOVERN
ILLES
BALEARS



GUÍA DE RECOMENDACIONES
para el buen trato
de las personas

LGTBI

en el entorno laboral

Coordinación del trabajo:

Servicio de Coordinación y Atención a la Diversidad Sexual y de Género de la Dirección General de Coordinación
Consejería de Presidencia
Gobierno de las Illes Balears

Autoría:

Miriam Solá García
Surt. Fundació de Dones

Una iniciativa de:

Consejo de LGTBI de las Illes Balears
Comisión Laboral

Maquetación y diseño gráfico:

Leticia Zapata Marquina

Publicación financiada por:

Gobierno de las Illes Balears

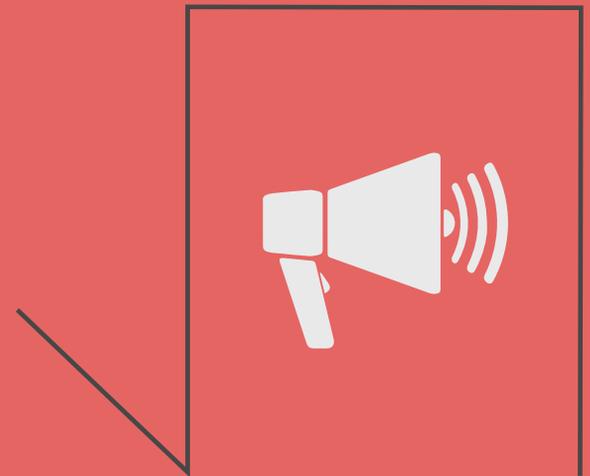
The logo for SURT consists of the letters 'SURT' in a stylized, outlined, sans-serif font. The letters are white with a thick pink outline. The 'S' and 'R' are connected at the top, and the 'T' has a unique shape with a vertical bar on the right side.



ÍNDICE

	1. PRESENTACIÓN	6		
	2. INTRODUCCIÓN	8		
	3. LA PERSPECTIVA DE LA DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO	12		
	3.1. LGTBI: la heterogeneidad de unas siglas.....	18		
	3.2. El derecho laboral de las personas LGTBI.....	20		
	3.3. Ley 8/2016 para garantizar el derecho de lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales y para erradicar la LGTBIfobia	22		
	4. LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN EL ÁMBITO LABORAL	26		
	4.1. La visibilidad en el puesto de trabajo	30		
	4.2. Las realidades específicas de las personas LGTBI en el ámbito laboral.....	32		
	5. ¿DE QUÉ HABLAMOS CUANDO HABLAMOS DE DISCRIMINACIÓN?	36		
	5.1. Tipos de discriminación directa.....	38		
	5.2. Discriminación indirecta.....	41		
	5.3. Represalia discriminatoria.....	42		
	5.4. Discriminación ambiental.....	43		
	5.5. Acoso en razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género	44		
	5.6. Acoso múltiple	46		
	6. ESTRATEGIAS PARA FOMENTAR LA DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO EN EL TRABAJO	48		
	6.1. Planes de igualdad y no discriminación y protocolos de actuación	52		
	6.2. Otras medidas y acciones dirigidas a empresas y sindicatos	56		
	6.3. Recomendaciones para mejorar la transición en el puesto de trabajo	60		
	6.4. Algunas claves para la acción sindical y la negociación colectiva	62		
	6.5. Qué se puede hacer desde el asociacionismo LGTBI	64		
	7. PARA SABER MÁS.....	66		
	8. GLOSARIO	68		
	9. INFORMACIÓN Y ENLACES DE INTERÉS	74		

1 PRESENTACIÓN





Como presidenta del Consejo de Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales e Intersexuales (LGTBI) de las Illes Balears, me complace presentar esta GUÍA DE RECOMENDACIONES PARA EL BUEN TRATO DE LAS PERSONAS LGTBI EN EL ENTORNO LABORAL, que estoy convencida de que podrá interesar a todo el mundo, con independencia de la orientación sexual o la identidad de género de cada cual.

Gracias a la entrada en vigor de la Ley 8/2016, en las Illes Balears hemos avanzado en la protección de los derechos de las personas con orientaciones sexuales, identidades de género o expresiones de género diversas y en la voluntad firme de erradicar la LGTBIfobia. Desde entonces, las administraciones hemos promovido políticas públicas específicas en todo nuestro territorio.

El ámbito laboral, por las circunstancias que lo caracterizan, requiere medidas concretas de detección y de eliminación de actitudes y conductas irrespetuosas, excluyentes o discriminatorias hacia las personas LGTBI, unas actitudes y conductas que, desgraciadamente, hoy en día continúan todavía presentes en el entorno laboral.

Es un reto que las personas LGTBI puedan realizarse plenamente en su puesto de trabajo en igualdad de

condiciones y con las mismas oportunidades de las que disfruta cualquier persona. Ello obliga a las instituciones y a los agentes sociales a remover eficazmente obstáculos y a fomentar el desarrollo de medidas positivas, como esta Guía, concebida como una herramienta para hacer visibles las acciones que pueden poner en marcha las personas, los agentes sociales y las instituciones implicadas en las relaciones laborales.

Desde las administraciones, seguiremos velando por hacer efectivos los derechos de las personas LGTBI e implicar a toda la ciudadanía en el compromiso de construir una sociedad respetuosa en todos los ámbitos, con un cuidado especial en el entorno laboral, fundamental en la vida cotidiana de todas las personas.

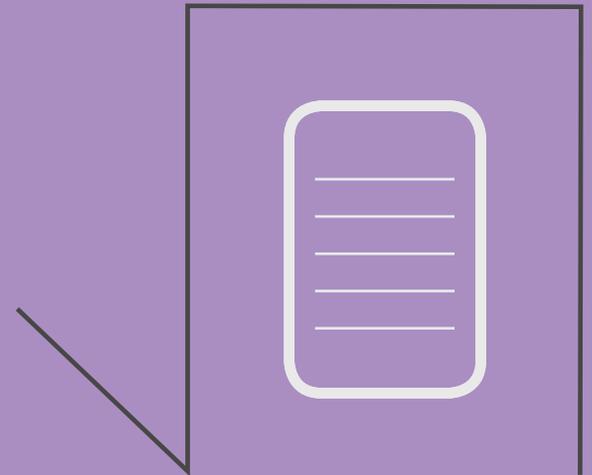
Quiero aprovechar esta oportunidad para agradecer a la Comisión Laboral del Consejo de LGTBI de las Illes Balears la iniciativa de elaborar esta Guía, y también para desear que sea un documento útil para generar espacios laborales libres de discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género en las Illes Balears.

Pilar Costa i Serra

Presidenta del Consejo de LGTBI y consejera de Presidencia del Gobierno de las Illes Balears

2

INTRODUCCIÓN





En el ámbito laboral se siguen perpetuando prácticas que discriminan a las personas en razón de su orientación sexual y/o identidad de género.

En el marco de la implementación de la Ley 8/2016, de 30 de mayo, para garantizar los derechos de lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales y para erradicar el LGTBIfobia, a raíz del Plan Estratégico de Coordinación y Atención a la Diversidad Sexual y de Género (2017-2019) del Gobierno de las Illes Balears, y de la iniciativa de la Comisión Laboral del Consejo LGTBI, la Dirección General de Coordinación de la Consejería de Presidencia presenta a esta GUÍA DE RECOMENDACIONES PARA EL BUEN TRATO DE LAS PERSONAS LGTBI EN EL ENTORNO LABORAL.

El trabajo, como espacio de realización personal y de socialización, es una esfera fundamental en la vida de las personas. Aunque en materia legal se están produciendo avances importantes, en el ámbito laboral se siguen perpetuando prácticas que discriminan a las personas en razón de su orientación sexual y/o identidad de género. Las personas LGTBI tienen que hacer frente a múltiples formas de discriminación en el trabajo, las cuales a menudo están normalizadas o pasan desapercibidas.

Además, partiendo de una perspectiva de género, hay que tener en cuenta que las mujeres lesbianas y bisexuales y, especialmente, las mujeres trans son más vulnerables ante



determinadas discriminaciones, las cuales requieren un abordaje específico. Por lo tanto, en cualquier aproximación a la realidad de las personas LGTBI en el ámbito laboral, se tiene que evitar la homogeneización del colectivo y de las desigualdades internas existentes.

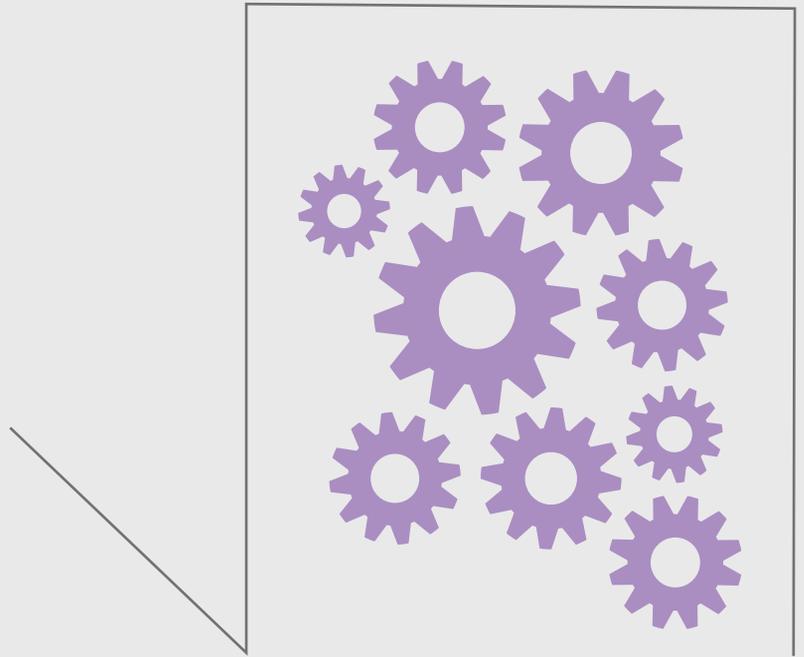
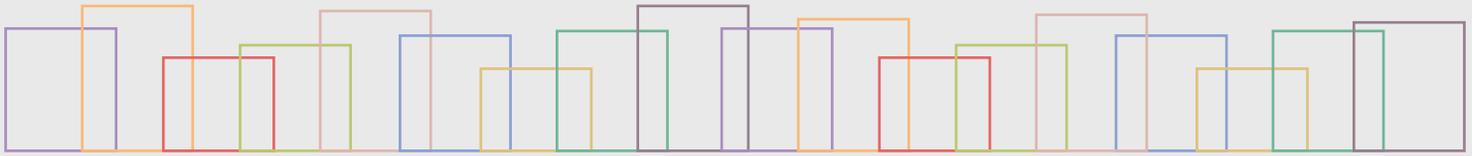
La Ley 8/2016 recoge el derecho a la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI en el mercado de trabajo. En esta línea, establece la obligatoriedad tanto de las administraciones competentes como de las empresas de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

Uno de los principales escollos para implementar este tipo de medidas es la falta de sensibilización y formación en relación con los derechos de las personas LGTBI y las discriminaciones específicas que sufren en el mundo laboral y empresarial. Con el presente material, dirigido tanto a administraciones como a empresas, entidades sociales y sindicatos, se espera que los diferentes agentes del mundo del trabajo adquieran herramientas y estrategias para hacer frente a las

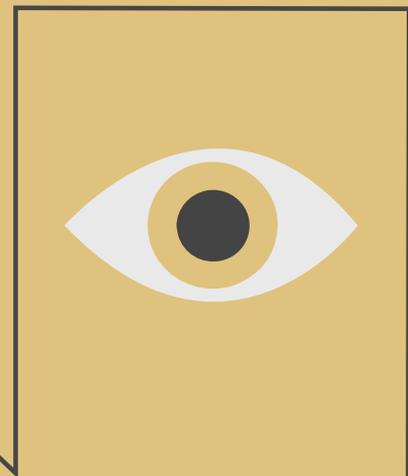
dinámicas y estructuras discriminatorias que se producen contra las personas LGTBI en el ámbito laboral.

Por lo tanto, esta Guía tiene por objetivos la prevención y detección de vulneraciones de los derechos de las personas LGTBI en el puesto de trabajo y la promoción de medidas que garanticen el derecho de este colectivo a la igualdad de trato y de oportunidades.

