

HACIA CENTROS DE TRABAJO INCLUSIVOS

**DISCRIMINACIÓN DE
LAS PERSONAS
TRANS Y LGTBI EN EL
ÁMBITO LABORAL EN
ESPAÑA EN 2023.
RETOS Y
SOLUCIONES**

II EDICIÓN



Datos Técnicos del Estudio

Universo: población activa con empleo actual o con empleo anterior y pensionista con empleo anterior, así como población inactiva que ha trabajado anteriormente y demandantes de primer empleo.

Tamaño de la muestra: 2480 cuestionarios recibidos

Encuesta: muestreo no probabilístico intencional aleatorio.

Confianza: 95 %

Margen de error: 1.27 %

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

RESUMEN 2023

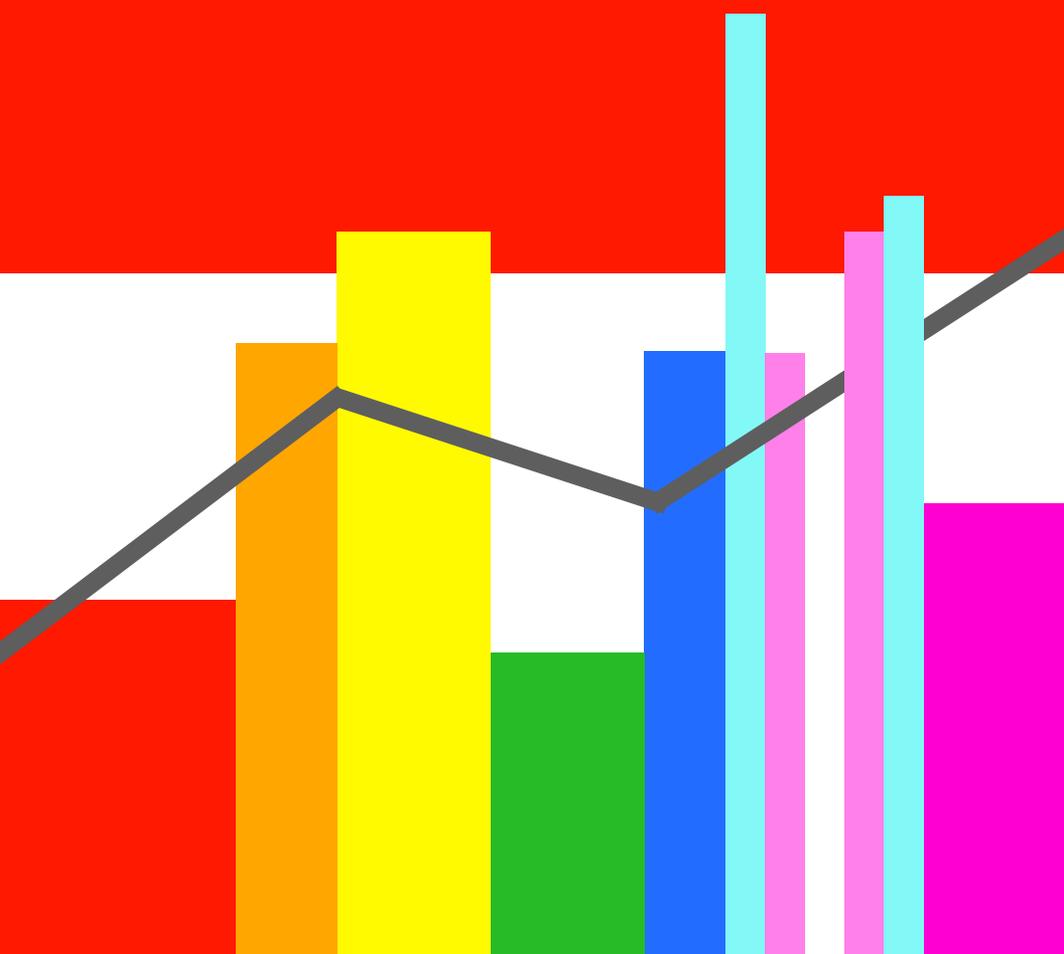
AUTORÍA

Toño Abad (coord.)
Marieta G. Gutiérrez

© UGT, Área Confederal LGTBI, 2023
Comisión Ejecutiva Confederal
Avenida de América, 25
28002 Madrid
www.ugt.es

Título Original: *Hacia centros de trabajo inclusivos. La discriminación de las personas trans y LGTBI en el ámbito laboral en España en 2023. Retos y soluciones. Segunda edición*

**EL MAYOR ESTUDIO
ESTADÍSTICO
REALIZADO SOBRE LAS
PERSONAS LGTBI EN EL
EMPLEO EN ESPAÑA**





PRESENTACIÓN

Segunda edición de la encuesta sobre los derechos de las personas LGTBI en el empleo

A principios del año 2020, UGT realizó una encuesta para estudiar la discriminación de las personas en el ámbito laboral y proponer medidas para erradicar la LGTBIfobia de los entornos laborales.

Partiendo de la realidad de que numerosas personas trans y LGTBI sufren discriminación en los centros de trabajo por motivos de su orientación sexual, expresión e identidad de género, que se percibe de forma variable entre las personas trans y LGTBI y quienes no lo son, tratamos de describir cómo se produce esta en los centros de trabajo.

La encuesta, junto con otros estudios realizados, en particular un seguimiento de los contenidos contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en los convenios colectivos, nos permitió identificar situaciones y establecer propuestas de actuación para luchar por la igualdad de trato y oportunidades.

