



DISCRIMINACIÓN LABORAL DENTRO DEL COLECTIVO LGTBIQ+

Daniel Carnero Frías – Relaciones laborales T1
Tècniques de treball i comunicació

1.	MOTIVACIÓN E ELECCIÓN DEL TEMA.....	3
1.1.	OBSTÁCULOS:	3
1.2.	HIPÓTESIS:	3
2.	¿QUÉ ES LA DISCRIMINACIÓN? ¿Y LA LGTBI-FOBIA?	3
2.1.	TIPOS DE DISCRIMINACIÓN:.....	4
3.	MARCO LEGAL.....	5
3.1.	LEGISLACIÓN EUROPEA.....	5
3.2.	CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA.....	5
3.3.	CÓDIGO PENAL.....	5
3.4.	ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES	6
3.5.	LEYES AUTONÓMICAS INTEGRALES	6
4.	SITUACIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS LGTB EN ESPAÑA	7
5.	LAS PERSONAS LGTB EN EL ÁMBITO LABORAL.....	7
5.1.	LA DISCRIMINACIÓN ESTRUCTURAL: EL TEMOR A SALIR DEL ARMARIO EN EL TRABAJO	8
5.2.	LAS VARIABLES QUE ACTÚAN EN LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS LGTB EN EL ENTORNO LABORAL ..	9
6.	LA VIVENCIA DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO.....	9
6.1.	LA NATURALIZACIÓN DEL “OCULTAMIENTO”	10
7.	ENTREVISTA ENTIDAD PROFESIONAL – ABOGADA LABORAL	11
8.	ENCUESTA A LA POBLACIÓN.....	12
9.	ENTREVISTA PERSONA AFECTADA	14
10.	PROTOCOLO DE ACTUACIONES DELANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN POR LGTBI-FOBIA	15
10.1.	ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO	16
10.2.	CIRCUITOS Y PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN.....	17
11.	PROPUESTA DE MEJORA.....	17
12.	CONCLUSIONES PERSONALES	19
13.	BIBLIOGRAFÍA.....	20
14.	ANEXOS	21

1. MOTIVACIÓN E ELECCIÓN DEL TEMA

Existen muchos tipos de discriminación, ya sea por etnia, raza, cultura... y tienen la misma relevancia, pero yo especialmente me voy a enfocar en el colectivo LGTBIQ+.

La motivación de mi tema escogido es por varios motivos, pero tengo dos ha destacar, el primero es que yo como parte del colectivo me gustaría saber qué tipo de discriminación recibimos y que solución que se nos llega a proporcionar por parte de la empresa.

El segundo motivo, que es por el que realmente he querido hacer, es por el hecho de poder darle más visibilidad, ya que, sí que es verdad que se habla de discriminación al colectivo, pero no tanto en el entorno laboral, así que, ya que, he tenido la oportunidad para poder hacerlo, aquí mi trabajo sobre la discriminación laboral al colectivo LGTBIQ+.

1.1. Obstáculos:

Al principio había tenido obstáculos a la hora de empezar a buscar entidades las cuales podía realizarles unas preguntas, pero conforme iba enviando correos me iban respondiendo y dando soluciones, el obstáculo real que he tenido ha sido a la hora de concertar unas preguntas ha entrevistas.

1.2. Hipótesis:

- ¿Qué tipo de discriminación sufren las personas del colectivo?
- ¿Qué personas del colectivo sufre más?

2. ¿QUÉ ES LA DISCRIMINACIÓN? ¿Y LA LGTBI-FOBIAS?

La discriminación consiste en diferenciar, distinguir, excluir, restringir, preferir o dar un trato menos favorable que cuando no existen diferencias relevantes entre las personas o situaciones.

2.1. Tipos de discriminación:

- Discriminación directa
- Discriminación indirecta
- Discriminación por asociación
- Discriminación por error
- Discriminación múltiple
- Orden o instrucción de discriminar
- Acosos por razón de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión género.
- Represalia discriminatoria
- Victimización secundaria

Por otra parte, muchas de estas discriminaciones pueden ser delitos de odio o discursos de odio.

