

DOCUMENTO EJECUTIVO

---

# 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

---

2 de Marzo 2017

---



UNIÓN EUROPEA  
Fondo Social Europeo  
*El FSE invierte en tu futuro*



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD

SECRETARÍA  
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER  
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

 **imop** insights



## 1. INTRODUCCION

---

La presente investigación responde a la preocupación por parte del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, por conocer mejor las posibles dificultades que las personas LGBT encuentran en la inserción y en el día a día en su entorno laboral. Se trata de un estudio exploratorio, que pretende facilitar un diagnóstico de la situación que viven las personas LGBT en el trabajo, para a partir de él poder promover acciones que ayuden a promocionar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por LGBTfobia.

En las páginas que siguen se presentan, de forma breve y esquemática las principales ideas que han surgido en el análisis de la situación de las personas LGTB en el ámbito laboral. El estudio se ha desarrollado en tres fases:

**Primera fase.** Los interlocutores de la investigación han sido personas LGBT.

- 3 minigrupos con gays, lesbianas y bisexuales. Los grupos se realizaron en Madrid, Barcelona y Sevilla.
- 10 entrevistas en profundidad:
  - 6 personas trans.
  - 2 gays.
  - 1 lesbiana.
  - 1 mujer bisexual.

**Segunda fase.** Agentes del mercado de trabajo, en un intento de aproximarnos al discurso social existente en el tejido empresarial y sindical sobre diversidad sexual en el espacio laboral.

- 1 Reunión de grupo. Responsables de personal de pymes.
- 7 entrevistas en profundidad:
  - 4 representantes sindicales.
  - 1 abogada sindicalista
  - 2 Representantes asociaciones empresariales.

**Tercera fase.** Grupo de expertos. Puesta en común con expertos del diagnóstico de la situación que surge del análisis de los discursos generados en las dos fases anteriores. Los expertos provenían de la universidad, asociaciones LGBT, sindicatos y mundo de la empresa



## 2. La experiencia de trabajadores LGBT

- La esfera laboral no tiende a surgir de forma espontánea en la valoración que hacen las personas LGBT de su situación en la actualidad. Su discurso se sitúa en un nivel social más “macro”, más amplio, en el que es central los derechos obtenidos.
  - En el caso de las personas homosexuales, el derecho al matrimonio igualitario aparece como condensación de las metas logradas.
  - En el caso de las personas transexuales, se tiene en cuenta la Ley de Identidad de Género aprobada en 2007, que facilita el acceso al cambio de nombre y de sexo en el DNI y en el Registro Civil, aparece como el gran paso para su reconocimiento y logro de la igualdad. Además se recuperan a veces las leyes integrales sobre transexualidad que han ido promulgando diferentes comunidades autónomas como Cataluña, Andalucía, País Vasco, Navarra, Extremadura, Madrid y Canarias y que aparecen como referentes positivos.
- En los grupos de discusión y en las entrevistas en profundidad realizados con personas LGBT y también con expertos y agentes sociales, han sido anecdóticos los casos en los que se hubiera realizado alguna denuncia formal por discriminación por LGBTfobia. Cuando los ha habido los denunciantes eran personas trans.
- **Dentro del colectivo LGBT no se produce una expresión libre y natural de la orientación o identidad sexual de las personas LGBT en el ámbito de trabajo**, está muy presente la no expresión, el ocultamiento. Perdura cierto temor a que la “exposición” suponga algún riesgo: despido, acoso, comentarios, cambio de actitud hacia ellos/as...
- El ocultamiento genera el riesgo de que se produzca una división o fractura total entre el espacio personal y el laboral, con el estrés que esta separación puede suponer por el control de la información que se comparte, incluidas las redes sociales.
- La situación de las personas LGBT en el espacio laboral no es única, no hay un único relato. La vivencia de discriminación el lugar de trabajo está mediada por diversas variables, desde la propia diferencia de ser gai, lesbiana, bisexual o transexual a la **seguridad personal**, la cualificación profesional, situación contractual...



