

La realidad de las personas **LGBTBIQ+ en el empleo.**

**Por una empresa
consciente e inclusiva**





Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada
CC BY-NC-ND

LA REALIDAD DE LAS PERSONAS LGTBIQ+ EN EL EMPLEO. POR UNA EMPRESA CONSCIENTE E INCLUSIVA

Autoría

Victoria Barambones García

Edición

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad

Dirección

Salomé Cuesta Valera

Coordinación

María Rosa Cerdá Hernández

Diseño y maquetación

Luz Mélida García





UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

**VICERRECTORADO DE ARTE, CIENCIA,
TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD**



**GENERALITAT
VALENCIANA**

Vicepresidencia y Conselleria
de Igualdad y Políticas Inclusivas

ÍNDICE

Sobre la autoría	5
ESTRUCTURA	6
UNIDAD 1. Situando la mirada. De qué hablamos cuando hablamos de LGBTIQ+	8
UNIDAD 2. Marco regulador de garantías y protección de las personas LGBTIQ+	19
UNIDAD 3. ¿Cuál es la situación de las personas LGTBIQ+ en el empleo?	27
UNIDAD 4. Qué podemos hacer para promover un espacio laboral seguro e inclusivo para las personas LGTBIQ+	36
Materiales y bibliografía recomendada	46

La información sobre las URL y los enlaces a sitios web que figuran en la presente publicación se facilitan para comodidad en la lectura y son correctos en el momento de su publicación. No se asumirá ninguna responsabilidad por la exactitud permanente de esa información ni por el contenido de ningún sitio web externo.

Sobre la autoría

El curso *La realidad de las personas LGTBIQ+ en el empleo. Por una entidad inclusiva* ha sido elaborado por:

Victoria Barambones García

Licenciada en Psicología por la Universidad Autónoma de Madrid, con un currículum académico centrado en metodologías de investigación e intervención social, y la evaluación de programas y proyectos. Máster en Estudios LGTBIQ+ por la Universidad Complutense de Madrid, cuyo trabajo final de máster se centró en la situación de las disidencias sexogenéricas en el ámbito de la empresa: *No es lugar para lo queer. La imagen LGTBIQ+ en la empresa*.

Su trayectoria formativa se ha centrado en los estudios de género y LGTBIAQ+, teoría feminista y teoría queer, la transversalización de la perspectiva de género tanto en políticas públicas como en planificación, ejecución y evaluación de planes y proyectos, y procesos organizacionales. Es además 'Agente de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres'.

Como Técnica de Investigación e incidencia de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado, desarrolló en 2020 el estudio [Lucha contra la discriminación en el ámbito laboral por razones de orientación sexual e identidad de género](#), la [Guía práctica para el fomento del empleo inclusivo para personas migrantes LGTBIQ+](#), así como las campañas "[SIN PEROS](#)" y "[Ponle fin a la discriminación](#)".

Entre los proyectos desarrollados como **consultora**, cabe destacar el informe de *Gender audit of the European Union for Syria*, la consultoría realizada con el Instituto Tavistock (Londres) en el proyecto "*Gender Pay Gap: New Solutions for an Old Problem: Developing Transnational Strategies Together with Trade Unions and Gender Equality Units to Tackle the Gender Pay Gap*", co-financiado por la iniciativa comunitaria PROGRESS, y la *Selección de Buenas Prácticas en el Ámbito del Programa de "Igualdad de Género y de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar"* para el Instituto de la Mujer y la Igualdad de Oportunidades.

Como **formadora** ha realizado el diseño y la facilitación de sesiones formativas en materia de género, sexualidades, LGTBIQ+, procesos migratorios, etc., así como en la elaboración de materiales técnicos, didácticos y divulgativos. Es coautora de ¡Imparables! Feminismos y LGTB+.

Estructura

Unidad 1. Situando la mirada. De qué hablamos cuando hablamos de LGTBIQ+

Para enfocar los contenidos que se irán presentando a lo largo del curso, en esta primera unidad abordaremos cómo se produce la construcción de la diversidad sexo-genérica y las implicaciones que el modelo dominante tiene para las personas LGTBIQ+.

Además, vamos a aproximarnos al enfoque de la interseccionalidad que nos permitirá identificar y abordar los diferentes ejes de opresión que pueden darse en la relación de las personas LGTBIQ+ con el contexto social y que se replicará en los entornos laborales.

Objetivos

- Conocer las bases sobre las que se construye la diversidad sexo-genérica.
- Adquirir un análisis crítico ante los marcos de poder dominantes en el contexto social occidental.
- Visibilizar la interconexión entre distintas formas de discriminación
- Analizar la posición social que ocupamos en diferentes ejes sociales.

Contenidos

- La construcción social de la diversidad sexo-genérica.
- La creación jerarquías: inclusión vs. exclusión.
- Somos más que la suma de las partes: discriminación interseccional.

Unidad 2. Marco regulador de garantías y protección de las personas LGTBIQ+

En esta unidad podrás conocer algunas de las leyes y normativas que abordan los derechos de las personas LGTBIQ+ en el Estado español, haciendo mención a aquellos aspectos que afectan al ámbito del empleo.

Objetivo

- Conocer el marco legislativo de derechos y protección de las personas LGTBIQ+ en el Estado español y en el ámbito laboral.

Contenidos:

- Nos enmarcamos en los derechos humanos.
- Breve recorrido por las leyes y normas en el marco europeo, estatal y autonómico, en concreto, en la Comunitat Valenciana.
- Es necesario seguir con esto: igualdad legal y real.

Unidad 3. ¿Cuál es la situación de las personas LGTBIQ+ en el empleo?

En esta unidad vamos a mostrar las situaciones de desigualdad y discriminación que se ejercen y viven las personas LGTBIQ+ en el proceso de búsqueda de empleo así como en el contexto de la empresa.

Objetivos

- Desarrollar conciencia de cómo la identidad no heteronormativa impacta en nuestras experiencias en la búsqueda de empleo.
- Conocer cómo las personas con identidades no normativas han sufrido discriminación en el lugar de trabajo.

Contenidos

- ¿Hay que hablar de una cuestión privada?
- La relación de las diversidades sexogenéricas LGTBIQ+ con el empleo.
- El proceso de búsqueda de empleo.
- ¿Qué sucede en el contexto de trabajo?

Unidad 4. Qué podemos hacer para promover un espacio laboral seguro e inclusivo para las personas LGTBIQ+

En esta unidad abordaremos, por un lado, la realización de un análisis crítico a nivel individual para posicionarnos como agentes de cambio para la transformación de las organizaciones de las que formamos parte y, por otro, conocer diversas estrategias y prácticas laborales dirigidas a hacer de las organizaciones, espacios más seguros e inclusivos para personas LGTBIQ+.

Objetivos

- Desarrollar conciencia sobre nuestra responsabilidad y papel como agentes de cambio en las organizaciones de las que formamos parte.
- Conocer diversas estrategias y prácticas laborales para promover organizaciones más seguras e inclusivas para personas LGTBIQ+.

Contenidos

- Hagamos visibles los armarios que levantamos
- Reconoce tus sesgos inconscientes
- ¡Extráñate!
- ¿En qué punto de la rueda de la interseccionalidad estoy?
- ¿Qué pueden hacer las empresas?

Materiales y bibliografía recomendada

Unidad 1. Situando la mirada. De qué hablamos cuando hablamos de LGBTIQ+

Para enfocar los contenidos que se irán presentando a lo largo del curso, en esta primera unidad abordaremos cómo se produce la construcción de la diversidad sexo-genérica y las implicaciones que el modelo dominante tiene para las personas LGBTIQ+.

Además, vamos a aproximarnos al enfoque de la interseccionalidad que nos permitirá identificar y abordar los diferentes ejes de opresión que se dan en la relación de las personas LGBTIQ+ con el contexto social y que se replicará en los entornos laborales.

Objetivo:

- Conocer las bases sobre las que se construye la diversidad sexo-genérica.
- Adquirir un análisis crítico ante los marcos de poder dominantes en el contexto social occidental.
- Visibilizar la interconexión entre distintas formas de discriminación
- Analizar la posición social que ocupamos en diferentes ejes sociales.

Contenidos:

- La construcción social de la diversidad sexo-genérica.
- La creación jerarquías: inclusión vs. exclusión.
- Somos más que la suma de las partes: discriminación interseccional.

La construcción social de la diversidad sexo-genérica

Algunas preguntas para empezar a cuestionar y problematizar lo que entendemos cuando hablamos de diversidad sexogenérica:

- ¿En quién piensas cuando oyes diversidad sexo-genérica?
- Cuando piensas en para qué tantas siglas, ¿te cuestionas por qué la heterosexualidad no se incluye en ellas?
- ¿Por qué el término “heterosexualidad” no ha aparecido en una lista de enfermedades?



Fuente: Guía de elaborada por la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR), p. 6

Pensar en la diversidad sexogenérica nos lleva a hacer un recorrido sobre cómo se construye y produce la norma sobre los cuerpos, géneros, sexualidades y afectos. Además, es necesario evidenciar las expectativas que se esperan cumplan todos los sujetos sobre los que se construyen normas sociales, y si no las cumples, caerás del lado de lo abyecto, lo subalterno, lo no normativo. Estarás del lado de la exclusión.

La sexuación de los cuerpos

Al nacer, o incluso antes, se nos asigna una etiqueta en base a las características externas que observan en nuestro cuerpo, principalmente, en función de los genitales externos, el sexo genital. Esa pregunta de ¿es niña o niño? cuando se está haciendo una ecografía, ¿en qué se basa la respuesta?

Estas etiquetas vienen establecidas desde la medicina que establece el **sexo** atendiendo a la genitalidad y crea las categorías binarias, y excluyentes, de macho o hembra¹. Si tienes determinado genital externo, serás uno y no otro. Si tu cuerpo, tus características sexuales, encajan con la idea normativa médica o social para cuerpos de hembras o machos, serás una persona **endosexual**.

Esto es algo simplista, lógicamente, porque el proceso de sexuación biológica del cuerpo es algo mucho más complejo. Como dice Anne Fausto-Sterling, profesora de biología y estudios de género del departamento de biología celular y molecular y bioquímica de la Universidad de Brown:

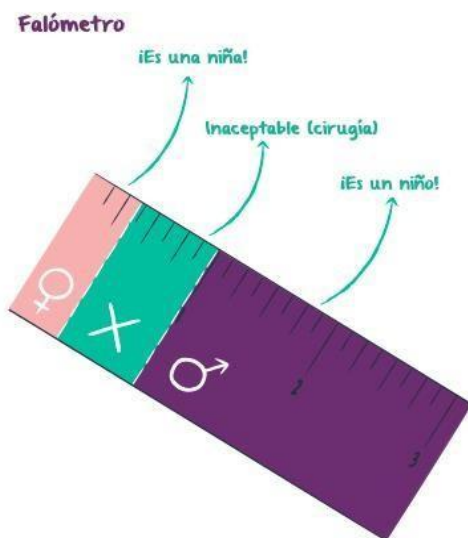
“Simplemente, el sexo de un cuerpo es un asunto demasiado complejo. No hay blanco o negro, sino grados de diferencia.”

¹ Se emplean los términos "macho" y "hembra" representativos en la sexuación exclusivamente biológica de los seres humanos. En ningún caso debe interpretarse como una deshumanización de las personas. Puedes consultar el uso de estos términos, así como muchos otros, en la [web](#) del proyecto *Innovaciones de género en ciencia, salud & medicina, ingeniería y medio ambiente*.



Conoce más sobre el trabajo de Anne Fausto-Sterling en este [artículo](#).

Es importante tener en cuenta esa complejidad pues nos invita a pensar en el amplio abanico de características sexuales de los cuerpos y en desarrollo más allá de unos parámetros estándar, que nos lleva a pensar en la diversidad corporal.