Esta realidad no ha sido únicamente estudiada por UGT. Como antecedentes, además del primer estudio publicado en 2020, que arrojaba datos muy preocupantes sobre la situación de las personas LGTBI en el empleo en España elaborado por UGT, nos encontramos otros, como el elaborado por Óscar Muñoz, para Empátika, titulado la Diversidad LGBT en el contexto laboral en España de 2019, el realizado por el Instituto de las



Mujeres “Las personas LGTBI en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género”, en 2017, el informe Miradas hacia la sociedad, de la OCDE, de 2019, y el Estudio exploratorio sobre la inserción sociolaboral de las personas trans, elaborado por el gobierno de España. Finalmente, en 2021 se publicó el estudio “Lucha contra la discriminación en el ámbito laboral por razones de orientación sexual e identidad de Género” de CEAR.

Para seguir avanzando, hemos realizado una nueva edición del estudio que nos permite observar cambios en la situación y ver los avances realizados y las necesidades de actuación más acuciantes, para continuar avanzando así como seguir proponiendo actuaciones en acción sindical de cara a evitar y perseguir la discriminación lgtbfóbica en el ámbito laboral.

Toño Abad, coordinador de la II Edición del Estudio



AVANCES

LA LEY TRANS Y LGTBI EL MAYOR AVANCE DE DERECHOS LGTBI

LA APROBACIÓN DE LA LEY TRANS ES EL
MAYOR AVANCE DE DERECHOS LGTBI EN
DEMOCRACIA

UGT está convencida de que la defensa de la igualdad de todas las personas es el instrumento adecuado para limitar y prevenir todo tipo de discriminaciones.

En este marco, UGT tiene la intención de profundizar en el conocimiento de la situación de las personas LGTBI en el centro de trabajo, para prevenir y erradicar la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad y expresión de género, dentro de la defensa de

la igualdad y diversidad en el empleo.

A partir de la encuesta se han conseguido avances significativos que nos deben permitir como sindicato incidir en la protección de la dignidad de todas las personas en su empleo.

Por una parte, hemos conseguido que la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las

personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, contemple en su artículo 15.1. la obligatoriedad para las empresas de más de cincuenta trabajadores de establecer

mediante la negociación medidas planificadas para avanzar en la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI. Un avance logrado a iniciativa de UGT en solitario.

EN VIGOR

Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas *

Las empresas de más de 50 personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de 12 meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente*

** PROPUESTO POR UGT COMO ENMIENDA A LA LEY Y APROBADO CON LOS VOTOS DE PSOE, PODEMOS Y ERC*

** EL DESARROLLO REGLAMENTARIO ESTÁ PENDIENTE, AUNQUE SE HA CONVOCADO EL DIÁLOGO SOCIAL, EL ANTICIPO DE ELECCIONES IMPIDE SU APROBACIÓN*



**LAS EMPRESAS DE
MÁS DE 50
PERSONAS
TRABAJADORAS
TENDRÁN QUE
ESTABLECER
MEDIDAS
PLANIFICADAS
OBLIGATORIAS EN EL
PLAZO DE 12 MESES,
AVANCE LOGRADO
GRACIAS A UGT, EN
SOLITARIO, QUE
CAMBIARÁ LA
REALIDAD DE MILES
DE TRABAJADORAS/
ES LGTBI EN ESPAÑA**

AVANCES

V ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (AENC)

UGT llevó, en mayo de 2023, la realidad de las personas LGTBI al V Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (AENC), blindando los derechos de las personas LGTBI en el empleo, a través del reconocimiento de las obligaciones que establece la Ley en el acuerdo Así, empresarios y sindicatos firmaron que, de manera voluntaria:

Las Organizaciones empresariales y sindicales compartimos la necesidad de fomentar la diversidad de las plantillas, aprovechando el potencial humano, social y económico que supone esta diversidad.

Para conseguir este objetivo, los convenios colectivos deben:

Crear espacios de trabajo inclusivos y seguros.

Favorecer la integración y la no discriminación al colectivo LGTBI en los centros de trabajo a través de medidas específicas, de conformidad con lo previsto en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.



Asegurar que los protocolos de acoso y violencia en el trabajo contemplen la protección de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

Este es un salto cualitativo en la situación del respeto de los derechos, porque se amplía por primera vez en la historia del AENC las materias de negociación a los derechos LGTBI y porque su inclusión garantiza, que pase lo que pase con la Ley Trans y LGTBI, el mundo del trabajo ya incorporará esas medidas de forma voluntaria.

Con esta propuesta, miles de convenios colectivos, que afectan a millones de personas trabajadoras, incorporarán medidas que combatan la discriminación y el odio contra las personas LGTBI en el empleo, favoreciendo el talento, la creación de espacios laborales seguros e inclusivos y erradicando el odio, el acoso y las violencias de los centros de trabajo.

ENCUESTA

METODOLOGÍA

UN DISEÑO DIGITAL PARA LLEGAR AL MAYOR NÚMERO DE ENCUESTADOS/AS

Se ha realizado un estudio exploratorio, descriptivo y analítico.

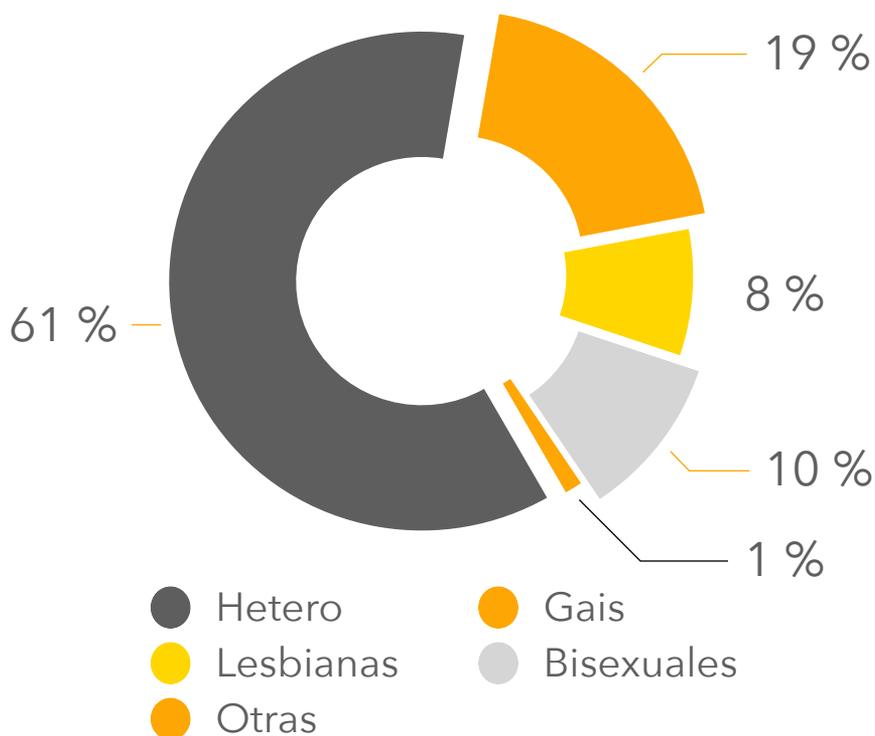
Se diseñó un formulario on-line de cumplimentación voluntaria, individual y confidencial, que estuvo operativo recogiendo respuestas desde el 9 de marzo al 15 de mayo de 2023.

Se ha utilizado una metodología cuantitativa, a través del envío masivo de formularios de respuesta realizados al efecto que se concretaron en una encuesta precargada en una plataforma digital (jotform) que permite la recopilación automatizada de las respuestas y su almacenado.

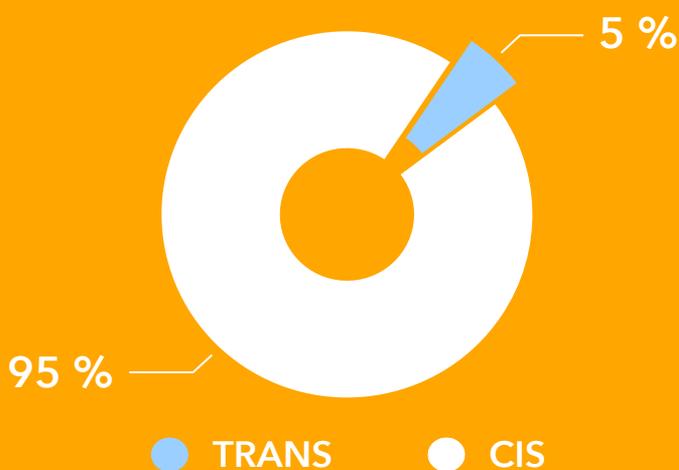
Para el envío de la encuesta se ha optado por un método de difusión intencional, utilizando la estructura de la organización para la recopilación de respuestas y difusión del cuestionario, a través de canales formales (mail institucional, publicación en la página web y canales formales), y paralelamente, con el fin de ampliar el tamaño de la muestra y para reducir el posible sesgo favorable, a través de los medios propios de difusión de organizaciones sociales y plataformas ciudadanas, especialmente LGTBI. Se ha ponderado el nivel de respuesta (tasa de retorno) interna y externamente.

ANÁLISIS DE LA MUESTRA

La muestra analizada se compone de 2.480 cuestionarios cumplimentados y enviados, que se reparten en 1.522 cuestionarios de personas heterosexuales, lo que supone el 60,95% de las respuestas recibidas, y 975 cuestionarios de personas LGBTQ+, el 39,04% del total, ligeramente por encima de los resultados de la encuesta anterior.



**EN CUANTO A LA
IDENTIDAD DE
GÉNERO, SE ANALIZA
UNA MUESTRA DE
134 PERSONAS
TRANS Y NO
BINARIAS, LO QUE
SUPONE UN 5,40 %
DE LA MUESTRA**



EDAD DE LA MUESTRA

En cuanto a la edad de los trabajadores que han cumplimentado la encuesta, cabe destacar que casi el 75% del total son mayores de 35 años, muy similar a la de la edición anterior.

Y es más joven la muestra correspondiente a personas LGTB+ que a personas cisgénero heterosexuales. De hecho, el 84,81% de los cisheterosexuales son mayores de 35 años, mientras entre las personas LGTB+, este dato se sitúa en el 57,26%. Esto también se corresponde con la edición anterior de la encuesta, si bien la muestra cishetero envejece un poco, mientras la muestra de personas LGTBO es algo más joven.

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA POR EDAD:

	Cis hetero	Cis LGTB+	Trans y nb	Total
Menos de 18	5	5	3	13
De 18 a 35	220	335	84	639
De 36 a 55	886	447	42	1375
De 56 a 67	345	77	4	426
Más de 67	25	1	1	27
Total	1481	865	134	2480

Más del 55% de la muestra está en edades comprendidas entre los 36 y los 55 años.

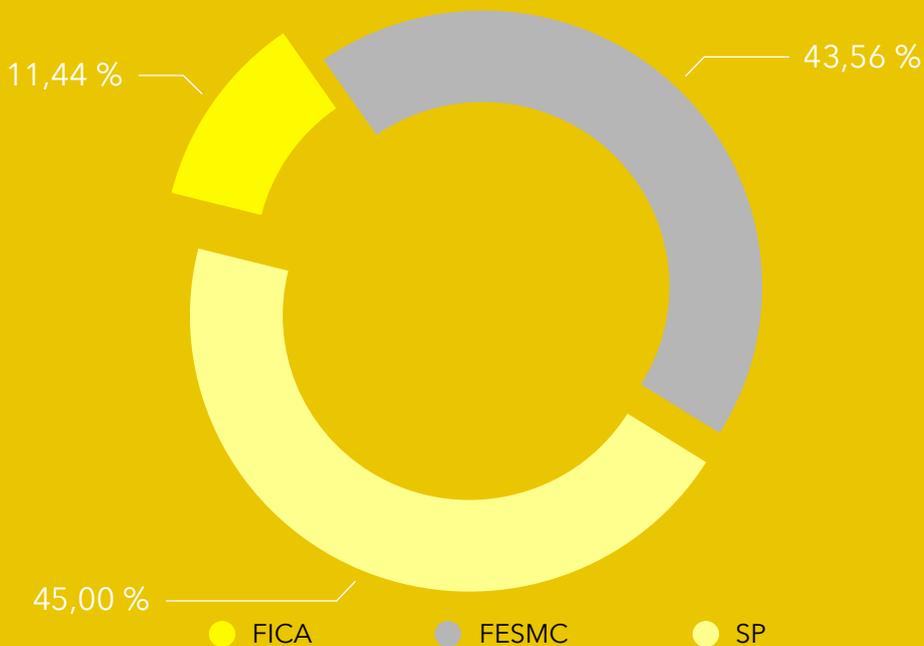


DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SITUACIÓN LABORAL

	Cis hetero	Cis LGB+	Trans y NB	Total
Con empleo asalariado	87,24 %	82,77 %	64,18 %	84,44 %
A tiempo completo	89,86 %	87,43 %	73,26 %	88,35 %
A tiempo parcial	10,14 %	12,57 %	27,91 %	11,70 %
Con empleo autónomo	1,28 %	3,70 %	0,00 %	2,06 %
En situación de desempleo	4,46 %	8,79 %	26,12 %	7,14 %
Con empleo anterior	78,79 %	68,42 %	54,29 %	69,49 %
Demandante de 1er empleo	21,21 %	31,58 %	45,71 %	30,51 %
Pensionista	4,46 %	0,81 %	1,49 %	3,02 %
Otras	2,57 %	3,93 %	8,21 %	3,35 %



DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA POR ACTIVIDAD



ENCUESTA

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

PERCEPCIÓN DE LA LGTBIFOBIA EN EL ÁMBITO SOCIAL

A la pregunta de si consideran que las personas LGTB están socialmente aceptadas, las respuestas de las personas transgénero y de género no binario que han realizado la encuesta son mayoritariamente negativas. Así, se observa un resultado de más de un 70% de respuesta negativa.

Así en el conjunto de cuestionarios, en esta pregunta, que sí es comparable, se observa cómo la diferencia entre las personas cis no es significativa en conjunto, mientras hay una gran distancia con la aceptación social percibida por las personas trans y de género no binario.

Al preguntar por las oportunidades de las personas LGTB frente a las personas cisgénero heterosexuales, son las mujeres trans las que más pesimistas se muestran, con un 10% de respuesta positiva, frente al casi 20% de los hombres trans y las personas no binaries



**MÁS DE LA MITAD
DE LAS PERSONAS
CONSIDERAN QUE
LAS PERSONA LGTBI
NO ESTÁN
SOCIALMENTE
ACEPTADAS**

**EN EL CASO DE LAS
PERSONAS TRANS
UN 70%
CONSIDERAN QUE
NO ESTÁN
ACEPTADAS**

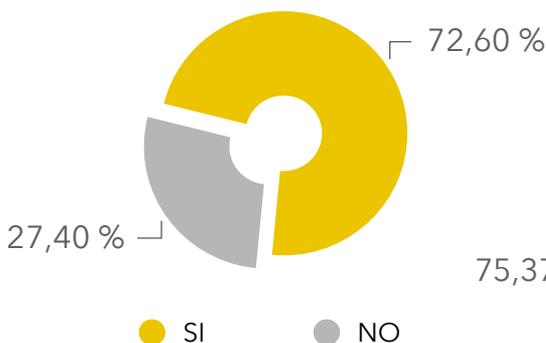
**EL 75% DE LAS
PERSONAS LGTBI
CONSULTADAS
CREEN QUE NO
TIENEN LAS
MISMAS
OPORTUNIDADES,
EN GENERAL, QUE
LAS PERSONAS
HETEROSEXUALES,
PORCENTAJE QUE
SE ELEVA AL 83% SI
SON TRANS Y NO
BINARIES**

PERCEPCIÓN SOCIAL

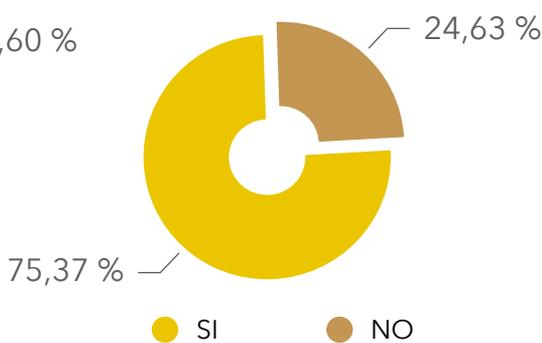
¿Crees que el clima generado por el reciente debate sobre la aprobación de la Ley trans ha afectado negativamente a la percepción que la sociedad tiene de las personas trans?