**las mujeres lesbianas y
bisexuales y,
especialmente, las
mujeres trans son
más vulnerables
ante determinadas
discriminaciones**



**LA PERSPECTIVA
DE LA DIVERSIDAD
SEXUAL Y DE
GÉNERO**





El concepto de diversidad sexual y de género aporta una mirada que va **más allá de las siglas LGTBI** y ofrece una **perspectiva global**, ya que las normas sexuales y de género afectan especialmente a las personas LGTBI, pero también al conjunto de la sociedad. De la misma manera, la visibilidad y la promoción de las libertades sexuales y de género no son ganancias exclusivas de las personas lesbianas, gais, trans¹, bisexuales e intersexuales, sino elementos que benefician a todo el mundo. Este enfoque feminista parte de distinguir tres dimensiones que están atravesadas por un proceso de construcción social: el sexo, el género y la sexualidad.

¿Qué es el sexo?

Tradicionalmente se ha pensado que el sexo es algo natural, un destino biológico identificado con los genitales, mientras que el género es una construcción sociocultural. A partir de la creencia que solo existen dos sexos diferenciados y contrapuestos, la biología clasifica los cuerpos entre las categorías de *hombre* y *mujer*. Pero **la distinción entre hombres y mujeres es un producto cultural**. Es la cultura la que da significado a nuestros cuerpos y crea las diferencias entre un cuerpo de hombre y un cuerpo de mujer. No todos los cuerpos pueden encasillarse en estas dos categorías. De hecho, las personas que nacen en cuerpos que escapan de la lógica binaria se denominan **personas intersexuales** o con diferencias en el desarrollo sexual².

¹ Tal como señala Lucas Platero Méndez en *Trans*sexualidades. Acompañamiento, factores de salud y recursos educativos* (Edicions Bellaterra, 2014), con la palabra *trans** nos referimos a trans, transexuales, transgénero, etc. Es decir, es un término paraguas que intenta aglutinar la heterogeneidad de los cuerpos, identidades y vivencias, más allá del binarismo de género y de la nomenclatura médica.

² En el ámbito legal, la letra *i* de *intersexual* se ha añadido muy recientemente al acrónimo LGTBI, tal como se enuncia en la Ley 8/2016. Sin embargo, como afirma Núria Gregori Flor en el estudio *Diagnòstic de les diferents realitats, posicionaments i demandes de la població intersexual / amb DSD (diferències del desenvolupament sexual) a Barcelona* (2016), la intersexualidad, en nuestro contexto, no es una cuestión identitaria, ni existe tampoco la comunidad o el movimiento intersex. En este sentido, se subraya la importancia de dar contenidos a las políticas *intersex* antes de incluirlas en las leyes. Según la opinión de Gregori, si no se refleja un contenido concreto, es preferible no incluir la *i*, ya que ello puede generar más vulnerabilidad.



¿Qué es el género?



El género es una construcción sociocultural que hace referencia a los roles, papeles y responsabilidades sociales que cada cultura asigna a hombres y a mujeres. Es importante tener en cuenta que las desigualdades de género no son la consecuencia natural de las diferencias anatómicas entre hombres y mujeres. En nuestra sociedad, los géneros han sido organizados de manera dicotómica (masculino y femenino) y jerarquizada: la masculinidad está valorada, mientras que la femineidad está infravalorada.

La identidad de género es el género con el que una persona se identifica. Se parte de la idea de que esta identificación se tiene que adscribir a un sexo: las personas asignadas a la categoría *mujer* se tienen que identificar en femenino y las personas asignadas a la categoría *hombre*, en masculino. Este sistema de clasificación se denomina *binarismo de género*. Pero **las personas trans muestran que el género atribuido** en el momento de nacer según el sexo **no se corresponde necesariamente con su identidad**.

FIGURA 1. «Y tú ¿no tienes caja?», por Isa Vázquez.
En: Platero, Lucas. *Trans*exualidades. Acompañamiento, factores de salud y recursos educativos*. Barcelona: Edicions Bellaterra, 2014.



FIGURA 2. «¿Es niño o es niña?», por Isa Vázquez, inspirado en el trabajo de Kate Bornstein (1994). En: Platero, Lucas. *Trans*sexualidades. Acompañamiento, factores de salud y recursos educativos*. Barcelona: Edicions Bellaterra, 2014.

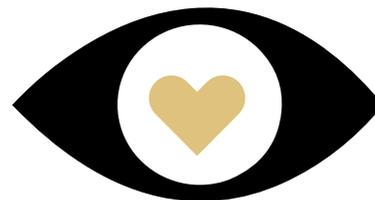


FIGURA 3. «A veces no se presta la suficiente atención a los hermanos y hermanas», por Isa Vázquez. En: Platero, Lucas. *Trans*sexualidades. Acompañamiento, factores de salud y recursos educativos*. Barcelona: Edicions Bellaterra, 2014.

También es frecuente que encontremos hombres que presentan comportamientos que se apartan del marco de la masculinidad tradicional y mujeres que se apartan de la feminidad tradicional. Estos comportamientos no serían problemáticos si no se produjeran en un entorno social en que se atribuyen unos comportamientos determinados a hombres y a mujeres, y se castigan los comportamientos que se alejan de estas normas sociales.



¿Qué es la sexualidad?



La sexualidad hace referencia a la manera como los seres humanos organizan el deseo, las prácticas y los impulsos eróticos, y está relacionada con un conjunto de vivencias, emociones, afectos, relaciones interpersonales, etc. Además, la sexualidad está presente en todas las etapas vitales de las personas.

En Occidente, se ha fijado que solo existen dos formas de concretar la sexualidad humana que son mutuamente excluyentes: la heterosexualidad (el deseo erótico hacia personas consideradas del otro género) y la homosexualidad (el deseo erótico hacia personas consideradas del mismo género). Además, a pesar de un cierto espíritu de cambio, **históricamente ha sido privilegiada la heterosexualidad** —con el objetivo de mantener el orden social y económico— como la única

forma normal de relacionarnos afectivamente y sexualmente y de organizarnos socialmente. En cambio, la homosexualidad ha sido considerada una enfermedad y penalizada. Es lo que se conoce como *heteronormatividad*.

Nuevamente, la diversidad real sale a la superficie para romper esta rígida separación, porque a menudo hay personas que se sienten atraídas por un género y por el otro, o cuya orientación sexual cambia con el tiempo. Además, el deseo no se puede considerar algo estable. Hoy quizás deseamos a alguien considerado socialmente de nuestro mismo género, pero ¿quién puede asegurar que mañana o dentro de tres años nuestro deseo seguirá esta misma línea? ¿Quién puede asegurar que nunca deseará otros cuerpos/géneros?



Sistema sexo-género-sexualidad

Nuestro sistema social establece una determinada ordenación de estas tres dimensiones que acabamos de presentar: sexo, género y sexualidad. Básicamente, determina que las personas consideradas *hombres* tienen que tener un comportamiento de género masculino y una orientación sexual heterosexual. De la misma manera que las personas consideradas *mujeres* tienen que tener un comportamiento de género femenino y una orientación sexual heterosexual.

La perspectiva de la diversidad sexual y de género nos sugiere que este orden no es natural, sino que es una forma de organización social y cultural. Hay muchas personas que no se identifican con estos mandatos, principalmente las personas LGTBI, pero también muchas

personas *cissexuales*³ y/o heterosexuales que se sienten incómodas con este modelo. Por ello, cuando se habla de diversidad sexual y de género se hace referencia a un derecho de la ciudadanía en general y no exclusivamente del colectivo LGTBI. Y es que, seamos o no LGTBI, **todas las personas vivimos bajo esta norma social**, que nos escinde y nos impide aceptar la complejidad de nuestra identidad y de nuestro deseo.

Este orden no es natural, sino que es una forma de organización social y cultural.

³ El término *cissexual* (o *cis*) hace referencia a una persona que no es trans, es decir, que se identifica con la identidad de género que le ha sido asignada en el momento de nacer.



3.1 **LGTBI: la heterogeneidad de unas siglas**

El acrónimo LGTBI es fruto de cambios en el movimiento de liberación sexual y de género, un concepto en permanente construcción. Ahora bien, es muy importante tener en cuenta que cuando hablamos de LGTBI estamos ante una realidad heterogénea, con necesidades muy diversas e intereses no exentos de conflictos.

De hecho, tradicionalmente, la estrategia del acrónimo ha sido ampliamente cuestionada por varias razones. En primer lugar, porque ha tendido a homogeneizar las necesidades, de manera que **el relato del hecho LGTBI ha estado muy centrado en la experiencia de los hombres gais y ha invisibilizado las experiencias de las mujeres lesbianas, las personas trans o las personas bisexuales.** La representación del colectivo no ha estado exenta de tendencias

machistas que han desplazado a las mujeres lesbianas, bisexuales y trans a un segundo término, tanto en las prioridades de las reivindicaciones como en la visibilidad social del movimiento. En nuestro contexto, a causa del sexismo y la lesbofobia generalizada, las mujeres lesbianas son todavía las más invisibles, así como, a causa de la transmisoginia, las mujeres trans son las que sufren las situaciones más graves de violencia y exclusión social. Estas desigualdades internas deben tenerse presentes si no queremos quedarnos con una panorámica sesgada del colectivo y reproducir determinadas desigualdades.

Otro debate que ahora hay sobre la mesa es la inclusión de la intersexualidad en las siglas LGTB, en un contexto en el que el movimiento



intersex tiene una presencia incipiente y pocos espacios de confluencia con el colectivo LGTB. Aunque la violencia contra las personas intersexuales tiene mucho que ver con el sistema de género y el binarismo, la falta de alianzas y diálogos entre estos movimientos hace difícil explicar esta inclusión. Por lo tanto, el acrónimo LGTBI es una categoría en construcción, una **estrategia de alianzas**, pero también esconde una serie de **debates internos** que no se tienen que ignorar si no queremos perpetuar ciertas exclusiones que afectan a las personas LGTBI más vulnerables. Además, otro elemento que hay que tener en cuenta es que las personas no solo se definen por la orientación sexual y la identidad de género, es decir, no solo pueden ser consideradas LGTBI, sino que están atravesadas por **otros ejes de poder como la edad, la procedencia o el origen étnico, la clase social, la lengua, la diversidad funcional, etc.** Estas diferentes categorías sociales se entrecruzan y dan como resultado formas específicas y complejas de discriminación.





3.2 Los derechos laborales de las personas LGTBI

Durante los últimos años, en el contexto europeo y estatal y, especialmente, a escala autonómica, se han dado algunos pasos en el reconocimiento de los derechos de las personas LGTBI con la aprobación de algunas normativas y leyes⁴ dirigidas a este colectivo. Desgraciadamente, **estos avances legales, a pesar de su relevancia, no comportan una desaparición inmediata de las desigualdades y**

violencias que viven las personas que tienen una sexualidad o un género no normativo. Las personas LGTBI siguen enfrentándose a situaciones discriminatorias en su vida cotidiana, por la persistencia de una desigualdad sistémica y estructural y por la existencia de prejuicios y de estereotipos lesbofóbicos, homofóbicos, transfóbicos, bifóbicos y sexistas, sólidamente instalados en nuestra sociedad. Así, a pesar de la supuesta equiparación de derechos, **todavía sobreviven prácticas discriminatorias que sitúan a las personas LGTBI en una posición de desventaja y vulnerabilidad social en diferentes ámbitos:** educación y escuela, salud, VIH, mundo laboral, ocio, servicios, reproducción y adopción, personas mayores,

⁴ Se trata de la Ley de 2005 por la que modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio y la Ley de 2007 reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas. Destacan, sobre todo, una serie de leyes autonómicas que desde 2014 se han ido aprobando en diferentes territorios como Andalucía, Canarias, Cataluña, Galicia, Navarra, el País Vasco, la Comunidad Valenciana, Murcia y las Illes Balears. En este sentido, en materia legislativa, en El Español encontramos un mapa de derechos desiguales por territorios dependiendo de las comunidades autónomas.

Asimismo, el 12 de mayo de 2017 se presentó la Proposición de Ley contra la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, y de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales. Asimismo, el 2 de marzo de 2018 se presentó la Proposición de Ley sobre la protección jurídica de las personas trans y el derecho a la libre determinación de la identidad sexual y expresión de género. Las dos propuestas de ley fueron presentadas por el Grupo Parlamentario Confederal Unidos Podemos – en Común Podemos – En Marea, y se encuentran en trámite parlamentario.