- En las entrevistas de trabajo y en los inicios en un nuevo empleo domina la **“ocultación”**, o al menos la no expresión. **La expresión de la orientación o identidad sexual se va produciendo informal y parcialmente a medida que se construyen espacios de confianza**, de intimidad en el espacio laboral. La confianza en la organización se construye a partir de la vivencia cotidiana con los compañeros/as y superiores, no es la organización la que ofrece o construye directamente la percepción de un “espacio no hostil” para las personas LGBT.
  - En la mayoría de los casos, los trabajadores LGBT desconocen la existencia en sus empresas de planes de igualdad, o de protocolos de actuación en casos de discriminación.
- En este contexto de tendencia al ocultamiento, la mayoría de **los interlocutores desarrollan un discurso en el que afirman “no haber vivido situaciones de discriminación** en el trabajo por su orientación o identidad sexual”, es decir, no todos viven el “ocultamiento” como “una manifestación de la discriminación”, de la imposición de la heteronormatividad. La palabra “discriminación” pareciera reservada en el ámbito laboral a situaciones que se consideran extremas, graves: *mobbing*, exclusión, ...Alrededor del espacio de la discriminación aparece un gradiente.
- El ocultamiento es un nivel estructural de discriminación según el cual la persona no es capaz de desarrollar plenamente su forma de ser su identidad, en el espacio público, apareciendo la **discriminación como alienación**. Un ocultamiento que se “justifica” en ocasiones como una estrategia buscada de deseo de preservar la esfera personal.
- En el discurso de los participantes se relatan situaciones de comentarios, agresiones verbales en forma de mofa, que generan incomodidad y si bien son manifestaciones de discriminación, no son calificadas siempre como tales. Reconocimiento de la existencia y convivencia en el ámbito laboral con un **nivel “básico” de homofobia**: el comentario, el rumor, la mirada, la bromita, comentarios de contenido sexual, el uso homóforo del lenguaje... Los trabajadores LGBT parecen asumir que tienen **que “aguantar”, “soportar”, “tragarse”**..., este nivel básico de homofobia.
  - El que la persona LGBT “corte” este tipo de situaciones, que muestre que le molestan o que son inadecuadas, depende en gran medida de su propio carácter y seguridad personal. Existe **una gran “relativización” de este tipo de situaciones**, no siempre se responde igual.

- Situaciones de acoso laboral que se sospecha debidas a la orientación sexual, no se han denunciado. **Rara vez se llega a la denuncia.** En caso de despido o acoso que sospechan motivado por su orientación sexual, no denuncian por la dificultad de demostrarlo.
  - El trabajador/a evita el tener que revivir una situación que le es dolorosa.
  - No existe plena seguridad o confianza en cómo va a responder la organización, temor a no sentirse respaldados/as.
  - No conocimiento o no existencia de canales para informar o alertar a la organización de que se está sufriendo una situación de acoso o discriminación.
- El trabajador/a prefiere buscar una salida negociada, el cambio de trabajo... No desean permanecer o llegado el caso volver —si tras una denuncia por despido improcedente se dictara la readmisión— en un trabajo en el que no se les valora o respeta como personas. En definitiva **buscan salir de un ambiente laboral que les es hostil.**
- **No siempre existe dentro del propio colectivo LGBT, “tolerancia cero”** hacia este nivel básico de homofobia, sobre todo en lo referido al uso del lenguaje. **El límite es la intención** percibida en quien hace el comentario.
- Está muy asentada la idea de que existen **sectores de actividad que se muestran más respetuosas o abiertos hacia la homosexualidad**, incluso que es “criterio” de selección (las grandes cadenas de moda aparecen como espacios “LGBT friendly”).
  - Entre jóvenes, que acceden a trabajos temporales y precarios aparece cierta tendencia a buscar trabajo en estos sectores menos hostiles.
  - ¿Existe riesgo de una autoexclusión de sectores que se perciben como menos sensibilizados con la diversidad sexual?.
- La **discriminación como auto-segregación**: este es otro nivel de discriminación estructural, donde se evita los efectos de la discriminación directa provocando una discriminación indirecta por la vía de una segmentación en realidad forzada del mercado de trabajo. El trasfondo de esta dinámica es que el mercado es más pequeño, tiene menos ofertas reales prácticas, para las personas LGBT.
- Además, otro escenario en el que las personas LGBT han manifestado la existencia de prácticas discriminatorias contra ellas es en las **entrevistas de**



**trabajo**, donde, según relatan, es relativamente habitual que se les pregunte por su vida íntima, especialmente por el lugar en el que viven y con quien.