	Hombre trans	Mujer trans	No binaries	Total
Sí	73,17 %	72,34 %	80,43 %	75,37 %
No	26,83 %	27,66 %	19,57 %	24,63 %

PERSONAS LGB+



PERSONAS TRANS



SIETE DE CADA DIEZ PERSONAS LGTBI CONSIDERAN QUE EL DEBATE GENERADO EN TORNO A LA LEY TRANS Y LGTBI HA AFECTADO NEGATIVAMENTE A LA PERCEPCIÓN QUE TIENE LA SOCIEDAD SOBRE LAS PERSONAS TRANS

	Lesbianas	Gais	Bisexuales	Otras	Total
Sí	73,03 %	71,15 %	74,76 %	88,89 %	72,6 %
No	26,97 %	28,85 %	25,24 %	11,11 %	27,4 %

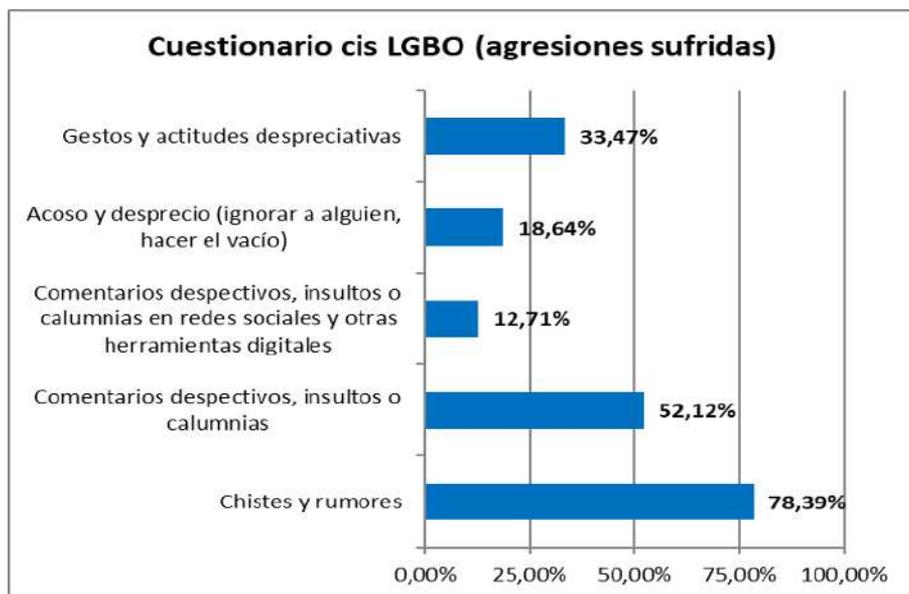
VIOLENCIAS

INCREMENTO DE LA VIOLENCIA

CONSTATAMOS, EN LOS DATOS UN INCREMENTO DE UN 20% DE LA VIOLENCIA VERBAL HACIA LAS PERSONAS TRANS Y NO BINARIAS

Con respecto a las preguntas referidas a la violencia contra las personas LGTBI, que de nuevo se contemplan en los tres cuestionarios, hay que destacar que se produce un incremento de la violencia verbal entre las personas trans y no binarias que responden a la encuesta, consecuencia indudablemente, de la virulencia del debate sobre la ley trans: el porcentaje de personas trans y de género no binario que contestaban que no habían sufrido violencia verbal en la encuesta de 2020 se situaba en el 53,64%. En 2023, este porcentaje ha disminuido al 32,09%.





FRECUENCIA DE LAS VIOLENCIAS VERBALES HACIA LAS PERSONAS TRANS

	Hombre trans	Mujer trans	No binaries	Total
En una ocasión	21,43 %	12,12 %	3,33 %	12,09 %
En dos o tres ocasiones	35,71 %	39,39 %	23,33 %	32,97 %
Más de tres veces	42,86 %	48,48 %	73,33 %	54,95 %

UN 86% DE LAS
PERSONAS TRANS
HAN SIDO
AGREDIDAS MÁS DE
DOS VECES, LO QUE
CONSTITUYE
CONDUCTAS DE
ACOSO

**LAS CONDUCTAS
ACOSATORIAS
CONTRA LAS
PERSONAS TRANS Y
NO BINARIAS
OCURREN EN UN
80% DE LAS
OCASIONES
DELANTE DE OTRAS
PERSONAS SIN QUE
NADIE HAGA NADA
PARA EVITARLO**

**SOLO SE DENUNCIA
UN 5% DE LAS
CONDUCTAS
VIOLENTAS
CONTRA LAS
PERSONAS TRANS Y
NO BINARIES**



**EL 50% DE LAS
PERSONAS LGBTQ+
HAN SIDO
AGREDIDAS
VERBALMENTE EN
LOS ÚLTIMOS DOS
AÑOS EN ÁMBITOS
EXTRALABORALES**

**EL 60% DE LOS
HOMBRES GAYS
CONFIESAN HABER
RECIBIDO ALGUNA
AGRESIÓN VERBAL
EN ENTORNOS
SOCIALES**

VIOLENCIAS CONTRA PERSONAS LGTBI POR TIPOLOGÍA

TIPOS DE AGRESIONES DE LOS QUE CONFIESAN HABER SUFRIDO VIOLENCIA

	Lesbianas	Gais	Bisexuales	Total
Chistes y rumores	65,82 %	65,47 %	74,39 %	67,49 %
Comentarios despectivos, insultos o calumnias	54,43 %	65,11 %	57,32 %	61,85 %
Gestos y actitudes despreciativas	48,10 %	47,48 %	47,56 %	47,40 %

En el 75% de los casos había testigos y solo en un 40% de las situaciones alguien ha reaccionado en defensa de la persona agredida. La permisividad social de las agresiones es muy elevada y su normalización hace que estas situaciones no se denuncien en prácticamente la mayoría de las ocasiones. De hecho, solo el 6,32% de las personas agredidas verbalmente por su orientación sexual han presentado denuncia a la policía.

Los comentarios y gestos despectivos e insultantes que tienen que soportar las personas LGTB solo por serlo, indican claramente que la concepción de que este es un país tolerante con las diferencias y respetuoso con la disidencia sexual es un espejismo. Avanzamos en legislación, pero hay un retroceso social, derivado en gran parte de la impunidad con que los intolerantes actúan.

Con respecto a las personas cis hetero, parece que la respuesta es mucho más solidaria que tal como la perciben los afectados: casi el 50% afirman haber presenciado alguna agresión verbal contra personas LGTB en los últimos cinco años, especialmente en forma de chistes, comentarios y gestos despectivos. Y el 82% contestan que han reaccionado o algún otro testigo ha reaccionado en defensa de la persona agredida. En la encuesta de 2020, casi el 73% de las personas cis hetero respondían que habían sido testigos de agresiones verbales y en el 25% de las respuestas no había habido reacción. En aquel momento, en las entrevistas realizadas se observó una tendencia a quitarle importancia a las burlas y chistes, considerándolas bromas. Esta normalización puede haberse afianzado, siendo la causa más probable del descenso de la respuesta sobre agresiones presenciadas.

Por lo que se refiere a agresiones físicas en espacios públicos, casi el 9% de las personas trans y no binarias han sufrido agresiones físicas por su identidad de género, en la inmensa mayoría de los casos con invasión del espacio vital y golpes. Además, en un 40% de los casos, estos golpes han provocado lesiones al agredido y aunque en el 58,33% de los casos hubo testigo, tan solo en el 42,86% ha habido reacción por parte de estos.

Y de nuevo se da la infradenuncia: solo se denuncian el 25% de los casos.



ESTUDIO SOBRE DISCRIMINACIÓN EN EL
TRABAJO

LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS TRANS Y LGTBI EN EL TRABAJO

EL ESTUDIO DEMUESTRA QUE SE SIGUEN
PRODUCIENDO Y REPRODUCIENDO
VIOLENCIAS ESPECÍFICAS HACIA LAS
PERSONAS TRANS Y LGTBI CON MUCHA
FRECUENCIA

A la pregunta de si se considera un inconveniente ser LGTBI a la hora de buscar un empleo, el 75% de las personas trans consideran que es un inconveniente, el 70% de las personas LGB+, hay que sumarle el alto nivel de rechazo de las personas trans en los procesos de selección. Así, un 14,93% han sufrido el rechazo directo en las entrevistas y un 41,79, el indirecto, por ejemplo, al haber presentado su documentación para formalizar el contrato y que esta no se encuentre cambiada en el registro (DNI, titulación académica, número de la seguridad social o IRPF, IVA o autónomos).



**CASI 7 DE CADA 10
PERSONAS LGB+
CONSIDERAN UN
INCONVENIENTE SER
LGTBI PARA BUSCAR
UN EMPLEO**

**UN 75% DE LAS
PERSONAS TRANS
CONSIDERAN UN
INCONVENIENTE SER
TRANS PARA BUSCAR
EMPLEO**

ACCESO AL EMPLEO

EL 55% DE LAS PERSONAS TRANS Y NO BINARIAS HAN SIDO RECHAZADAS DIRECTA O INDIRECTAMENTE EN ENTREVISTAS DE TRABAJO

RECHAZO INDIRECTO

	Hombre trans	Mujer trans	No binaries	Total
Sí	31,71 %	55,32 %	36,96 %	41,79 %
No	68,29 %	44,68 %	63,04 %	58,21 %

RECHAZO DIRECTO

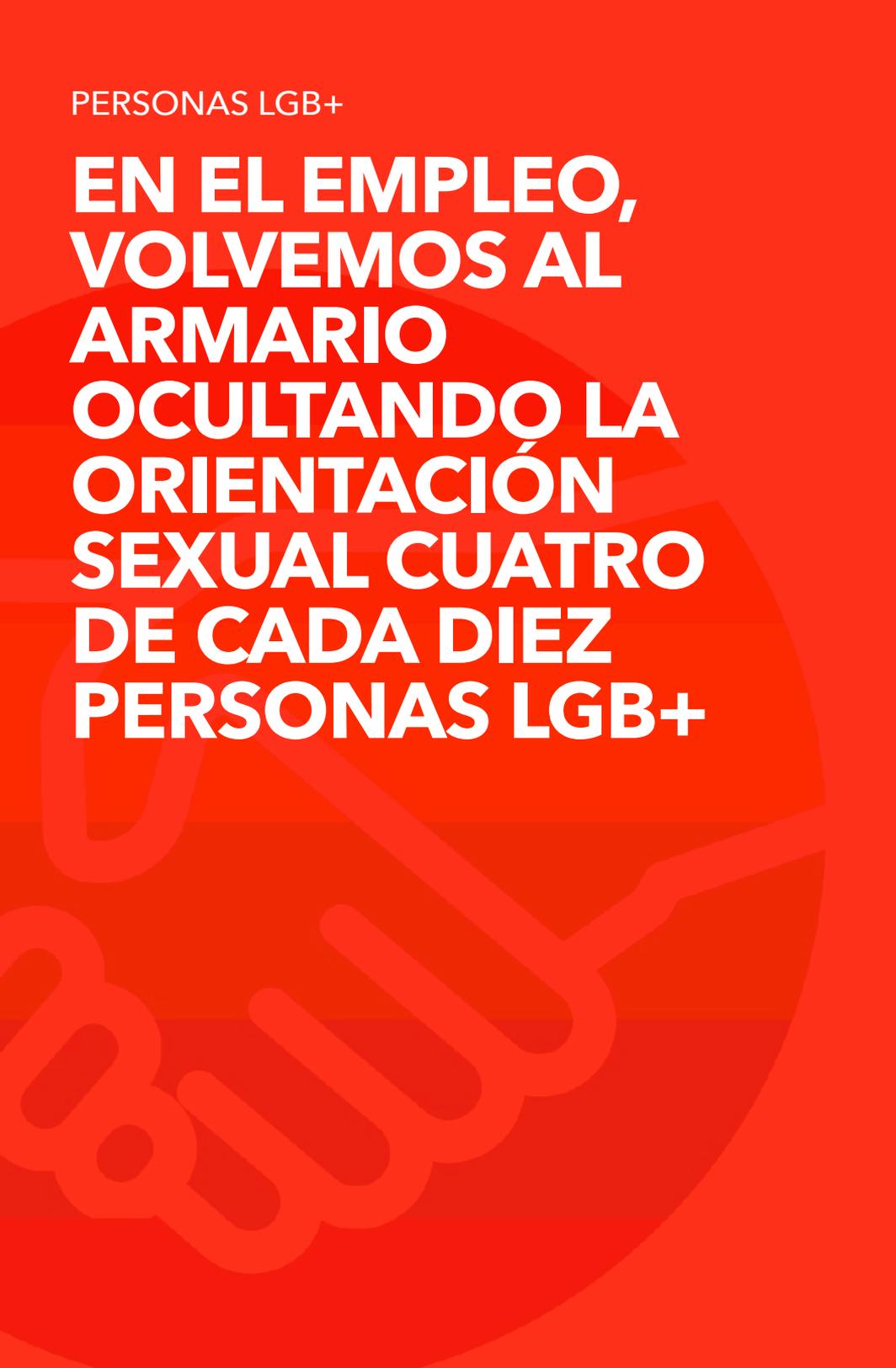
Sí	12,20 %	21,28 %	10,87 %	14,93 %
No	87,80 %	78,72 %	89,13 %	85,07 %

**A PESAR DE QUE EN
EL ÁMBITO
FAMILIAR Y SOCIAL
SE HA SALIDO DEL
ARMARIO, LA MITAD
DE LAS PERSONAS
LGB+ (51%) EVITAN
GESTOS,
EXPRESIONES Y
ACTITUDES QUE
REVELEN LA
ORIENTACIÓN
SEXUAL EN EL
TRABAJO**



PERSONAS LGB+

**EN EL EMPLEO,
VOLVEMOS AL
ARMARIO
OCULTANDO LA
ORIENTACIÓN
SEXUAL CUATRO
DE CADA DIEZ
PERSONAS LGB+**



TRANSICIÓN DE GÉNERO DURANTE EL EMPLEO

LA MAYORÍA DE LAS PERSONAS TRANS (62%) NO CUENTAN CON APOYO LABORAL EN LA TRANSICIÓN

El 62% de las personas no han contado con apoyo de la empresa en su proceso de transición. Además, las personas trans no se sienten en absoluto comprendidas en su entorno laboral. Casi el 80% consideran que ni sus compañeros y compañeras de trabajo ni sus superiores tienen conocimiento de las realidades de las personas trans.

De las personas que cuentan con uniforme en su puesto de trabajo, el 16% se ven obligadas a utilizar un uniforme que no resulta acorde con su identidad de género.

Y un 27% consideran que les han hecho encargos que vulneran su dignidad como consecuencia de su identidad de género.

Además, casi la mitad de las personas trans han sido invadidas en su intimidad, mediante preguntas de carácter íntimo relativas a su



identidad de género que les han hecho sentirse incómodos en su centro de trabajo.

Y aunque el miedo al posible perjuicio o al rechazo se manifiesta, son el 13% de las personas trans quienes han abandonado un empleo para proceder a su transición. Porcentaje que se eleva al 21,43% en el caso de mujeres trans.

El 44% de las personas trans encuestadas consideran que transicionar ha afectado negativamente a su carrera profesional, pero este dato viene matizado por el hecho de que son algo más de la mitad de las personas trans quienes han iniciado una transición de género en un puesto de trabajo.



PERSONAS LGB+

**EL 55% DE LAS
PERSONAS LGB+
CONSIDERAN UN
INCONVENIENTE
SER LGB+ PARA
PROMOCIONAR EN
EL EMPLEO**

**LA MITAD DE LAS
PERSONAS LGB+
HAN SENTIDO
MIEDO A REVELAR
SU ORIENTACIÓN**

PERSONAS LGB+ EN EL EMPLEO

UN 41% DE PERSONAS LGB+ EVITAN HABLAR DE SU VIDA PRIVADA EN EL TRABAJO CON COMPAÑEROS/AS, EFECTUANDO UN ESFUERZO DE OCULTACIÓN

	Lesbianas	Gais	Bisexuales	Otras	Total
Sí	38,10 %	42,92 %	39,11 %	66,67 %	41,34 %
No	61,90 %	57,08 %	60,89 %	33,33 %	58,66 %

PERSONAS LGB+ EN EL EMPLEO

**EL 20% RECONOCE
QUE LA
DISOCIACIÓN
ENTRE LA VIDA
PRIVADA Y
TRABAJO LES
PRODUCE
SITUACIONES DE
ANSIEDAD Y ESTRÉS
Y UN 11%
TRASTORNOS
MUSCULARES
CONSECUENCIA DE
LA ANSIEDAD**

PERSONAS LGB+ EN EL EMPLEO

**3 DE CADA 10
PERSONAS TRANS Y
LGB+ HAN SUFRIDO
UNA AGRESIÓN
VERBAL EN EL
TRABAJO EN LOS
ÚLTIMOS CINCO
AÑOS, EL 74% MÁS
DE UNA VEZ**

CONCLUSIONES

VIOLENCIAS NORMALIZADAS Y EXTENDIDAS

Este estudio, realizado con **2480 respuestas válidas** (17 cuestionarios se eliminaron por incoherentes o porque se realizaron desde el mismo servidor) viene a confirmar que **las violencias contra las personas trans y LGTBI en los centros de trabajo están muy extendidas y son normalizadas**, tanto por las personas trans y LGTBI - que las sufren- como por las personas cisheterosexuales que son testigos, en bastantes casos, agresores.