Finalmente, desde el 24 de octubre de 2018, tal como recoge el BOE, las personas trans pueden solicitar al Registro Civil el cambio del nombre que figura en sus documentos oficiales, sin necesidad de presentar ningún diagnóstico psiquiátrico ni demostrar un periodo de tratamiento hormonal de al menos dos años.



juventud, medios de comunicación, publicidad, deportes, migraciones, arte y cultura, vivienda, participación, representación política, etc. Con respecto al ámbito laboral, tanto el ordenamiento jurídico estatal como el europeo prohíben la discriminación en el puesto de trabajo. La empresa no puede perjudicar a ningún trabajador o trabajadora en sus relaciones laborales basándose en elementos extralaborales, como es el caso de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género.

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

La Constitución Española es muy clara en este aspecto cuando reconoce como derecho fundamental el derecho 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 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.⁵

⁵ Marco jurídico específico del ámbito laboral extraído de la guía *L'homofòbia, ni a la societat ni a la feina. Consells per evitar discriminacions i per avançar en la igualtat a la feina* (CCOO Barcelonès, 2013) y adaptado al presente recurso.



3.3

Ley 8/2016 para garantizar los derechos de lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales y para erradicar la LGTBIfobia

La Ley 8/2016 dedica el capítulo III, que contiene los artículos 19 y 20, al ámbito del mercado de trabajo. En el cuadro siguiente se resumen las principales cuestiones que regula **el artículo 19**, relativo a la integración del derecho a la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI:

1.

Las políticas públicas en materia de trabajo tienen que tener en cuenta los derechos de las personas LGTBI a no ser discriminadas.

2.

Las empresas tienen que adoptar medidas, negociadas y acordadas con representantes de los trabajadores y las trabajadoras, contra la discriminación laboral de las personas LGTBI.

3.

El gobierno tiene que impulsar el desarrollo de planes de igualdad y no discriminación en las empresas y darles apoyo técnico.

TABLA 1. Elaboración propia a partir de los contenidos de la Ley 8/2016.



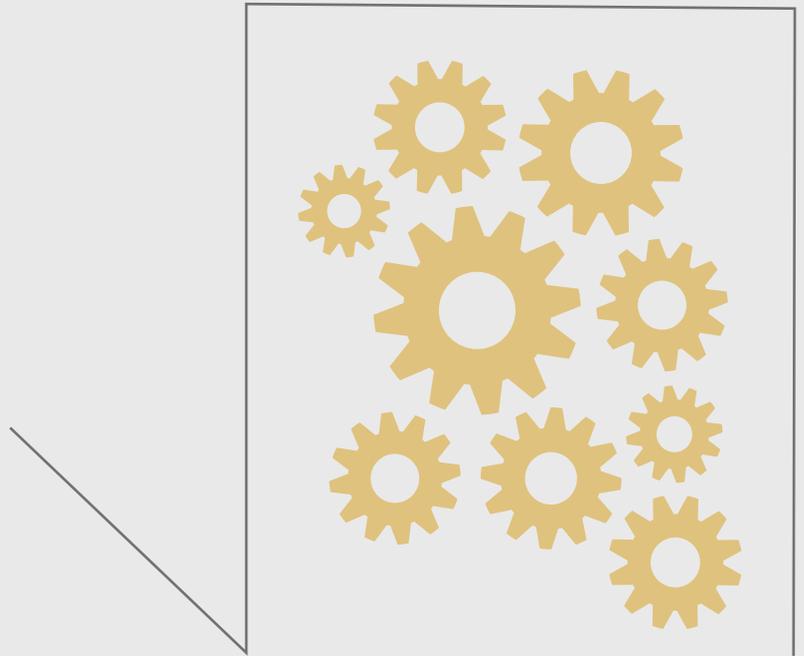
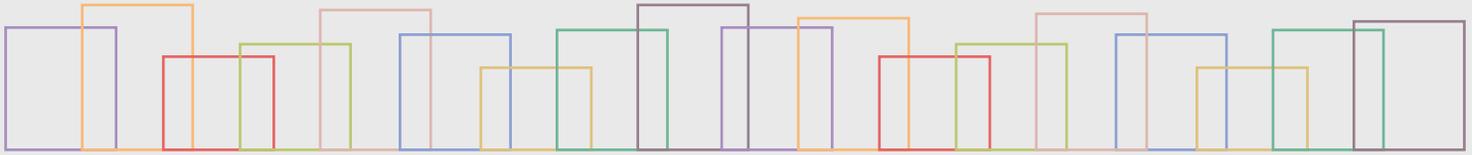
En segundo lugar, **el artículo 20** está dedicado a las medidas y actuaciones que debe llevar a cabo la consejería competente en materia de trabajo. A continuación se puede visualizar un resumen de los principales puntos recogidos en estas medidas:

1. Garantizar la no discriminación en razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género y los derechos del personal, tanto funcionario como laboral, en la contratación y las condiciones.
2. Impulsar actuaciones y medidas de difusión y sensibilización para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en las empresas, como:
 - a. Adaptar y mejorar los servicios de inserción laboral públicos.
 - b. Incorporar a las nuevas convocatorias de subvención criterios de igualdad de oportunidades.
 - c. Incentivar las fuerzas sindicales y empresariales a hacer campañas divulgativas.
 - d. Promover en los espacios de diálogo social el impulso de medidas inclusivas y cláusulas antidiscriminatorias.
 - e. Impulsar la adopción en las empresas de códigos de conducta y de protocolos de actuación.

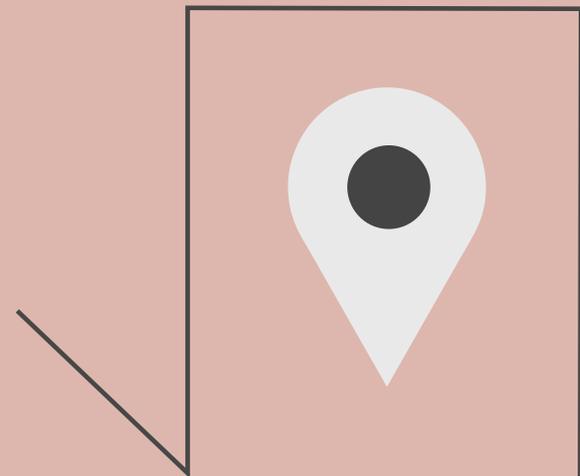


3. Fomentar la implantación de indicadores de igualdad y de un distintivo para reconocer a las empresas que apliquen políticas de igualdad y no discriminación LGTBI.
4. Desarrollar estrategias para la inserción laboral de las personas trans.
5. Desarrollar actuaciones que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de acuerdo con la heterogeneidad del hecho familiar.
6. Promover la formación específica del personal responsable en la inspección de trabajo y en la prevención de riesgos laborales en temas de discriminaciones LGTBI.
7. Instar a las personas responsables de la inspección de trabajo a informar a los órganos competentes de los casos de discriminación LGTBI.
8. Impulsar espacios de participación e interlocución y promover campañas divulgativas específicas en colaboración con las asociaciones LGTBI y los correspondientes agentes sociales.

TABLA 2 . Elaboración propia a partir de los contenidos de la Ley 8/2016.



LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN EL ÁMBITO LABORAL





El ámbito laboral es clave para trabajar por la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI. **El trabajo** ocupa un lugar central en nuestro desarrollo, por el tiempo que le dedicamos y por la necesidad y la cotidianidad que representa, además de ser también **uno de los principales espacios de socialización y realización de las personas.**

Los cambios legales conquistados en los últimos años han sido imprescindibles, pero todavía son insuficientes. **Las desigualdades sociales no se resuelven únicamente con leyes, sino que se tiene que intervenir directamente sobre el problema** y seguir trabajando para que, en este caso, las organizaciones empresariales, los sindicatos y la ciudadanía en general sean conscientes de la existencia de la discriminación hacia las personas LGTBI en los entornos laborales.

La discriminación en razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género sigue siendo una realidad para muchas personas

El trabajo: uno de los principales espacios de socialización y realización de las personas.

en el mundo del trabajo. Esta discriminación se manifiesta sobre todo en **la ocultación de la orientación sexual**. Según el memorándum de la **Encuesta de la FRA sobre LGBT en la Unión Europea** (FRA, 2013), el 75 % de lesbianas, bisexuales y gais ocultan su orientación sexual, siempre o en alguna ocasión, lo que significa que muchas personas que salen del armario para las amistades y la familia, siguen viéndose obligadas a esconder su orientación sexual en el trabajo, donde pasamos una gran parte de la vida.



Esta no es la única forma de discriminación soportada en el ámbito laboral. La misma encuesta de la FRA recoge que un poco más del 10 % afirman haber sufrido discriminación a la hora de buscar un empleo o en el mismo trabajo. Además, casi el 50 % han sufrido comentarios o conductas negativas por ser lesbianas, gais, trans o bisexuales. También siguen existiendo casos de tratamiento desigual con respecto a las condiciones de trabajo o prestaciones sociales por el hecho de estar casado o casada con una persona del mismo sexo, aunque la ley establece la igualdad total entre los matrimonios homosexuales y los heterosexuales. El 25 % de las personas encuestadas han sufrido en algún momento un trato discriminatorio en este ámbito.

Estos datos muestran que **el trabajo sigue siendo un contexto muy hostil**



GRÁFICA 1. Elaboración propia. FUENTE: Agencia Europea de Derechos Fundamentales (FRA).



para gais, lesbianas, trans y bisexuales. Pero sobre todo nos muestran que hay que fomentar y poner en marcha mecanismos de formación, campañas de sensibilización, materiales divulgativos, estudios, formación y talleres que lleven a los centros de trabajo la diversidad afectiva y sexual y pongan de manifiesto que, contrariamente a la presunción de heterosexualidad, **hay más modelos de afectividad, sexualidad y familias en nuestro entorno laboral y vital** más inmediato.

Una de las dificultades a la hora de incentivar la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI en el mundo laboral es **la ausencia de una tradición sindical consolidada** en este ámbito en nuestro contexto. Aun así, desde los últimos años se está viviendo una **creciente sensibilización y reivindicación sobre la situación de las personas LGTBI en el ámbito laboral**. De hecho, algunas organizaciones sindicales han ido creando grupos o ámbitos LGTBI dentro del sindicato para dar visibilidad a la realidad de este colectivo, tanto en la esfera laboral como en la social, y para denunciar las situaciones de discriminación. Estas organizaciones sindicales también han elaborado diferentes guías y materiales para incentivar los derechos de las personas con sexualidades y géneros no normativos dentro del mundo laboral. Algunos de estos materiales se pueden encontrar en el apartado **PARA SABER MÁS**.

Ahora bien, el grado de sensibilización y conocimientos en materia de diversidad sexual y de género no es el mismo en todos los niveles y ámbitos de representación sindical. En los mismos sindicatos coinciden activistas LGTBI con representantes sindicales con un grado muy bajo de conocimiento sobre el hecho LGTBI. Como señala el estudio **Las personas LGTBI en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad de género y expresión de género**, los representantes y las representantes y los delegados y las delegadas sindicales se muestran más alejados de los aspectos relativos a la diversidad en el trabajo que los sindicalistas y las sindicalistas que trabajan en los órganos centrales de los sindicatos y colaboran cotidianamente con organizaciones LGTBI.



4.1

La visibilidad en el puesto de trabajo

El argumento de la *vida privada* y de la supuesta *intimidad* de las cuestiones relativas a la afectividad y la sexualidad contribuye con demasiada frecuencia a la invisibilidad del hecho LGTBI en los entornos laborales. Pero la invisibilización de la diversidad sexual y de género también es una manera de discriminación y de LGTBIfobia.⁶ De hecho, este marco de invisibilidad hace que sea mucho más difícil demostrar la discriminación en el trabajo por motivo de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, y a menudo conduce a hacer que se esconda y se reprima. De esta manera, se refuerza la hipótesis de la inexistencia del problema, lo cual contribuye,

de manera consciente o inconsciente, a la estrategia del empresariado, de los responsables y las responsables de recursos humanos, de los representantes y las representantes sindicales y del resto de trabajadores y trabajadoras, los cuales argumentan que no hay lesbofobia, homofobia o transfobia, dado que no hay personas homosexuales, lesbianas, bisexuales o trans en su empresa u organización (CCOO, 2013).

De hecho, la visibilidad en el puesto de trabajo (decidir salir del armario o no) es una de las decisiones más difíciles a las que se pueden enfrentar las personas trabajadoras LGTBI a causa de las posibles consecuencias. Como sucede en otras esferas de la vida social, por una parte, salir del armario puede suponer un riesgo de discriminación, acoso y, en algunos casos, incluso daños físicos. Por otra, esconder la identidad produce altos niveles de estrés y ansiedad, en general, a causa de la necesidad de controlar de manera constante toda la información personal que el trabajador o la trabajadora comparte con las personas del entorno laboral.