¿Encajamos canónicamente en esa norma? Hay muchas formas de no encajar en esas reglas: tener mucho vello facial si se te asocia con ser mujer o poco, si, por el contrario, es con ser hombre; muchas mamas o pocas en mujeres o en hombres; las funciones reproductivas; un pene más o menos largo (¿en base a qué? El falómetro nos da alguna pista); los labios vaginales de manera más “estética”; etc. Cuestiones que pueden suponer violencias sobre esos cuerpos.

Pero nos vamos a centrar en la exclusión y la violencia que estas normas suponen para las personas **intersexuales**.

Fuente: Guía 4. Sexualidad. Cuerpos, identidades y orientaciones, del Gobierno de Canarias, p. 42.

Intersex es un término paraguas para todos aquellos cuerpos que no encajan con los patrones normativos establecidos por la medicina como estándar de corporalidad de hombre o de mujer, ya sea a nivel cromosómico, genital y/o hormonal. Hay muchas realidades intersex con necesidades muy diferentes. No todas las personas intersexuales, como pasaría con las endosexuales, nacen con o generan complicaciones de salud derivadas de su desarrollo sexual. En el caso de que así fuera, será necesario su diagnóstico, tratamiento y/o intervención quirúrgica. Lo que las personas intersex reivindican es la violencia que supone la intervención para la feminización o masculinización de sus cuerpos: cirugías genitales, tratamientos hormonales, etc.



[Aquí](#) puedes ver una breve explicación sobre las intersexualidades.

Deconstruyamos mitos sobre la intersexualidad:

- Las personas intersex no son hermafroditas.

Hermafroditismo es un término utilizado para definir a otras especies y que se ha utilizado de manera peyorativa en seres humanos.

- Las personas intersexuales no son hombres ni son mujeres.

Falso, las personas intersex se autodefinen como mujeres o como hombres o como no binarias dependiendo de su subjetividad y vivencia personal de su identidad de género.

- Las personas intersex son el tercer sexo.

Falso, como indica Fausto-Sterling, existe un amplio espectro de corporalidades por lo que no es cuestión de limitar a dos o, en este caso, tres. Hay tantos como cuerpos.

La biología es mucho más amplia y rica que la representación de los cuerpos desde una óptica binaria. La realidad de los cuerpos, en cuanto a cuestiones anatómicas, hormonales, fisiológicas, cromosómicas, fenotípicas, etc., evidencian que no podemos reducir nuestros cuerpos a términos absolutos y lapidarios, sino que existe una variedad de cuerpos que obliga a replantear esta dualidad. Es necesario problematizar la representación biologicista de este binarismo sexual para visibilizar las violencias que supone a las corporalidades que no encajan en dichas cajas.

Preguntas para la reflexión:

¿Qué puede decir la biología sobre las identidades que construimos cada persona?

¿A qué violencias se someten los cuerpos desde esta lógica binaria? ¿Qué cuerpos son violentados?



Puedes ver este [vídeo ¿biología o cultura?](#) como tránsito al siguiente punto.

Género

Continuando con esta cadena simbólica, la sociedad normativa asigna a esos cuerpos un **género** que es, de nuevo, dicotómico y binario: hombre al cuerpo asignado como macho; mujer a quienes se asignó el sexo hembra. Es decir, se (re)interpreta la biología según las normas sociales del contexto político-cultural en el que nos encontremos. El género otorga significado

al proceso de sexuación, como dice la filósofa Judith Butler en *El género en disputa: feminismo y subversión de la identidad* (2001):

“De hecho el sexo tal vez siempre fue género, con la consecuencia de que la distinción entre sexo y género no existe como tal”.

De alguna manera, devenimos hombres o mujeres en función de la **asignación de género** que se nos diagnosticó al nacer, incluso antes. A partir de ese momento, construyen sobre nuestros cuerpos, y construimos, un ideario sobre nuestra forma de ser, de comportarnos, cuáles serán nuestros intereses, las tareas que se nos darán mejor, cuáles serán los sentimientos permitidos, la forma de hablar, de moverse, de relacionarse, etc. Es decir, los denominados **roles de género** de lo “femenino” y de lo “masculino”.

Aunque nos encontramos con ciertas flexibilizaciones en estos roles de género, como que las mujeres lleven pantalón o se vean más los partidos de fútbol jugados por mujeres, no olvidemos el sexismo estructural que persiste en la sociedad, como en el caso de la violencia por cuestión de género, como es el feminicidio o la transmisoginia, la división sexual del trabajo, etc.

¿Podrías hacer una lista de las opresiones que viven las personas que no responden al patrón de hombre endosexual cisgénero?

El **cisgenerismo** presupone que todas las personas se identifican con el género atribuido al nacer en función del sexo (Missé, 2013). Esto no es así para todas las personas. Las personas **transgénero** no se definen con el género asignado al nacer. El uso del asterisco en la palabra trans* (Platero, 2014) nos permite utilizar el término como paraguas que dé cabida a distintas identidades de género, y que sea la propia persona quien elija la forma de autodefinirse, dependiendo de su subjetividad y experiencia.

No todas las personas trans* desean que sus rasgos físicos se alineen de forma manifiesta con su identidad de género, para lo que inician tratamientos hormonales y cirugías genitales.

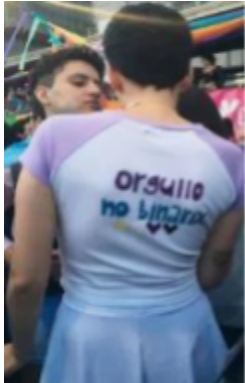


Puedes ver este [video](#) **¿A la conquista del cuerpo equivocado?** de Miquel Missé

Es necesario romper el mito de que las personas trans* han nacido en un cuerpo equivocado. Lo que son equivocadas son las categorías binarias y rígidas que ofrecen una visión reducida de tantas realidades como cuerpos y subjetividades existen. La diversidad es más amplia y rica que el binarismo, dando la posibilidad a todas las personas de sentirse, definirse, experimentarse independientemente del género social con el que te definan.

Al igual que entendemos que hay grados de diferencia en lo que respecta al sexo biológico más allá del binarismo sexual, la experiencia de nuestra **identidad de género** se sitúa también en un continuo espectro de subjetividades, desde las personas agénero, aquellas bigénero, es decir, que se identifica con dos o más géneros en el mismo o diferentes momentos; o de género

fluido que fluctúa entre más de un género, o entre tener un género y no tenerlo, las personas genderqueer, aquellas cuya identidad de género cae fuera del binarismo masculino-femenino.



Identidades no binarias. Una persona de género no binario es aquella que no se incluye dentro del binarismo de género pues no se sienten conformes con la construcción social entorno al género ni encajan dentro del comportamiento que se espera de ellas por el género que les fue asignado al nacer.



Lectura del [texto](#) ¡Faltan palabras! Las personas trans* no binarias en el estado español. Lectura hasta el epígrafe Metodología en la página 116.

La **expresión del género** es independiente de la identidad de género. También se mueve en un espectro de continuos que podríamos articular de mayor a menor feminidad y de mayor a menor masculinidad.

Así cada persona podía situarse en cualquier punto de ambos ejes, dando lugar a una mayor variabilidad de género como andrógino, masculino, femenino, indiferenciado, etc.

Orientaciones sexuales

La sexualidad no tiene nada que ver con el cuerpo sexuado, con la genitalidad, ni con el género. Es decir, un hombre cisgénero puede ser asexual, una mujer trans* puede ser lesbiana, etc.

Cuando hablamos de orientación sexual nos referimos al deseo, la atracción erótica y/o romántica que tenemos por otra u otras personas.

Al igual que en los conceptos anteriores, también hablamos del espectro de la orientación sexual pues hay diferentes formas de vivirla:

- Dependiendo de la mayor o menor intensidad de la atracción o preferencia, se mueve en el continuo de lo alosexual o lo asexual;
- Dependiendo de si la atracción o preferencia está dirigida a uno o más géneros, se mueve en el continuo de la monosexualidad (homo o heterosexual) a la plurisexualidad (bisexuales, pansexuales, polisexuales, etc.).

Para aclarar los conceptos:

Son muchas las formas que cada persona tenemos de nombrarnos, de definirnos, de vincularnos sexualmente y románticamente. Por eso, te recomiendo que consultes el siguiente

glosario para conocer más sobre los conceptos y términos relacionados con la diversidad sexogenérica y el acrónimo LGBTIAQ+.

<https://lambdavalencia.org/es/glosario-de-terminos/> versión castellana

<https://lambdavalencia.org/glosario-de-terminos/> versió valenciana



ACTIVIDAD

Te invito a que reflexiones en torno a los conceptos que han ido apareciendo a lo largo de este apartado, cómo la socialización nos va haciendo que los incorporamos y cómo nos violentan, a partir del corto de animación "[1977](#)", de Peque Varela (7 minutos).

¿Qué discursos sobre la identidad de género y la sexualidad aparecen en este corto? ¿En qué medida se encuentran imbricados a los discursos sobre sexo y género?

¿Qué peso tiene la socialización, la comunidad, el lenguaje respecto al sexo, la identidad de género y la sexualidad esperada? ¿Qué actitud adopta Peque frente a estos discursos?

¿Cómo afecta esto a la cotidianeidad de Peque? ¿Cómo interpretas el garabato que aparece en el estómago de Peque?

¿Y su gesto final?



La creación de las jerarquías: inclusión vs. exclusión

Como hemos visto hasta ahora, el modelo sexual binario clasifica a las personas de una manera simplista, limitada a dos opciones en cuanto a la sexuación del cuerpo, las subjetividades de género, las expectativas sociales sobre lo que se construye lo femenino y masculino y la orientación del deseo.

¿Qué constituye la norma? En palabras de la filósofa Judith Butler, la norma se determina en la *matriz discursiva de la heterosexualidad obligatoria* (1993). Es decir, lo que la sociedad espera que cumplamos y lo que valora, es:

- ★ la endosexualidad: las características sexuales que encajan con la categoría médica de hembra o macho;

- ★ el cisgenerismo: la correspondencia entre el cuerpo sexuado y la identidad de género social
- ★ la heterosexualidad: la orientación del deseo y la atracción sexual hacia el sexo distinto al propio.

El sistema sexual binario crea categorías normativas y aceptables socialmente, colocándolas en una posición jerarquizada de mayor reconocimiento social respecto a otras corporalidades, identidades y orientaciones sexuales posibles dentro de la variabilidad humana que quedan del lado de la **exclusión**.

SISTEMA SEXUAL BINARIO			¿Cuáles son las exclusiones?
Cuerpo	macho endosexual	hembra endosexual	Variaciones en desarrollo de las características sexuales Intersexualidades
Identidad de género	hombre	mujer	Trans* Enebe (no binario) Queer
Rol de género	masculinidad	feminidad	Feminidad masculina, masculinidad femenina, plumofobia, etc.
Orientación sexual	heterosexual	heterosexual	Homosexualidad; en mayor medida, aquellas plurisexuales: bisexualidad, pansexualidad, etc.



Puedes ver este [vídeo género y exclusión](#) a modo de repeso y fijación de conceptos.

Para poder analizar la implicación de este modelo normativo, es necesario reconocer la existencia de **estructuras de poder** presentes en la sociedad occidental.

En este caso, la endocisheteronorma es un sistema de ordenamiento social que conlleva a la creación de un orden simbólico en la sociedad de pares binarios opuestos, y excluyentes: endosex vs. intersex; cis vs. trans; mujer femenina vs. mujer masculina; hetero vs. homo. Se extiende también a prácticas sociales ya que supone una dicotomía vinculada a la reproducción social, la procreación, un modelo de familia, un futuro económico, una descendencia, etc.

La endocisheteronorma va de la mano del orden patriarcal, sistema que basa su jerarquización en la división sexual como principio básico. Ésta supone una visión dicotómica y binaria en la que los hombres y lo masculino se concibe como expresiones de superioridad en todos los campos. Algo que vemos claramente en el sexismo instaurado en la sociedad que conlleva a la discriminación basada en el género.

