



Sensibilización en igualdad de trato y no discriminación

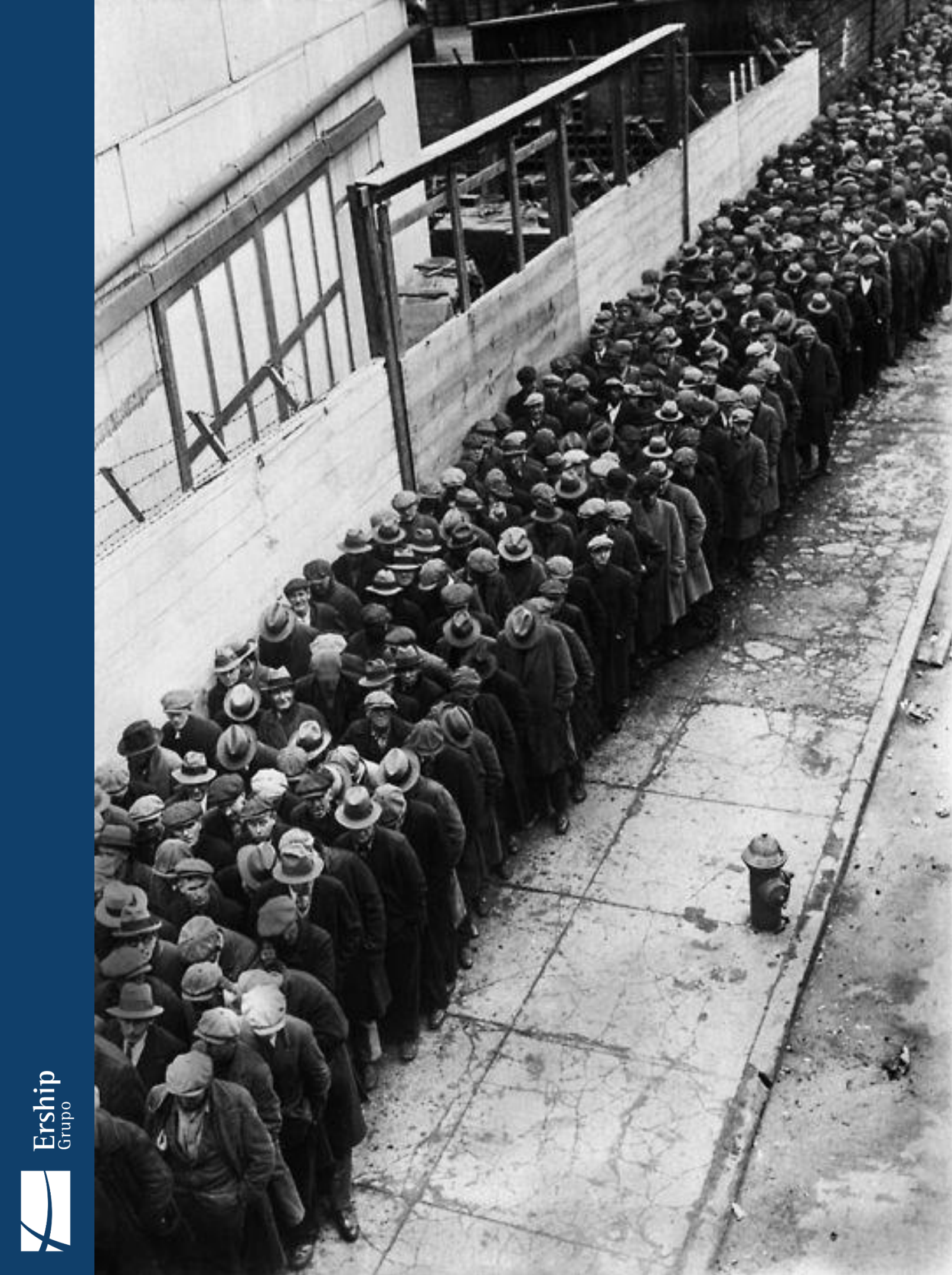
DE LAS PERSONAS LGTBI

“La diversidad no es sobre cómo nos diferenciamos,
sino sobre aceptar lo que nos une.”

Ola Joseph



Ership
Grupo



Vivimos en una sociedad que promueve la diversidad y la inclusión pero, para muchas **personas LGBTBI**, vivir su identidad u orientación sexual **sigue siendo todo un desafío**. No siempre es fácil ni seguro mostrarse de forma natural y auténtica, incluso en el ámbito privado.