⁶ Algunos autores, como Daniel Borrillo (2001), hablan de *homofobia liberal* para designar un tipo de homofobia que consiste en tolerar benevolentemente a las personas LGTBI, siempre que se silencie la condición homosexual o transexual, y se asimile y se acepte la «normalidad» del modelo heteronormativo. Se critica la exhibición de la *pluma* y de cualquier marca de subcultura o estética LGTBI, por la visibilidad que representan, y, desde luego, las manifestaciones en la calle. Cualquier transgresión de esta norma es rechazada por «victimista», «conciencia de gueto», «activista» o «proselitista».



En este sentido, el estudio ***A Question of Trust: LGBT Visibility in the Workplace (Una cuestión de confianza: visibilidad LGTB en el lugar de trabajo)*** revela que, tanto en la UE como en los EE.UU., más de la mitad de los empleados y empleadas LGTBI prefieren no revelar su orientación sexual y/o identidad de género en el trabajo, y un 60 % asegura haber vivido algún tipo de discriminación u hostilidad en el trabajo durante los dos últimos años (ESADE Business School, 2013).

Sin embargo, la visibilidad en el trabajo es importante tanto para las personas trabajadoras LGTBI como para las organizaciones y las empresas. No es solo que las personas LGTBI que son visibles y que experimentan que son bienvenidas se sienten más sanas y satisfechas, sino que también son más productivas y comprometidas. Además, una vez que se es **visible**, esta confianza **aumenta el compromiso y la motivación** para impulsar los objetivos de la organización.

IMAGEN 1. Fotografía de Sebastián Criado. @ph_sebastiancriado



4.2

Las realidades específicas de las personas LGTBI en el ámbito laboral

En el primer apartado de esta GUÍA ya se ha señalado la importancia de tener en cuenta que cuando nos referimos al colectivo LGTBI estamos ante una realidad heterogénea, con necesidades muy diversas y desigualdades y discriminaciones concretas. El mundo laboral y el mercado de trabajo no son excepciones. Es decir, **en el mercado de trabajo se discriminan de manera diferenciada lesbianas, gais, bisexuales y trans, y las exclusiones que pueden vivir también tienen diferentes intensidades.** Por otra parte, las situaciones de discriminación que sufren las personas seropositivas y las mujeres lesbianas y/o trans merecen una referencia específica.

- Con respecto a las **personas LGTBI seropositivas**, el rechazo o el acoso en el puesto de trabajo pueden ser especialmente crueles y hay que combatirlos con contundencia con información sobre los prejuicios relacionados con cualquier indicio de discriminación. Por esta razón es imprescindible que las personas seropositivas conozcan sus derechos y los medios legales que las amparan.
- ⚡ En el caso de las **mujeres lesbianas** se produce una doble discriminación o discriminación múltiple, es decir, como mujeres y como lesbianas. En el mercado de trabajo, las mujeres están discriminadas en el acceso, la promoción, la permanencia y el salario. La



tasa de paro de las mujeres es más elevada que la de los hombres y, además, las primeras trabajan, mayoritariamente, en actividades económicas informales (trabajo precario, sin seguridad o estabilidad, menos posibilidad de calificación profesional ni promoción, etc.). Si a esta realidad le añadimos el hecho de ser lesbiana y tener una sexualidad y/o expresión de género no normativa (la llamada *pluma*), se produce un efecto multiplicativo que va más allá de la «mera» discriminación en el puesto de trabajo y puede dar lugar a una exclusión social que impida directamente el acceso al mercado de trabajo.

- Este riesgo de exclusión producto de las desigualdades de género en nuestra sociedad también se incrementa de manera considerable en el caso de las **mujeres trans**, las personas más vulnerables y más afectadas por la discriminación laboral y la exclusión del mercado laboral dentro del colectivo LGTBI. En relación con las dificultades de

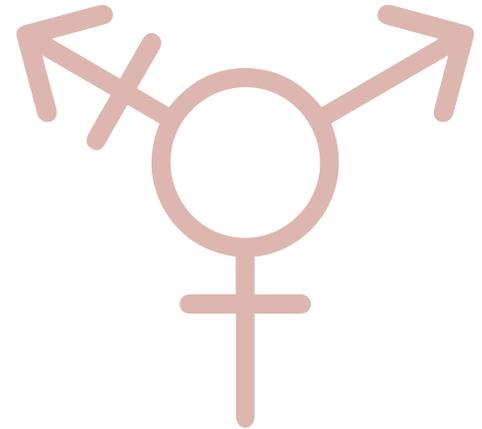
las mujeres trans para encontrar trabajo, se conjugan varios elementos, pero, sin duda, el principal es el hecho de ser visibles como mujeres trans, que provoca que a menudo sean descartadas en la mayoría de procesos de selección (Coll-Planas y Missé, 2015). Según un estudio realizado en la Unión Europea (FRA, 2014), el 37 % de las personas trans declaran haberse sentido discriminadas por ser trans en el proceso de búsqueda de trabajo, y el 27% han sido discriminadas en el entorno laboral durante el último año. A causa de este clima laboral hostil, muchas personas trans se ven obligadas a dejar su puesto de trabajo cuando empiezan su transición. Ahora bien, dejar el trabajo para iniciar la transición reduce las posibilidades de inserción laboral cuando se ha finalizado este proceso y, por lo tanto, de volver a formar parte del mercado laboral.

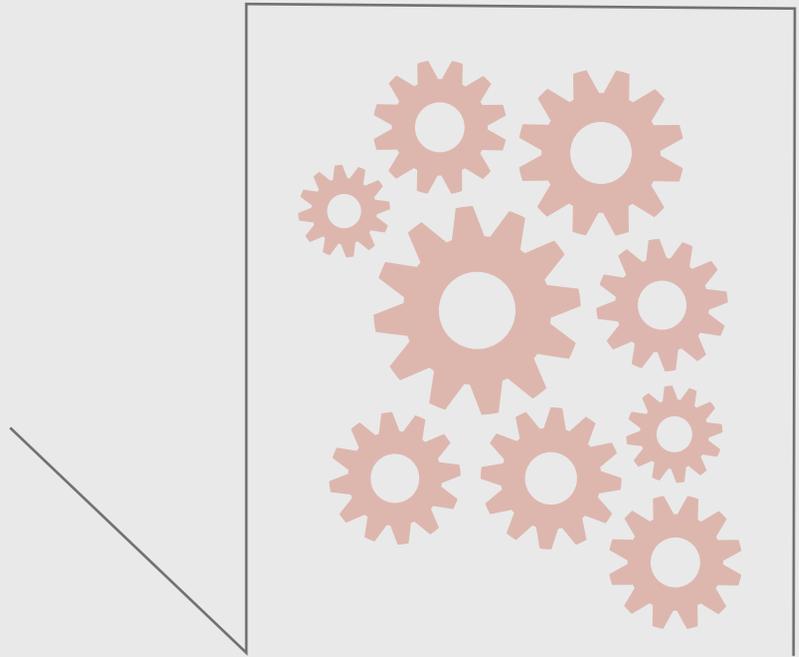
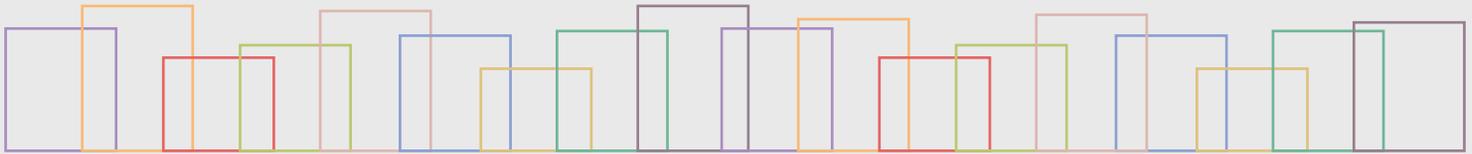
Por todo ello, hay que destacar la importancia y la necesidad de intervenir, desde la sensibilización, la formación y la organización colectiva, en el



mundo laboral en general y en el mercado de trabajo en particular, con el fin de mejorar la situación de las personas **LGTBI** y **fomentar que las empresas adopten las medidas necesarias para erradicar los mecanismos, las conductas y las actitudes que discriminan o excluyen** a las personas a causa de su orientación sexual, identidad de género y expresión de género, las cuales quedan invisibilizadas. Como veremos más adelante, existen diferentes instrumentos para combatir estas desigualdades, pero antes de tratar de estos instrumentos, profundizaremos un poco más en las **diferentes formas que pueden adoptar la discriminación y la violencia** hacia las personas **LGTBI**.

LAS MUJERES TRANS, las personas más vulnerables y más afectadas por la discriminación laboral y la exclusión del mercado laboral dentro del colectivo **LGTBI**



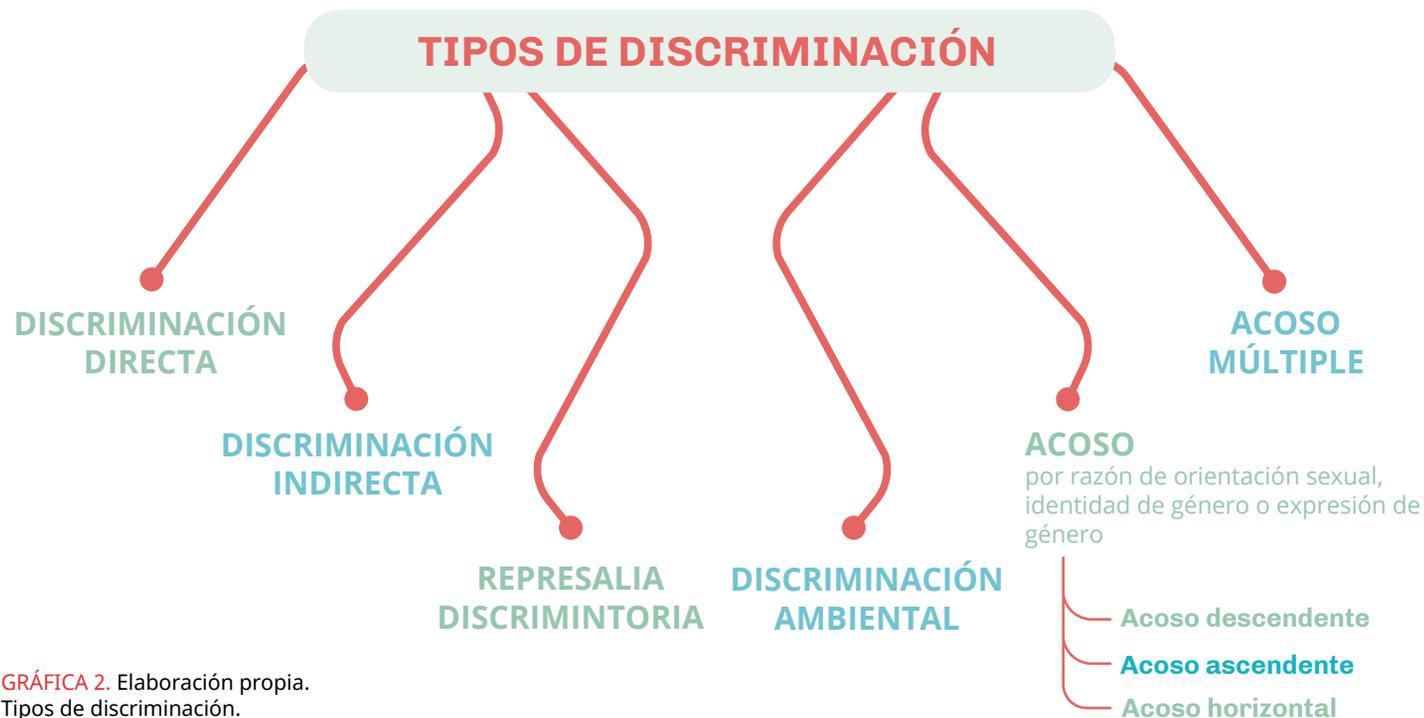


¿DE QUÉ HABLAMOS CUANDO HABLAMOS DE DISCRIMINACIÓN?





Cuando hablamos de discriminación y desigualdades hacia las personas LGTBI en el ámbito laboral encontramos diferentes situaciones. Si en nuestra sociedad existen la lesbofobia, la homofobia, la bifobia y la transfobia, estas violencias también son identificables en el mundo laboral.



GRÁFICA 2. Elaboración propia.
Tipos de discriminación.