Estos ordenamientos sociales conllevan la creación de un imaginario social compartido, estableciendo valoraciones -“correcto” o “incorrecto”; “normal” o “abyecto”- sobre las mismas etiquetas que crea: “hombre” o “mujer”, “masculino” y “femenino”, “hetero” “homo”, etc. De esta manera, en esta relación jerárquica entre las mismas, crea polaridades excluyentes: estás dentro o fuera.

¿Qué cuerpos importan?

Los *cuerpos que importan* (Butler, 1993) son aquellos que cumplen las normas sociales y que, por lo tanto, son inteligibles, “normales”. Es decir, las personas con variaciones en sus características sexuales, las personas trans*, lesbianas, gays, bisexuales, asexuales, etc., son estigmatizadas, discriminadas e, incluso, violentadas, mediante actitudes sociales negativas, tanto públicas como privadas denominadas sexismo, homofobia y transfobia. La discriminación consiste en la distinción, trato diferenciado, exclusión o restricción basada en una categoría social que tiene como resultado reducir o anular el reconocimiento de los derechos humanos y el acceso a las esferas política, económica, social, cultural o civil.

¿Qué implicaciones tiene esto para las personas LGTBIQ+?

¿Has oído hablar de la plumofobia? ¡Que un hombre muestre rasgos de feminidad!, es un afeminado o es un marica. Y ¿esta es un marimacho? Refranes por características sexuales diversas: A la mujer barbuda, de lejos se la saluda. O mofarse de la sexualidad de alguien: Ese es un sarasa. Utilizarlo como insulto. Desvirtuar la sexualidad con prácticas reprobables: los gays son pedófilos. Las lesbianas quieren ser hombres. Las personas trans* están enfermas. ¡Y ahora nos inventamos el no binarismo! Pero tú que eres, ¿hombre o mujer? Como estos, tantos y tantos ejemplos que, como veremos, impactan en la relación de las personas LGTBIQ+ con el empleo.

Somos más que la suma de las partes: discriminación interseccional

Pensar en que las personas LGTBIQ+ comparten una realidad homogénea no deja de ser una visión reduccionista basada en lo que hemos visto en el apartado anterior: sexuación de los cuerpos, estereotipos de género o basados en la orientación sexual, etc. Esta mirada monolítica y homogénea genera la invisibilización de las realidades múltiples y complejas de las personas no heteronormativas, articuladas por múltiples ejes de opresión que originan discriminaciones concretas y, por tanto, conlleva a no atender las diferentes realidades y necesidades específicas y situadas.

Las personas no nos definimos en binomios ni con dicotomías simples y unívocas de mujer u

Una guía divertida sobre la INTERSECCIONALIDAD



hombre, negra o blanca, etc. Ocupamos un continuo de posiciones que van cambiando de acuerdo a nosotras mismas, a nuestros momentos, o dependiendo del contexto o la situación en la que nos encontramos y las relaciones de poder que estén involucradas. La realidad nos lleva a entendernos como una globalidad, compleja y variable.

Quizá hayas escuchado el término de discriminación múltiple, concepto muy utilizado en las ciencias sociales. Aunque nos sirve para identificar las diferentes variables sociales que pueden influir en que se den situaciones de discriminación de la persona, no acaba de enfatizar la interconexión entre cómo interaccionan las diferentes categorías o ejes de opresión en la discriminación, como la clase, raza, etnia, orientación sexual, capacidad..., entre otras, y cómo estas llevan a intensificar o crear nuevas realidades de discriminación. Múltiple puede entenderse como varias, de muchas maneras, numerosas. Puede dar la sensación de que sea un sumatorio de discriminaciones dependiendo del eje en el que se ponga el foco de atención. Como si nuestra identidad pudiera parcelarse o dividirse dependiendo del momento. No somos una suma de identidades múltiples, ni es cuestión de qué eje pesa más que otro, qué discriminación va antes de cuál otra, lo que Hancock (2007) ha llamado *olimpiadas de la opresión*.

Fuente: Una guía divertida sobre la interseccionalidad. Dobson, 2013. En Platero Méndez, Lucas, 2014, [Metáforas y articulaciones para una pedagogía crítica sobre la interseccionalidad](#).

Es por ello por lo que es necesario adoptar una **perspectiva interseccional** que nos lleva a entender cómo los géneros dialogan con otras desigualdades sociales determinadas por otras variables. Las categorías de opresión no son excluyentes, sino que se entrelazan constituyendo individuos en diferentes y cambiantes posiciones de poder. De esta manera, el concepto de interseccionalidad es entendido como una “manera particular de entender la ubicación social en términos de entrecruzamiento de sistemas de opresión” (Collins, 2000, p.299). Así entendido, preguntar por la identidad no es preguntarse ¿quién soy? sino ¿cómo, cuándo y dónde soy? Y más importante aún: ¿qué hace posible mi identidad y qué evita en tanto estrategias de vida? (Osborne, 2011).

Kimberlé Crenshaw, abogada y activista, empezó a utilizar este término para confrontar el hecho de que muchos de los problemas de justicia social como el racismo o el sexismo, los prejuicios raciales y de género se dan simultáneamente, creando múltiples niveles de injusticia social (discriminación).



Ve el siguiente [video](#) de Kimberlé Crenshaw, **¿Qué es interseccionalidad?**

Un poco de historia

Aunque, oficialmente, el término se consagró en 1989 en una publicación científica de Kimberlé Crenshaw, ya apareció en los '70 y principios de los '80, promovido por los feminismos negros (Ángela Davis y bell hooks en 1981), de mujeres de color y chicanas (Cherrie Moraga y Gloria Anzaldúa en 1983) como crítica al feminismo blanco-académico-burgués.

Destacar el manifiesto del grupo *Combahee River* en 1977: «si las mujeres Negras fueran libres, significaría que todas las demás personas tendrían que ser libres también, ya que nuestra libertad necesitaría de la destrucción de todos los sistemas de opresión».

Pero, más de un siglo antes, ya había denuncias como la de Maria Stewart en 1831, primera mujer afrodescendiente en señalar el racismo y el sexismo existente en EEUU. O la intervención de Sojourner Truth, abolicionista y activista a favor de los derechos de las mujeres, liberada tras ser esclava durante 40 años en EEUU, en la segunda convención del movimiento por los derechos de las mujeres en Akron, Ohio, en 1851. Su aclamado discurso, "Ain't I a Woman?" ("¿Acaso no soy una mujer?"), denunciaba como en el concepto de "mujer" como sujeto político del feminismo no entraban las mujeres esclavas o afrodescendientes, poniendo de manifiesto que las mujeres que no eran blancas no eran consideradas mujeres "de verdad". La colonialidad como eje de opresión conlleva a que se olviden ciertas voces. El racismo hace que se cuente de una determinada manera la historia.

Unidad 2. Marco regulador de garantías y protección de las personas LGTBIQ+

En esta unidad podrás conocer algunas de las leyes y normativas que abordan los derechos de las personas LGTBIQ+ en el Estado español, haciendo mención a aquellos aspectos que afectan al ámbito del empleo.

Objetivo:

- Conocer el marco legislativo de derechos y protección de las personas LGTBIQ+ en el Estado español y en el ámbito laboral.

Contenidos:

- Nos enmarcamos en los derechos humanos.
- Breve recorrido por las leyes y normas en el marco europeo, estatal y autonómico, en concreto, en la Comunidad Valenciana.
- Es necesario seguir con esto: igualdad legal y real.

Cuál es el marco regulador de garantías y protección de las personas LGTBIQ+

Las personas LGTBIQ+ no es que tengan unos derechos específicos reconocidos que otras personas no tengan. No hay ninguna normativa internacional, europea, estatal o autonómica que privilegie a personas por su cuerpo, por su identidad o por su orientación sexual. Las leyes y normas en el empleo son las mismas para quienes inician la búsqueda de empleo, tengan un puesto de trabajo o finalicen su relación laboral.

Sí existe un marco normativo para todos aquellos colectivos o grupos sociales que son susceptibles de ser discriminados, agredidos, marginados, excluidos en el ámbito laboral, como en otros.

Preguntas para la reflexión:

Como sociedad, nos tenemos que plantear: ¿Por qué hay grupos sociales que tienen que movilizarse y reivindicar derechos? ¿Por qué no les son dados?

Marco de los derechos humanos

El artículo 23 de la *Declaración Universal de los Derechos Humanos* (1948) establece que “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, y a la protección contra el desempleo.”



Las empresas tienen que respetar el marco legal y normativo en virtud a su obligación de cumplir con el **derecho internacional de los derechos humanos** para promover la plena participación de todas las personas en la sociedad, siendo el empleo uno de sus ámbitos; así como protegerlas de cualquier tipo de discriminación y violencia, en el caso que nos ocupa, en cualquiera de las fases de su relación con el empleo: desde las ofertas de trabajo hasta el disfrute de las protecciones sociales una vez finaliza su relación laboral.

¿CONOCES TUS DERECHOS?



Haz clic k en la imagen si quieres conocer los 30 artículos de la declaración, con especial atención al artículo 2 sobre derechos y libertades.

Si quieres conocer más sobre tus derechos, qué es la declaración universal de derechos humanos y por qué se creó, haz clic en el siguiente [link](#) para ver un video adicional sobre la Declaración Universal de los Derechos Humanos (en inglés).

Marco europeo y estatal

La reivindicación de grupos activistas y organizaciones LGTBIQ+ ha movilizado el debate social y producido avances en materia de derechos sociales, económicos y políticos en las últimas décadas en el Estado español, en la línea de las propuestas lanzadas en el ámbito de la Unión

Europea. En este apartado, realizamos un breve repaso a la evolución del Marco Legal del Estado español y que afecta a la inclusión laboral de las personas LGTBIQ+.

En primer lugar, hay que remitirse a diciembre de 1978 para alcanzar la despenalización de la homosexualidad al derogar la *Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social*. Así todo, en realidad no se dejó de perseguir a la población LGTB hasta la modificación de la Ley de Escándalo Público en 1983, usada de manera sistemática durante años para reprimir a personas homosexuales y transexuales. Esta ley no se derogó hasta 1989. Pero no podemos considerar que se dé, de facto, una despenalización completa hasta que no se produjo la modificación del Código Penal en 1995.

Cuando la despenalización dejó de ser un problema social, las políticas se concentraron en contextualizar y dar respuesta a los requerimientos expresados por la Unión Europea en materia de diversidad sexual y de género. En concreto, tuvieron un impacto directo en el marco normativo español:

- [Directiva 2000/43/CE](#) relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, “identifica el principio de no discriminación, es decir, identifica lo que la sociedad, en general, considera intolerable.”
- [Directiva 2000/78/CE](#), establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación por el que se prohíbe la discriminación de diferentes colectivos susceptibles de ser marginados o discriminados, entre los que incorpora la orientación sexual.

Impacto que se vio plasmado en la *Ley 62/2003 “de medidas fiscales, administrativas y de orden social”*, supuso la modificación de determinados preceptos del *Estatuto de los trabajadores, la ley de procedimiento laboral, etc.*

En concreto, se establece en el artículo 36 la [inversión de la carga de la prueba](#), que supone que sea la parte demandada la que tenga que aportar la “justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”, y no la parte discriminada. Este punto es de vital importancia para todas las personas que, perteneciendo a grupos sociales vulnerables como puede por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, etc., hayan vivido situaciones de desigual trato o discriminación, pues muchas de estas situaciones son difíciles de evidenciar ya que suelen ser sutiles o indirectas, y están tan arraigadas en la cultura del contexto social que no son percibidas como tales.

Puedes conocer otros artículos importantes sobre la protección a la discriminación por orientación sexual en el empleo, como son el 4.2 e) y el 17.1, en el [Estatuto de trabajadoras/es](#).



Lee el epígrafe “La dificultad de demostrarlo” en la página 50 del informe [Lucha contra la discriminación en el ámbito laboral por razones de orientación sexual e identidad de género](#) elaborado por CEAR (Barambones, 2020).

Llegamos a 2005, año en el que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio de parejas del mismo sexo (*Ley 13/2005*); no confundir con la unión de parejas de hecho que fue reconocida para parejas homosexuales, por primera vez en Cataluña en 1998, bajo la *Llei 10/1998, d'Unions Estables de Parella*. Esta Ley 13/2005 es importante en el ámbito del empleo por cuestiones de acceso a derechos civiles y fiscales, como pueden ser: acceso al reconocimiento del/la cónyuge en la normativa laboral o las reducciones y beneficios fiscales derivadas del matrimonio.

Preguntas para pensar:

¿Podemos hablar de igualdad formal? ¿Reflejan las leyes a todas las personas?

Este sería un ejemplo de cómo hay realidades que no son reconocidas, per se, y que necesitan de la reivindicación y la lucha para poder acceder a los mismos derechos de quienes son reconocidos directamente. Como vimos en la unidad anterior, serían los cuerpos que importan y sus prácticas, aquellos que se corresponden con la norma social, quienes son reconocidos directamente, siendo los cuerpos marcados los que quedan excluidos y los que necesitan de este marco de garantía y protección.

En 2007, la *Ley 3/2007* permitía la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas sin necesidad de procedimientos quirúrgicos de reasignación de sexo y sin procedimiento judicial previo. Sin embargo, solicitaba una valoración psiquiátrica para reconocer la propia identidad, afectando directamente a las personas trans* cuya identidad era patologizada, al ser considerada como un trastorno de identidad por el que tenían que recibir tratamiento psiquiátrico durante dos años para poder reflejar su nombre en el Registro Civil.

El eje colonial también está presente en la legislación pues las personas sin nacionalidad española no eran reconocidas en la *Ley 3/2007*. No es hasta marzo de 2017 que se presenta una proposición de ley para ampliar los supuestos de quienes podían acceder al cambio registral a todas aquellas personas que residen en el Estado, independientemente de su origen o de su nacionalidad (algo que se recoge en el actual anteproyecto de ley del 27 de junio de 2022, que veremos más adelante).

Preguntas para pensar:

¿Cómo un trámite administrativo genera tanto debate? ¿Le pasaría lo mismo a una persona cisgénero que decida cambiar su nombre? ¿Sabías que hay personas que encuentran barreras para registrar su nombre tal y como sería reconocido en otras tradiciones culturales?

Salir de la lógica endocisheteronormativa ampliaría el acceso a los derechos y libertades a todas las personas. Siguiendo a lo dicho por el grupo *Combahee River Collective* en la unidad anterior, si todas las personas LGBTIQ+ tuvieran la garantía de acceder a los derechos y libertades, todas las demás personas accederían también, ya que el reconocimiento de derechos y la libertad de las personas excluidas necesita de la destrucción de todos los sistemas de opresión.

Gracias a los debates generados por diferentes organizaciones y grupos de activismo, como en la campaña internacional «**Stop Trans Patologización 2012**» (conoce más sobre la misma en este [vídeo](#)), la interpretación anterior se vio superada. En 2018 la OMS retiró la transexualidad de la lista de Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), que entró en vigor el 1 de enero de 2022. La OMS pasó a nombrarla como “condición” dentro de las “condiciones relacionadas con la conducta sexual”, denominándose “incongruencia de género”.



De vuelta a España, en la *Instrucción de 23 de octubre de 2018, de la Dirección General de los Registros y del Notariado sobre cambio de nombre en el Registro Civil de personas transexuales*, se hizo una interpretación correctora de la *Ley 3/2007* por la que se indica que el Registro Civil debe atender el cambio de nombre de toda persona que declare ante este recurso administrativo público “que se siente del sexo correspondiente al nombre solicitado”, eliminando la valoración psiquiátrica.

Debates y avances que se han visto materializados en diferentes legislaciones autonómicas, como en la Comunitat Valenciana con la [Ley 8/2017](#), de 7 de abril, *integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género*, que contempla como derecho el reconocimiento de la identidad de género libremente manifestada, sin la necesidad de prueba psicológica o médica.



En este [artículo](#) puedes leer un breve resumen sobre la situación en diferentes autonomías.

La desigualdad legislativa entre las diferentes comunidades durante la última década, con la aparición escalonada de normativas, y en sus contenidos, hace necesario un marco estatal bajo el que reconocer y asegurar los derechos humanos y la igualdad de trato de las personas LGBTIQ+.

Es por ello que es tan importante la aprobación del [anteproyecto](#) de la *Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos LGTBI*, reivindicada durante tantos años por diferentes colectivos y cuyo texto aún se encuentra a debate en el Congreso (octubre de 2022).



Preguntas para pensar:

¿Por qué crees que este anteproyecto es conocido como el de la Ley Trans? ¿Qué es lo que hace que se denomine de este modo?

Es importante poner la atención un momento a cómo es llamado este anteproyecto en todos los debates mediáticos, cuando realmente trata sobre asegurar la integralidad, la posibilidad de vivir una vida sin violencia y sin discriminación de todas las personas por motivos de diversidad sexual y de identidad de género más allá de la endocishetero realidad, llama la atención cómo se reduce a la población trans*.

Como veremos en la siguiente unidad, los datos sobre la realidad de las personas LGTBI en el ámbito laboral aún arrojan situaciones no libres de violencia y de discriminación, que demuestran la materialización de la opresión sobre personas cuya identidad de género, orientación sexual y/o características sexuales no corresponden con aquellas endocisheteronormativas.

Es por ello que, entre las medidas recogidas en esta futura Ley, se incluyen aquellas destinadas a fomentar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral de las personas LGTBI (artículo 14), así como la inserción sociolaboral de las personas trans, en concreto (artículo 49).



Son tales los datos de discriminación de las personas trans en este ámbito, como en otros, que se establecen medidas específicas y de acción positiva para revertir la exclusión social a la que son sometidas.

Dados los obstáculos y las barreras para el acceso al empleo de las personas trans*, el primer punto de este artículo propone a las Administraciones Públicas en el ámbito de sus respectivas competencias, a adoptar las medidas que inciten a las empresas a contratar a personas trans*, como, por ejemplo, a través de:

- La implementación de medidas e incentivos para organismos públicos y empresas privadas que favorezcan la integración e inserción laboral de las personas trans.
- La adopción de bonificaciones fiscales, ayudas y subvenciones que favorezcan la contratación de personas trans en situación de desempleo.

La materialización de este tipo de medidas de acción positiva concretas es importante pues va un paso más allá de la intencionalidad de contratar por parte de las empresas.

Es necesario que las políticas se materialicen en planes de acción y medidas que puedan ser implementadas para revertir la situación de las personas trans*, al igual que si habláramos de otras normativas, otros colectivos; en general, para toda la población.

Puedes consultar las medidas en el ámbito del empleo en la Comunidad Valenciana que se recogen en el capítulo 4 de la [Ley 23/2018](#), de 29 de noviembre, *de igualdad de las personas LGTBI*. Concretamente, el capítulo 4 de Medidas, es importante destacar los artículos 26 y 27.

En resumen, desde las últimas décadas del siglo XX, que un plano temporal - histórico no hace tanto, España ha tratado la diversidad sexual y de género como un tema político válido habilitando leyes que permiten asumir los retos de una vida libre de violencias y de exclusión social de la población LGTBIQ+.

Si ya tienen un marco legal, ¿por qué hay que seguir con esto?

A pesar de la creciente igualdad legal, esto es lo que queda recogido en leyes y normas que rechazan y sancionan la discriminación y hostilidad hacia las personas LGTBIQ+, en la realidad nos seguimos encontrando con multitud de expresiones de rechazo y odio en muchos ámbitos de la vida social².

En la siguiente unidad, nos centraremos en cómo se materializa en el ámbito del empleo, en concreto.



Fuente: Vandalizada la exposición de la Plaza del Ayuntamiento de Valencia que reivindica derechos LGTBI - 17/06/2022

Noticia completa en este [link](#)

² Para más información sobre comportamientos de rechazo, hostilidad y odio, puedes visitar la [web](#) del Observatorio Valenciano contra la LGTBfobia.

"Ratas", "Enfermos", "Cul oberts" o "Asco". Son algunas de las pintadas homófobas que se podían leer hasta este miércoles en los bancos de la zona ajardinada de la avenida Jacinto Benavente - 19/12/2018



Noticia completa en este [link](#)

Dirás, ¿qué tiene que ver esto con el empleo? Pues, como dice la Organización Internacional del Trabajo -OIT- (2015), la existencia de discriminación en la sociedad genera que las personas LGTBIQ+ tengan mayores dificultades para acceder a un empleo o mientras estén en el mismo. Además, piensa que las personas que conforman una plantilla de trabajo son las mismas que nos encontramos en la calle. Sólo con que una de esas personas sea de las que piensan o, de algún modo, está de acuerdo con estas pintadas, ya nos encontramos en un espacio no seguro para una persona LGTBIQ+.

Unidad 3. ¿Cuál es la situación de las personas LGTBIQ+ en el empleo?

En esta unidad vamos a mostrar las situaciones de desigualdad y discriminación que se ejercen y viven las personas LGTBIQ+ en el proceso de búsqueda de empleo, así como en el contexto de la empresa.

Objetivo:

- Desarrollar conciencia de cómo la identidad no heteronormativa impacta en nuestras experiencias en la búsqueda de empleo.
- Conocer cómo las personas con identidades no normativas han sufrido discriminación en el lugar de trabajo.

Contenidos:

- ¿Hay que hablar de una cuestión privada?
- La relación de las diversidades sexogenéricas - LGTBIQ+ - con el empleo.
- El proceso de búsqueda de empleo
- ¿Qué sucede en el contexto de trabajo?

¿Hay que hablar de una cuestión privada?

¿A qué hace referencia la cuestión privada? ¿Qué es lo que tiene que quedar en lo oculto?

La heteronormatividad vincula las identidades, los cuerpos, las orientaciones sexuales y las formas de expresión que están fuera de su norma, con conductas reprobables, principalmente, vinculadas con prácticas sexuales.

Bueno, a ver, que yo no tengo nada en contra de las personas LGTBIQ+, lo que cada cual haga en su vida privada me parece bien.



Esta mirada reduccionista sobre la no heterosexualidad es una forma de discriminación.

Fuente: [Guía práctica para el fomento del empleo inclusivo. Acceso al empleo de las personas migrantes LGTBIQ+](#). CEAR, 2020

Algunas situaciones que nos pueden suceder en nuestro espacio de trabajo:

- Lunes por la mañana, tu compañera te pregunta ¿Qué tal tu fin de semana?
- Después de una presentación en el trabajo, que te salió muy bien, por cierto, ¿piensas que tenías que haber controlado tus gestos?
- ¿Cuéntame cuál ha sido un reto importante para ti en la vida?, puede ser una pregunta en una entrevista de trabajo que “sí suponga un reto” para una persona trans*.
- Se acerca el verano y, en el café, contamos nuestros planes de vacaciones.

De las situaciones anteriores, ¿qué dirías que es privado? Lo que vives, lo que haces, hablar de tus relaciones sexo-afectivas, tus planes, una forma de hablar, una voz, como te nombres, etc., ¿es algo reprochable? La desigualdad no siempre se materializa en situaciones de discriminación visible o evidente.

Las personas heterosexuales hablan de sus relaciones sexo-afectivas, de sus familias, de lo que hicieron el fin de semana, de cómo fue su infancia, se mueven y hacen gestos, etc., en el día a día del trabajo. Mientras que las personas LGTBIQ+ están en silencio, tienen que ocultar o mentir, controlan lo que dicen, cómo se mueven, cómo entonan, lo que hacen.

Se puede ser LGTBIQ+ sin que se note o quede en lo privado, lo que se denomina **homofobia liberal**, o mostrando aquellas cuestiones que la heteronorma “tolera”, lo que llamamos cishomonormatividad.



Lee más sobre este concepto [aquí](#).