¿Por qué hablamos de ello en el entorno laboral?

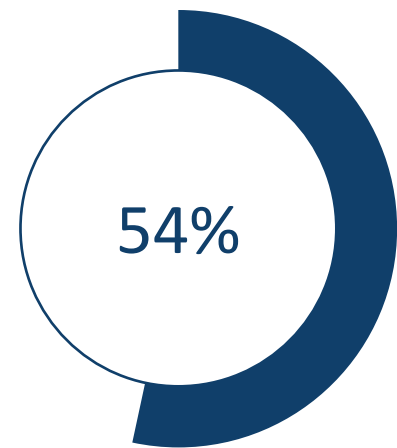
El lugar de trabajo también es un **espacio vital** porque pasamos gran parte de nuestra vida en él. Poder sentirse libres y seguros/as en este entorno impacta directamente en el **bienestar, la motivación y la productividad**.

Aunque aparentemente no haya conflictos visibles puede haber **miedo o autocensura** ya que muchas personas LGBTBI siguen sin sentirse cómodas compartiendo algo tan cotidiano como una anécdota o un comentario sobre su **vida privada**, algo que en las personas heterosexuales suele estar completamente normalizado. Por eso es importante **no confundir la vida personal con la vida íntima**.

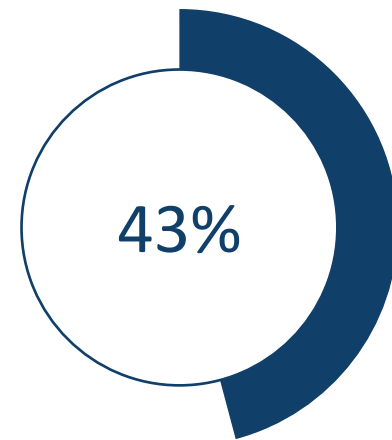
Mientras que la **vida personal** incluye aspectos sociales y afectivos que compartimos de manera **natural** en el trabajo como hablar de la familia, de la pareja o de planes del fin de semana, la **vida íntima** se refiere a lo sexual o a **aspectos privados** que no suelen formar parte del entorno laboral, independientemente de la orientación sexual.

Motivos por los que algunas personas LGTBI no son completamente visibles en el trabajo.

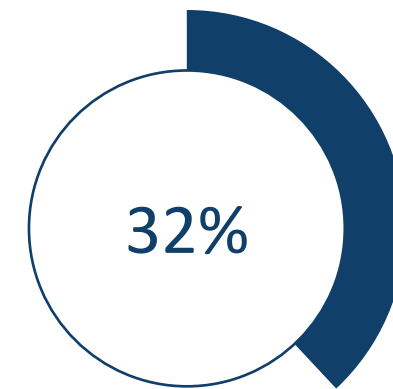
(Varias respuestas posibles)



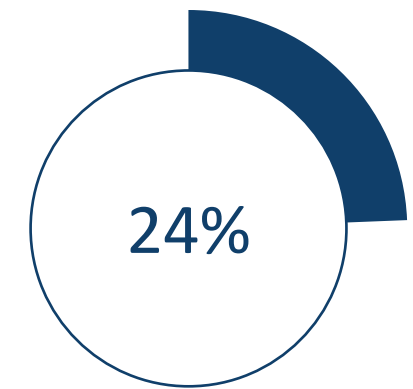
Forma parte de mi privacidad



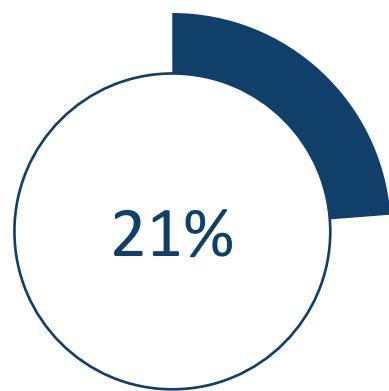
Evitar rumores, etiquetas o estereotipos



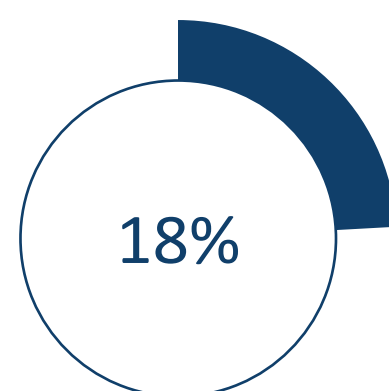
Tener que dar explicaciones



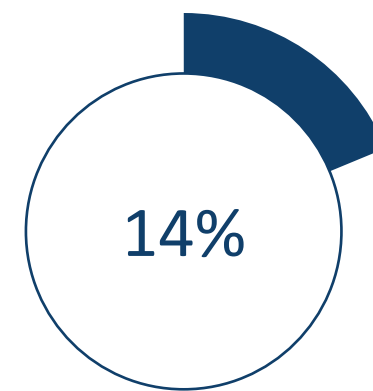
Que cambie la valoración profesional sobre mi



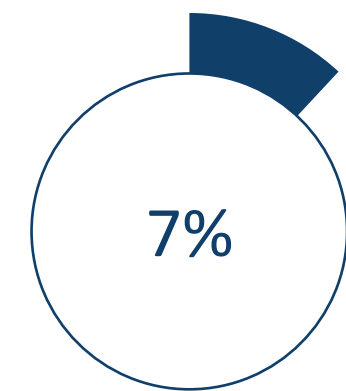
Perder oportunidades profesionales



Miedo al rechazo o aislamiento



Incomodar a compañeros/as



Miedo a perder mi trabajo

Conceptos clave para entender la diversidad

A veces usamos la palabra LGTBI como si todo lo que incluye fuera lo mismo, pero en realidad **agrupa realidades de orientación sexual e identidad de género muy distintas**. Entenderlas bien ayuda a evitar confusiones, prejuicios y algunos comentarios que pueden hacer daño sin intención.

L: Lesbianas (Mujeres que sienten atracción emocional, romántica y/o sexual hacia otra mujer).

G: Gais (Hombres que sienten atracción emocional, romántica y/o sexual hacia otra persona del mismo género).

T: Transexuales (Personas cuya identidad de género no coincide con el sexo que les asignaron al nacer).

B: Bisexuales (Personas que sienten atracción emocional, romántica y/o sexual por más de un género).

I: Intersexuales (Personas que nacen con características físicas, órganos o cromosomas que no encajan claramente en lo que la sociedad considera como hombre o mujer. Es una condición biológica que no tiene que ver con las personas trans).

Del mismo modo es importante que se distingan otros conceptos relevantes para poder comprender la diversidad.

- **Orientación sexual:** es la atracción emocional, romántica y/o sexual que una persona siente hacia otras personas. Por ejemplo: heterosexual (persona que siente atracción emocional, romántica y/o sexual hacia personas del sexo opuesto), lesbiana, gay, etc.
- **Identidad de género:** se refiere a cómo cada persona se siente y se reconoce respecto a su género. Por ejemplo: hombre, mujer, persona no binaria (no se identifican con las categorías tradicionales de hombre/mujer).
- **Expresión de género:** cómo mostramos nuestro género al mundo (ropa, forma de hablar, gestos, etc.). Por ejemplo: una persona puede vestirse de manera “masculina” pero sentirse mujer, la forma de expresarse no determina su identidad ni su orientación.

Los números, aunque a veces resulten fríos, pueden mostrarnos relatos profundos y objetivos de realidades complejas que no se ven a simple vista.

Las personas LGTBI han sido discriminadas en el ámbito laboral en alguna de estas manifestaciones



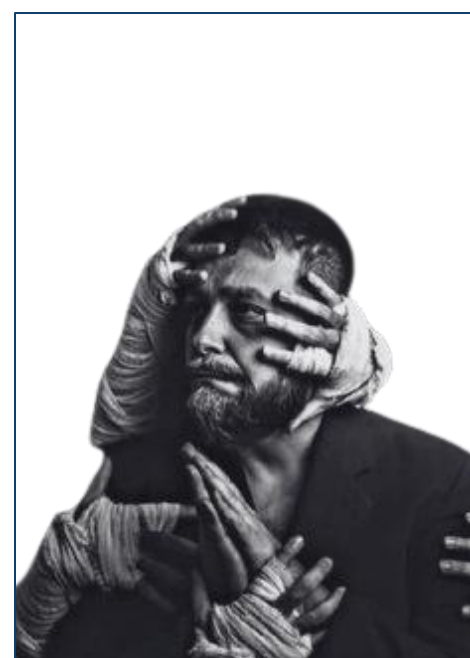
**Trato
discriminatorio**

47,52%



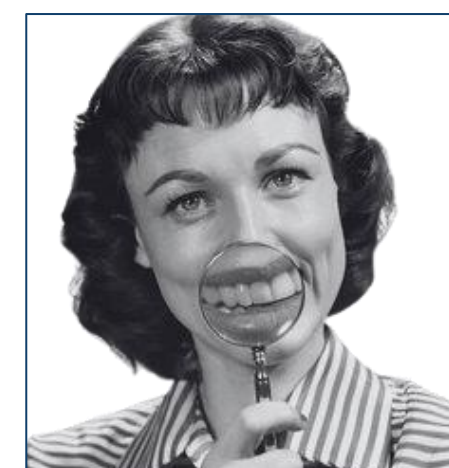
**Acoso
laboral**

23,97%



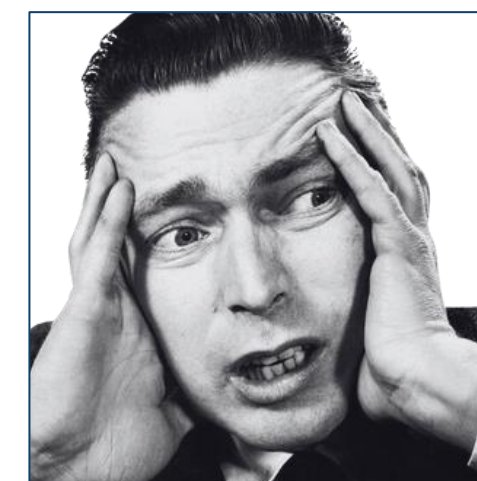
**Trabas en la
promoción
profesional**

20,25%



**Bromas
en el trabajo**

72%



**Trabas en el
acceso al
trabajo**

19,83%

Fuente: Estudio sobre discriminación de las personas Trans y LGTBI en el ámbito laboral en España (UGT, 2023)

Tolerancia cero ante la discriminación y el acoso

No siempre es fácil ver la discriminación en el trabajo. A veces es evidente y otras veces se esconde detrás de normas o costumbres que parecen neutrales. Por eso es importante conocer qué tipos de discriminación existen, para poder identificarlas y actuar.

Discriminación directa: ocurre cuando una persona recibe un trato desfavorable, perjudicial o degradante por su orientación sexual, identidad de género u expresión de género.

Discriminación indirecta: ocurre cuando una norma o práctica aparentemente neutra oculta un carácter discriminatorio y perjudica desproporcionadamente a alguien, en comparación con otra persona en una situación semejante.

Discriminación múltiple: Sucede cuando una persona sufre discriminación por varias razones a la vez.

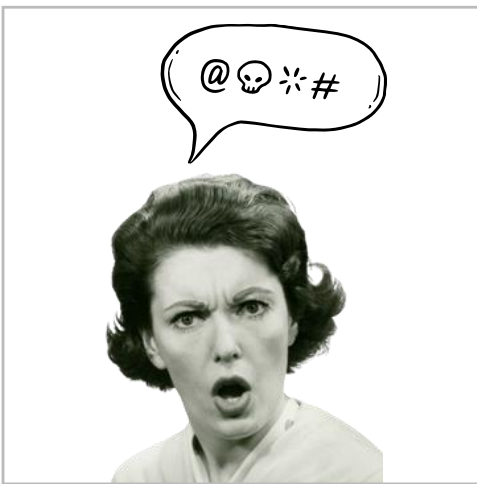
Entender estas diferencias nos ayuda a reconocer situaciones de **acoso por razón de la orientación sexual** y también de **acoso por razón de la identidad y/o expresión de género**.

¿Con qué frecuencia percibes en tu lugar de trabajo las siguientes situaciones por motivos de orientación sexual o identidad/expresión de género?

% Muy a menudo/ bastante a menudo



Rumores



Burlas o
insultos



Chistes o
comentarios



Discriminación

NO LGTBI

17%

5%

15%

2%

LGTBI

36%

13%

36%

7%

La LGTBI-fobia en el entorno laboral



La **LGTBI-fobia** es toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Según la Ley 4/2023 y su desarrollo en el Real Decreto 1026/2024, todas las empresas con más de 50 personas trabajadoras están obligadas a contar con un **protocolo específico contra la LGTBI-fobia** para prevenir, detectar y actuar ante situaciones de acoso o violencia por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.

Este debe garantizar la **confidencialidad**, la **protección** de las víctimas y la **prohibición de represalias** contra quien denuncia o participa en el proceso.

La normativa y los protocolos son importantes, pero queremos recordarte que **la inclusión se construye día a día** tratando la diversidad con respeto y naturalidad.

En definitiva, la clave es **reconocer y respetar la pluralidad y la dignidad de las personas con las que compartimos nuestro espacio cotidiano**.