5.1

Tipos de discriminación directa

► La negación de un puesto de trabajo

Las discriminaciones que se dan durante el acceso al mercado laboral son las más difíciles de demostrar y también son las discriminaciones ante las cuales los trabajadores y las trabajadoras están más desprotegidos, ya que existe un grado muy bajo de tutela y de posibilidad de actuación con respecto a los procesos de contratación. Esta forma de discriminación se puede identificar durante la entrevista, por ejemplo, si se formulan preguntas relativas a la intimidad del trabajador o la trabajadora o se pasan cuestionarios en que se

pide de forma directa o indirecta por la vida personal del trabajador o la trabajadora.

► La empresa insiste en conocer la orientación sexual o la identidad de género del trabajador o trabajadora.

Revelar o no este dato es una opción personal. Es por ello que la empresa no puede pedir ni intentar averiguar la orientación sexual o la identidad de género de las personas trabajadoras.



► **Negación de beneficios sociales y no equiparación de derechos con las parejas heterosexuales.**

Son ejemplos de ello la excedencia por maternidad o paternidad, o bien por adopción, los permisos y licencias por enfermedad de un hijo o hija, los permisos por matrimonio o por enfermedad grave u hospitalización de la pareja, etc. Negar a las personas del colectivo LGTBI algunas o todas las prerrogativas normativas de las que disfrutaban las uniones heterosexuales supone una discriminación directa fundamentada en la orientación sexual y/o la identidad de género y es contrario al Estatuto de los Trabajadores.

► **La empresa rechaza la identidad de género del empleado o empleada trans, o no utiliza el género o el nombre que la persona ha escogido.**

La empresa tiene la obligación de respetar el nombre y el género de la persona con

independencia de que se haya realizado o no un proceso médico o legal.

► **La empresa insiste en decidir la ropa del trabajador o la trabajadora trans o en sancionar esta conducta.**

Se puede dar el caso de que una persona actúe o utilice una ropa que socialmente se atribuya a otro género. Estos hechos no son motivo de sanción, porque la ropa o la actitud personal no intervienen en el desarrollo de las tareas asignadas en un acuerdo laboral. Además, la vestimenta en el puesto de trabajo no está regulada por la legislación.



► **Traslado del puesto de trabajo.**

La explicitación de la orientación sexual, la adopción de actitudes o vestimentas atribuidas a otro género, así como el comienzo del proceso de transición, pueden comportar decisiones empresariales tendentes a retirar al trabajador o a la trabajadora de su puesto de trabajo habitual, principalmente si requiere un contacto directo con la clientela o con cualquier otro agente externo a la empresa. Estas decisiones suponen una discriminación directa y son contrarias al derecho.

► **Despido discriminatorio.**

El despido de un trabajador o trabajadora en razón de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género o en razón de su estado serológico es un atentado contra los derechos y las libertades básicos recogidos en la legislación estatal y balear.





5.2

Discriminación indirecta

La *discriminación indirecta* se produce cuando **un reglamento o una decisión de la empresa, aparentemente de tipo neutro, puede ocasionar una desventaja a una persona respecto de otra** a causa de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género. Así, por ejemplo, serían casos de discriminación los problemas de los viajes promocionales, es decir, que las parejas homosexuales no puedan viajar juntas y en cambio las parejas heterosexuales sí.

También hay otras formas más encubiertas de discriminar en el puesto de trabajo: negando mejoras laborales y salariales, ascensos, promociones, formación, etc., y todos los beneficios que se otorgan a partir de criterios subjetivos, lo que sirve a la empresa de coartada y puede hacer más sutil la discriminación.

Para evitar este tipo de situaciones, como veremos en el apartado de recomendaciones, **hay que incluir en los convenios colectivos disposiciones que hagan mención explícita de la igualdad y no discriminación** de lesbianas, gais, bisexuales y personas trans.



5.3

Represalia discriminatoria

Por *represalia discriminatoria* se entiende el trato adverso o **efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja**, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinados a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es o ha sido sometida. La represalia discriminatoria puede venir de la misma empresa o del resto de trabajadores y trabajadoras.



5.4

Discriminación ambiental

Hay **comportamientos diarios** que no son considerados discriminatorios o violentos, pero que crean gran **malestar e incomodidad en las personas LGBTBI**. Son ejemplos de ello los chistes sobre *mariquitas*, *invertidos*, *marimachos* o *travelos*, los comentarios sobre las personas que se apartan de los modelos hegemónicos de género, los chistes sexistas, las burlas o los comentarios con contenido sexual, etc. Se trata de un **maltrato sutil, invisible** para muchas personas, pero con consecuencias que pueden ser dolorosas, ya que estos comportamientos se producen diariamente de una manera incesante y cotidiana. La consecuencia es que se genera un **ambiente degradante que pone las bases de varias formas de acoso y las legitima**.

Por lo tanto, es importante tener en cuenta que crear un ambiente de trabajo agradable y respetuoso en relación con la diversidad sexual y de género es **responsabilidad de todos y de todas**, y es también la mejor estrategia de prevención ante la discriminación y el acoso.



5.5

Acoso en razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género

El acoso LGTBIfóbico se define como cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, la identidad de género y/o la expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearle un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto. Ello debe ser considerado una conducta discriminatoria.

El objetivo del acoso es someter emocional y psicológicamente a la persona asediada con el fin de dificultarle el acceso al trabajo, anular sus capacidades, obstaculizar su promoción profesional o amenazar su continuidad en el puesto de trabajo. Hay que tener en cuenta que muchas veces se utiliza el acoso y la presión al trabajador o trabajadora para que deje la empresa, a fin de que la salida conste como renuncia voluntaria del puesto de trabajo y que la empresa no tenga que admitir el motivo real del despido.

Las conductas que entrarían en el concepto de acoso irían desde la humillación, la crítica infundada, el aislamiento o la exclusión social, hasta los diversos grados de violencia verbal o física. El acoso, más allá de implicar prácticas ilegales o ilegítimas, constituye un verdadero riesgo para la salud de las personas trabajadoras.



Según el sujeto activo, se pueden distinguir tres tipos de acoso:

➤ Acoso descendente

Aquel en el que el autor o la autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe o jefa a subordinado o subordinada).

➤ Acoso ascendente

Aquel en el que el autor o la autora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima (de subordinado o subordinada a jefe o jefa).

➤ Acoso horizontal

Aquel en el que tanto el autor o autora como la víctima no tienen relación jerárquica (entre compañeros o compañeras). De hecho, como se ha explicado en el apartado sobre discriminación ambiental, cuando hablamos de acoso horizontal, tanto la complicidad como la negación por parte del entorno son clave a la hora de favorecer el acoso hacia las personas LGTBI.



5.6

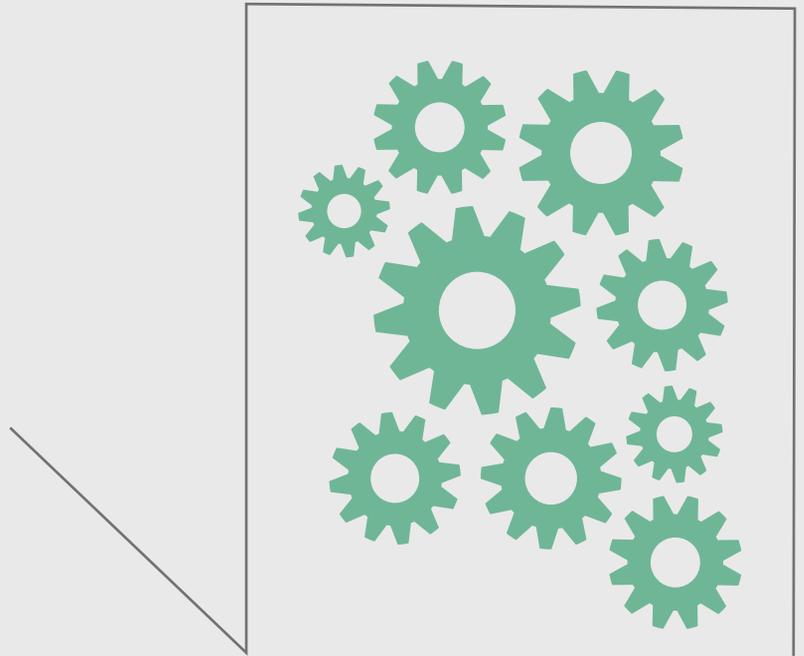
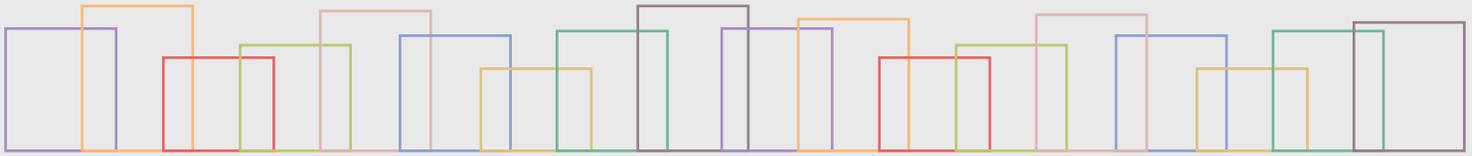
Acoso múltiple

A la hora de analizar las realidades específicas de las personas LGTBI respecto del acoso, también nos encontramos con el hecho de que **las mujeres lesbianas, bisexuales y trans además pueden sufrir acoso múltiple, como mujeres y como personas con una sexualidad y/o un género no normativo**. Es decir, por el hecho de ser mujeres, tienen más posibilidades de sufrir acoso sexual⁷ o acoso en razón de sexo,⁸ mientras que como mujeres con una sexualidad y/o un género no normativo también pueden sufrir acoso en razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

De la misma forma, entre las mujeres lesbianas **cis** también son especialmente frecuentes y graves las situaciones de acoso que se producen en razón del embarazo y la maternidad en todas las escalas profesionales. El acoso se inicia normalmente cuando la trabajadora comunica que ella, o su pareja, está embarazada, o cuando se incorpora de nuevo al trabajo después de la baja o el permiso maternal o solicita algunos de los derechos laborales previstos en este supuesto.

⁷ Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un ambiente intimidatorio, degradante u ofensivo.

⁸ El acoso en razón de sexo constituye un comportamiento no deseado que se relaciona con el sexo de una persona. Son ejemplos de ello el humor sexista, dirigirse a las personas utilizando formas ofensivas, denigrar a las personas que realizan tareas que tradicionalmente se asocian al otro género, ignorar aportaciones, comentarios o acciones, etc.

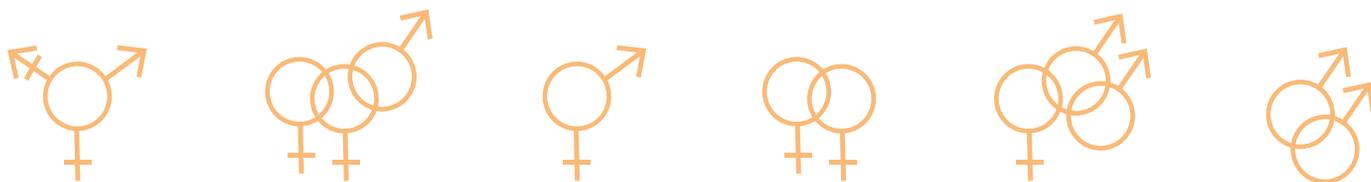


ESTRATEGIAS PARA FOMENTAR LA DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO EN EL TRABAJO





Existen diferentes estrategias para fomentar la igualdad y la diversidad de género en el trabajo. Como se señala en el apartado anterior, **la Ley 8/2016 recoge principalmente dos instrumentos básicos: los planes de igualdad y los protocolos de actuación.**





6.1 Planes de igualdad y no discriminación y protocolos de actuación

Un **plan de igualdad LGTBI** es un conjunto ordenado de medidas para lograr la igualdad de trato y de oportunidades de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales en la empresa. Con estas medidas se pretende eliminar cualquier tipo de discriminación en razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

Los planes de igualdad fijan los objetivos concretos de igualdad y no discriminación que deben alcanzarse, las estrategias y las prácticas que deben adoptarse para lograr los objetivos fijados, y sistemas eficaces para hacer el seguimiento de los objetivos y evaluar su consecución.

Un plan de igualdad tiene que prever de forma transversal los diferentes ámbitos de la organización y el conjunto de las personas que forman parte de ella. Debe tratar, como mínimo, las siguientes materias: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, salud laboral y prevención del acoso en razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

Con respecto al ámbito de la salud laboral, debe tenerse en cuenta que no prever la realidad de las personas trans puede generar situaciones de vulnerabilidad importantes, sobre



todo con respecto a las necesidades laborales y de salud específicas de las personas trans (riesgos psicosociales). Algunas de las cuestiones que deberían tenerse en cuenta relativas a las necesidades y los derechos de las personas trans en materia de salud laboral son, entre otras: las ausencias por consultas y trámites, respetar el género con el que se identifican y el nombre escogido, y rectificar datos y tarjetas corporativas u otra documentación.