No se expresan libremente

% Muy a menudo / bastante a menudo

NO LGTBI+ 95%

93%

92%

71%

LGBT+ 90%

84%

73%

55%



Fuente: [Guía ADIM LGTBI+. Inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones.](#)

No es cuestión de dejar de hacer estas preguntas o de no charlar sobre el fin de semana. Eso es hablar de la vida, de nuestras vidas. Pensemos en que algo pasa en nuestras organizaciones si hay personas que no podemos hacerlo porque lo que sucede en el contexto nos haga sentir culpa o vergüenza, o miedo a las consecuencias. No pensemos en que las personas LGTBIQ+ son quienes se quedan en el armario, sino en qué las hace estar en él y sea difícil salir.

Pregunta para la reflexión:

¿Por qué las personas no endocisheterosexuales tienen miedo?

Los datos del estudio *Diversidad LGTBI en el contexto laboral en España* (Muñoz, 2019) en este sentido son preocupantes:

- El 86% de las consultadas ha escuchado rumores o comentarios homófobos y transfobos en su puesto de trabajo en alguna ocasión;
- El 31% de personas trabajadoras escucha comentarios lgbtfóbos con mucha frecuencia,
- Un 10% afirma ser testigo directo de insultos,
- Un 3% de los trabajadores LGBT sufre agresiones físicas de manera frecuente en su puesto de trabajo.

Dirías que un sitio como ese, ¿es un espacio seguro? Por desgracia, son muchas las personas LGTBIQ+ que sienten que ningún espacio lo es.

La relación de las personas no heteronormativas con el empleo

Los estudios realizados se han centrado, en mayor medida, en la situación de las personas LGTBI en el contexto de trabajo, es decir, una vez se ha accedido al mismo. Pero ¿qué sucede en las fases previas, las que te permiten acceder a un puesto de trabajo? Sobre todo, cuando aún encontramos tasas todavía altas de personas que encuentran trabas en los procesos de selección, incluso llegando a no acceder al empleo.

Como en el caso de las personas trans* que, a falta de datos oficiales, diferentes organizaciones sociales como la FELGTBI o Fundación 26 diciembre, o el sindicato UGT, se estima que el porcentaje de desempleo se sitúa por encima del 80%. En mayor medida, las mujeres trans* o aquellas transfemeninas; y entre las personas LGB, sin experimentar la misma violencia, mujeres cis lesbianas masculinas, algo que se agrava si son racializadas, y hombres cis gais femeninos, son quienes más situaciones de rechazo y discriminación encuentran en las primeras fases de la búsqueda de empleo (Barambones, 2020).

Cuanto más visible se es en la disidencia a las normas sexogenéricas, la percepción de no conformidad con la endocisheteronormatividad y las ideas preconcebidas sobre la apariencia y el comportamiento que supuestamente han de tener las identidades sociales construidas como

mujer/hombre, más situaciones discriminatorias se experimenta en los procesos de búsqueda de empleo (Barambones, 2020, p.112).

El empleo es el eje central para acceder a muchos de los derechos sociales y para desarrollar un proyecto de vida. Así, el momento de acceso al empleo constituye una fase crítica para los cuerpos marcados, aquellos que transgreden la disciplina cisheteronormativa y quienes tienen mayores posibilidades de quedarse fuera de la lógica formal de la economía (Barambones, 2020, p.129). ¿Tienen que verse abocadas al sufrimiento, al rechazo, a la precariedad, a la exclusión? Veamos qué sucede en los primeros pasos de acceso al empleo.

¿Qué es lo que sucede en el proceso de acceso a un puesto de trabajo?

Los estudios disponibles coinciden en que la mayoría de las personas consultadas consideran que la orientación sexual y/o identidad de género supone una desventaja a la hora de acceder a un puesto de trabajo. A continuación, recojo algunos de los puntos conflictivos para las personas LGTBQ+. Puedes ampliar la información en los estudios incluidos en la bibliografía.

Un 11% de personas LGB y un 37% de personas trans* se han sentido discriminadas en los procesos de acceso al empleo ([A long way to go for LGBTI equality](#); FRA - European Union Fundamental Rights Association, 2020).

Búsqueda de ofertas y solicitud de puestos

- Un primer filtro, es la anticipación de los posibles obstáculos y prejuicios que pueden darse en aquellos sectores profesionales y puestos de trabajo que pueden ser considerados más hostiles con las personas no heteronormativas.
- Los sectores de producción y los puestos de trabajo a los que se puede acceder también develan la segmentación sexual del empleo en base al género. Siguiendo la lógica de la matriz de heterosexualidad obligatoria, se generan prejuicios estigmatizando lo que puede desarrollar una persona atendiendo a su expresión de género: un hombre “afeminado” es mejor visto en puestos de trabajo como la peluquería y la moda; mujeres “masculinas” que rompen la lógica heterosexual de lo “femenino” no son bien vistas en profesiones feminizadas como la atención a personas dependientes, etc. ¿Qué otras limitaciones piensas que pueden encontrarse las personas LGTBQ+ al romper la lógica de los roles y estereotipos de género?
- Se mantiene la lógica de que las personas LGTBQ+ pueden optar a espacios laborales más amables o sectores considerados “más abiertos” como el sector audiovisual, el mundo del espectáculo, etc. También se limitan las posibilidades de empleo de nicho, es decir, a sectores de producción limitados a la comunidad LGTBQ+, como al ocio y entretenimiento, la hostelería, etc., dirigida a la comunidad.

- Las dificultades de acceder a puestos de trabajo de cara al público es una de las principales barreras con la que se encuentran personas sin cispassing.
- Otro aspecto que se valora a la hora de solicitar un puesto de trabajo, en mayor medida por personas intersexuales y personas trans*, es el uso de espacios como vestuarios, camerinos, baños, etc., por no ser considerados espacios seguros.
- Aunque parezca algo superado, aún hoy la sociedad mira con sospecha el comportamiento sexual de las personas cuya orientación sexual difiere de la heterosexualidad, tachándolo de perverso y depravado. Una distorsión de la sexualidad no heterosexual que genera un ideario social que interiorizan las propias personas LGTBIQ+ conocedoras de los prejuicios hacia ellas. Accede a relatos sobre experiencias vividas por personas LGTBIQ+ en la página 69 del [estudio](#) de CEAR (Barambones, 2020).
- La búsqueda por plataformas de empleo no surge de manera recurrente entre las personas trans* ya que este tipo de aplicaciones suponen un obstáculo para registrar la candidatura de quienes no han accedido al cambio registral de sexo.
- En general, las casillas relativas al sexo de la persona en formularios y solicitudes de empleo, responden, de manera extendida, a la lógica del binarismo sexual, no reflejando la realidad de muchas otras personas.

El cribado del currículum

La primera valoración de la candidatura se hace a través del currículum. ¿Qué pasa cuando una persona LGTBIQ+ entrega un currículum?

Veamos algunos puntos a tener en cuenta:

- La información personal que se incluye en el mismo: nombre sentido, el uso de pronombres, etc., que puede activar el prejuicio de quien está haciendo el cribado.

Fuente: Informe de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR).

“Y de verdad que me niego un montón a tener que denigrarme tanto como poner en mi currículum /nombre registral/, si no me siento un hombre.

Mujer trans, latina, Venezuela, heterosexual, 26 años, profesional, Madrid.

- La pérdida de biografía formativa y/o ocupacional por cuestiones socioeconómicas de la familia si es que no fueron expulsadas de la misma; el rechazo y acoso vivido en los espacios formativos que provocan una salida forzosa del mismo; o por factores psicosociales derivados del estigma social, como depresión, ansiedad, etc. Esto supone un detrimento en las posibilidades de éxito de esa persona, llevando a las entidades de inserción laboral y a las empresas con programas de inserción a plantearse el cribado de candidaturas a través de la valoración de otro tipo de competencias y a plantear

programas de formación y desarrollo profesional que elimine este desequilibrio en la igualdad de oportunidades en el empleo.

- Además de por los motivos anteriores, podemos encontrarnos en la situación de ocultar cierta información sobre nuestra experiencia formativa y/o ocupacional para evitar preguntas. Siguiendo con la lógica de correlación de la matriz de heterosexualidad y la división sexual del trabajo, las personas trans* se encuentran con el juicio sobre su formación y experiencia laboral asociada al género social que les asignan, siendo vista como sospechosa aquella formación y/o experiencia considerada “típica” de otro género. Esto genera no sólo el prejuicio en la persona que selecciona la candidatura, sino el temor en la persona que presenta el currículum a ser preguntada por ese período de su vida que puede desvelar su identidad de género.

Entrevista de trabajo

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

El estudio de la *Diversidad LGTBI en el contexto laboral en España* (Muñoz, 2019, p. 55) expone que:

“La persona LGBTIQ+ que no se atreve a declararse abiertamente como tal en una entrevista de trabajo lo hace para evitar que ese dato pueda tener un peso desfavorable a la hora de ser contratada.”

Fuente: Estudio realizado por la organización sindical UGT (Gutiérrez y Abad, 2019).

Como vimos en el apartado anterior, no es cuestión de llegar a una entrevista de trabajo y decir, “Hola, soy LGBTIQ+”. La mera conversación para romper el hielo, la pregunta sobre las vacaciones, el uso de pronombres, por qué hay lagunas en tu CV o explicar cómo has llegado a adquirir alguna actitud, lleva a las personas no heteronormativas a tener que decidir si exponerse o no.

¿Qué se teme? El llamado *estigma anticipado* (ADIM, 2019, p.11) que consiste en aventurar un posible rechazo o discriminación si se hace visible la orientación sexual o identidad de género no hegemónica. Una situación que se convierte en una realidad si tenemos en cuenta que el 40% de las personas trans* consultadas por la organización sindical UGT aseguran haber sido rechazadas en entrevistas de trabajo por motivo de su identidad de género.

El estudio realizado por el Instituto de las Mujeres y Igualdad de Oportunidades (2017), lo llama ocultamiento voluntario.

Preguntas para la reflexión:

¿Puede ser una cuestión voluntaria o de autoexclusión de las personas LGTBIQ+ cuando un alto porcentaje de personas toman la misma decisión?

El ámbito laboral construye armarios para las personas LGTBIQ+. Algo que podríamos llamar *mecanismos disciplinantes de los cuerpos* para ajustarse a los códigos endocisheteronormativos (Barambones, 2020):

- El silenciamiento: estrategia de armarización de la homofobia liberal que pretende reducir la diversidad sexogenérica no heteronormativa estrictamente a la esfera de lo privado;
- Aumentar el *passing*³ o ajustarse a la expectativa social sobre su expresión de género para no ser asociada/o con el prejuicio sexual (vestimenta, pelo, forma de moverse, voz, no utilizar pronombres neutros, etc.). Un 44% de las mujeres trans* entrevistadas relatan haber adoptado la identidad social esperada para reducir las posibilidades de ser rechazadas en su búsqueda de empleo (Barambones, 2020).

Todas estas son estrategias de sobrevivencia para aumentar las posibilidades de acceder al puesto de trabajo, pues aparentar ser endocisheterosexual supone una ventaja competitiva.

Esto en el caso de las personas que pueden ocultarse, silenciarse, moldearse. Pero ¿qué sucede cuando no es posible o se elige no hacerlo?

Lee el apartado **El rechazo como experiencia** en la página 64 del [estudio](#) realizado por CEAR (2020). En los relatos de los hombres y mujeres trans, sobre todo estas últimas, aparecen demasiadas experiencias de negación, silencio y/o rechazo de sus candidaturas.



CEAR.

En el siguiente vídeo puedes ver algunas de las excusas a las candidaturas de las personas trans*, como recogen los estudios realizados, como el de

“ Es que ni siquiera la oportunidad te dan, ¿sabes? No te dan ni siquiera la oportunidad de una entrevista igualitaria a las demás personas. Porque es que se equivocan, muchas de nosotras estamos mucho más preparadas que muchas personas de las que andan por ahí. Es que no nos escuchan, ni siquiera nos dan el chance. O sea, llegamos, dejamos el currículum y cuando damos la vuelta lo tiran al cesto de la basura. Es lo que hay.

Mujer trans, latina, Venezuela, heterosexual, 45 años, ocupacional, Barcelona.

Que no te brillen los prejuicios. Médicos del Mundo.

Fuente: Informe de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR).

¿Qué es lo que sucede en los contextos laborales?

³ *Passing* es un término anglosajón que define cuando una persona es percibida socialmente con una identidad de género concreta en función de la apariencia sin tener en cuenta cómo dicha persona se identifica (Garfinkel, 1967).

Además de las situaciones de violencia recogidas al inicio de esta unidad (insultos, bromas y agresiones), a continuación, brevemente, se recogen algunas otras situaciones de trato desigual y discriminación a las personas LGTBIQ+ en el contexto laboral:

- 2 de cada 3 personas trans tienen miedo a revelar su identidad de género en el trabajo (UGT).
- Cuatro de cada diez trabajadores LGTBI aseguran haber vivido alguna agresión hacia sí o hacia otras personas LGTB en el puesto de trabajo, por motivo de orientación sexual, identidad o expresión de género (UGT).
- El 28% reconoce haber sufrido chistes, el 25% comentarios de carácter despectivo, el 18% burlas.
- Sigue el ranking con gestos 13%, rumores 15% o insultos 7% (UGT).
- Un 8% ha observado cómo no elegían para un puesto a una persona del colectivo LGBT por pertenecer al mismo (Muñoz, 2019).
- Un 6% ha observado cómo no ascendían a una persona por ser LGBT (Muñoz, 2019).



Para tener una fotografía de lo que las personas LGTBIQ+ viven en los contextos de trabajo, lee las páginas 29 y 30 del [estudio](#) *Hacia centros de trabajo inclusivos. La discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral en España*, realizado por la organización sindical UGT.

Las consecuencias del trato discriminatorio, el acoso, las bromas... para la salud

El impacto de la discriminación y la estigmatización social influyen en la salud y el bienestar psicológico de las personas LGTBIQ+.

El [estudio](#) psicológico *Discriminación, estrés laboral y bienestar psicológico de trabajadoras/es LGBTI en España* realizado por Moya y Moya-Garófano (2020) mostró que las personas LGTBI experimentan mayores niveles de estrés laboral a causa de las situaciones de discriminación evidente vividas en el trabajo. Esto supone el detrimento de su bienestar psicosocial, con mayores episodios depresivos, de ansiedad u otros desórdenes en su salud mental.

Un dato importante expuesto en este estudio es que el bienestar psicológico se ve más afectado por las formas sutiles de discriminación que por las evidentes. Dado que el prejuicio hacia las personas LGBTI en España no se expresa de forma manifiesta, concluyen que los resultados alcanzados evidenciarían que los efectos podrían haber sido mayores si hubieran utilizado situaciones sutiles de discriminación.

Como hemos podido ver a lo largo de esta unidad, muchas de las situaciones de discriminación son de carácter sutil o son situaciones que perciben las personas no heteronormativas y que están “naturalizadas” en el contexto laboral, como las bromas, dichos y chistes “sin intención” de causar daño.

Lo difícil es demostrarlo

La discriminación en los procesos de búsqueda de empleo, así como en el espacio laboral en general, es un tema complejo por la dificultad para demostrarlo. El hecho de que los comportamientos y/o actitudes discriminatorias respondan a condiciones culturales y prácticas sociales históricamente legitimadas y validadas, lleva a que quienes las producen no las comprendan, asuman o reconozcan. ¿Recuerdas los sesgos inconscientes? (Barambones, 2020).

Es una cuestión tan estructural e institucionalizada que, aunque esté respaldada en normas y/o procedimientos legales de protección contra la discriminación, puede ejercerse de manera tan sutil que sea complicado demostrar el supuesto de aplicación normativa. Ésto causa mayor vulnerabilidad en la persona discriminada y/o agredida que suele optar por abandonar, o bien el puesto de trabajo o bien el proceso de denuncia (Barambones, 2020).

Lo difícil es encontrar apoyo

Lo más llamativo no es que 7 de cada 10 personas LGBTI no se atrevan a denunciar a sus superiores agresiones vividas en el trabajo, sino que solo se atienden 3 de cada 10 denuncias. Aún más, el 55% de las personas LGBTI que reconocen haber sufrido una agresión, aseguran que nadie se ha posicionado a su favor (datos del estudio realizado por la organización sindical UGT).

En definitiva, tal y como veremos en la siguiente unidad, está también en nuestra mano transformar esta realidad y parar cualquier situación de discriminación y/o agresión. Veamos qué podemos hacer en la Unidad 4.

Unidad 4. Qué podemos hacer para promover un espacio laboral seguro e inclusivo para las personas LGTBIQ+

En esta unidad abordaremos, por un lado, la realización de un análisis crítico a nivel individual para posicionarnos como agentes de cambio para la transformación de las organizaciones de las que formamos parte y, por otro, conocer diversas estrategias y prácticas laborales dirigidas a hacer de las organizaciones, espacios más seguros e inclusivos para personas LGTBIQ+.

Objetivo:

- Desarrollar conciencia sobre nuestra responsabilidad y papel como agentes de cambio en las organizaciones de las que formamos parte.
- Conocer diversas estrategias y prácticas laborales para promover organizaciones más seguras e inclusivas para personas LGTBIQ+.

Contenidos:

- Hagamos visibles los armarios que levantamos - Reconoce tus sesgos inconscientes - ¡Extráñate!
- ¿En qué punto de la rueda de la interseccionalidad estoy?
- ¿Qué pueden hacer las empresas?

Hagamos visibles los armarios que levantamos

Si estás dudando de la necesidad de contar con leyes específicas o de si es necesario trabajar esto en la empresa, puede que te estén pasando desapercibidas las situaciones que viven las personas no heteronormativas, así como otras vulnerabilidades sociales, en el trabajo.

Como recoge el [informe ADIM](#), las personas que no son LGTBIQ+ no son muchas veces conscientes de las dificultades que enfrentan las personas LGTBIQ+ en contextos laborales (p.7). En este cuadro se recoge con qué frecuencia perciben determinadas situaciones de discriminación por orientación sexual e identidad de género en el lugar de trabajo las personas LGTBIQ+ y las personas que no lo son:

Las situaciones discriminatorias pasan más desapercibidas entre empleados no LGBT+

% Muy a menudo / bastante a menudo



Total muestra **no LGBT+** n=7442. Total muestra **LGBT+** n=1147.

Cuando no estamos en el lado de la opresión por cuestiones de género, de etnia, de capacidad, de racialidad, y tantas otras variables sociales, nos es más difícil darnos cuenta de que se estén dando situaciones de ofensa, trato desigual, discriminación o agresión. Puede que no nos hayamos hecho conscientes de los prejuicios que incorporamos y de la posición de privilegio que ocupamos en diferentes ejes y contextos sociales, por lo que no los percibimos o damos cuenta de que los hacemos.

Visibilidad y ocultamiento, ser consciente o no serlo, son caras de la misma moneda del orden social normativo. Nuestras acciones producen efectos determinados y condicionan la vida de otras personas, por lo que es una cuestión de responsabilidad y justicia social cambiar el foco con el que miramos las situaciones de discriminación que viven las personas atravesadas por diferentes categorías sociales de opresión y exclusión.

En nuestro caso, en cuanto a la relación de las personas LGTBIQ+ con el empleo, en lugar de que nuestro análisis caiga del lado de las personas LGTBIQ+ y pensar que son ellas las que se quedan en el armario, el foco tendría que virar al cuestionamiento de las miradas que eligen ver o no ver el abanico de identidades, expresiones y vivencias de la sexualidad, no en la decisión de quienes sufren las consecuencias de esa opresión (Barambones, 2020).

Por lo que no sólo las empresas, sino tanto tú como yo, que podemos ser parte de esa plantilla de trabajo, debemos hacer todo lo que esté en nuestra mano para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades a todas las personas: ya sea una compañera, un cliente, un usuario o el público general.

En esta unidad vamos a continuar reflexionando para hacernos conscientes de los prejuicios y/o creencias que llevamos incorporados y de los que no somos conscientes. Esta es una clave importante que nos abrirá la posibilidad de claves futuras. ¿Cómo puedes hacer?

¿Reconoces tus sesgos inconscientes?

A veces, no nos damos cuenta, pero tomamos decisiones movidas por nuestros valores, creencias y/o interpretaciones de la realidad, que nos llevan a actuar de una determinada manera sin darnos mucha cuenta de que está condicionada por lo anterior. Por mucho que nuestra intención no fuera la de causar daño, ofensa o exclusión, ese puede ser el resultado.



¿Qué son los sesgos inconscientes? Ve el siguiente [vídeo](#)

En la unidad 1, vimos cómo se construyen las diversidades sexogenéricas que no se ajustan a la norma, y cómo se crean valoraciones, jerarquías, creencias, juicios, etc., sobre ellas. El cerebro almacena esa información, la que su contexto social le envía, y la almacena de manera binaria: hombre-mujer, hetero-homo, etc.; y les pone unas etiquetas, lo que vienen a ser estereotipos y prejuicios: normal-abyecto, bueno-malo, etc. Cuando algo llama su atención, es decir, una exclusión a la norma es visible, el cerebro activa la ruta y toma un atajo hasta llegar a esa etiqueta generalizable para dar sentido, rápidamente, a la situación.

De esta forma funcionan los sesgos inconscientes. En este [vídeo](#) puedes ver un ejemplo.

Cuando hablamos de grupos históricamente oprimidos y/o en una posición de desventaja social, es importante parar y reflexionar para hacernos conscientes de los prejuicios sociales que están detrás.

Es necesario atajar esa “inconsciencia” pues las acciones de cada individuo producen efectos determinados en las del resto, por lo que es imprescindible hacer visible cualquier sesgo inconsciente pues “tenemos responsabilidad con respecto a aquello que condiciona la vida de otras personas.

¿Cuáles son los sesgos inconscientes más habituales en el entorno laboral? Ve el siguiente [vídeo](#) para conocer algunos de ellos.

Hablando de sesgos motivados por la diversidad sexogenérica, ¿podrías poner algún ejemplo de situación en cada uno de estos sesgos?

Esta toma de conciencia nos permitirá reconocer situaciones de desigual trato, menosprecio o violencia, aunque esta sea sutil, y, sobre todo, abordar las situaciones de discriminación de manera no arbitraria pues orientará la toma de decisiones.

¡Extrañate!

El extrañamiento es un método utilizado en la investigación social que permite reconocer cuándo el fenómeno o situación se debe al aprendizaje social, a las costumbres o las tradiciones.

Esto nos lo podemos llevar a nuestro día a día y observar lo que sucede como si fuera eso, ¡extraño! Yo que soy amante del café, o eso creo, claro, con mi sistema de valores, me llama mucho la atención el que se toma en Italia y digo: *Uff, qué cargado está*, haciendo mi valoración sobre esa práctica.

El reto es el siguiente: imagínate que eres una persona trans* sin cispasing, o que eres una mujer cis lesbiana con pluma, o que tus características sexuales como mujer intersex no encajan con la norma y tienes vello facial...

Cumpliendo con los estereotipos de género, imagínate que la entrevista es para ser recepcionista de un hotel para el que están suficientemente cualificadas. ¿Qué significa en nuestra sociedad, qué prejuicios o ideas preconcebidas te surgen? ¿Cómo serán vistas en una entrevista de trabajo? Y si va una mujer cisgénero que cumple con los estándares heretosexistas, ¿qué pasaría? ¿No te parece extraño?

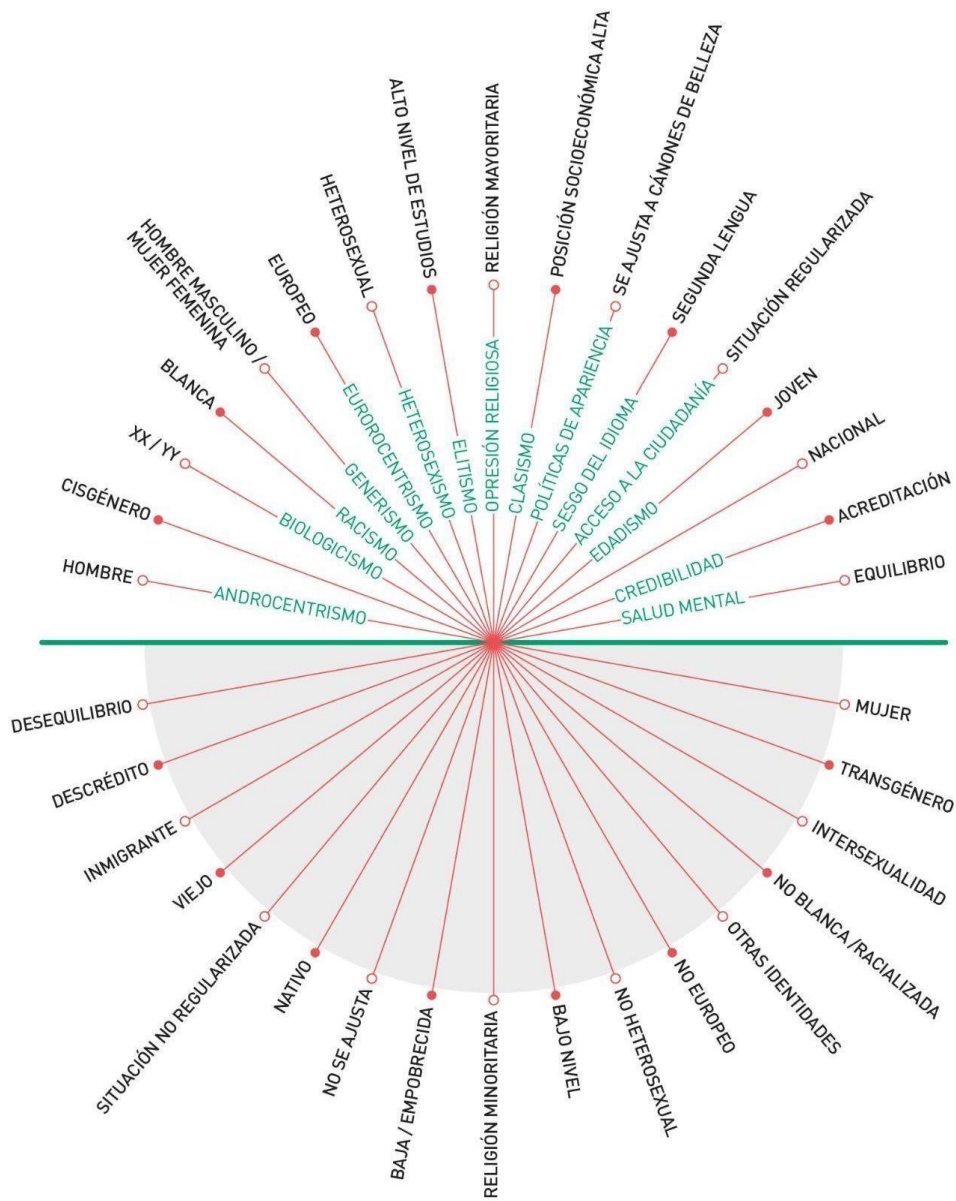
¿En qué punto de la rueda de la interseccionalidad estoy?

Otro ejercicio que puede ayudarte a poner en forma tu cerebro y quemar los sesgos inconscientes, es trabajar qué posiciones ocupas en la rueda de la interseccionalidad.

Te propongo pararte a pensar en cómo te percibes, en base a cómo eres percibido por la sociedad en la que te encuentras. ¿Dónde te situarías en esta rueda?

La rueda de la interseccionalidad de Patricia Hill Collins, socióloga estadounidense y profesora en la Universidad de Maryland, está formada por algunos de los ejes de discriminación más usuales y que pueden converger entre sí.

Rueda de la interseccionalidad



Fuente: Basada en la rueda de la interseccionalidad de Patricia Hill Collins, extraída de la Guía práctica para el fomento del empleo inclusivo de CEAR).

El eje horizontal o eje de desigualdad sitúa en la parte superior aquellos factores que constituyen la “norma” y que, por tanto, ofrecen privilegios. Es decir, serían aquellas personas que, dado que sus condiciones son consideradas como socialmente bien aceptadas, gozan de

acceder más fácilmente a los derechos y oportunidades que, lxs otrxs, los subalternxs, no pueden. Los subalternos son aquellas personas que se sitúan al otro lado del eje, el de la opresión- resistencia.

Puede resultar más fácil darnos cuenta de las opresiones en las que estamos, aunque hay algunas que no nos damos cuenta o no queremos hacerlo porque nos hace sentir mal, o victimizarnos, o avergonzarnos.

Como hemos visto antes, somos menos conscientes de cuando las oportunidades nos son dadas de manera incondicional. Darnos cuenta de las posiciones privilegiadas que ocupamos en diferentes momentos y contextos, es la forma de hacernos conscientes de las posibles opresiones que podemos ejercer.

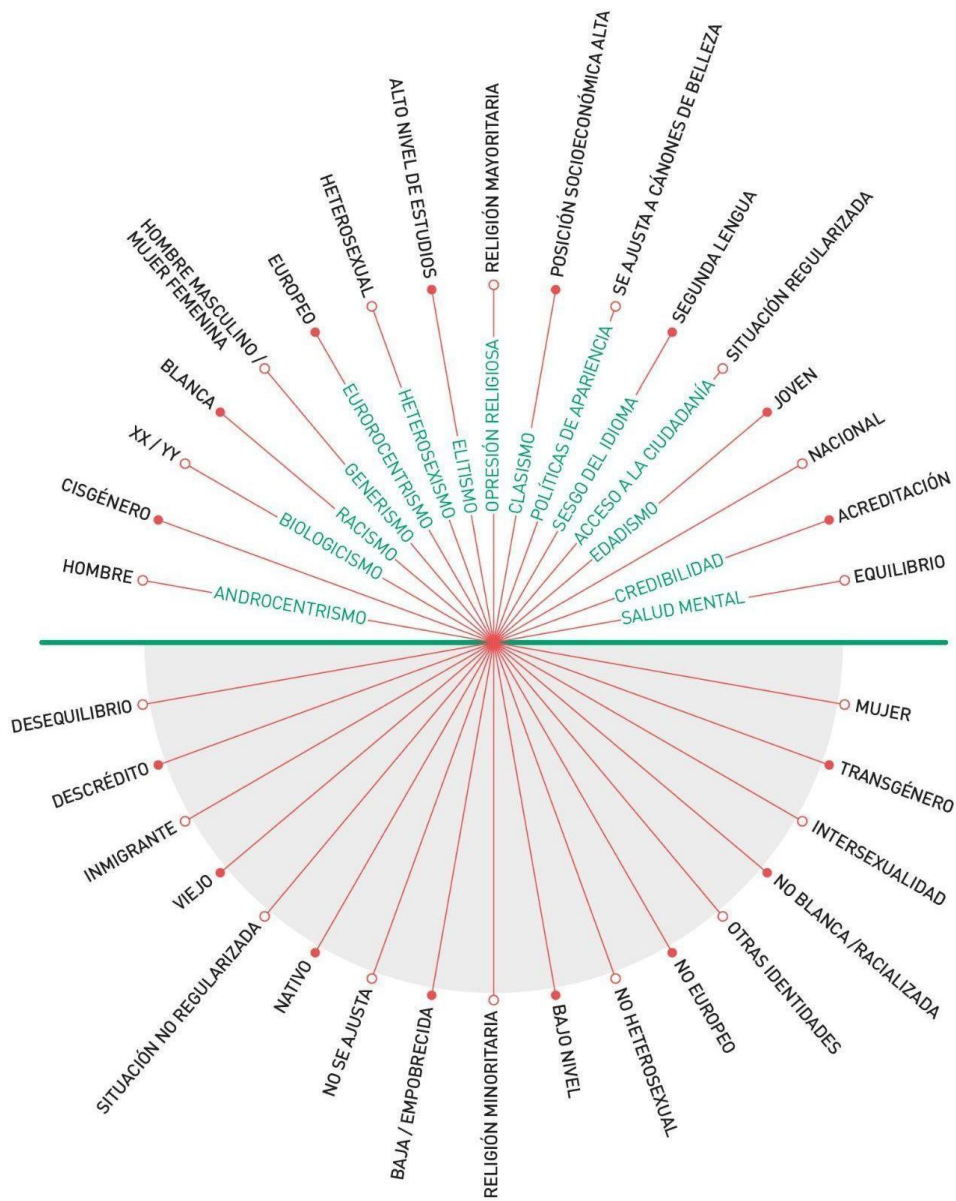


En el siguiente [vídeo](#) podrás afianzar el concepto de interseccionalidad y darte cuenta de cuándo no somos conscientes de la posición que ocupamos.

Es el momento de coger un lápiz y señalar en dónde te situarías en cada eje. Una vez que lo hayas hecho, te propongo que te hagas las siguientes preguntas:

- ¿Qué supone estar en un lado u otro del eje?
- ¿Te has situado o situarías en el mismo punto a lo largo del tiempo, en diferentes contextos y situaciones?
- Si nos ubicamos en contextos de selección de personal, ¿cómo crees que podrían influir estas categorías en la toma de decisiones? El valor que se otorga a estas categorías, ¿es igual en diferentes sectores de actividad? Y ¿en diferentes puestos?

Rueda de la interseccionalidad: obsérvala y reflexiona.



Fuente: Basada en la rueda de la interseccionalidad de Patricia Hill Collins, extraída de la Guía práctica para el fomento del empleo inclusivo de CEAR).

¿Qué pueden hacer las empresas para promover un ambiente laboral inclusivo para las personas LGTBIQ+?

Todos los estudios realizados sobre la situación de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral, recogen una serie de recomendaciones dirigidas a las empresas para fomentar la inclusión de la diversidad LGTBIQ+ en las mismas. Puedes encontrar estos informes en la bibliografía recomendada.

A la hora de plantearse estas iniciativas y/o acciones, las empresas suelen elegir entre tres fórmulas distintas de implementación de la diversidad en las organizaciones⁴:

- **Diversidad ciega**, celebra la diversidad sin hacer un análisis crítico de si cada una de las minorías es tratada con equidad. Esta visión es muy frecuente en multitud de memorias anuales que celebran que la organización tiene una plantilla equilibrada sin pararse a evaluar, por ejemplo, si el talento femenino siempre ocupa los puestos de menor decisión y peor remunerados, o si las personas LGTBIQ+ tienen mayores dificultades para hablar de su identidad en el entorno laboral o ascender en la carrera profesional.
- **Diversidad copo de nieve**, es una forma de negación de la discriminación y se parapeta en casos individuales de éxito para justificar una actitud inclusiva. Si Obama ha llegado a la presidencia de los Estados Unidos, el debate sobre la inclusión de la población de color queda zanjado. Si hay un hombre gay en un puesto de responsabilidad, en nuestra empresa no es necesario trabajar estos temas.
- **Diversidad crítica**, asume que -lastradas por las inercias del pasado, por los sesgos inconscientes o por otro tipo de barreras internas o externas- ciertas minorías tienen más dificultades para acceder a la igualdad efectiva de derechos y oportunidades. Es necesario indagar en los motivos que generan estas dinámicas para identificarlos y erradicarlos.

Preguntas para pensar:

¿Qué estrategia por la diversidad crees que podría dar lugar a espacios seguros e inclusivos?
¿De qué manera se podría poner fin a dinámicas excluyentes, que supongan el menoscabo de una persona LGTBIQ+?