La LGTBI-Fobias, es el concepto de que agrupa la lesbofobia, la homofobia, la transfobia, la bifobia y la interfobia, y se caracterizan por el desprecio, odio o la aversión a personas que tienen una expresión de género no normativa y que trae que la persona sea tratada por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que cualquier otra en una situación análoga.¹

¹ Ajuntament de Barcelona. Protocol d'actuacions davant situacions de discriminació per LGTBI-FÒBIA. Mayo 2020. p. 7-8

3. MARCO LEGAL

3.1. Legislación europea

La directiva de la UE 2000-78, establece un arco general para la igualdad de trato en el trabajo y empleo, que trata, junto a otros colectivos susceptibles de ser marginados o discriminados, de las personas gais, lesbianas, bisexuales, transexuales...²

3.2. Constitución española

En la legislación española podemos encontrar en la CE art. 14, los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.³

3.3. Código penal

Art. 510.2 CP: Castiga a quienes lesionen la dignidad de las personas mediante acciones que entrañen humillación, menosprecio o descrédito de alguno de los grupos a que se refiere en apartado anterior, o de una parte de los mismo, o de cualquier persona determinada por razón de su pertenencia a ellos por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una étnica, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, enfermedad o discapacidad a pena de prisión de seis meses a dos años y multa de seis a doce meses.

² Gobierno de España. Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad. (2017). *Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: Hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*..12.

³ BOE.es - BOE-A-1978-31229 Constitución Española. (n.d.). Art. 14 de la CE. Capítulo segundo, Derecho y libertades.

Art. 22 CP: Recoge la orientación e identidad de género como agravante en un delito (de odio) por motivos racistas, antisemitas u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, su sexo, orientación o identidad sexual, razones de género, la enfermedad que padezca o su discapacidad. ⁴

3.4. Estatuto de los trabajadores

Art. 4.2.c ET: Establece que los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. ⁵

3.5. Leyes autonómicas integrales

Algunas comunidades autónomas han ido aprobando leyes referidas de forma expresa a las personas trans y al colectivo LGTBI. Como es en el caso de Andalucía, Canarias, Extremadura... en este caso me voy a centrar en la comunidad autónoma que resido Cataluña.

En Cataluña se aprobó la **ley 11/2014, de 10 de octubre**, que es para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia.

⁴ Gobierno de España. Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad. (2017). Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: Hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género. p.12.

⁵ *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. (n.d.). Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Sección 2.a.c Derechos y Deberes Laborales Básicos. Artículo 4. Derechos Laborales, Apartado 2. En La Relación de Trabajo, Los Trabajadores Tienen Derecho.*

El objetivo de la presente ley es desarrollar y garantizar los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, transgéneros e intersexuales (LGBTI) y evitar a estas personas situaciones de discriminación y violencia, para asegurar que en Cataluña se pueda vivir la diversidad sexual y afectiva en plena libertad.⁶

4. SITUACIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS LGTB EN ESPAÑA

En su mayor parte, España es un país con una “calidad de vida” alta para la comunidad LGTBQ+ en comparación con el resto del mundo y nuestro entorno.

Según ILGA (Asociación Internacional de lesbianas, Bisexuales, Transgénero e Intersexuales). España cuenta con una legislación que protege a las personas LGTBI en la medida en que las actitudes o conductas contrarias a la orientación sexual o a la identidad de género se consideran una circunstancia agravante o pueden ser consideradas un delito de odio.

Según datos de 2015, el 12,7% de los delitos de odio en España corresponden a la orientación sexual o identidad de género (169 de un total de 1.328 casos).⁷

5. LAS PERSONAS LGTB EN EL ÁMBITO LABORAL

Todas las personas del colectivo sufren discriminación laboral ya sea más grave o leve, pero, dentro del colectivo LGTBQ+, las personas del colectivo que más llegan a sufrir discriminación laboral son las chicas trans. A la hora de acceder a un trabajo, el porcentaje de exclusión laboral en las personas trans se sitúa en torno un 60%. Otros estudios apuntan, incluso, a un 80%, pues el hecho de ser visiblemente trans es un factor determinante para acceder a una oferta laboral.

⁶ Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. (2014). *Ley 11/2014, de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia.*

⁷ Gobierno de España. Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad. (2017). *Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: Hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género.* p.15

<<Las mujeres transgénero tienen, generalmente, con contratos temporales de corta duración, de jornada y de baja calificación. Además, la gran mayoría de puestos de trabajo que se les otorga / se les establece son en funciones femeninas y/o de carácter público, como podría ser la prostitución. Lo que hace esto es que, si el público / la gente no ve a mujeres trans en puestos las cuales pueden ser visibles no serán capaces de normalizarlo.>>⁸

Las discriminaciones laborales más comunes hacia las mujeres transgénero se resumen en las siguientes:

- Dificultades en el acceso laboral
- Acoso laboral en el puesto de trabajo
- Adopción de medidas disciplinarias, sanciones o despidos por parte de la dirección de la empresa.