En nuestro contexto, la cuestión de la gestión de la diversidad sexual y de género en la empresa es un tema incipiente, razón por la que existen muy pocos referentes de empresas que hayan desarrollado planes específicos orientados a la consecución de la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI.

En el ámbito de la igualdad hombre-mujer, los planes de igualdad de género se están desarrollando y consolidando poco a poco. Cada vez son más las empresas que han implementado instrumentos de este tipo para luchar contra las desigualdades que sufren las mujeres en materia laboral. De hecho, de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, todas las empresas de más de 250 personas en plantilla están obligadas a elaborar un plan de igualdad de género. Para el resto de empresas, la implantación de planes de igualdad es voluntaria, aunque están obligadas a implementar medidas para incentivar la igualdad de las mujeres.

Por lo tanto, a la hora de poner en marcha planes de igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas, se pueden tomar metodológica y conceptualmente los planes de igualdad de género como referentes, a la vez que se aplica una perspectiva de la diversidad sexual y de género específica. Sea como quiera, hablamos de un territorio todavía por explorar y en el que hay que empezar a trabajar activamente implicando a varios agentes sociales como empresariado, sindicatos, asociacionismo LGTBI y Administración pública.



Un **protocolo de actuación** es un instrumento para **ordenar, acordar y hacer efectivas las diferentes actuaciones ante una problemática determinada y definir las responsabilidades concretas en la resolución de estas situaciones**. Los protocolos tienen que ser elaborados y consensuados por los diferentes agentes implicados en la problemática concreta y tienen como objetivo posibilitar una intervención coordinada y eficaz. Además, todo protocolo también supone un compromiso de la organización o empresa con un conjunto de principios éticos, de valores relacionados con el respeto por la diversidad y el fomento de la justicia social.

Los protocolos que incluyen medidas contra el acoso laboral en razón de orientación sexual e identidad de género están pensados para regular en las empresas la forma de intervención ante las conductas de acoso, en este caso LGTBIfóbico, y evitar la improvisación, la desprotección y el desconcierto que provocan las situaciones de este

tipo. Normalmente, ante las situaciones de acoso, las personas directa o indirectamente afectadas no saben en principio cómo actuar ni cuáles son los pasos que tienen que dar para que esta situación se resuelva y cese definitivamente. Por otra parte, las personas que integran la dirección de la empresa pueden plantear un problema similar.

Además, con los protocolos de actuación se pretende disponer de una herramienta no solo de intervención en las empresas ante un caso concreto, sino también de un instrumento de prevención y sensibilización. Un protocolo, con una difusión adecuada, puede incrementar un ambiente laboral de respeto por la diversidad sexual y de género y crear espacios de trabajo en los que las conductas discriminatorias son criminalizadas y rechazadas. No obstante, entre los factores de éxito para que un protocolo sea efectivo destacan el compromiso de la dirección de la empresa, la participación de los representantes y de las representantes



de los trabajadores y de las trabajadoras y la información y la sensibilización entre el resto de miembros del personal.

Entre las organizaciones sociales y la empresa privada, aunque hay un gran número de empresas con protocolos contra el acoso sexual y en razón de sexo, es más difícil encontrar ejemplos que dispongan de **protocolos que incluyan el acoso LGTBIfóbico** de forma específica en sus procedimientos. Aun así, existen algunas empresas que llevan a cabo acciones para incentivar el respeto por la diversidad sexual y de género en el trabajo. Algunas de estas organizaciones han sido recogidas por la **Asociación Española de Empresas Gay Friendly (EGF)** en la **Guía española de empresas gay friendly**. En esta línea, el decálogo de buenas prácticas de la EGF incluye la previsión de desarrollar un protocolo de actuación inmediata en caso de actitudes homófobas dentro de la empresa.

Por su parte, algunas organizaciones sindicales también han desarrollado instrumentos y recursos para incorporar el acoso en razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género en los protocolos de abordaje del acoso laboral. En el apartado **PARA SABER MÁS** se puede encontrar buena parte de estas guías, modelos de protocolos y recomendaciones de sindicatos.

Finalmente, otra tipología de protocolos para la igualdad de oportunidades que pueden desarrollar las empresas son los **protocolos destinados a regular las diferentes actuaciones ante los procesos de transición de género de las personas** en el ámbito laboral o de la empresa, se haya empezado o no un proceso legal o médico. Son un ejemplo de ello los protocolos para facilitar el cambio de nombre a personas trans de una empresa. Se trata de un gran paso hacia la igualdad que permite al personal de una organización escoger el nombre con el que se identifica, independientemente del que conste en su documento de identidad.



6.2 Otras medidas y acciones dirigidas a empresas y sindicatos

Más allá de instrumentos como los planes de igualdad y/o los protocolos de actuación, **desde las empresas y organizaciones se pueden activar otras medidas y acciones** para luchar contra la discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género en el trabajo. Además, cabe recordar que la Ley 8/2016 establece la obligatoriedad para las empresas de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral. A continuación, veremos algunas **posibles actuaciones** para hacer frente a la discriminación y generar espacios de trabajo libres de LGTBIfobia:

- ⦿ **Análisis de la situación de la organización y/o empresa.**

Este punto de partida es importante, ya que la evaluación de la situación puede contribuir a modificar favorablemente el ambiente y reducir ciertos comportamientos discriminatorios. Una acción en esta línea puede consistir en pasar un **cuestionario anónimo a la plantilla** sobre la percepción del sexismo y la LGTBIfobia, enmarcado con una introducción que recuerde el compromiso de la empresa con el respeto por la diversidad.



- ◉ **Informar y formar a las personas responsables de los trabajadores y las trabajadoras de la empresa sobre qué es la LGTBIfobia.**

Una mejor información y formación sobre las prácticas discriminatorias contribuye a descubrir y prevenir estas conductas. En este sentido, difundir entre la plantilla materiales de sensibilización como esta GUÍA, así como informar de la existencia de la Ley 8/2016 con folletos accesibles son algunas acciones que pueden llevarse a cabo.

- ◉ **Crear un ambiente de confianza y un entorno seguro.**

En el que todos los trabajadores y trabajadoras se sientan seguros para pedir ayuda y conozcan sus derechos, así como los recursos disponibles. Colgar carteles con mensajes antidiscriminación (como «Espacio libre de LGTBIfobia y sexismo») en los espacios propios de la plantilla como

vestuarios, lavabos, comedores o cocinas también puede constituir una acción en este sentido.

- ◉ **Mostrar que las acciones tienen consecuencias.**

Todo el personal tiene que saber que la discriminación en razón de género o diversidad afectivo-sexual es tan grave como cualquier otra, y que las consecuencias de esta discriminación pueden ser nefastas e irreparables.

- ◉ **El compromiso de la empresa.**

Una premisa fundamental para generar espacios de trabajo libres de LGTBIfobia es que la dirección de la empresa se implique realmente y esté dispuesta a poner todos los medios necesarios. Una forma de dejar constancia de este compromiso puede ser la formalización de un código de conducta que establezca que no se consentirá ninguna conducta discriminatoria.



◉ Cláusulas antidiscriminatorias en los convenios colectivos.

Para evitar situaciones de discriminación hacia las personas LGTBI, hay que incluir en los convenios colectivos disposiciones que hagan mención explícita de la igualdad y no discriminación de lesbianas, gais, trans y bisexuales.

◉ Lenguaje no sexista e inclusivo.

Con el fin de evitar que el lenguaje constituya una forma de discriminación y generación de desigualdades, la empresa tiene que utilizar un lenguaje no sexista tanto en los canales de comunicación externa como en los de comunicación interna, especialmente los referentes a procesos de selección, formación y promoción, y en la descripción de puestos de trabajo y tareas de la clasificación profesional, así como en la redacción del convenio. Por ejemplo, hay que evitar la referencia a las palabras *padre* o *paternidad* y sustituirlas por *el otro progenitor* o *progenitora*.

◉ Tener en cuenta las necesidades y los derechos de las personas trans en el puesto de trabajo.

Las personas que han iniciado el proceso de transición son habitualmente expulsadas del mercado de trabajo. Para empezar a tratarlas de forma adecuada y hacer visible estas situaciones, es muy importante que la empresa tenga en cuenta las siguientes cuestiones:

- No deben computarse las ausencias ocasionadas por consultas, trámites o incapacidad temporal relacionadas con el proceso de transición.
- Aunque legalmente no se haya producido el cambio de nombre, se tiene que tratar a la persona interesada con el género con el que se identifica y con el nombre escogido.
- Deben rectificarse las bases de datos, tarjetas corporativas y otra documentación donde



aparezca el nombre de la persona interesada, siempre que el trámite o documento no requiera el nombre legal, con el fin de crear una nueva identidad corporativa al trabajador o trabajadora según su identidad de género.

- Hay que dar directrices al personal de recursos humanos de manera que la presentación de una documentación oficial con un nombre y sexo diferente no suponga un motivo para denegar la contratación.
- En los casos en los que la persona trans todavía no tenga modificada su identidad legal y en el contrato laboral conste su nombre registral y no su nombre escogido, hay que adoptar las medidas necesarias para proteger y tratar estos datos de manera que no supongan poner en una situación de vulnerabilidad a la persona trans en relación con todo su entorno laboral.

Espacios de trabajo libres de LGTBIfobia



6.3 Recomendaciones para mejorar la transición en el puesto de trabajo

Como señalan diferentes estudios (Whittle, 2007; Motmans, 2010; Missé i Coll-Planes, 2017), la **transición de género es el momento más delicado, en el que hay más riesgo de discriminación y acoso en el puesto de trabajo**. Por esta razón, muchas personas trans tienen trayectorias laborales positivas hasta el momento de empezar a vivir según su identidad de género. A causa de un **clima laboral a menudo hostil y de la falta de apoyo de la empresa**, se sienten obligadas a dejar su puesto de trabajo a raíz de su transición. Además, **dejar el trabajo para iniciar la transición reduce las posibilidades de inserción laboral cuando se ha finalizado este proceso** y, por lo tanto, de volver a formar parte del mercado laboral.

A continuación se proponen algunas **recomendaciones dirigidas a empresas, sindicatos, trabajadores y trabajadoras** con el fin de mejorar el apoyo y el acompañamiento a las personas trans durante el proceso de transición:

- La persona no tiene ninguna obligación de revelar su identidad ni a la empresa ni a otras personas del entorno laboral. Comunicarlo a una persona o a un grupo no significa necesariamente que quiera ser visible para el resto (Reglamento general de protección de datos).
- Una vez se ha notificado en el trabajo, la persona tiene que ser tratada con el nombre y el género con los que se identifica, se haya hecho el cambio legal o no.



- Los problemas de acceso a los baños, vestuarios y duchas tienen que ser gestionados con sensibilidad, teniendo claro que negarles el acceso a estos espacios, con independencia de los argumentos, es claramente discriminatorio. También está la posibilidad de facilitar espacios (baños, vestuarios, etc.) mixtos.
- Si una persona trans decide comunicar a su empresa la decisión de hacer un proceso de transición, es importante que no dé el paso sola. Es decir, tiene que contar con el apoyo de los delegados o delegadas sindicales y/o del sindicato y/o del delegado o la delegada de prevención. Es clave llevar a cabo el proceso con acompañamiento.
- Por causa del proceso de transición, las personas trans pueden tener que acudir a consultas médicas y/o pasar periodos de incapacidad temporal, que tienen que excluirse del porcentaje para el despido objetivo por absentismo laboral. Esta medida tiene que negociarse en el marco de la negociación colectiva.
- En algunos casos, a causa de los procesos médicos, puede ser necesaria la adaptación del puesto de trabajo o de la jornada mientras se realiza el proceso de transición (Ley de Prevención de Riesgos Laborales). La petición se puede trasladar al Comité de Seguridad y Salud, a los delegados o delegadas de riesgos laborales o al sindicato para que evalúen el caso.
- La empresa tiene que proporcionar el uniforme o la ropa de trabajo de acuerdo con la identidad de género de la persona trans.