Como hemos venido haciendo a lo largo de esta unidad, la clave está en realizar un análisis crítico sobre las bases que sustentan el trato desigual y la discriminación de las personas LGTBIQ+. Si has realizado los retos anteriores, ¡seguro que ya tienes tu estrategia!

⁴ Proyecto ADIM. Avanzando en la gestión de la diversidad LGBT en el sector público y privado (2020).

A modo general, las políticas de empleo inclusivas para garantizar lugares de trabajo seguros e inclusivos para todas las personas que forman la plantilla, así como para las que trabajan en empresas externas, para quienes son clientes, proveedores, etc., las empresas tendrían que promover políticas de recursos humanos y una cultura organizacional que revise sus propios sesgos en materia de diversidad sexogenérica. Esto tanto desde las fases de acceso a la empresa, en los procesos de selección de personal, como a lo largo de la relación laboral con la persona.



En este [vídeo](#) del proyecto ADIM puedes ver, de manera resumida, cómo construir un espacio seguro e inclusivo en las organizaciones laborales.



Amplía la información del vídeo leyendo las páginas 28 a 31 de la Guía ADIM LGBT+ que puedes [descargar aquí](#).

En las páginas 28 a 33 de la [Guía práctica para el fomento del trabajo inclusivo. Acceso al empleo de las personas migrantes LGBTIQ+](#) encontrarás, concretamente, recomendaciones a poner en práctica en el proceso de selección de personas para un puesto de trabajo, centradas y dirigidas a evitar los sesgos que hemos visto en esta unidad. Realiza una lectura de estas páginas para tu reflexión.



Teniendo en cuenta las altas tasas de paro y las violencias sufridas por las personas trans*, es importante poner el foco en su realidad. Esta campaña [Transparentes](#) está dirigida a hacer visibles las barreras de inserción socio-laboral de las personas trans*.

Algunas cuestiones a tener en cuenta por las empresas en cuanto al no trato desigual y discriminación de las personas trans* que formen su plantilla de personal Al igual que las personas cis, las personas trans*:

- No tienen obligación de revelar su situación para acceder a un empleo o después de haber accedido.
- No es legal utilizar su proceso de transición o de hacer visible la misma como argumento para despedirla, impedir su ascenso, traslado y/o realizar cualquier actuación que perjudique sus condiciones de trabajo.
- Que la información sobre su situación sea tratada con el mismo nivel de confidencialidad que cualquier otra información personal, estando protegidas por la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.
- Con independencia de que haya realizado o no el cambio de nombre y sexo registral, una vez que notifique en el trabajo su situación, tiene derecho a ser tratada con el

nombre elegido y de acuerdo a su identidad de género manifestada. Además. ¡Pregunta a toda tu plantilla el pronombre que quieren que uses!

- Las ausencias para acudir a citas médicas no pueden ser utilizadas como causas objetivas para el despido, algo que se regula con el cambio alcanzado en el artículo 52d del Estatuto de los trabajadores sobre la Extinción del contrato por causas objetivas, pues suponía una desventaja para las personas trans*, como a otras personas cis a las que podría ser de aplicación este caso.
- Pueden elegir el uso de uniformes o ropa de trabajo.
- Hacen uso de baños, vestuarios u otros espacios que tengan condiciones de seguridad y salubridad.
- Contar con las medidas de protección específicas cuando por sus propias características personales, estado biológico conocido o incapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo, tal y como establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Algunas preguntas para seguir reflexionando y profundizando:

- ¿Qué dice de mi entidad si ésta apuesta por el cuidado y respeto de los derechos de su plantilla?
- ¿Qué política de recursos humanos se puede hacer sin tener en cuenta la diversidad social que caracteriza a los humanos?
- ¿Cómo podemos vivir en una sociedad que crea y mantiene espacios no seguros para parte de su población?
- Si pensamos en términos de beneficios, ¿qué ganaría la empresa que es capaz de atraer, mantener y desarrollar una plantilla porque sienten que están en un espacio seguro que acoge por igual a quienes la componen con su diferencia?

Materiales y bibliografía recomendada

Estudios sobre la situación de las personas LGBTIQ+ en el empleo

Barambones García, V. (2020). *Lucha contra la discriminación en el ámbito laboral por razones de orientación sexual e identidad de género*. Santos, Raquel y Ruiz Espinosa, Carmen (Coord). Madrid: Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR), Área de Inclusión. [Enlace web](#).

Coll-Planas, G; Missé, M. (2018). Identificación de los factores de inserción laboral de las personas trans. Exploración del caso de la ciudad de Barcelona. *OBETS. Revista de Ciencias Sociales*, 13(1): pp. 45-68. [Enlace web](#)

Coll-Planas, G; Missé, M; Balasch, M; Faucha, M; Macaya-Andrés, L. (2017). *TRANS-LAB Diagnòstic de la situació laboral de les persones trans a la ciutat de Barcelona*. Barcelona: Ayuntamiento de Barcelona, Àrea de Drets de Ciutadania, Cultura, Participació i Transparència Direcció de Feminismes i LGTBI.

Confederación Sindical de CCOO. (2022). *Igualdad y diversidad en los convenios colectivos*. Madrid: CCOO. Secretaría de mujeres, igualdad y condiciones de trabajo de CCOO.

Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales; COGAM. (2013). *Estudio sobre la discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España*. Madrid: FELGBT y COGAM. [Enlace web](#)

Federación Española de Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales e Intersex (2021). *Mujeres LTB: Hogares, familias y mercado de trabajo*. Madrid: FELGTBI+. [Enlace web](#).

Gutiérrez, M.G., Abad, T., (coord). (2020). *Hacia centros de trabajo inclusivos. La discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral en España*. Madrid: UGT, Área Confederal LGTBI. [Enlace web](#)

Gabriel, C. (Direc); Herranz, D. (Coord). (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*. Madrid: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO). [Enlace web](#)

Muñoz, Ó. (2019). *La diversidad LGBT en el contexto laboral en España: estudio sobre la situación de inclusión de las personas LGBT en el ámbito de trabajo*. Colaboración del Grupo de Investigación 'Antropología, Diversidad y Convivencia' de la Universidad Complutense de Madrid, IPSOS, REDI y FELGTB. Patrocinado por Banco Santander, y con el copatrocinio de Axa, Grand, Nationale-Nederlanden y Telefónica, y la colaboración del Centro de Diversidad de la Fundación IE. [Enlace web](#)

Pérez Andrada, M; Rubio Llona, A; Soler Fraile, MJ; Ródenas Pérez, M; Gómez Fernández, J. (2019, actualizado 2022). *Estudio exploratorio sobre la inserción sociolaboral de las personas trans*. Ministerio de Igualdad. Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI. [Enlace web](#).

Pichardo, J.I., Alonso, M., Puche, L., Muñoz, Ó. (2019). *Guía ADIM LGBT+. Inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones*. Madrid: Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. [Enlace web](#)

Otros estudios

Fundamental Rights Association. (2020) *A long way to go for LGBTI equality*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. [Enlace web](#)

Pérez Álvarez, A., Correa Montoya, G., Castañeda Castro, W. (2013). *Raros... y oficios: diversidad sexual y mundo laboral: discriminación y exclusión*. Medellín: Corporación Caribe Afirmativo, ENS, Escuela Nacional Sindical. [Enlace web](#)

Pérez Álvarez, A. (2017). "Trabajar sin romper el molde: discriminaciones en espacios laborales a personas LGBT en Cartagena de Indias y Barranquilla, Colombia". *Revista Palobra; palabra que obra*. 17, 20–41. [Enlace web](#)

Moya, M., & Moya-Garófano, A. (2020). Discrimination, work stress and psychological wellbeing in LGBTI workers in Spain. *Psychosocial Intervention*, 29(2) 93-101. [Enlace web](#)

Guías en el ámbito laboral

Guía para el proceso de transición. Personas trans en el ámbito laboral. CCOO. [Enlace web](#).

Guía práctica para el fomento del empleo inclusivo. Acceso al empleo de las personas migrantes LGBTIQ+. CEAR, 2020. [Enlace web](#).

Inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+) en el mundo del trabajo: Una guía de Aprendizaje. Organización Internacional del Trabajo. [Enlace web](#).

Libros de consulta

Butler, J. (2006). *Deshacer el género*. Paidós.

Fausto-Sterling, A. (2020). *Cuerpos sexuados. La política del género y la construcción de la sexualidad*. (A. García Leal, Trans.). Melusina.

Gregori, Nuria. *Diagnóstico de las diferentes realidades, posicionamientos y demandas de la población intersexual o con DSD (diferencias del desarrollo sexual) en Barcelona*. [Enlace web](#).

Gregori, Nuria y Hurtado, Inma. (2010) "El potencial intersexual", en Revista Full Lambda, nº López, S; Platero, L [Comp]. (2019). *Cuerpos marcados. Vidas que cuentan y políticas públicas*. 14, *Transformant les famílies*, Valencia. Dipòsit Legal: V-4395-2007. Ediciones Bellaterra.

Missé, M. (2014). *Transexualidades. Otras miradas posibles*. Barcelona/Madrid: Egales.

Missé, M. (2018). *A la conquista del cuerpo equivocado*. Barcelona/Madrid: Egales.

Platero, R. (eds.) (2014). *Trans*sexualidades. Acompañamiento, factores de salud y recursos educativos*. Madrid: Bellaterra.

Romero Bachiller, Carmen: Pablo Santoro y Fefa Vila. *Polítiques sociolaborals per a la nodiscriminació* en María Paz Martín, Carmen Romero, Elsa Santamaría, Pablo Santoro, Amparo Serrano, Imanol Zubero, Fefa Vila, *Polítiques Sociolaborals [Recurs electrònic]*, Barcelona: UOC, 2012. [Enlace web](#)

Guías y recursos audiovisuales en diversidad sexogenérica

Guías de educación sexual de la Generalitat Valenciana. [Enlace web](#).

Guía básica sobre diversidad sexual y de género. Gobierno de Navarra. [Enlace web](#).

Dibujando el género. Proyecto está elaborado por Gerard Coll-Planas y Maria Vidal. [Enlace web](#).

Sexualidad. Cuerpos, identidades y orientaciones. Gobierno de Canarias. [Enlace web](#).

[El test de la vida real](#) (2009), 51 minutos. Documental de Florencia P. Marano

La teoría Queer dinamita los cimientos del dualismo predominante en la sociedad; hombre-mujer, homo-hetero, normal-raro... Hay tantos matices entre hombre y mujer como entre negro y blanco. Como muestra de la diversidad de género, viviremos con 5 personajes su día a día, un día a día que no es el de un hombre "normal", no el de una mujer cualquiera; la normalidad de los no "normales".

[Guerriller@s](#) (2008) 54 min. Documental de Montse Pujantell..

Guerriller@s es un documental que plantea una reflexión sobre la identidad de género, una aproximación a la construcción genérica y sus "estrategias de control" a partir de un grupo bastante heterogéneo de militantes por la lucha transexual y transgénero. (FILMAFFINITY)

[Construir la masculinidad de forma consciente](#). Charla TedEx de Pol Galofre. 16 minutos.

[Canal](#) de Rosa Sanchís i Caudet. [Bio](#). Recursos para la educación en diversidad sexo-genérica.

Yo no nací en un cuerpo equivocado | Eme | TEDxTukuyWomen. [Enlace vídeo](#).

La magia de los géneros: cerebros y feminismo | Lucía Ciccía | TEDxUBA. [Enlace vídeo](#).

La transexualidad, ¿una cuestión de identidad? | Natalia Aventín | TEDxZaragoza. [Enlace vídeo](#).



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

**VICERECTORADO DE ARTE, CIENCIA,
TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD**



**GENERALITAT
VALENCIANA**

Vicepresidencia y Conselleria
de Igualdad y Políticas Inclusivas

**LA REALIDAD DE LAS PERSONAS LGTBIQ+ EN EL EMPLEO.
POR UNA EMPRESA CONSCIENTE E INCLUSIVA**