- Por este motivo en las entrevistas de trabajo y en los inicios en un nuevo empleo domina la **“ocultación”**, o al menos la no expresión.

## 2.1 Las personas transexuales

- Las personas transexuales viven una situación más compleja, debida en gran medida a los obstáculos, discriminación, incompreensión..., que han vivido en su propio proceso de identidad de género, en el que han tenido que luchar contra el rechazo social e incluso contra su propio rechazo hacia su cuerpo. Además, el proceso de cambio físico una vez que se inicia el tránsito genera una situación que no siempre es fácil gestionar.
- La dificultad de este proceso personal, y el rechazo con el que se encuentran conlleva en demasiadas ocasiones situaciones el **abandono de los estudios**. No continuación de estudios que dificulta aún más su entrada en el mercado laboral, o su acceso a puestos de trabajo cualificado.
- En el caso de las personas transexuales existe un antes y un después de **contar con el DNI** acorde a su identidad (incluso cuando no se ha finalizado el tránsito). Cuando todavía no se cuenta con el DNI con el nombre ajustado a su identidad se tiende a una autoexclusión del mercado laboral o la participación en espacios de confianza (empresas familiares, amigos, ambiente...), o en la marginalidad (prostitución).
  - La presentación de un currículum ya es en sí misma una barrera psicológica y un obstáculo para entrar en el mercado laboral.
  - La “apariencia” —la inseguridad que en ocasiones les acarrea— les lleva a una cierta autoexclusión, evitando áreas de trabajo que conlleven trabajar “cara al público”.
- **El autoempleo** aparece como una salida laboral, especialmente durante el proceso de transición, al evitar tener que dar “explicaciones” (visitas médicas, cambios que se van experimentando, la ruptura con el pasado...).
- Cuando se cuenta con el DNI existe una mayor autoconfianza que facilita abrirse al mercado laboral: el currículum deja de ser vivido como una barrera.
- Una vez se cuenta con DNI acorde a la identidad y se ha finalizado el tránsito es cuando “más fácil” resulta la entrada en el mercado laboral, que en muchas



UNIÓN EUROPEA  
Fondo Social Europeo  
*El FSE invierte en tu futuro*



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD

SECRETARÍA  
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER  
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ocasiones se produce rompiendo con la etapa anterior, y así poder gestionar qué información personal se ofrece a la empresa y a los compañeros/as. El temor a encontrarse con alguien de su "etapa anterior" aparece como una amenaza constante que puede afectar negativamente en el espacio de trabajo.

- Hay una marcada diferencia en el caso de las mujeres transexuales y los hombres transexuales.
  - En el caso de las mujeres transexuales, su entrada en el mercado laboral la perciben más compleja. En el caso de mujeres transexuales jóvenes aparecen situaciones de baja autoestima, inseguridad por su aspecto —*"es que se me nota, siempre me lo van a notar"*— que de alguna forma las paraliza, no atreviéndose a buscar trabajo si no se trata de espacios "protegidos" o de confort. Por su parte, en el caso de entrevistadas de más edad, la prostitución fue la salida laboral que encontraron ante la transfobia social que se encontraban.
  - En el caso de los transexuales masculinos, su aspecto físico les facilita pasar, según ellos mismos reconocen, "más desapercibidos", pudiendo así participar de forma más fácil del mercado laboral y teniendo más libertad para gestionar qué información ofrecer y a quién.