Llama la atención la **exclusión laboral de las personas trans**, que reciben en un **55% el rechazo directo e indirecto en los procesos de selección (entrevistas de trabajo) por su identidad de género**. Esta situación ocurre con demasiada frecuencia y ante la dificultad de demostrar estas situaciones de rechazo, la persona prefiere cambiar de objetivos laborales y buscar otro empleo o barajar otras opciones en la economía no formal (un 13% hombres trans y un 26% mujeres trans). **La totalidad de las personas trans encuestadas (100%) reconocen que no acudirían a la prostitución de tener una alternativa laboral.**

Las personas LGB+ ocultan su orientación en el empleo para evitar situaciones de violencia o verse perjudicadas en su desempeño profesional, carrera o promoción. En ese sentido, **está extendida la percepción de que ser LGTBI es un inconveniente y penaliza**

en la carrera profesional. El 50% considera que ser LGTBI es un inconveniente a la hora de promocionar, debido a la imagen estereotipada y prejuicios que existe sobre las personas LGTBI.

Por ese motivo, en el trabajo volvemos al armario. **Un 40% de las personas LGB+ vuelven al armario en sus trabajos a pesar de que están fuera de él en su ámbito familiar y social.** Esto da la idea de que las personas LGTBI ven el lugar de trabajo como un lugar hostil, en el que no hacerse visible para no sufrir represalias o violencias y odio. **Esa ocultación tiene un consecuencias: en la renuncia a disfrute de derechos -por ejemplo los permisos relacionados con el ámbito familiar tales como matrimonio, acompañamiento a cónyuge a consultas médicas-** y una disociación de la vida personal y de la vida laboral que genera estrés y una carga de ansiedad que puede afectar a la salud de la persona trabajadora. **Un 20% reconoce que la disociación entre la vida privada y la laboral le produce ansiedad y un 11% reconoce que esto le produce, a su vez, dolores musculares por la tensión acumulada.** Esta situación de incomodidad con el ambiente laboral produce autoexclusión social en el ámbito del trabajo, pérdida de talento, rendimiento laboral y malestar en el empleo.

En el ámbito extralaboral la mitad de las personas LGTBI (50%) han recibido algún tipo de violencia verbal en los últimos años, siendo los chistes ofensivos (78%) el hecho más extendido, pero también existen otras formas de violencia como los insultos y las descalificaciones. **En el ámbito laboral, 3 de cada 10 personas LGB+ manifiestan haber sufrido agresiones verbales,** un 78% referidas a chistes y rumores sobre la orientación sexual, y un 52% insultos. **El 84% reconoce haber presenciado alguna vez chistes y rumores sobre la orientación sexual y la identidad de género**

de personas LGTBI en su trabajo. Todas ellas formas de violencia muy extendida que está normalizada en el empleo.

Si nos referimos a las personas trans, **el 20% confiesa haber sufrido agresiones de carácter sexual**, las más frecuentes insinuaciones y tocamientos, así como invasión del espacio vital. Son también frecuentes las preguntas invasivas sobre la identidad de género, la genialidad de la persona o sus procesos de hormonación o quirúrgicos si los hubiera.

Cabe hacer una reflexión en torno al debate sobre la Ley Trans y LGTBI y cómo ha afectado a las personas trans en su percepción por parte de la sociedad. Así, **el 75% de las personas encuestadas reconocen que este debate ha tenido un impacto negativo, lo que es un claro retroceso en la imagen del colectivo LGTBI y de las personas que forman parte de él.**

La ley trans y LGTBI ha supuesto un avance significativo en los derechos de las personas trans en todos los ámbitos, especialmente en el laboral, **con la aportación de UGT al texto que se materializó en la incorporación a la Ley del artículo 15.1, que establece la obligación de las empresas de más de 50 personas trabajadoras a planificar medidas para el respeto de sus derechos.** Incorpora de forma obligatoria un protocolo contra el acoso discriminatorio en las empresas, medida fundamental para lograr centros de trabajo inclusivos.

Así mismo **a iniciativa de UGT, el V Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva introduce, por primera vez en su historia, un capítulo sobre los derechos de las personas LGTBI,** con especial referencia al artículo 15.1 de la citada ley. La obligación anteriormente establecida, además, se convierte en una recomendación para todos los convenios colectivos, ampliando la

materia de negociación a la diversidad sexual, familiar y de género. Un éxito, a nuestro juicio, porque **pase lo que pase en el futuro con la Ley, el acuerdo tendrá efectos plenos en la Negociación Colectiva y fundamentalmente hará que este aspecto de la diversidad LGTBI se materialice por fin como una realidad material.**

Además, la **Ley de Empleo, aprobada en esta legislatura, contempla una mirada inclusiva de las políticas activas de empleo a las personas LGTBI en situación de vulnerabilidad,** especialmente las personas trans que sufren niveles altos de exclusión laboral, a través de un mecanismo de mejora de la coordinación de los servicios sociales con los servicios de ocupación y empleo.

Estos logros han sido posibles gracias a la acción sindical de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores, y especialmente, son fruto del trabajo en esta materia desplegado en los últimos años por el área de Acción LGTBI de UGT.

No obstante, queda mucho por hacer. Por parte de esta organización sindical, seguiremos realizando y publicando estudios y encuestas para analizar la evolución de los derechos de las personas LGTBI en el empleo e implementando medidas y soluciones para revertir una situación que calificamos de anomalía social y democrática. También analizaremos el impacto de estas medidas y si tienen y han tenido efectos positivos deseados sobre las personas LGTBI y sus derechos en el empleo. Así mismo, seguiremos introduciendo contenidos formativos a delegados y delegadas de la organización y situando las necesidades de las personas LGTBI en nuestras propuestas y acción sindical.

Estamos convencidas y convencidos de que mientras no haya igualdad de trato y oportunidades en el empleo, las vidas trans y LGTBI importen, cada uno pueda expresarse libremente sin sufrir represalias y haya medidas específicas en el mundo del trabajo no habrá igualdad real y efectiva.