5.1. la discriminación estructural: el temor a salir del armario en el trabajo⁹

una posible razón de esto es que las personas LGBTIQ+ consultadas dijeron, sin razón alguna, se sienten cohibidas a expresarse públicamente su orientación sexual o identidad de género por razones de seguridad, asumiendo que tal información les perjudicara a ellos y por ende a las situaciones, experimentar una discriminación efectiva podría ser una prioridad.

En este sentido, se denomina discriminación a la auto censura, especialmente estructural. ¿Qué significa? Se refiere a la invisibilidad de este hecho y su normalización. En otras palabras, esta

⁸ Suárez-Villegas, J.-C., Pérez, N. M., Panarese, P., & Martínez, E. H. (2020). Cartografía de los micromachismos: dinámicas y violencia simbólica (pp. 76–88). Dykinson. p. 76 – 88.

⁹ Gobierno de España. Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad. (2017). *Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: Hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*. p.24

autocensura rara vez se define como un efecto y reflejo de la discriminación que todavía impide a las personas del colectivo que ni viven su sexualidad con tal naturalidad.

5.2. Las variables que actúan en la situación de las personas LGTB en el entorno laboral

En torno al centro de la orientación sexual o identidad de género, otras dimensiones juegan un papel importante en la ocurrencia o vivencia de situaciones discriminatorias.

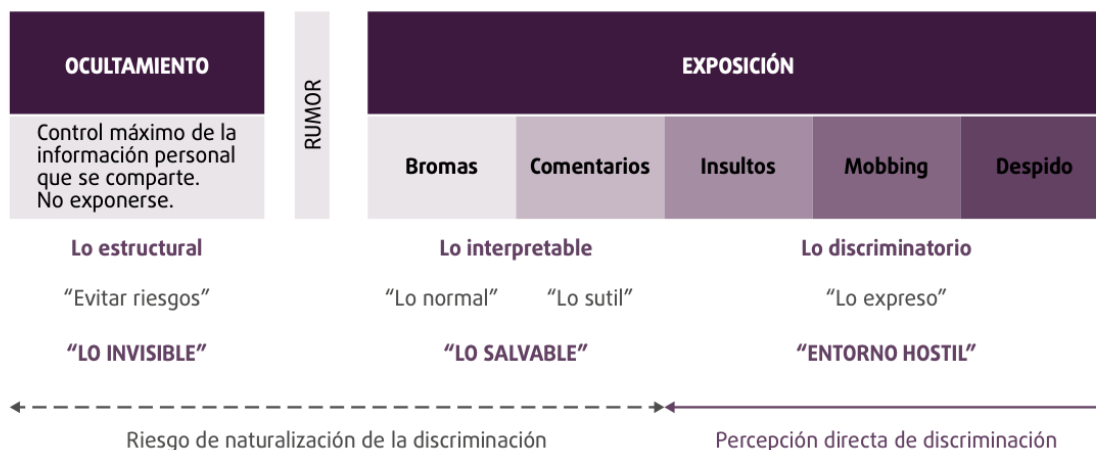
Las circunstancias varían según el tamaño de la residencia, la seguridad personal, el sector productivo, las condiciones de trabajo, la edad, la autoridad colectiva, la calificación profesional, la experiencia previa... pero la cultura corporativa y el ambiente de trabajo emergen como aspectos de clase. Estas personas LGBT tendrán la confianza suficiente para experimentar plenamente su diversidad sexual libremente. ¹⁰

6. LA VIVENCIA DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO

Esta vivencia se puede dividir en dos aspectos el ocultamiento y la exposición. El sujeto, el dilema de salir de armario o no, y exponerse a una cantidad de posibles situaciones, incluyendo el riesgo de ser discriminado. ¹¹

¹⁰ Gobierno de España. Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad. (2017). *Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: Hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*. p.28

¹¹ Gobierno de España. Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad. (2017). *Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: Hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*. p.34 - 35



12

6.1. La naturalización del “ocultamiento”

El hecho de pertenecer al colectivo no está tan normalizado en el ámbito laboral como la realidad social hace suponer. La no visibilización a la hora de exponerse una persona del colectivo es por miedo a una respuesta negativa por parte del entorno. La “normalización” del ocultamiento como decisión personal, no hace sino minimizar y diluir la pervivencia de una discriminación estructural hacia las personas LGTB.

La decisión de no visibilizar la orientación sexual o la identidad de género obliga a controlar continuamente la información personal que se comparte, con quien, quien puede escuchar, como se dice..., esto puede suponer una división de su vida laboral y vida privada, estableciéndose como dos espacios, sin ningún tipo de relación, con lo que esto puede tener un efecto negativo para el sujeto. Además, este tipo de separación puede afectar a la hora de tratar con los compañeros, al no mostrarse tal como es, no tan solo transmitiendo un comportamiento de frialdad o de ser una persona distante.

¹² Gobierno de España. Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad. (2017). *Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: Hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*. p. 35

En el contexto de las entrevistas de trabajo, se pueden encontrar los primeros obstáculos. En las entrevistas de trabajo no solo se evita hablar de cuestiones personales, sino, que en cierta forma se realiza una representación, hay un ocultamiento predeterminado y planificado.

“te contienes, sacas tu hombría” – grupo de Sevilla

7. ENTREVISTA ENTIDAD PROFESIONAL – ABOGADA LABORAL

OFICINA POR LA NO DISCRIMINACIÓN AJUNTAMENT DE BARCELONA (OND)

¿Qué tipo de discriminación sufren las personas del colectivo?

Las personas del colectivo en principio pueden sufrir el mismo tipo de discriminación que otros grupos, pero suelen sufrir más discriminación a la hora de trabajar, la gran mayoría de veces es sutil.

En personas del colectivo que son 0+ (sida) se han visto el doble de discriminados, a nivel laboral todo esto se puede denunciar, en inspecciones de trabajo, en los juzgados por discriminación o afectación a las condiciones de trabajo, pero depende la empatía que tengan los que tengan que resolver estos problemas si interpretan la norma de una manera favorable o menos.

¿Dentro del colectivo, que colectivo sufre más discriminación?

Todos tantos por igual, pero, el que más llega a sufrir es la “T”, la gente transexual.

¿Qué tipo de solución se les ofrecen a las personas afectadas?

En mediación lo que se intentan es que las dos partes se puedan expresar

¿Hay más discriminación antes o actualmente?

Hay más discriminación actualmente

¿Cómo se corrobora que hay una agresión verbal?

La agresión verbal, la manera para resolverlo el consejo número uno es dejarlo siempre por escrito, por el motivo de que, si existe esta discriminación tú lo puedes denunciar, en el caso que ti avises al departamento de recursos humanos si lo dejas verbalmente, le quitan importancia, no se hacen cargo de la agresión que puedas haber sufrido.

8. ENCUESTA A LA POBLACIÓN.

Desde el día que se impartí el trabajo, realicé una encuesta a través de Google forms, la cual compartí por redes sociales, y personas cercanas, personalmente, y obtuve más de 130 respuestas. La gran mayoría de Cataluña, pero también he recibido respuestas Madrid, Andalucía y París.

El 40% de las respuestas son personas del colectivo, con un porcentaje mayor de entre 18 -20 y +25 años, las cuales el 19% han sufrido o se han sentido discriminados a la hora de estar en sus puestos de trabajo.

La siguiente pregunta, en el caso de que la pregunta hubiese sido afirmativa, que, SI han sufrido discriminación en su puesto de trabajo, era si me podrían explicar el motivo, con toda la libertad y sin ninguna obligación. Gracias a esto he podido leer varios comentarios que me han puesto, y la gran mayoría han sufrido comentarios LGTBI-fóbicos e incómodos y humillaciones por parte de los compañeros, sus propios jefes eran de otra etnia, y al ser de otra etnia, muchas veces la religión, la gran mayoría de veces, va en contra del colectivo, comparaciones por sus capacidades con personas heterosexuales...

Pero hubo dos comentarios, que me llamaron más la atención, que fueron los siguientes;

- “Una encargada, me exigió que me quitara las uñas acrílicas porque no daban buena imagen cara al público, le dije que no porque a nadie le molesta y porque influye a mi disforia”

Esta, me llamo expresamente la atención, porque nunca sabes por lo que realmente está pasando esa persona, y quizás, el tipo de ropa, complementos, y como en este caso las uñas, quizás le está haciendo un bien para su estado mental y poder verse bien una misma, porque lo más seguro que este pasando por una etapa de aceptación o duelo consigo misma muy difícil, que a la gente fuera del colectivo muchas veces les cuesta de comprender, ya que, a una persona, no solo le gusta ser comprendido por la gente de su entorno, si no, también por uno mismo, que muchas de las veces es lo más complicado.

- “He puesto que no, pero porque en mi puesto de trabajo no saben mi orientación sexual, ya que, hacen comentarios contra el colectivo y prefiero no decirlo. Por lo tanto, aunque no me discriminen directamente, me siento oprimido por no poder decir con libertad mi orientación sexual”

En esta, peculiarmente me siento identificado, a causa de que, en mi puesto de trabajo actual en ningún momento he dado a entender o he expuesto de que pertenezco al colectivo, simplemente por el motivo anterior, debido que diariamente escucho comentarios LGTBI-Fóbicos, y me siento realmente oprimido por no poder decir mi orientación sexual con libertad y sin tener un resultado negativo.

La siguiente pregunta del formulario era que, si la empresa hizo algo respecto tras lo sucedido. Tristemente, todas las respuestas eran negativas, bien porque a la empresa no se le había comunicado, o bien muchos de los casos la discriminación era propia de los mismos jefes.

9. ENTREVISTA PERSONA AFECTADA

PERSONA NO BINARIE

¿Alguna vez has sufrido discriminación en tu puesto de trabajo?

Si, este verano estuve trabajando en una cadena de tiendas de ropa muy importante.

¿Si es que, si, quienes eran los supuestos dichos? ¿qué tipo de discriminación era? (verbal, física...)

Era la encargada de la tienda, y me discriminaban por mi forma de ser. Aparte yo en ese momento me hacia las uñas y otras compañeres también las llevaban y a mí era le unique que le llamaban la atención, y a otra compañera trans también.

Siempre a la mínima que hacíamos algo nos llamaba la atención cuando al resto de compañeres heteros, hacían algo similar incluso peor y no se les decía nada. Además, siempre nos miraba con malas caras.

¿Llegó al departamento de recursos humanos?

No, llegó al departamento de recursos humanos, ya que, la persona discriminadora era de alto cargo.

¿Se te garantizo algún tipo de solución por parte de la empresa?

No, ya que, no se llegó a informar como tal.

¿Actualmente sigues es ese puesto de trabajo?

No, lo dejé porque no me sentía bien en el puesto de trabajo y por circunstancias externas lo tuve que dejar.

10. PROTOCOLO DE ACTUACIONES DELANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN POR LGTBI-FOBIA

El objetivo general es articular la atención, el acompañamiento, análisis y el asesoramiento en relación con situaciones de discriminación LGTBI-Fóbicas, por tal que la persona que este sufriendo cualquier tipo discriminación, abuso o violencia, se puedan reparar.

Delante de las situaciones de agresión, también hace falta tener presentes estos principios específicos.

Respeto a la persona: se tiene que actuar siempre que se pueda con el consentimiento de la persona agredida, respetando su decisión personal. El objetivo principal es el empoderamiento de la persona afectada.

Hace falta dar soporte a sus decisiones, todo y que rechace los recursos y servicios de ofertas y decida utilizar sus propios recursos, observando siempre los diferentes contextos de riesgo condicionados.

Evitar la revictimización secundaria: tratar que la víctima haya de explicar su versión de los hechos las minias veces posibles.

Confidencialidad: para garantizar la privacidad y la intimidad de las personas atendidas en su relación con las personas profesionales y durante el proceso de intervención.

Credibilidad del relato de la persona agredida: es importante no cuestionar ni juzgar el relato de la persona agredida en el momento en el que se le solicite ayuda.

Proximidad, claridad y celeridad: informar de manera clara, próxima, y comprensible sobre los derechos, los servicios y los recursos disponibles, y sobre las posibles vías de resolución de la situación.

Trabajo en la red, coordinación y cooperación: entre los servicios públicos y entidades para potenciar las sinergias y quitar el máximo provecho de los recursos, des del reconocimiento del papel y de las responsabilidades diferenciales de los diferentes servicios, agentes sociales y entidades.

Poner la voluntad y respecto de la decisión de la persona afectada el centro: la actuación ha de procurar, siempre que sea posible, respetar las decisiones, tiempos y procesos de la persona agredida, que es la protagonista de su proceso.

Gradación de la respuesta y adaptación a la salutación: consideración de la urgencia y/o riesgo de la situación, así como de la especificidad de las actuaciones diferenciadas respecto las agresiones y las diseminaciones en ámbitos diversos.¹³

10.1. Ámbito de aplicación del protocolo

Personas afectadas: personas residentes a Barcelona que hayan sufrido una situación de discriminación o agresión LGTBI-fobia y personas, que trabajen o que demuestren que han sufrido una discriminación.¹⁴

¹³ Ajuntament de Barcelona. (2020). Plantilla mesura de govern. Protocolé d'actuacions Daban Situacions de Discriminació per LGTBI-FÒBIA. 11 – 13

¹⁴ Ajuntament de Barcelona. (2020). Plantilla mesura de govern. Protocolé d'actuacions Daban Situacions de Discriminació per LGTBI-FÒBIA. 7

10.2. Circuitos y procedimientos de actuación.

Se puede acudir ante la oficina por la no discriminación (OND), Centro LGTBI y en el observatorio contra la homofobia de la propia ciudad.

Delante de un caso de discriminación o agresión, hace falta desarrollar un conjunto de acciones para que la persona que lo está sufriendo o lo haya sufrido pueda superar las situaciones de abuso o violencia y reparar el daño y las consecuencias personales, laborales, familiares y sociales que haya tenido.

La estructura del circuito:

- La demanda de la persona.
La delimitación de la urgencia o no urgencia según criterios establecidos al anexo.
- La valoración del riesgo y la valoración del caso. Depende del nivel del riesgo puede variar la actuación, actuando de oficio en aquellos casos que tengan un alto riesgo, donde la persona no quiera o no pueda activar los recursos de seguridad necesarios.¹⁵

El anterior circuito se aplica a todo tipo de discriminación o agresión LGTBI-Fóbica que llegue a ponerse en conocimientos o se detecte por parte de los servicios especializados comentados anteriormente o de las entidades.

11. PROPUESTA DE MEJORA

Para empezar, a la hora de contratar a gente de recursos humanos, no estoy hablando de empleados que optan por el puesto de trabajo ofertado, impartiría unas clases de coach donde les mostraría la cantidad de diversidades que pueden llegar a contratar, en mi tema de que trata sobre el colectivo LGTBI, generaría conciencia de lo grande que es este colectivo, y que no solo existen gays,

¹⁵ Ajuntament de Barcelona. (2020). Plantilla mesura de govern. Protocolé d'actuacions Daban Situacions de Discriminació per LGTBI-FÒBIA. 14 - 18

lesbianas, bisexuales y transexuales, sino que hay personas que no se sienten identificadas con su sexo, y que es muy importante el cómo se comunican con ellos... y que es muy importante la inclusividad en el trabajo, que el relacionarnos con personas diferentes a nosotros también nos da una perspectiva de la vida distinta y nos puede ayudar a crecer como personas. Y hay que contratar a todo tipo de personas, ya sean, por su condición y/o orientación sexual, identidad de género...

Seguidamente, después del proceso de selección, una vez contratado a las personas escogidas para el puesto de trabajo ofertado explicaría, sea una persona heterosexual o no, ya que, una persona gay, lesbiana, trans... puede ser LGTBI-Fóbicas por mucho que pertenezca al colectivo, las condiciones de trabajo y como se trata la discriminación.

Pondría la siguiente condición a todas las entidades / empresas del reino de España y en el caso de que no quieran implantarla en su empresa serían sancionadas.

Toda persona que discrimine a su compañere de trabajo perteneciente al colectivo, en el caso de que la empresa sea notificada, será sancionado dependiendo de la gravedad del caso.

- a. **Causa leve:** amonestación laboral por parte de la empresa y suspensión del sueldo durante el periodo de tiempo que quiera establecer la empresa, incluyendo una sesión con la psicóloga del trabajo para que haga conciencia de sus hechos y el daño que puede causar. (gestos, miradas incómodas...)
- b. **Causa grave:** el/la empleade será despedido, además de tener un informe en su expediente de trabajo, la cual, explique todo lo sucedido, así empresas que quieran contratarle en un futuro se lo piensen más. (comentarios ofensivos, burlas, infravaloración...)
- c. **Causa muy grave:** el/la empleade será despedido, además de tener un informe en su expediente de trabajo, la cual, explique todo lo sucedido, así empresas que quieran contratarle en un futuro se lo piensen más. No obstante, deberá pagar durante un periodo de tiempo a la persona que le haya hecho la discriminación, según como le haya afectado dicha

persone. (comentarios denigrantes, al punto que la persona discriminada le afecte mentalmente, agresiones físicas, mobbing, insultos...)

Después de cualquier tipo de causa se le haría un test psicológico a la persona discriminada, para saber si ha tenido cualquier tipo de consecuencias en su estado mental (depresión, ansiedad, burnout...). En todo caso que el test psicológico sea negativo (que el trabajador no esté en condiciones de establecerse en su puesto de trabajo), se le ofrecería a la persona afectada un tiempo en estado de baja donde la propia empresa pagaría, tratamientos, sesiones... o se le ofrecería la oportunidad de que tratase con la psicóloga/a de la propia entidad.

12. CONCLUSIONES PERSONALES

Como conclusión de este trabajo, pienso que las personas de hoy en día, les falta mucho por evolucionar, y que esto no viene de ahora, si no, desde la educación y respeto que se les otorga a los niños desde pequeños, además falta mucha educación de diversidad en los centros escolares, y que la discriminación que sufrimos las personas del colectivo no es por culpa nuestra.

Me frustra, me entristece mucho el hecho de que hay personas que hacen sufrir a otras por su orientación sexual, identidad de género... cuando esas personas solo intentan ser felices sin hacer daño a nadie.

Respondiendo a las hipótesis que hice al principio del trabajo, he descubierto que las personas del colectivo sufrimos todo tipo de discriminaciones, pero sobre todo verbales, y que muchas veces exponernos como personas x, nos supone un riesgo para nuestro puesto de trabajo, y la gran mayoría vivimos con el miedo de, “si lo digo que pasaría”, “no quiero que este compañero se entere porque sé que voy a recibir comentarios ofensivos” ...

Y la otra pregunta me la hice, aunque más o menos ya me sabía la respuesta antes de empezar el trabajo. Todas las personas LGBTBI+ sufrimos discriminación, algunos más otros menos, unos están más sexualizados otros no tanto, pero el colectivo que llega a recibir comentarios ofensivos, sexualización en su puesto de trabajo, incluso agresiones físicas, insultos... es el colectivo de chicas trans.

Yo solo espero, que, con el tiempo, la gente acabe aceptando quienes somos, como nos sentimos y que queremos, porque si no, el camino siempre será el mismo. Porque querer es querer.

13. BIBLIOGRAFÍA

- Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. (2014). *Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia*. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2014/BOE-A-2014-11990-consolidado.pdf>
- Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. (n.d.). Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Sección 2.ª.c Derechos y Deberes Laborales Básicos. Artículo 4. Derechos Laborales, Apartado 2. En La Relación de Trabajo, Los Trabajadores Tienen Derecho*. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2014/BOE-A-2014-11990-consolidado.pdf>
- Ajuntament de Barcelona. (2020). Plantilla mesura de govern. Protocolé d'actuacions Daban Situacions de Discriminació per LGTBI-FÒBIA. https://ajuntament.barcelona.cat/dretssocials/sites/default/files/arxius-documents/protocol_lgtbifobia.pdf
- *BOE.es* - *BOE-A-1978-31229 Constitución Española*. (n.d.). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>
- del Castillo, M. del C. A. (2022, January 1). *La invisibilidad de la diversidad del colectivo LGTBI como factor de riesgo laboral*. Dialnet. 159 -184 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8397578>.

- Gobierno de España. Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad. (2017). *Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: Hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*. <https://www.inmujeres.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2017/2017LGBTAmbitodelEmpleo.pdf>
- Suárez-Villegas, J.-C., Pérez, N. M., Panarese, P., & Martínez, E. H. (2020). *Cartografía de los micromachismos: dinámicas y violencia simbólica* (pp. 76–88). Dykinson. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=784167>

14. ANEXOS

Encuesta realizada a la población

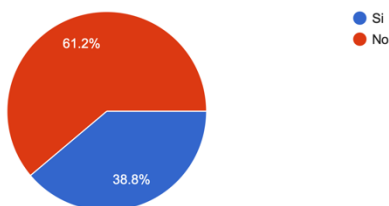


Discriminación laboral dentro del colectivo LGTBIQ+  

Questions Responses 139 Settings

¿Pertenece al colectivo LGTBIQ+?

139 responses



¿En algún momento te has sentido discriminadx / juzgadx por pertenecer al colectivo en tu puesto de trabajo?

54 responses