### 3. Agentes del mercado laboral

---

- En las organizaciones (empresas, sindicatos...) tiende a aparecer una concepción muy reducida de la idea de la "diversidad" en el ámbito laboral. El espacio de la "igualdad de oportunidades" se tiende a interpretar de forma muy reduccionista: hombre-mujer. Los planes de igualdad "se piensan" o se asocian básicamente con la situación-condiciones de la mujer en las empresas, y minoritariamente, se ha trabajado también de forma más singular la situación de las personas con discapacidad.
- Al hablar de "diversidad", de "igualdad de oportunidades"..., no se tiene presente al colectivo LGBT. Al hablar de posibles situaciones de conflicto en el ámbito laboral tampoco surgen situaciones relacionadas a homofobia o transfobia.
- Al plantear en sugerido la gestión en el ámbito laboral de la diversidad sexual, **se piensa en la homosexualidad, no en la transexualidad ni en la bisexualidad**. Si a nivel social éstas son identidades poco visibles, en la esfera laboral son "inexistentes" a nivel discursivo, en tanto que no se piensa o reflexiona sobre su situación singular.
  - Percepción de que la homosexualidad femenina tiende a mantenerse más oculta en el trabajo que la masculina.
- Los interlocutores empresariales no consideran necesaria la presencia expresa de cláusulas referidas al colectivo LGBT, entienden que las posibles situaciones de discriminación, acoso..., por LGBTfobia están ya incluidas en los epígrafes generales. Entienden que el reconocimiento logrado a nivel social ofrece suficiente cobertura al colectivo LGBT en el trabajo.
- En el caso de los empleadores, la expresión de género cobra una especial importancia: perduran imágenes "estereotipadas" de la homosexualidad y de las personas trans (estética, vestimenta...) que se "esgrimen" como posibles frenos o motivos para su no contratación en algunos sectores, ya que pueden mostrar imágenes "discordantes", o ser percibidas como "inadecuadas" en la empresa. Pero se justifica siempre como "falta de formalidad en el trabajo".
- Reconocimiento de existencia de sectores productivos en los que la presencia de gais es muy alta: moda. Sectores en los que puede incluso tener "ventaja" para ser contratados, por ser perfiles que se consideran "adecuados" a la actividad.





- La posición “institucional” de la empresa, es que a la organización no le importan las cuestiones personales, la orientación sexual de sus trabajadores, sino cómo realiza o desempeña su trabajo, lo que tiene el riesgo de desplazar su responsabilidad para generar entornos inclusivos.
- **No existencia generalizada de protocolos singulares para situaciones de acoso por orientación sexual.** En el espacio empresarial domina la idea de que no es necesario desarrollar protocolos específicos para posibles situaciones de acoso laboral por orientación sexual, se cree que el protocolo para acoso laboral es suficiente. No se entiende que tenga peculiaridades propias.
  - **Riesgo de que la organización no responda de forma rotunda y clara** contra situaciones de discriminación o acoso por orientación sexual
- **No existencia en las organizaciones de una posición de “tolerancia cero”** en el uso de lenguaje homófobo”. La organización parece desplazar la imposición de los límites a la persona LGBT. El límite para la organización es cuando la situación afecta al trabajo o cuando existe una queja formal, **no hay una participación “de oficio” o preventiva.**
  - No se muestra una preocupación por saber o confirmar la orientación sexual para mantenerse alerta o prevenir posibles situaciones de acoso.
  - No se desarrollan acciones de sensibilización o concienciación sobre la diversidad sexual.
- Riesgo a que se entienda por parte de la organización que se trata de cuestiones entre compañeros, en las que no es preciso intervenir —si no les afecta o incide en el trabajo-. Reducción a un situación de “simpatía”, de carácter personal, en el que incluso puede desplazarse cierta responsabilidad a la persona LGBT.
- La reflexión sobre un posible conflicto, o situaciones incómodas surgidas por la orientación sexual, tiende a inscribirse en un primer momento en el espacio de los “compañeros”, antes que asociarse con un posible conflicto jerárquico. Se tiende a asociar con una situación de **acoso horizontal**, antes que vertical o jerárquico.
  - Desde algunas posiciones —minoritarias— pareciera asignarse a las personas homosexuales la responsabilidad de una potencial situación incómoda, por un “presunto” carácter provocador. Se piensa en ellas como “agentes activos” del conflicto, antes que en potenciales víctimas.