6.4 Algunas claves para la acción sindical y la negociación colectiva

La negociación colectiva, el convenio colectivo, los planes de igualdad, los pactos o acuerdos, etc. son herramientas para luchar contra la desigualdad y la discriminación laboral, también de las personas LGTBI. Por ello es fundamental que estos tipos de instrumentos **incluyan la perspectiva de la diversidad sexual y de género** y también sirvan para garantizar el derecho laboral de las personas LGTBI. Con respecto a los **convenios colectivos**, **hay que incluir disposiciones que hagan mención explícita de la igualdad y la no discriminación de lesbianas, gais, bisexuales y trans.**

Algunas de estas disposiciones se pueden concretar con la inclusión de las siguientes **medidas:**⁹

- ◉ Ampliar los supuestos del artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, para que se excluyan del cómputo de absentismo las faltas de asistencia por consultas, trámites o incapacidad temporal relacionadas con la transición.
- ◉ Incluir la LGTBIfobia como riesgo psicosocial para establecer unas medidas de prevención del acoso laboral por esta causa.
- ◉ Tipificar cualquier acoso por orientación sexual, expresión de género o identidad de género en el procedimiento sancionador como falta muy grave.

⁹ Algunas de estas medidas han sido extraídas de la guía *Personas trans en el ámbito laboral. Guía para el proceso de transición* (CCOO y FELGTB, 2016) y adaptadas para este recurso.



- Incluir la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género en el protocolo de actuación por acoso laboral o en el protocolo de actuación por acoso sexual o en razón de sexo.
- Negociar un protocolo que facilite el proceso de transición de las personas trans en el ámbito laboral.
- Incluir en los planes de igualdad de género de empresa un eje específico relativo a la igualdad de las mujeres lesbianas, bisexuales y trans o ampliar los planes de igualdad a todo el colectivo LGTBI.

Por otra parte, el **grado de sensibilización y formación sobre el colectivo LGTBI no es el mismo en todos los niveles y ámbitos de representación sindical**. En el seno de las mismas organizaciones sindicales conviven activistas LGTBI y sindicalistas que trabajan en los órganos centrales de los sindicatos y que colaboran cotidianamente

con organizaciones LGTBI, con representantes sindicales de empresas que es posible que no estén familiarizados o familiarizadas con la diversidad sexual y de género y la LGTBIfobia. En este sentido, es fundamental que la organización proporcione **información y formación a delegados y delegadas sindicales** con el fin de mejorar su implicación en la situación de las personas LGTBI en sus empresas y en la defensa de los derechos de estas personas.

En la misma línea, la formación y la sensibilización son herramientas básicas para conseguir entornos de trabajo más inclusivos; por lo tanto, **tiene que extenderse a todo el ámbito empresarial y a todos los niveles, desde las direcciones de las empresas hasta las unidades responsables de la gestión del personal, pasando por otros grupos y mandos intermedios**. Además, la inclusión de la diversidad sexual y de género no solo es positiva en términos de responsabilidad social corporativa, sino también con respecto al aumento de la productividad, ya que ayuda a optimizar el talento.



6.5

Qué se puede hacer desde el asociacionismo LGTBI

Las organizaciones LGTBI son **agentes clave para visibilizar la realidad de las personas LGTBI en el ámbito laboral y para luchar contra la LGTBIfobia en los entornos laborales.**¹⁰

La **sensibilización, la formación y el asesoramiento en empresas, así como el acompañamiento a personas LGTBI, son herramientas fundamentales** para conseguir entornos laborales más inclusivos e igualitarios, y para promover el empoderamiento de las personas LGTBI y la igualdad de trato y de oportunidad en el ámbito laboral. Algunas de las propuestas que se pueden llevar a cabo desde las organizaciones LGTBI y **en coordinación con las administraciones públicas y los sindicatos** son:

- **Formación transversal** para llegar a todos los niveles que actúan en el ámbito laboral: direcciones de las empresas, responsables de la gestión de personal, inspección de trabajo, representantes sindicales y prevención de riesgos laborales.
- **Sensibilización en las empresas** sobre las situaciones de discriminación que todavía sufren las personas LGTBI, incluyendo al mismo colectivo LGTBI con el fin de incidir en su empoderamiento laboral.

¹⁰ A partir del trabajo conjunto entre algunas entidades LGTBI de ámbito estatal y sindicatos mayoritarios, se han publicado diferentes materiales y recursos para intervenir en casos de discriminación por orientación sexual, expresión de género o identidad de género y para promover espacios laborales más inclusivos e igualitarios en materia de diversidad sexual y de género. Algunos de estos recursos se pueden consultar en el apartado **PARA SABER MÁS**.



- **Concienciación en las empresas** del interés que puede tener la inclusión de personas LGTBI en términos de rentabilidad y optimización del talento y en el marco de la responsabilidad social corporativa.
- **Asesoramiento en empresas** con el fin de facilitarles recursos y herramientas para el desarrollo de instrumentos como protocolos, planes de igualdad, códigos de conducta, etc.
- **Información y acompañamiento a personas trabajadoras LGTBI** sobre su derecho laboral y sobre la existencia y las formas de activación de protocolos de actuación, especialmente en casos de transición o de acoso en el trabajo.
- **Articulación de espacios de encuentro entre iguales** y de apoyo mutuo entre personas del colectivo LGTBI que hayan vivido situaciones de discriminación en el ámbito laboral como herramientas para el empoderamiento individual y colectivo.
- **Desarrollo de campañas de comunicación** que ayuden a sensibilizar a la población en general sobre la pervivencia de situaciones de LGTBIfobia a partir de ejemplos concretos que cotidianamente tienen que vivir las personas LGTBI en los entornos laborales y que siguen siendo percibidos como «normales».

7 PARA SABER MÁS





Capell, Ben (2013). *Una cuestión de confianza: la visibilidad LGTB en el lugar de trabajo / A Question of Trust: LGBT Visibility in the Workplace*. Barcelona: ESADE Business School, Universitat Ramon Llull, Workplace Pride Foundation i FELGTB.

CCOO. (2018). *Diversidad sexual y de género: una cuestión sindical*. Madrid, Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad.

CCOO. *Protocolo frente al acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género y/o la expresión de género*. Confederación Sindical de Comisiones Obreras de la Comunidad Valenciana.

CCOO. Barcelonès (2013). *L'Homofòbia ni a la societat ni a la feina. Consells per evitar discriminacions i per avançar en la igualtat a la feina*. Barcelona: CCOO Barcelonès.

CCOO. Trabajando en Positivo y FELGTB (2013). *Guía acción sindical y VIH*.

CCOO y FELGTB (2016). *Personas trans en el ámbito laboral. Guía para el proceso de transición*.

COGAM (2013). *Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España*. Madrid, FELGTB.

COLL-PLANAS, Gerard y Missé, Miquel (2018). *"Indentificación de los factores de inserción laboral de las personas trans. Exploración del caso de la Ciudad de Barcelona"*. OBETS. *Revista de Ciencias Sociales*, vol. 13, nº 1.

DE HARO, Raquel (2013). *Guía Sindical de la Diversitat Sexual en l'Àmbit Laboral*. Barcelona, CC.OO: Secretaría de Política Social y del Barcelonès.

FRA (2013). *"Encuesta de la FRA sobre LGTB en la UE"*. European Union Agency for Fundamental Rights.

FRA (2014). *Ser trans en la Unión Europea: análisis comparativo de*

los datos de la encuesta sobre LGTB en la UE, 2014. European Union Agency for Fundamental Rights.

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (2017). *Las personas LGTB en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*.

Motmans, Joz, et al. (2010). *Being Transgender in Belgium: Mapping the Social and Legal Situation of Transgender People*. Bruselas: Instituto para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

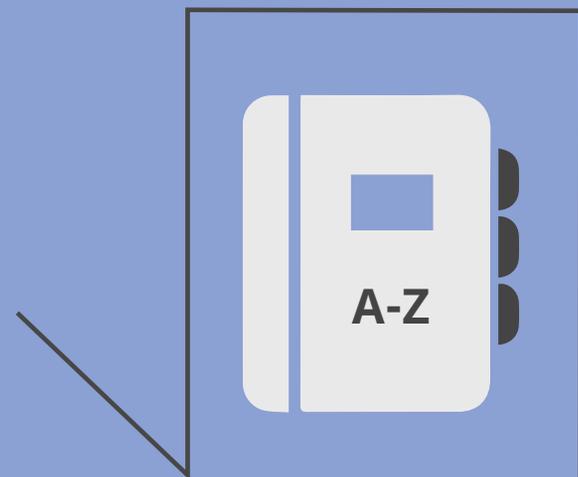
THE HUMAN RIGHTS CAMPAIGN FOUNDATION (2016). *Corporate Equality Index 2017. Rating Workplaces on Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Equality*.

UGT (2010). *Guía per la prevenció de l'homofòbia, la lesbofòbia i la transfòbia al lloc de treball*. Unión General de Trabajadores de Cataluña.

WHITTLE, Stephen, et al. (2007). *Engendered penalties: Transgender and transsexual people's experiences of inequality and discrimination*. Wetherby, Communities and Local Government Publications.

8

GLOSARIO





A continuación, se presenta un glosario con las definiciones de términos específicos con el objetivo de facilitar la comprensión de la materia a las personas que no estén familiarizadas con ella.

Asexual. Orientación sexual de una persona que no siente atracción sexual hacia otras personas o la siente de muy baja intensidad. Puede relacionarse afectivamente y románticamente. No implica necesariamente no tener libido o no practicar sexo o no poder sentir excitación.

Bisexual. Se refiere a una persona que puede sentirse atraída emocionalmente o sexualmente por personas de diferente sexo (Takács, 2006).

Cissexual (o cis). Hace referencia a una persona que no es trans, es decir, que se identifica con la identidad de género que le ha sido asignada en el momento de nacer.

Doble discriminación o discriminación múltiple. Se produce cuando una persona se ve afectada al mismo tiempo y de forma cruzada por más de un eje de opresión (género, sexualidad, procedencia, etnia, clase social, religión, etc.).

Por ejemplo, en el caso del acceso al mercado laboral de las mujeres lesbianas se produce una doble discriminación: como mujeres y como lesbianas. En el mercado de trabajo, las mujeres están discriminadas en el acceso, la promoción, la permanencia y el salario. Si a esta realidad añadimos el hecho de ser lesbiana, se puede producir un efecto multiplicativo que va más allá de la «mera» discriminación en el puesto de trabajo y puede provocar una exclusión social que impida directamente el acceso al mercado laboral.

Demisexual. Persona que no experimenta atracción sexual a menos que establezca una fuerte conexión emocional con alguien.

Expresión de género. Es la expresión de uno mismo o una misma como mujer o como hombre (o ambos o ninguno de ellos) en la presentación externa o en la apariencia a través del comportamiento, la indumentaria, el peinado,



la voz, los rasgos físicos, etc. (Takács, 2006). La expresión de género se ve notablemente condicionada por las expectativas sociales que las personas tienen sobre la manera como deben comportarse los hombres y las mujeres. La expresión de género no tiene que ser fija ni tiene que coincidir necesariamente con el sexo o la identidad de género de la persona.

Género no binario. Persona que no se identifica ni como mujer ni como hombre.

Identidad de género. Hace referencia a la experiencia de género que una persona siente interna e individualmente, que puede coincidir o no con el sexo asignado en el momento de nacer, y comprende la percepción personal del cuerpo (que puede comportar, si así se escoge libremente, la modificación de la apariencia a través de la medicina, la cirugía u otros medios) y otras expresiones de género, incluyendo la indumentaria, el lenguaje y la gestualidad. La identidad de género no es lo mismo que la orientación sexual, y las personas transexuales se pueden identificar como heterosexuales,

bisexuales, lesbianas u homosexuales (FRA, 2009).

Heteronormatividad o heterosexualidad obligatoria. Cuando se habla de estos términos se trata de entender la heterosexualidad no solo como una práctica sexual, sino también como un sistema social, una imposición que el patriarcado practica mediante los diversos discursos médicos, artísticos, educativos, religiosos, jurídicos, etc. y a través de varias instituciones que presentan la heterosexualidad como necesaria para el funcionamiento de la sociedad y como el único modelo válido de relación afectivo-sexual.

Heterosexualidad. Es la atracción emocional, romántica o sexual hacia las personas del sexo opuesto.

Homofobia. Es el miedo o la aversión irracionales hacia la homosexualidad y hacia las personas lesbianas, gais o bisexuales (LGB) basados en el prejuicio (FRA, 2009).

Homofobia liberal. Algunos autores, como Daniel Borrillo (2001), hablan de *homofobia liberal*



para designar un tipo de homofobia que consiste en tolerar benevolentemente a las personas LGTBI, siempre que se silencie la condición homosexual o transexual, y se asimile y se acepte la «normalidad» del modelo heterocentrista. Se critica la exhibición de la *pluma* y de cualquier marca de subcultura o estética LGTBI, por la visibilidad que representan, y, por supuesto, las manifestaciones en la calle. Cualquier transgresión de esta norma es rechazada como «victimista», «conciencia de gueto», «activista» o «proselitista».

Homosexualidad. Es la atracción emocional, romántica o sexual hacia las personas del mismo sexo.

Invisibilidad lésbica. Expresión que se utiliza para referirse a la pobreza o a la ausencia de imágenes de lesbianismo en la sociedad, ante la abundancia de imágenes heterosexuales o, incluso, homoeróticas, con lo que se niega la existencia de aquella realidad. Las lesbianas (pero también las personas gais y trans), por una parte, están fuera de los discursos hegemónicos, ya que

son muy escasas las autorepresentaciones que aparecen en dichos discursos, y, por otra parte, se encuentran inmersas en una representación ajena a ellas, que ha sido producida por una mirada heteronormativa.

Además, la escasa representación lésbica responde al uso comercial heterosexual y se construye en torno a imágenes estereotipadas y de arquetipos. La cuestión es que los estereotipos encierran a las lesbianas en patrones de conducta muy limitados, homogeneizadores y rígidos, lo que no se resuelve a través de más visibilidad lésbica sino mediante una transformación de estas representaciones. En este sentido, son las mismas mujeres lesbianas las que tienen las capacidades para generar otras imágenes, transformar estos estereotipos y decidir cómo desean significarse y en qué ámbitos.

Personas intersexuales o con un desarrollo sexual diverso (DDS). Son personas que presentan una combinación intermedia o atípica de rasgos físicos y caracteres sexuales primarios y secundarios que se atribuyen



a hombres y/o a mujeres, como una combinación poco frecuente de cromosomas, variabilidad genética o gonadal o diferencias sexuales congénitas. Investigadoras expertas como Núria Gregori señalan que la intersexualidad, en nuestro contexto, no es una cuestión identitaria: no existe la comunidad ni el movimiento intersexual.

Lesbofobia. Es el miedo o la aversión irracionales hacia las mujeres lesbianas.

LGTBI. Son las siglas que se utilizan para hacer referencia colectivamente a las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales.

LGTBIfobia. Según Daniel Borrillo (2001), es la hostilidad general, psicológica y social, respecto de las personas que se supone que desean a individuos de su propio sexo o tienen prácticas sexuales con dichos individuos. Forma específica del sexismo, la homofobia también rechaza a todas las personas que no se ajustan al papel predeterminado por su sexo biológico. Se trata de una construcción ideológica consistente en

la promoción de una forma de sexualidad (la heterosexualidad) en detrimento de otra (la homosexualidad). La homofobia organiza una jerarquización de la sexualidad y extrae de ella consecuencias políticas. Para muchas autoras feministas, la raíz de la homo-lesbo-trans-bi-fobia es el sexismo, que cumple la función de vigilar la sexualidad y reprimir cualquier comportamiento que sobrepase las fronteras entre los géneros. Aunque en este sentido *homofobia*, *lesbofobia*, *transfobia* y *bifobia* forman parte de un mismo fenómeno, es importante distinguirlas porque presentan manifestaciones e intensidades diferenciadas.

Orientación sexual. Hace referencia a la capacidad de atracción emocional, afectiva y sexual profunda de las personas hacia personas de otro género o del mismo género o de más de un género, así como las relaciones íntimas y sexuales que establecen con ellas (FRA, 2009).

Pansexual y omnisexual. Persona que puede sentir atracción sexual por cualquier otra persona, independientemente de su sexo, del



género al que pertenece o de su orientación sexual y afectiva.

Trans. Persona con una identidad de género diferente del género asignado en el momento de nacer y que puede llevar a cabo o no cambios corporales (quirúrgicos, hormonales, etc.) para adecuarse a la imagen corporal socialmente establecida o deseada en función de su género sentido. A menudo se utiliza la palabra trans como una categoría paraguas que engloba todas las identidades y expresiones de género no normativas (transexuales, transgéneros, *gender queer*, *cross dressing*, travestí, etc.). Hay casi tantas formas de vivir la identidad trans como personas trans. De la misma manera, podemos encontrar tantas formas de vivir la masculinidad y la feminidad como hombres y mujeres hay en el mundo.

Planes de igualdad LGTBI en las empresas. Son instrumentos, con un conjunto de medidas, indicadores de evaluación y herramientas de seguimiento, para alcanzar la igualdad de trato y la no discriminación hacia

las personas con un género o una sexualidad no normativa dentro de los espacios de trabajo.

Protocolos de actuación para la igualdad de oportunidades de las personas LGTBI. Son instrumentos para acordar diferentes actuaciones ante una problemática laboral concreta, definir responsabilidades y adoptar medidas de prevención. En nuestro contexto podemos distinguir dos tipologías de protocolos: los destinados a hacer frente al acoso en razón de orientación sexual e identidad de género y los destinados a regular las diferentes actuaciones que tienen que llevarse a cabo en el ámbito laboral ante el proceso de transición de las personas trans.

Transfobia. Se puede describir como el miedo irracional a la no conformidad de género o a la transgresión de género, como el miedo o la aversión hacia las mujeres masculinas, los hombres femeninos, las personas *cross dressers*, trans u otras que no se corresponden con los estereotipos de género.

INFORMACIÓN Y ENLACES DE INTERÉS





El **Consejo de Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales e Intersexuales de las Illes Balears** es un espacio de participación ciudadana superior en materia de derechos y deberes de las personas LGTBI y un órgano consultivo de las administraciones balears que inciden en este ámbito (artículo 7 de la Ley 8/2016).

Conforman el Pleno del Consejo de LGTBI las siguientes personas, instituciones y entidades: la consejera de Presidencia; el director general de Coordinación; el Ayuntamiento de Palma; la Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas; la Consejería de Trabajo, Comercio e Industria; la Consejería de Servicios Sociales y Cooperación; la Consejería de Salud; la Consejería de Cultura, Participación y Deportes; la Universidad de las Illes Balears; el Instituto Balear de la Mujer; el Consejo Insular de Formentera; el Consejo Insular de Eivissa; el Consejo Insular de Menorca; el Consejo Insular de Mallorca; el Partido Socialista de las Illes Balears (PSIB-PSOE); el Partido Popular; Ciudadanos; Gent x Formentera; El Pi; Més x Mallorca; Més x Menorca; Podemos Illes Balears; la Federación de Entidades Locales de las Illes Balears (FELIB); la Unión General de Trabajadores (UGT); Comisiones Obreras de las Illes Balears (CCOO); la Pequeña y Mediana Empresa de las Balears (PIMEB); la Confederación de Asociaciones Empresariales de las Balears (CAEB); Ben Amics (Asociación Lesbiana, Gay, Trans, Bisexual e Intersexual de las Illes Balears); Chrysallis Illes Balears (Asociación de Familias de Menores Transexuales); el colectivo La Llave del Armario, y tres vocalías ocupadas por personas expertas: Fernando Rivera Fernández, Virginia Vallejo Figuración y Sonia Vivas Rivera.

A/e: consell-igtbi@dgcg.caib.es

Web: <http://consell-igtbi.caib.es>



Entidades de defensa de los derechos LGTBI que forman parte del Pleno del Consejo de LGTBI de las Illes Balears:

Ben Amics, Asociación de LGTBI de las Illes Balears

C/ General Riera, 3, 2º A

07012 Palma

Teléfonos: **608 36 68 69 / 871 96 54 66**

benamics@benamics.com

www.benamics.com

Colectivo La Llave del Armario / Sa Clau de s'Armari

C/ Madrid, 52, bajos.

07800 Eivissa

Teléfonos: **644 96 83 28 / 630 13 79 88**

lallavedelarmario@gmail.com

www.lallavedelarmario.org

Chrysallis Illes Balears, Asociación de Familias de Menores Transexuales

C/ Camp d'Avall, 30 (Can Picafort)

07458 Santa Margalida

Teléfonos: **667 50 46 96 / 666 24 43 37**

baleares@chrysallis.org.es

www.chrysallis.org.es



Sindicatos que forman parte del Consejo de LGTBI de las Illes Balears:

Comisiones Obreras de las Illes Balears (CCOO)

C/ Francesc de Borja Moll, 3

07003 Palma

Teléfono: **971 726 060**

info@ib.ccoo.es

www.ib.ccoo.es

Unión General de Trabajadores (UGT)

C/ Font i Monteros, 8

07003 Palma

Teléfono: **971 764 488**

uca@balears.ugt.org

<http://www.ugtbalears.com/es>

Organizaciones empresariales que forman parte del Consejo de LGTBI de las Illes Balears:

Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa de las Balears (PIMEB)

C/ Curniola, 17 (polígono industrial de Maó)

07714 Maó

Teléfono: **971 352 464**

pimeb@pimeb.net

<http://www.pimeef.com/pime-balears>

Confederación de Asociaciones Empresariales de las Balears (CAEB)

C/ Aragón, 215, 2ª planta, derecha

07008 Palma

Teléfono: **971 706 010**

general@caeb.es

<http://www.caeb.com.es/>



Órgano competente en materia laboral en las Illes Balears:

Dirección General de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral
Consejería de Trabajo, Comercio e Industria del Gobierno de las Illes Balears

Pl. de Son Castelló, 1 (polígono de Son Castelló)

07009 Palma

Teléfono: **971 17 89 00**

dgtrebal.caib.es

Órgano competente en materia de coordinación de políticas LGTBI:

Servicio de Coordinación y Atención a la Diversidad Sexual y de Género
Dirección General de Coordinación
Consejería de Presidencia del Gobierno de las Illes Balears

Paseo de Sagrera, 2

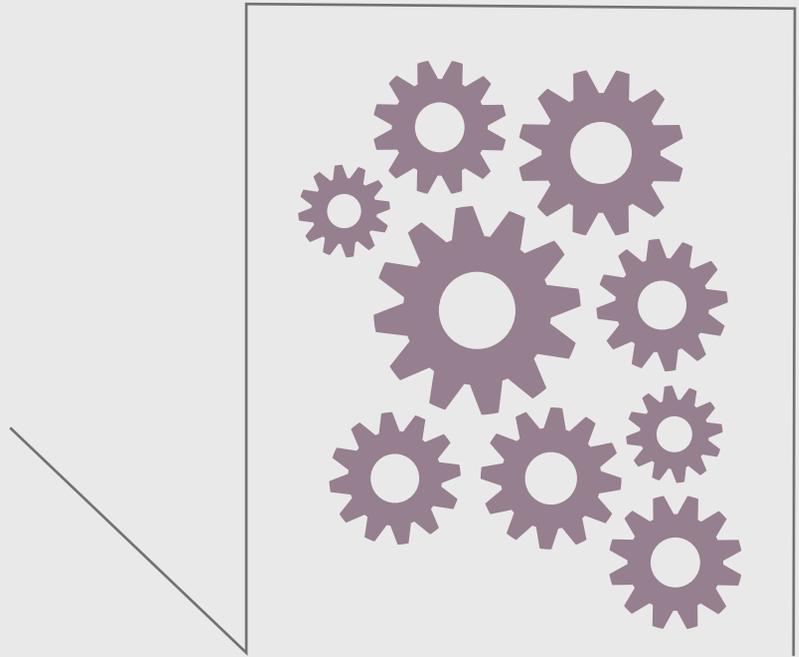
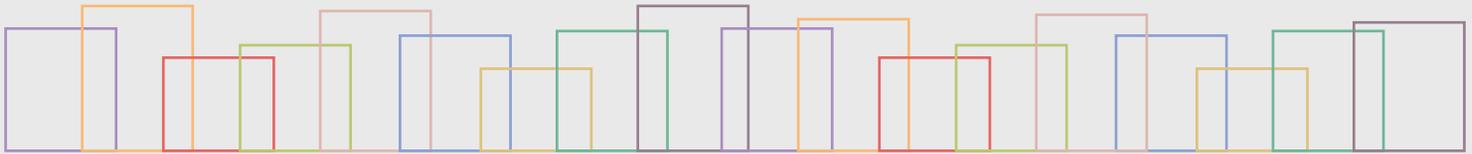
07012 Palma

Teléfono: **971 17 71 62**

serveilgtbi@dgcg.caib.es

<http://dgpresid.caib.es>

La jefa del Servicio de Coordinación y Atención a la Diversidad Sexual y de Género también es la secretaria del Consejo de LGTBI de las Illes Balears.





GOVERN
ILLES
BALEARS