- En las empresas de gran tamaño, y especialmente en las multinacionales, se empieza a difundir una cultura de la “retención del talento” que incide en la valoración de la diversidad como potencial rentable para las empresas. Esta cultura no está presente en empresas donde los trabajos no son cualificados y por lo tanto, no buscan la retención de dicho talento.
- Dentro de los sindicatos, y especialmente en sus órganos centrales, existe una creciente sensibilización, e interés en que todos los niveles de la organización estén formados en temas de diversidad sexual. Se promueve cada vez más que en las negociaciones, convenios, planes, etc. se incluyan cláusulas específicas para las personas LGBT. A nivel de delegados sindicales, la sensibilización sobre la situación de las personas LGBT en el trabajo, y de forma particular en sus respectivas empresas es menor.
  - A nivel de empresa, los delegados sindicales reconocen que el desarrollo de los planes de igualdad y de igualdad de oportunidades en general no son una prioridad para la empresa ni tampoco para los propios sindicatos (prioritario las condiciones salariales). La crisis económica ha terminado de desviar la atención desde las cuestiones de igualdad por diferentes motivos a las de estabilidad en el empleo. Si bien se cumple la obligatoriedad de contar con planes de igualdad (en empresas de más de 250 empleados), en muchas ocasiones son planes que no cuentan con un desarrollo específico y que se “guardan en un cajón”, sin que se pongan en marcha acciones concretas, o se haga el seguimiento de su cumplimiento.
- A los sindicatos no llegan apenas denuncias por discriminación por orientación sexual. Se cree que tratan de resolverse sin necesidad de denunciar formalmente, que existe una mediación previa, y la denuncia aparece como “último recurso”.
  - En ocasiones la denuncia ha significado la salida del trabajador/a LGBT, y no la de los posibles acosadores (no renovación de contrato, rechazo de la readmisión por parte de la trabajadora...).
- Los interlocutores de las esfera sindical señalan que no siempre existe en la empresa suficiente atención o preocupación por la calidad del clima laboral, o por la **prevención del acoso laboral**, el cuidado de las **condiciones psicosociales**. Desde los sindicatos se reivindica que la LGBTfobia sea considerada un riesgo psicosocial, desarrollando los protocolos y medidas necesarias para su prevención, y que se incorpore al régimen sancionador de la empresa.

## POSIBLES ESPACIOS Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN.

ESPACIO NORMATIVO	SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN	PROMOCIÓN "BUENAS PRÁCTICAS"
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promover la colaboración y trabajo conjunto entre el Ministerio de Empleo y el Ministerio de Sanidad, a través del IMIO.</li> <li>▪ Desarrollo de una Ley Nacional de Igualdad de Trato y no Discriminación.</li> <li>▪ Desarrollo de una ley integral de ámbito nacional que regule los derechos de las personas trans.</li> <li>▪ Presencia expresa en los convenios sectoriales de las situaciones de discriminación, acoso, protocolos de actuación por LGBTfobia, para una mayor protección en las PYMES.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promover la colaboración de asociaciones empresariales con sindicatos y organizaciones LGBT para un mejor conocimiento y sensibilización sobre la situación de las personas LGBT en el trabajo.</li> <li>▪ Promover el desarrollo de <b> cursos de formación y sensibilización en diversidad sexual : inspectores de trabajo</b>, directivos y gerentes de empresas, responsables de gestión de personal, representantes sindicales.</li> <li>▪ Campaña de comunicación general, para sensibilizar a la población general y concienciar al propio colectivo sobre la situación de discriminación de las personas LGBT: <b>"Sí, es discriminación"</b>, mostrando situaciones cotidianas que corren el riesgo de estar "naturalizadas".</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desarrollo de <b> indicadores que midan las buenas prácticas</b> en pro de un entorno inclusivo: presencia de medidas específicas en planes de igualdad o convenios colectivos, existencia de protocolos de actuación, realización de acciones de sensibilización y formación, difusión de los protocolos entre los empleados, no denuncias por acoso...</li> <li>▪ Promover el desarrollo de estudios de clima laboral que tengan en cuenta las actitudes hacia las personas LGBT en el trabajo, de cara a identificar posibles situaciones de riesgo y poder actuar.</li> <li>▪ Tipificar en el procedimiento sancionador de la empresa, con una adecuada escala de gravedad, las situaciones de acoso o comportamientos homófobos.</li> </ul>



UNIÓN EUROPEA  
Fondo Social Europeo  
*El FSE invierte en tu futuro*



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD  
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES