

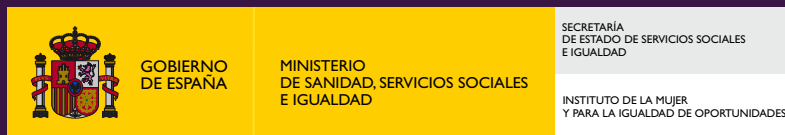
LAS PERSONAS LGBT

EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO EN ESPAÑA:

HACIA ESPACIOS DE TRABAJO INCLUSIVOS

CON LA ORIENTACIÓN SEXUAL

E IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO



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

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

Autoría: Imop Insights. Equipo investigador dirigido por
Concha Gabriel y coordinado por Diego Herranz.

Coordinación: Subdirección General para la Igualdad de Trato
y la no Discriminación:

Rosa M.^a Candela Quintanilla, Pablo López Pietsch,
Rosario Maseda García e Iván Carabaño Rubianes.

EDITA: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO)
Condesa de Venadito, 34, 28027 Madrid
inmujer@inmujer.es
www.inmujer.es

eNIPPO: 685-17-025-X

Maquetación y composición: Imprenta Nacional de la AEBOE

Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado
<http://publicacionesoficiales.boe.es>

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	6
1. INTRODUCCIÓN	8
2. METODOLOGÍA	10
2.1 Primera fase	10
2.2 Segunda fase	11
2.3 Tercera fase	11
3. MARCO JURÍDICO	12
3.1 Legislación europea	12
3.2 Legislación española	12
3.3 Leyes autonómicas integrales	13
4. SITUACIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS LGBT EN ESPAÑA	15
5. LAS PERSONAS LGBT EN EL ÁMBITO LABORAL	21
5.1 La discriminación estructural: El temor a salir del armario en el trabajo	24
5.2 La heterogeneidad existente bajo el paraguas “personas LGBT” ...	26
5.3 Las variables que actúan en la situación de las personas LGBT en el entorno laboral	28
6. LA VIVENCIA DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO	34
6.1 La naturalización del “ocultamiento”	35
6.2 Gradiente de discriminación: de lo “interpretable” a “el rechazo expreso”	37
6.3 La salida del armario en el trabajo. De la precaución a la confianza ...	40
7. LAS PERSONAS TRANS Y SU PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO LABORAL	43
7.1 La difícil entrada al mercado laboral de las personas trans	43
7.2 El proceso de tránsito y el trabajo	44
7.3 La transfobia en el ámbito laboral	47
8. LOS AGENTES DEL MERCADO LABORAL	50
8.1 La estructura del tejido empresarial en España	50
8.2 Empresarios y asociaciones empresariales ante la situación de las personas LGBT en el espacio laboral	52
8.2.1 El discurso sobre las personas LGBT en el espacio laboral en la perspectiva de empresa	53
8.2.2 La acción de la empresa ante la discriminación por LGBTfobia ...	54
8.2.3 El colectivo LGBT y la igualdad de oportunidades en las empresas	57

8.3	Los sindicatos ante la situación de las personas LGBT en el espacio laboral	59
8.3.1	El discurso sobre las personas LGBT en el espacio laboral en la perspectiva sindical	60
8.3.2	La acción de los sindicatos ante la discriminación por LGBTfobia	61
9.	HACIA ENTORNOS INCLUSIVOS: POSIBLES LÍNEAS DE ACTUACIÓN	64
10.	CONCLUSIONES	66
10.1	La experiencia de trabajadores LGBT	66
10.1.1	Las personas transexuales	68
10.2	Agentes del mercado laboral	69
11.	BIBLIOGRAFÍA	72

Presentación

Los distintos informes que en los últimos años están abordando la cuestión de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales y transexuales coinciden en subrayar los avances logrados en favor de la normalización social de las personas que tienen una orientación sexual distinta de la mayoritaria y/o se identifican y expresan con otro género distinto al que socialmente se les adjudica.

La existencia de un marco normativo amplio y una opinión generalizada de la población española a favor de una sociedad abierta y tolerante con las personas LGBT contrasta sin embargo, con la vivencia de ciertos niveles de discriminación y homofobia y transfobia en el lugar de trabajo que, raramente se denuncian. La realidad nos demuestra que queda todavía un gran trabajo por hacer en ámbitos clave y especialmente sensibles a la discriminación como son la educación y el empleo.

Encuestas como la del CIS-3.000 de percepción de la discriminación (2013) y el Eurobarómetro de 2015, muestran que la orientación sexual y la identidad de género son percibidas por la mayoría de la población como una desventaja a la hora de que una persona sea seleccionada para un puesto de trabajo, percepción que aumenta en el caso de las trabajadoras y trabajadores transexuales.

Se imponía, por tanto, profundizar aún más para conocer con mayor detalle la situación de las personas LGBT en el mercado laboral, su auto-percepción de la discriminación, la incidencia de problemáticas asociadas a la homofobia y transfobia, la diferente visibilidad de las distintas identidades y realidades que se dan dentro del colectivo que se agrupa bajo las siglas LGBT, así como los discursos y estrategias tanto de las empresas como de los agentes sociales (patronal y sindicatos) ante las situaciones de conflicto generadas en el espacio de trabajo.

Este estudio ha posibilitado una primera aproximación cualitativa y de carácter exploratorio a una realidad que es vivida en el plano individual no siempre como “discriminatoria” pero sí,

en la mayoría de las veces, con temor y con una actitud de ocultamiento “preventivo” por miedo a exponerse en su entorno laboral. Esta es al menos la vivencia personal manifestada por las personas LGBT participantes en las entrevistas y grupos de discusión que se han realizado en la primera fase de la investigación.

Para llegar a los resultados que se presentan en esta publicación se llevaron a cabo además de las entrevistas citadas, varias sesiones de trabajo con responsables de la contratación y gestión de personal de pequeñas y medianas empresas así como entrevistas a agentes del mercado laboral (representantes de la patronal y asociaciones empresariales y de los sindicatos mayoritarios en distintos sectores económicos así como en el ámbito de las administraciones públicas).

Los resultados obtenidos han sido además validados y contrastados por un grupo de personas expertas en cuestiones relacionadas con la diversidad LGBT tanto del ámbito académico como empresarial, sindical y de las organizaciones de la sociedad civil. De sus análisis se derivan una serie de retos y líneas de actuación en torno a tres ejes prioritarios: la protección, la formación y sensibilización y el reconocimiento de buenas prácticas que transmitan un mensaje claro de rechazo a la LGBTfobia.

El estudio recoge las expectativas y demandas del colectivo LGBT de cara a la negociación colectiva en las empresas, que pasa por incorporar cláusulas específicas que mejoren la protección a través de la prevención, destacando la conveniencia de contar con un protocolo de actuación y de una labor de concienciación sobre la importancia de la aplicación horizontal de las políticas de gestión de la diversidad en todos los departamentos de las empresas.

Desde el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), queremos subrayar la relevancia de este tipo de estudios para disponer de datos que nos permitan seguir avanzando en la formulación y puesta en marcha de políticas que incorporen la atención a la gestión de las distintas

diversidades como un valor añadido que enriquece y un elemento clave para generar creatividad, innovación y cohesión dentro de las organizaciones.

Nuestro agradecimiento al equipo investigador y a todas las personas y organizaciones tanto de la sociedad civil como de las organizaciones empresariales y sindicales que nos han prestado su colaboración como informantes clave a lo largo del desarrollo de este estudio. Sus testimonios y aportaciones nos han permitido contar con una valiosa información de primera mano.

Confiamos en que iniciativas como esta sirvan para fortalecer aún más el trabajo coordinado de los distintos agentes públicos y privados en la prevención y erradicación de comportamientos discriminatorios que obstaculizan el camino hacia entornos laborales más inclusivos y respetuosos con las personas.

Lucía Cerón Hernández

Directora del Instituto de la Mujer
y para la Igualdad de Oportunidades

1. Introducción

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades es el organismo al que le corresponde la tarea de proponer y desarrollar la política de Gobierno en materia de igualdad, de prevención y eliminación de toda clase de discriminación. De forma más específica, y en virtud del Real Decreto 200/2012, de 23 de enero, el diseño, la programación y coordinación de las actuaciones y medidas que se desarrollen en el ámbito de la Administración General y en su caso, la colaboración con las administraciones autónomas, u otras entidades ya sean públicas o privadas. Además, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades es el responsable del impulso y desarrollo de la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación, al igual que del diseño de las iniciativas y actividades de sensibilización social, información, formación, participación y cualquier otra que sea necesaria para la promoción de la igualdad de trato y la no discriminación de las personas. En virtud de estas competencias, y reflejo de la preocupación por seguir avanzando en el espacio de la igualdad y la no discriminación, surge la demanda por parte del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, del estudio del que ahora se presentan los principales resultados, que tiene como objetivo principal hacer un diagnóstico general de la situación que viven cotidianamente las personas LGBT en el espacio laboral, para una vez analizado desde el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades poder diseñar diferentes líneas de actuación encaminadas a conseguir espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género.

España, es uno de los países con un marco normativo más avanzado y protector de los derechos de las personas LGBTI, y así lo reconocen distintos estudios internacionales. No solo el marco regulatorio defiende la diversidad sexual, también la sociedad española se muestra especialmente respetuosa. Según el Eurobarómetro “Discriminación en el UE” de 2015, mientras que a nivel europeo el 23% de la población sigue

cuestionando la igualdad de derechos de las personas LGBT, en nuestro país únicamente es el 6%. Pero este contexto a priori tan favorable es compatible con la percepción de que siguen produciéndose situaciones de discriminación hacia las personas LGBT. En la encuesta CIS-3000, de septiembre del 2013, la orientación sexual y la identidad de género aparecen como condiciones que pueden perjudicar el que una persona sea seleccionada para un puesto de trabajo. En concreto, el 17,7% cree que ser homosexual podría perjudicar que una persona fuese seleccionada para un puesto de trabajo y en el caso de las personas transexuales, se alcanza el 24,9%. En el Eurobarómetro “Discriminación en el UE” de 2015, el 56% de los encuestados en España —el mismo porcentaje que en el conjunto de la Unión Europea—, consideran que la discriminación hacia los homosexuales está extendida, y significativamente la percepción de discriminación es más intensa cuando se pregunta por personas trans, alcanzándose el 66%. En este contexto de pervivencia de LGBTfobia en nuestra sociedad, distintas encuestas apuntan al espacio laboral como uno de los ámbitos en los que las personas LGBT sufren discriminación. En una encuesta realizada a nivel europeo por la European Agency for Fundamental Rights (FRA), en 2012, en España el 16% de la población LGBT declaró haberse sentido discriminada en el trabajo. Percepción que es mayor en una encuesta promovida por la FELGTB y el COGAM, en la que el 31,2% de las personas LGBT que participaron en el estudio afirmaban haberse sentido discriminadas en el trabajo.

La presente investigación responde justamente a la preocupación por parte del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, por conocer mejor las posibles dificultades que las personas LGBT encuentran en la inserción y en el día a día en su entorno laboral. El estudio ahora presentado, pretende facilitar un diagnóstico de la situación que viven las personas LGBT en el trabajo, para a partir de él poder

promover acciones que ayuden a promocionar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por LGBTfobia.

En las páginas que siguen presentamos los principales resultados de la investigación cualitativa realizada sobre la situación de las personas LGBT en el ámbito laboral. El estudio ha sido promovido por el del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y ha sido cofinanciado por

el Fondo Social Europeo. Se trata de una investigación que desde el principio se plantea como básica, y que busca ser ante todo una primera aproximación a un objeto de estudio complejo y heterogéneo. Bajo las siglas LGBT existen realidades muy diversas, y la investigación pone en evidencia cómo en el espacio laboral se reproduce la diferente visibilidad y normalización que gays, lesbianas, bisexuales o transexuales muestran en la esfera social global.

2. Metodología

La investigación se ha realizado con metodología cualitativa, en concreto las técnicas utilizadas han sido el minigrupo y la entrevista en profundidad.

El estudio se ha desarrollado en tres fases. En la primera fase los interlocutores de la investigación han sido personas LGBT, en una aproximación directa a su experiencia en la esfera laboral. En la segunda fase nos hemos acercado a agentes del mercado de trabajo, en un intento de aproximarnos al discurso social existente en el tejido empresarial y sindical para saber hasta qué punto es sensible o consciente a la existencia de discriminación por orientación sexual o identidad de género en sus empresas en particular y, en general, en el ámbito laboral. El último paso de la investigación ha sido una puesta en común con expertos del diagnóstico de la situación que surge del análisis de los discursos generados en las dos fases anteriores. El trabajo de campo se realizó entre los meses de septiembre a noviembre de 2016. Recogemos de forma más detallada cada una de las fases.

2.1 Primera fase

A la hora de plantear la investigación se consideró que el minigrupo (5 participantes) podría ser más adecuado que el grupo de discusión canónico (7-8 participantes). Entendemos que el minigrupo es una herramienta que se ajusta perfectamente a la naturaleza del estudio, ya que es importante que el discurso generado se articule alrededor de experiencias concretas antes que sobre imágenes sociales, que es el espacio discursivo que se fomenta en un grupo de discusión.

En los minigrupos, realizados en Madrid, Sevilla y Barcelona han participado gais, lesbianas y bisexuales. Dada la particularidad de la situación social de las personas trans se optó por que el acercamiento a este colectivo se hiciera a través de la entrevista en profundidad, pudiéndose así profundizar más en las situaciones a las que se enfrenta la persona transexual en una sociedad que desconoce y en muchas ocasiones no comprende su identidad de género.

En el diseño de los grupos y el perfil de las entrevistas se tuvieron en cuenta distintas variables:

- Orientación sexual.
- Edad.
- Perfil profesional, cualificación, sector...
- Hábitat.

A partir de estas variables el diseño concreto de los minigrupos y entrevistas ha sido:

- **3 minigrupos de 5 participantes.** Los participantes fueron personas gais, lesbianas o bisexuales que trabajaban o se encontraban en paro. Nos hemos dirigido al colectivo en general, no sólo a personas que expresaran haber vivido situaciones de discriminación.
 - 24-32 años. Trabajos precarios, temporales. Lugar de realización: Madrid.
 - 35-45 años. Estudios universitarios. Profesionales, técnicos, funcionarios niveles medios. Lugar de realización: Barcelona.
 - 40-55 años. Clase media-media. Activos o en paro habiendo trabajado con anterioridad. Sevilla.
- **10 entrevistas en profundidad.** A través de la entrevista en profundidad pretendimos llegar a situaciones más singulares dentro del colectivo LGBT, especialmente personas transexuales.
 - 3 entrevistas a mujeres trans:
 - Madrid. 21 años.
 - Barcelona. 57 años.
 - Gijón. 47 años.
 - 3 entrevistas a varones trans:
 - Madrid. 36 años.
 - Sevilla. 44 años.
 - Murcia. 41 años.
 - 4 entrevistas a personas LGB:
 - Mujer lesbiana. Sevilla.
 - Mujer bisexual. Barcelona.
 - Varón gay. 34 años. Valencia.
 - Varón gay. 44 años. Torrelaguna. Cantabria.

2.2 Segunda fase

- **Grupo de discusión con responsables** de la contratación y gestión de personal de pymes. Madrid.
- **7 entrevistas en profundidad a distintos agentes del mercado laboral:** representantes sindicales y representantes de patronal o asociaciones empresariales. Los interlocutores no participaban como portavoces “oficiales” o institucionales de sus respectivas organizaciones, sino que lo hacían a título personal, opinando sobre su ámbito de competencia exclusivamente. En las entrevistas interesaba su experiencia desde el ámbito sindical o empresarial, con las situaciones que se pueden generar en el espacio de trabajo con la presencia de personas LGBT.
 - 4 representantes sindicales en sectores muy diversos: administración autonómica, empresa pública, empresa química (más de 250 empleados) e industria del metal (más de 250 empleados).
 - 1 abogada laboralista.

- 2 representantes del ámbito empresarial: organización empresarial de pymes y asociación empresarial (responsable de la negociación del convenio colectivo).

2.3 Tercera fase

En esta última fase se planteó como puesta en común de los principales resultados con expertos en el estudio de personas LGBT. El objetivo de esta última fase, además de “validar” los resultados, era poder señalar y proponer, a partir de los resultados, posibles líneas de actuación, acciones concretas, etc., para que las personas LGBT puedan disfrutar de entornos de trabajo inclusivos con la diversidad sexual. Los expertos que han participado provienen de distintas áreas: universidad, sindicatos, asociaciones LGBT y empresa.

El trabajo con los expertos se desarrolló en dos sesiones de trabajo: en la primera se hizo una reflexión conjunta alrededor de los principales resultados y en la segunda sesión se trató de “operativizar” o concretar las posibles acciones a desarrollar o promover tras el diagnóstico realizado.

3. Marco Jurídico

A continuación, y sin intención de ser exhaustivos, recogemos las principales leyes que conforman el marco jurídico¹ y que configuran el espacio social y laboral de las personas LGBT.

3.1 Legislación europea

Directiva UE 2000-78 (de 27 de noviembre de 2000): establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el trabajo y el empleo, que habla, junto a otros colectivos susceptibles de ser marginados o discriminados, de las personas gais, lesbianas, bisexuales y transexuales.

3.2 Legislación española

Constitución Española, artículo 14

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio

El matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos cuando ambos contrayentes sean del mismo o de diferente sexo.

Estos efectos se extienden a todas las materias en las que el matrimonio tenga relevancia, entre otros:

¹ La referencia fundamental para esta recopilación han sido los excelentes documentos editados por CCOO, de los que tomamos literalmente el apartado correspondiente a las leyes integrales autonómicas. En concreto "Igualdad y Política Social. Negociación colectiva e igualdad", editado por la Secretaría de Igualdad y Política Social de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (sep. 2016). Y, "Personas trans en el ámbito laboral. Guía para el proceso de transición", editada por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CCOO), y por Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales (FELGBT), (mar. 2016).

- Podrán transmitirse por cualquier título bienes y derechos y celebrar entre sí toda clase de contratos.
- Derecho de sucesiones.
- Adopción (aunque aquí los problemas pueden surgir en la adopción internacional respecto a los países de origen).
- Adopción de los hijos del cónyuge.
- Pensión compensatoria en caso de ruptura, en el caso de que haya sido establecida.
- Pensión de viudedad.
- Disfrutar del permiso laboral por enfermedad grave o muerte del otro conviviente.
- Permiso de quince días por matrimonio.

Código Penal (delitos de odio)

El artículo 510, en su apartado 2, castiga a quienes *lesionen la dignidad de las personas mediante acciones que entrañen humillación, menosprecio o descrédito de alguno de los grupos a que se refiere el apartado anterior, o de una parte de los mismos, o de cualquier persona determinada por razón de su pertenencia a ellos por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, enfermedad o discapacidad* a pena de prisión de seis meses a dos años y multa de seis a doce meses.

El artículo 22 del Código Penal, recoge la orientación e identidad de género como agravante en un delito (de odio) *por motivos racistas, antisemitas u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, su sexo, orientación o identidad sexual, razones de género, la enfermedad que padezca o su discapacidad.*

Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas

Regula los requisitos necesarios para acceder al cambio de la inscripción relativa al sexo de una persona en el Registro Civil, cuando dicha inscripción

ción no se corresponde con su verdadera identidad de género. Contempla también el cambio del nombre propio para que no resulte discordante con el sexo reclamado.

Estatuto de los Trabajadores

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

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

La promoción de la igualdad se señala como principio de la negociación colectiva y otorga a la negociación colectiva la potestad de establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (art. 43). Estas medidas se concretan en la obligación de elaborar planes de igualdad para las empresas de plantillas de más de 250 personas y para todas las Administraciones Públicas (en este caso recogido en el Estatuto Básico del Empleado Público).

Estatuto Básico del Empleado Público artículo 14.i

Establece como derecho individual del empleado o empleada pública *la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015-2017

En su punto 6 de Igualdad de trato y oportunidades, entre otros aspectos establece que *Las Organizaciones empresariales y sindicales compartimos la necesidad de promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo para respon-*

der, tanto a la diversidad del mercado de trabajo, como para maximizar el impacto y los beneficios que tienen en las empresas la presencia de plantillas heterogéneas en términos de sexo, edad, orientación sexual, nacionalidad, origen racial o étnico, discapacidad, convicciones religiosas...

3.3 Leyes autonómicas integrales

Desde 2009, algunas comunidades autónomas han ido aprobando leyes referidas de forma expresa a las personas trans y al colectivo LGBTI.

Andalucía. Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.

Canarias. Ley 8/2014, de 28 de octubre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.

Cataluña. Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia.

Extremadura. Ley 12/2015, de 8 de abril, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género.

Galicia. Ley 2/2014, de 14 de abril, por la igualdad de trato y la no discriminación de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales.

Islas Baleares. Ley 8/2016, de 30 mayo, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales y para erradicar la LGBTI fobia.

Madrid. Ley 2/2016, de 29 de marzo, de identidad y expresión de género e igualdad social y no discriminación.

Madrid. Ley 3/2016, de 22 de julio, de protección integral contra la LGBTIfobia y la discriminación por razón de orientación e identidad sexual.

Navarra. Ley Foral 12/2009, de 19 de noviembre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.

País Vasco. Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de gé-

nero y de reconocimiento de los derechos de las persona transexuales.

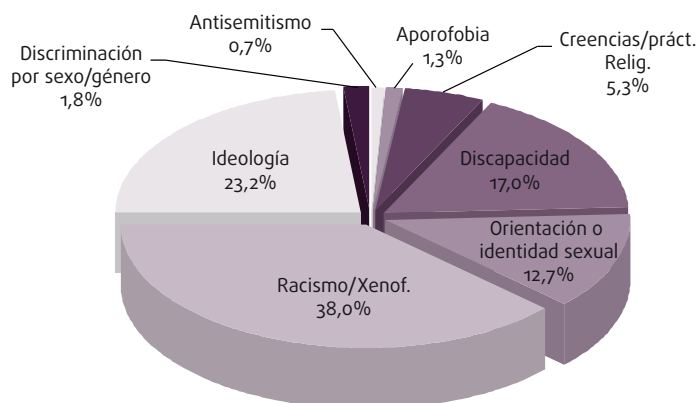
Región de Murcia. Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género.

los casos donde se haya producido una agresión a personas del colectivo LGBT, quedando la decisión a discreción de los jueces. Como destaca el mencionado informe de la FELGTB sobre los delitos de odio, pareciera que no se ha formado adecuadamente al cuerpo jurídico que se va a encargar de tratar estos casos,

lo que puede motivar *“mala praxis” involuntaria.*”

Dentro de los incidentes por delitos de odio, sobre datos de 2015, los que corresponden a orientación sexual o identidad de género supusieron el 12.7% (169 casos de 1328 totales).

Distribución porcentual de los hechos según ámbito. Año 2015

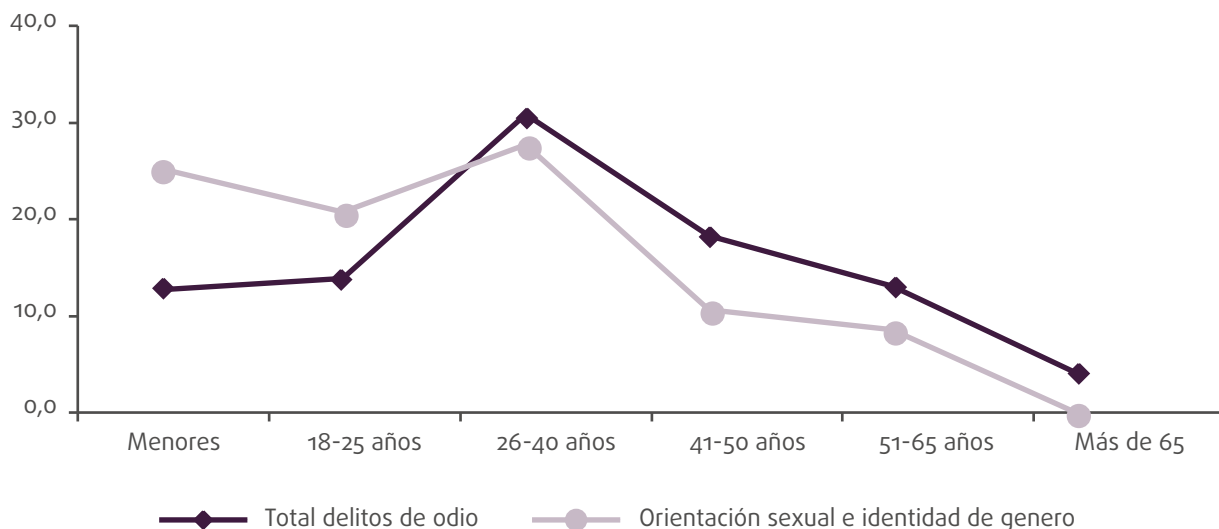


Fuente: Informe sobre incidentes relacionados con los delitos de odio en España. 2015. Ministerio del Interior

Más allá del número de casos que se ha producido, destaca el perfil de las víctimas. Las víctimas de delitos por odio por orientación sexual e identidad de género son más jóvenes que las del total de delitos de odio. Esta menor edad, podría interpretarse como reflejo del mayor empoderamiento que existe entre los jóvenes LGBT, lo que

favorece su mayor visibilización y su normalización en la esfera pública. Al estar más visibles públicamente, están más expuestos, lo que les convierte en víctimas en mayor medida que las personas LGBT de más edad, que siguen mostrando más resistencia a hacer demostraciones públicas de afecto, etc.

Delitos de odio, por orientación sexual e identidad de género. Distribución de las víctimas por sexo y edad. Año 2015



Fuente: Informe sobre incidentes relacionados con los delitos de odio en España. 2015. Ministerio del Interior

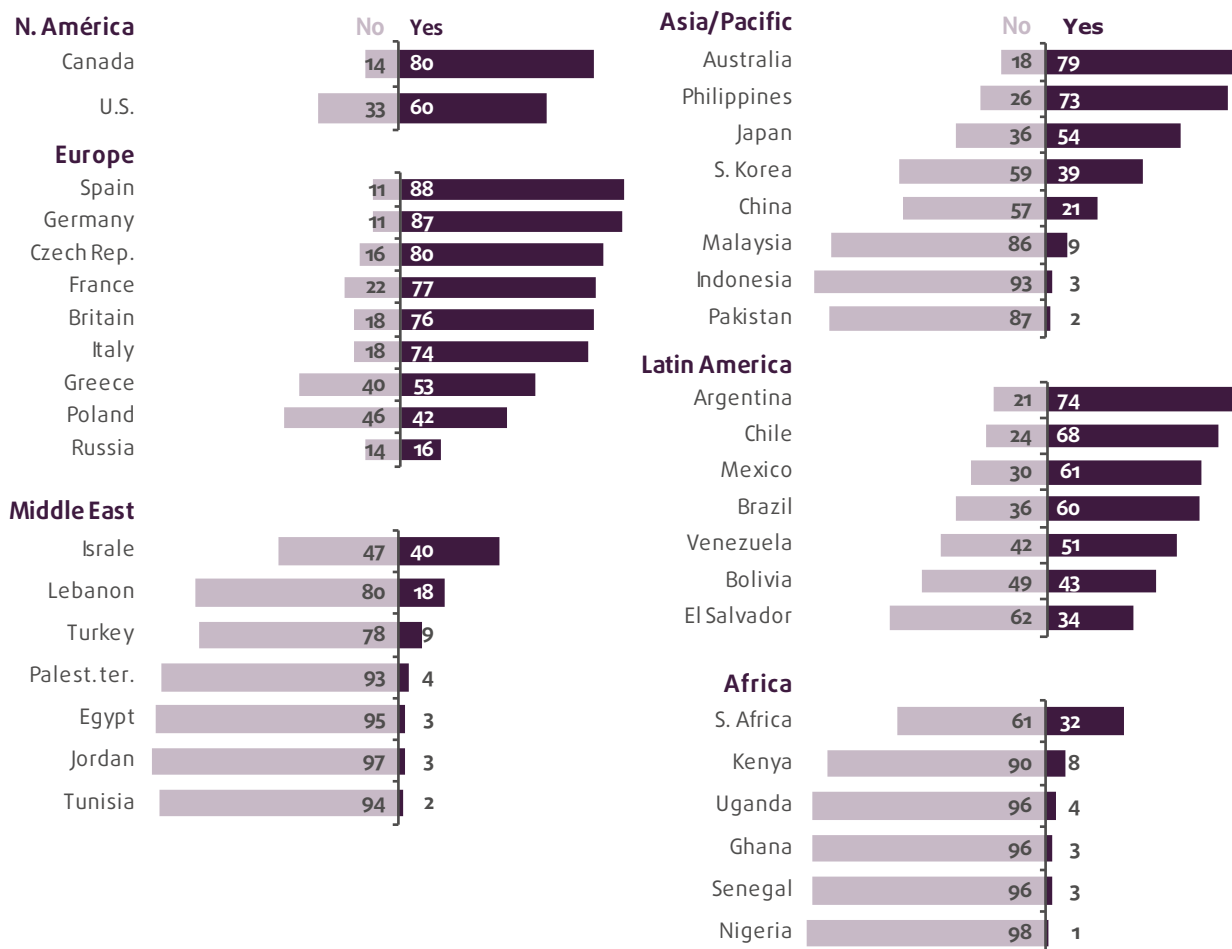
España cuenta además con una legislación que reconoce a las personas LGBTI los mismos derechos individuales que a los heterosexuales. España es uno de los 22 países del mundo que reconocen el matrimonio igualitario —19 países cuentan con una unión equivalente o casi equivalente al matrimonio, y otros 6 reconocen la unión pero no en igualdad al matrimonio—. Es igualmente uno de los pocos países que les reconocen el derecho a la adopción conjunta (26 países) o la adopción por parte del segundo padre o madre (33 países).

Y más allá de la situación legal formal y sus aplicaciones concretas, ¿cómo es la situación de las personas LGBT en la vida cotidiana?. Se puede decir que las diferentes investigaciones llevadas a cabo ponen en evidencia que esa realidad cotidiana es equiparable, al menos, al alto nivel de desarrollo de las formulaciones jurídicas en España. Y esto

sucede con respecto a toda una serie de indicadores que recogen información de muy diferentes ámbitos de actividad y de desenvolvimiento de la vida de las personas LGBT: la vida en la calle, la relación con las instituciones, la incidencia de casos de acoso, discriminación, agresión, etc. Aunque la situación de España en estas diferentes dimensiones no es siempre la misma, se puede decir que ocupa lugares generalmente por encima de la media europea y mundial. Un dato revelador y sintético es el producido por el Pew Research Center en el año 2013 a nivel mundial, donde España ocupa el primer puesto del ranking en porcentaje de población que piensa que la homosexualidad debe estar aprobada socialmente³.

³ <http://www.pewglobal.org/2013/06/04/the-global-divide-on-homosexuality/>

Should Society accept homosexuality?



Fuente: Pew Research Center Q27. The Global Divide on Homosexuality. 2013

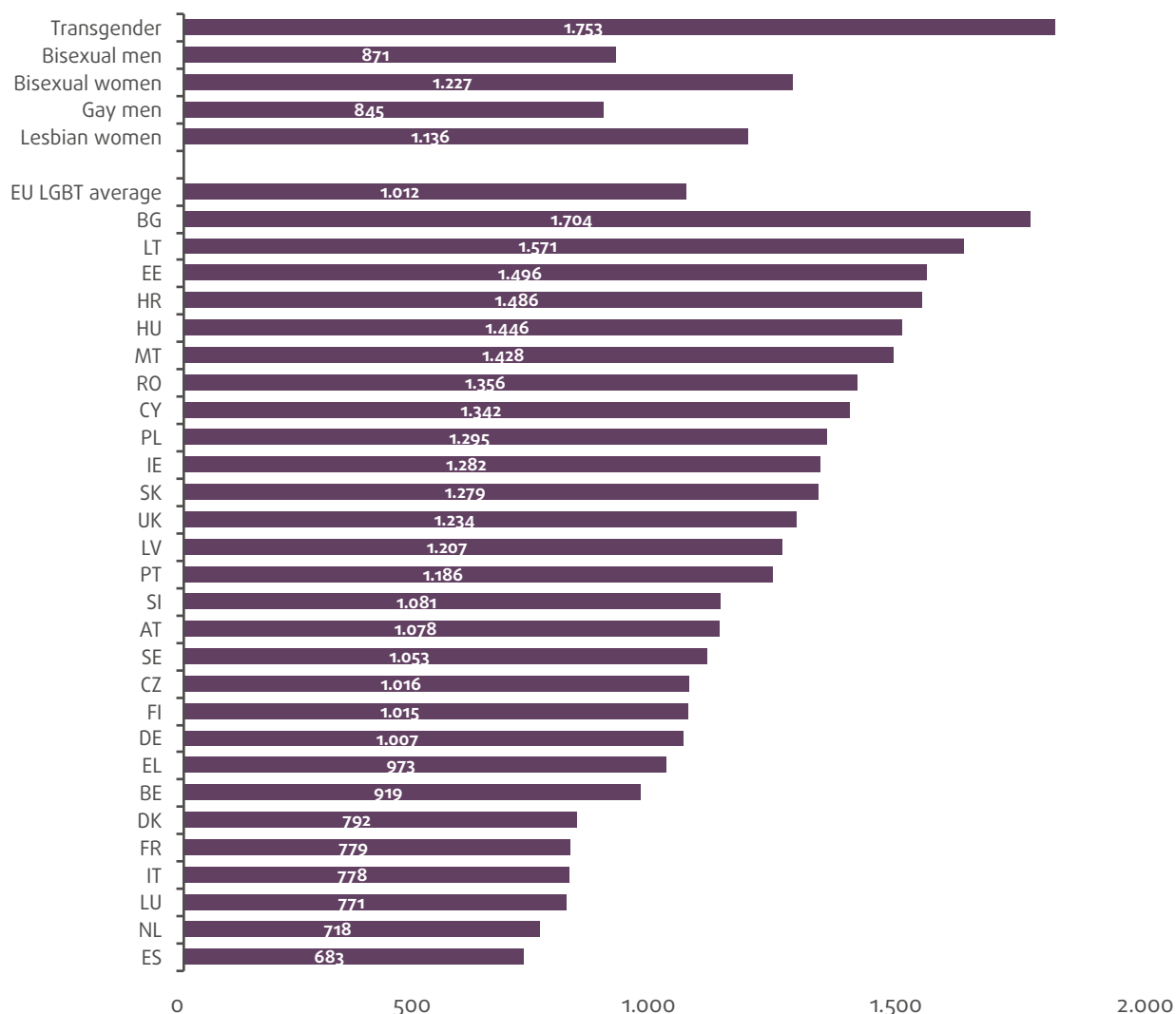
Los datos positivos sobre la situación del colectivo LGBT en España se encuentran tanto en el análisis del ámbito institucional y regulatorio, como en las encuestas que apelan a actitudes generales de la población y también cuando se baja al detalle de la valoración de condiciones y circunstancias más particulares de la vida del colectivo. Así, España ocupa también el primer puesto en dos aspectos básicos que revelan la seguridad o la confianza con la que una perso-

na LGBT puede vivir la calle, en términos comparativos con el resto de países.

- Porcentaje más alto en individuos que no han evitado darse la mano con una persona de mi mismo sexo por la calle: 42% (FRA)⁴.
- Media anual de incidentes de acoso por ser LGBT más bajo de Europa: 683 por 1.000 hab. (FRA).

⁴ European Agency for Fundamental Rights (FRA) 2012.

Average number of harassment incidents in the previous 12 months per 1.000 respondents, by country and LGBT group

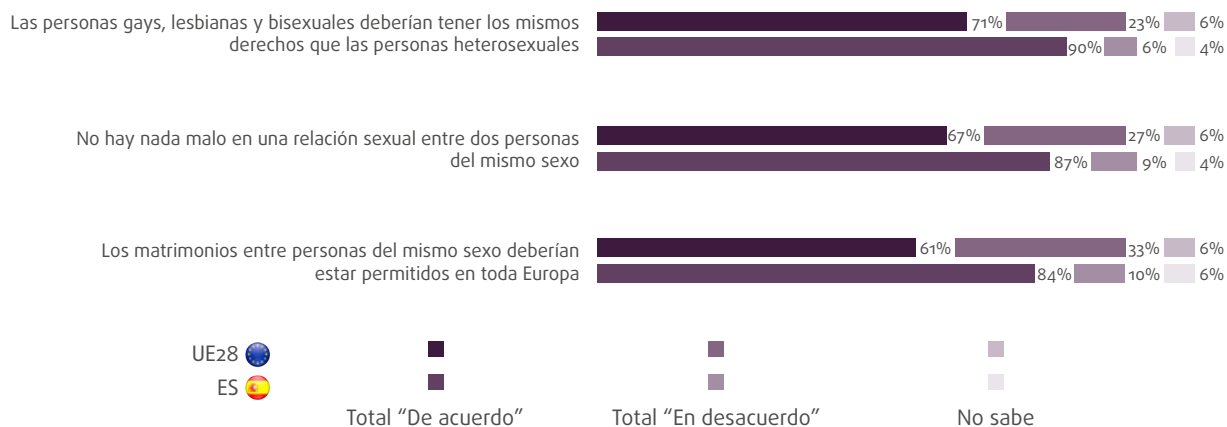


Question: FB1_3. How many times did somebody harass you in the last 12 months?
 Base: All EU LGBT survey respondents.
 Source: FRA, EU LGBT survey, 2012.

En las distintas fuentes consultadas son pocos los indicadores en los que España aparece por debajo de la media, aunque destaca que uno de estos indicadores sea el conocimiento de campañas de sensibilización sobre el colectivo LGBT. No sorprende por tanto, que justamente una de las acciones que recomiendan los expertos que han participado en el grupo de trabajo, sea una campaña general de sensibilización dirigida a toda la población para evitar comportamientos o actitudes discriminatorias hacia las personas LGBT en el trabajo.

En el Eurobarómetro sobre discriminación de 2015, la posición de la población española a favor del reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI se situaba muy por encima de la media europea (E28). El 90% de los españoles se muestran de acuerdo con la igualdad de derechos que las personas heterosexuales. Mientras que, a nivel europeo sigue existiendo un 23% de ciudadanos que cuestiona esta igualdad de derechos, en España se reduce al 6%.

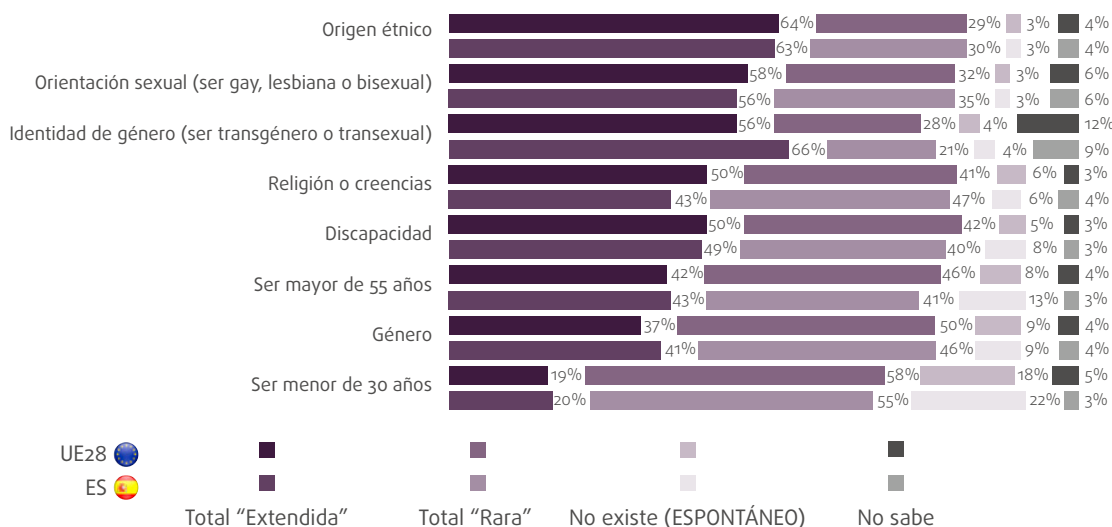
QC16. ¿Hasta qué punto está usted de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones?



Fuente: Eurobarómetro Discriminación en la UE en 2015

QC1. Para cada uno de los tipos de discriminación siguientes ¿podría decirme si, en su opinión, está muy extendida, bastante extendida, es bastante rara, o es muy rara en (NUESTRO PAÍS)?

La discriminación en cuanto a...



Fuente: Eurobarómetro Discriminación en la UE en 2015

A pesar de este contexto tan aparentemente inclusivo con las personas LGBTI, la población continúa percibiendo aún algunas deficiencias en la aplicación de esos marcos y en el esfuerzo de la Administración por ir más allá de la letra jurídica e intentar generar una verdadera cultura del respeto y la convivencia a todos los niveles. En España pervive la percepción de que las personas LGBTI siguen siendo víctimas de discriminación. En el Eurobarómetro ya señalado sobre la discriminación, realizado en 2015, únicamente un anecdótico 3% de los españoles consideran que no se producen situaciones de discriminación por orientación sexual, en cambio el 56% —el mismo porcentaje que en el conjunto de la Unión Europea—, consideran que la discriminación sí está extendida, y significativamente, la percepción de discriminación es más intensa cuando se pregunta por personas trans, alcanzándose el 66%.

Es decir, se da la paradoja de que en una sociedad en la que la inmensa mayoría de los ciudadanos comparten la idea de igualdad de derechos, sigue presente con relativa fuerza la idea de la existencia de discriminación. Es posible que, justamente, esas dos actitudes sean afines, es decir, que una actitud favorable en términos generales hacia la igualdad y el respeto hacia las minorías

sexuales y de género conlleve una mayor sensibilización con los problemas relacionados con el tema y, por lo tanto, buena parte de la población detecte o identifique situaciones de discriminación con mayor facilidad que en otros países. En cualquier caso, sí parece claro que a pesar de que se ha avanzado mucho y, si bien la mayoría de la sociedad se muestra respetuosa, las personas LGBT todavía siguen sufriendo discriminación en nuestro país.

La percepción sobre la discriminación hacia las personas trans resulta especialmente significativa. De los diferentes tipos de discriminación por los que se pregunta, la que se dirige hacia personas trans es en la que la población española se sitúa claramente por encima de la media europea, lo que en sí mismo nos parece un indicador de la situación de exclusión que todavía sufren las personas trans en nuestro país. No sorprende que una de las cuestiones que aparezca de forma recurrente en la investigación realizada sea el desconocimiento y la incompreensión hacia las personas trans que perdura en nuestra sociedad. Así, la percepción social es que la situación de gays, lesbianas o bisexuales es diferente de la que sufren las personas trans, percepción que es coincidente con la vivencia de los interlocutores de la investigación realizada.

5. Las personas LGBT en el ámbito laboral

Tanto los grupos de discusión, como las entrevistas en profundidad tenían como impulso inicial *¿cómo ven la situación de las personas LGBT en España, en su día a día, en los espacios cotidianos?* Con este impulso abierto se quería analizar cómo y cuándo aparecía en el discurso de las personas LGBT el espacio laboral, en qué contextos y si aparecía como un espacio normalizado, conflictivo, etc., con respecto a la discriminación por género.

De forma coincidente los discursos se iniciaban destacando la positiva evolución seguida por la sociedad española, que ha facilitado una creciente visibilidad y normalización de la diversidad sexual en el entorno social, lejos de la vivencia de discriminación continuada y generalizada del pasado. La excepción a esta mirada positiva son las personas trans, que si bien también reconocen haber mejorado su situación, sienten que siguen sufriendo una intensa discriminación social, cuando no situaciones de exclusión, especialmente en el caso de las mujeres trans.

En este contexto, de relativa normalización social, el espacio laboral no es señalado espontáneamente como un ámbito “de especial riesgo” o como un espacio “necesariamente” hostil a las personas LGBT, en general no centra o fija la atención inicial. La tendencia ha sido que al valorar la situación actual de las personas LGBT, se describían antes posibles situaciones de discriminación en el espacio social global (la calle, la familia...) que en el espacio concreto del trabajo, lo que es un indicador positivo al poder interpretarse como que no se vive una discriminación generalizada (o intensa) en el espacio de trabajo. En las tres reuniones de grupos realizadas, ha sido habitual que la moderadora tuviera que redirigir o centrar al grupo en el espacio laboral, ya que tendían a referir su discurso (experiencias, valoraciones...) al contexto global, desplazando el ámbito laboral a una posición tangencial en lo discursivo.

No presencia o centralidad en el discurso espontáneo que podría interpretarse equivocadamente como una mayor normalización de la que realmente existe. A medida que la dinámica de los grupos se centra en el trabajo, **surgen con más intensidad**

situaciones que reflejan que no se ha logrado la deseada normalización en este entorno laboral.

Descripción de una situación, que pareciera coincidir con la percepción que existe en el conjunto de la sociedad. Si comparamos los datos referidos a España que describen la situación de las personas LGBT en el ámbito del trabajo con los datos que evalúan la vida de las personas LGBT en “la calle”, en el espacio social global, se aprecia que **la valoración en el entorno laboral es menos positiva.** Aun así, España no es, ni mucho menos, de los países con peores indicadores en este terreno, ocupando una posición destacada en la demanda de la población general de mayor control para garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

El discurso espontáneo no ha reflejado, tal y como se ha señalado, una mención intensa de casos de discriminación en el trabajo. Sin embargo, lo más importante es que parece no existir entre las personas LGBT una definición amplia del concepto de “discriminación” y se mantiene un significado restringido a los casos de acciones que conlleven un rechazo con cierta gravedad contra ellas. En el relato de realidades cotidianas en las que se da un trato no igualitario entre heterosexuales y personas LGBT, estas no se presentan como discriminación, aun cuando realmente lo sean. Este tipo de discriminación parece haber sido interiorizado por las personas LGBT como “la normalidad”. En el seno de las reuniones mantenidas, cuando el moderador/a llama la atención sobre este hecho, a veces se termina por reconocer que, efectivamente, dichas actuaciones son discriminatorias. Desde la reflexión que se genera en los grupos, se ve cómo el concepto discriminación va ampliando su espacio: prácticas que en un principio no se identifican como discriminación en espontáneo terminan siendo calificadas de ese modo cuando se describen más detenidamente y son evaluadas por el grupo. Cabe pensar que también en las encuestas ocurra algo similar. En este sentido, a la hora de acercarse a las encuestas es muy importante conocer no solo el enunciado concreto de la pregunta, sino también el itinerario de preguntas que ha seguido el cuestionario, puesto que puede

haber ayudado o no a una mayor reflexión sobre todo el gradiente de situaciones que pueden encontrarse en el espacio de discriminación, desde las más micro a las más graves de rechazo. Por ejemplo, si las preguntas se realizan en un inicio en su genérico ¿usted ha sufrido discriminación laboral? Es posible que el porcentaje de personas que hayan respondido afirmativamente sea menor que el que realmente existe si se pregunta por la incidencia de prácticas concretas.

¿Cómo es en las encuestas la percepción de discriminación que sufren las personas LGBT en España cuando se enfrentan al ámbito laboral?

La encuesta de la FRA refleja que este nivel se encuentra algo por debajo de la media de todos los países europeos, un 16% de la población LGBT declaran haberse sentido discriminados. Siendo el séptimo país con menos discriminación de los 28 tratados. Aunque todavía 5 puntos por encima del país con una menor incidencia de la discriminación en el trabajo, Dinamarca, con un 11%. Este dato contrasta considerablemente con el ofrecido por la encuesta realizada por la FELGTB y el COGAM, que arroja la cifra de un 31,23% de discriminación⁵, casi el doble que en la encuesta de la FRA. Es posible que al tratarse de una encuesta que no utiliza procedimientos de muestreo aleatorio, sino que las entrevistas se realizan por parte de personas que conocen la existencia de la encuesta por su difusión en páginas web afines a estas instituciones, el nivel de sensibilización con el tema de esta muestra sea más elevado que en la población global de personas LGBT en España. Es posible que esa mayor sensibilidad, provocada por un mayor activismo o asociacionismo, hace que estas personas perciban con mayor atención y precisión los posibles casos de discriminación.

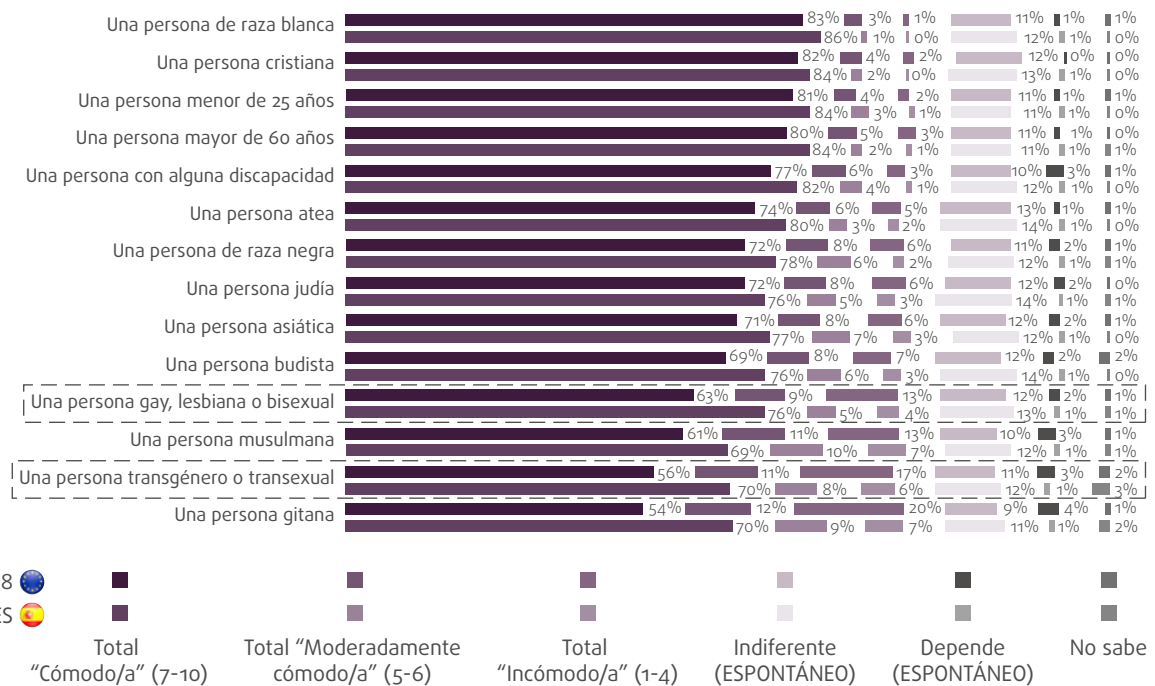
En el Eurobarómetro de 2015 sobre discriminación, dirigido a población general —no solo personas LGBTI— se preguntaba de forma específica por el ámbito laboral, analizándose tanto la actitud per-

sonal del encuestado hacia las personas LGBT en el trabajo, como la percepción que tienen sobre si existe o no discriminación hacia estas personas en el ámbito laboral en general. Cuando se pregunta sobre la actitud personal, más concretamente por cómo se sentiría de cómodo/a en el supuesto de contar con un compañero/a homosexual, bisexual o trans, la mayoría responde que se sentiría total o moderadamente cómodo/a, 81% con compañeros homosexuales o bisexuales y 78% si se tratara de compañeros/as trans. Porcentajes mayoritarios que resultan coherentes con la idea presente en los grupos y entrevistas, de que **la discriminación se debe a la presencia minoritaria de “perfiles homófobos”**. En efecto, hay un 4-6% de individuos que reconocen que se sentirían incómodos, un porcentaje que aunque reducido, sigue manteniendo la potencialidad de generar situaciones de discriminación hacia las personas LGBT, y más en los entornos laborales, donde se pasa buena parte del día y se establecen necesariamente relaciones sociales entre los compañeros y superiores. En espacios limitados, o reducidos como son los laborales, solo con que exista un individuo homófobo existe riesgo de sufrir situaciones de discriminación.

Cuando la pregunta ya no se refiere a la actitud personal —en la que sin duda lo políticamente correcto está presente—, sino que se pregunta por la percepción o valoración de la situación de las personas LGBT en el ámbito laboral, la imagen que se devuelve es más negativa, al **proyectarse que la orientación sexual o la identidad de género, sí pueden ser una desventaja en el espacio de trabajo**. Y nuevamente son las personas trans quienes parecen estar en peor situación. El 31% consideran que, de cara a conseguir un empleo, gays, lesbianas o bisexuales pueden estar en desventaja frente a otro candidato heterosexual de iguales habilidades o cualificación. Cuando se pregunta por la identidad de género del candidato/a, la población española apunta a que puede ser una desventaja con bastante más intensidad que la media europea, 44% frente al 34%.

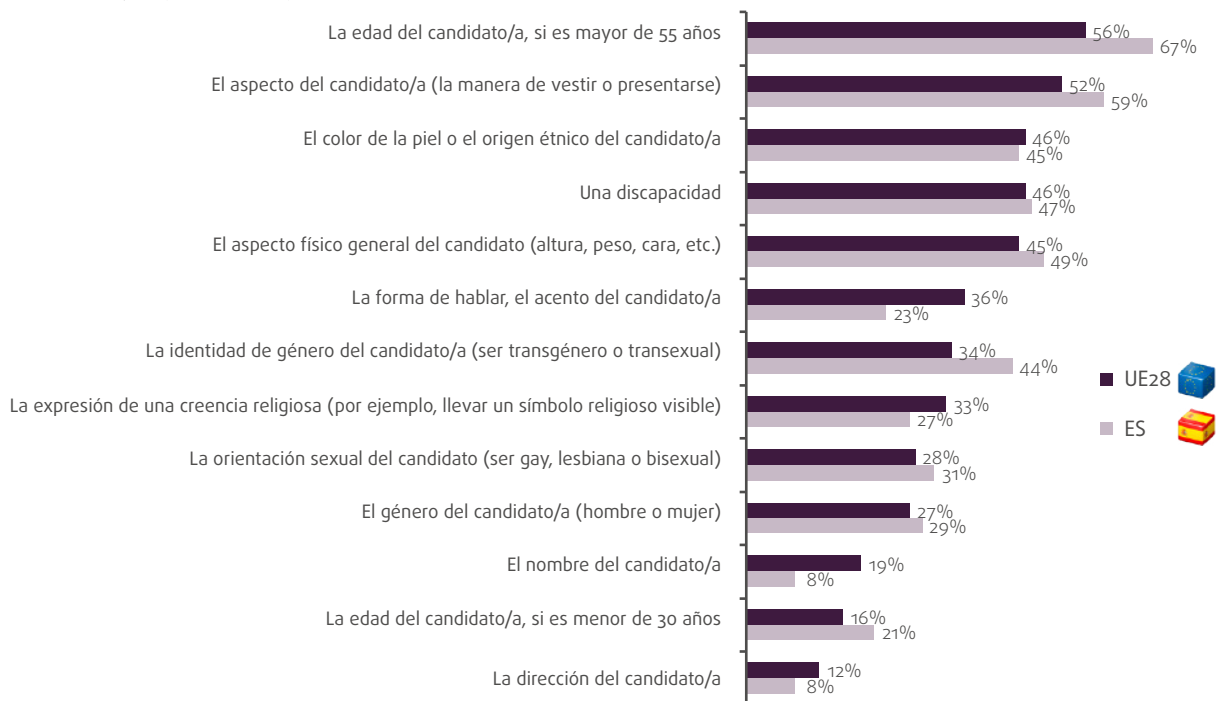
⁵ FELGTB y COGAM, 2013: Estudio 2013 sobre la discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España.

QC13. Independientemente de si actualmente está trabajando o no, por favor, dígame, utilizando una escala de 1 a 10, hasta qué punto se sentiría cómodo/a si uno de sus compañeros/as de trabajo perteneciera a cada uno de los siguientes grupos. "1" significa que se sentiría "muy incómodo/a" y "10" que se sentiría "totalmente cómodo/a".



Fuente: Eurobarómetro Discriminación en la UE en 2015

QC3. En (NUESTRO PAÍS), cuando una empresa quiere contratar a alguien y puede elegir entre dos candidatos con las mismas habilidades y cualificaciones, ¿cuáles de los siguientes criterios pueden en su opinión, poner a un candidato/a en ventaja? (RESPUESTA)



Fuente: Eurobarómetro Discriminación en la UE en 2015

Por lo tanto a nivel social, como dentro del colectivo LGBT **existe conciencia de que el espacio laboral sigue mostrándose en ocasiones como un espacio hostil para las personas LGBT, y de forma muy especial para las personas trans.** Aunque no se percibe como una discriminación generalizada, la idea de que no se ha logrado la plena normalización de las personas LGBT en el trabajo sigue apareciendo con relativa intensidad. En este contexto destaca que los españoles y españolas mayoritariamente están de acuerdo en que se aumenten los controles en las empresas para asegurar que todas las personas pueden conseguir un trabajo con independencia de sus características sociales, raciales, identitarias, de orientación sexual, etc. Así, en el Eurobarómetro sobre discriminación y, aunque las respuestas aluden a distintos grupos en riesgo de discriminación, no solo LGBT, España se sitúa por encima de la media en el apoyo de la idea de que se establezcan medidas para garantizar esa igualdad y el respeto a la diversidad:

- Que se implante formación entre los empleados sobre temas de discriminación: 89%.
- Que se monitoricen las entrevistas de trabajo: 86%.
- Que se controlen las plantillas para evaluar la representación de los diferentes colectivos: 82%.

Este dato es relevante para anticipar y complementar las reflexiones surgidas en el grupo con expertos, donde se intentó desplegar una serie de medidas que podrían implementarse en el mundo laboral. La conclusión, al menos a partir de estas respuestas es que la sociedad española está abierta a un cambio en el mundo laboral en la dirección de construir espacios más respetuosos con las diferencias y las minorías, y específicamente un cambio normativo.

5.1 La discriminación estructural: El temor a salir del armario en el trabajo

Llamaremos *discriminación estructural* al nivel básico de esta práctica social que incluiría, como veremos, dos aspectos centrales. Por un lado es

un efecto que se llega a producir prácticamente sin existir una causa, es decir, las personas LGBT consultadas mencionan que se resisten a la expresión en público de su orientación sexual por precaución, suponiendo que esta información les va a perjudicar y por lo tanto, se da con anterioridad a que se vivan circunstancias de discriminación efectivas. En este sentido, la discriminación adquiere la forma de una autocensura. Pero además, y sobre todo, *estructural* se refiere también a la invisibilización de este hecho y su normalización. Es decir, pocas personas definieron esta autocensura como un efecto y reflejo de la discriminación que sigue perviviendo hacia el colectivo, en tanto que no viven con absoluta naturalidad su orientación sexual.

Dentro del acuerdo en señalar lo avanzada que está la sociedad española en lo que respecta a diversidad sexual, y si bien a título "individual y personal" de forma cotidiana no sufren situaciones de discriminación, en ningún caso se piensa que las actitudes o comportamientos LGBTfóbicos hayan desaparecido por completo.

De forma notoria, los discursos de los participantes apuntan a la existencia de un "desajuste" entre el grado de respeto y reconocimiento que se percibe se ha alcanzado en lo social, y la situación en el día a día que muchos de ellos viven en sus entornos laborales. Las personas LGBT en España muestran una realidad amable con su condición en términos de la sociabilidad cotidiana, lo que les permite vivirla con bastante tranquilidad. Mientras tanto, en el ámbito laboral la expresión de la orientación o la identidad de género es mucho menor, reflejando los diferentes discursos una actitud de precaución al enfrentarse a esta realidad laboral, un signo de que el mundo laboral español se haya menos evolucionado en este terreno que la realidad social global, o al menos así lo perciben nuestros interlocutores.

De forma recurrente, la pervivencia de la discriminación tiende a "explicarse" por el hecho de que siguen existiendo "reductos" homófobos, que se asocian con contextos sociales más tradicionales: personas mayores, de bajo nivel cultural, posiciones conservadoras en lo religioso, hábitats rurales, estilos de vida tradicionales...

Esta lógica, lleva a percibir y a vivir ciertos entornos o contextos sociales como más LGBT *friendly* y otros más hostiles. Idea de “reductos”, que parece tener un fácil reflejo territorial, al asociar zonas, barrios..., con distintas variables sociodemográficas que se creen menos respetuosas con la diversidad sexual. Al “identificar” y delimitar dónde existe “un mayor riesgo” es posible incluso desarrollar estrategias para evitarlo. El grupo de jóvenes realizado en Madrid es muy gráfico en este sentido:

H. Yo por Villaverde no me siento cómodo, yo le digo a mi novio, “oye por qué no nos vamos a mi barrio”, ahí si me siento más seguro, no pasa nada por ir de la mano, o por Chueca, o por el centro...

H. Sí, no es lo mismo (RG. Madrid).

Se puede optar por ir a distintas zonas de ocio, o de compras, etc., ¿pero qué ocurre en un entorno reducido como el trabajo?, ¿cómo se evita el potencial riesgo que puede suponer la existencia de “personas y actitudes homófobas” en el lugar de trabajo?. La respuesta que muchas personas LGBT parecen dar es la ocultación.

Las vivencias de las personas LGBT que han participado en la presente investigación, señalan de forma intensa la falta de normalización, la pervivencia del temor a enfrentarse o sufrir los efectos de un ambiente laboral poco respetuoso. En demasiadas ocasiones, en los grupos se señala que no se sienten seguros para expresar con normalidad, con libertad, su orientación sexual o su identidad de género. Resulta llamativo escuchar de una mujer lesbiana en un grupo *“a mí nunca me ha importado lo que dijeran o pensarán los demás; he hecho lo que he querido...”* toda una declaración de principios que es compatible con la afirmación: *“mis jefes, ni de broma, ni de broma conocen mi orientación sexual”*. En el caso de las personas LGBT la reflexión sobre si compartir o no aspectos relativos a la esfera personal (con quién se viaja, con quién se vive, con quien se hace una escapada...) no se plantea, **ni se explica como una cuestión de discreción**, de deseo de preservar una distancia entre los dos espacios o de salvaguardar la intimidad frente a compa-

ñeros/as de trabajo poco cercanos o afines, sino que se presenta y se explica explícitamente como una **barrera preventiva**. Sigue existiendo temor a “salir del armario” en el trabajo, ya que podría conllevar algún tipo de riesgo. Sigue perviviendo el temor a enfrentarse a situaciones o actitudes discriminatorias, el “despido” y el *mobbing* aparecen como sus manifestaciones extremas, lo que se quiere evitar.

M. Es un poco de discriminación, me reservo mi vida privada cuando un hetero a lo mejor no lo haría, de tengo mi marido, mi mujer y mis hijos delante de los alumnos, y te lo reservas por miedo a represalias, porque es lo que estáis diciendo (RG. Barcelona).

H. A mí nunca me ha gustado ocultar o esconder nada, pero para evitar ese tipo de casos, y aparte para no poner en riesgo mi puesto de trabajo, porque lo necesito, no me gusta arriesgar, yo hago mis 8 horas, pero en el momento en el que salgo vuelvo a ser yo, y cuando vuelvo a entrar mantengo las formas, tampoco voy a estar callado o cambiar de personalidad (RG. Madrid).

El “ocultamiento preventivo” ante el temor a sufrir alguna situación discriminatoria es sin duda la principal manifestación de la no normalización de la diversidad sexual en el trabajo, es la base de la discriminación estructural a la que se siguen enfrentando muchas personas LGBT, aunque paradójicamente no siempre este ocultamiento es vivido como discriminación. En la encuesta de la FRA ya mencionada, una de sus preguntas hace referencia al nivel de “salida del armario” existente en nuestro país en el terreno laboral: el 19% de los entrevistados en España coinciden con la frase “Ninguna persona en mi trabajo sabe que soy LGBT”, ligeramente por debajo de la media europea, 21%. Holanda aparece como el país con menor ocultamiento, 11%, mientras que Rumanía con el 43% se sitúa en el extremo contrario.

El problema psicosocial vinculado a esta dinámica de discriminación estructural es el de la **alienación**, es decir, la incapacidad para las personas LGBT de desarrollar plenamente su identidad

personal en los entornos laborales. Se genera una vivencia constante de “no ser y no expresarse como sí mismos”, como realmente son. Un substrato que, como puede entenderse, puede generar tensiones psicosociales considerables.

Unida a esta cuestión es necesario aludir a la problemática de la **expresión de género** incidiendo en estas dinámicas de ocultamiento preventivo de la orientación de género. ¿Qué ocurre con aquellos casos en los que la persona LGBT tiene una expresión de género más marcada y por lo tanto no puede ocultarla con tanta facilidad? En la investigación se han encontrado perfiles que, efectivamente, nos indican que su deseo ha sido ocultar su orientación de género pero que, incluso así, su forma de expresarse, la llamada por ellos “pluma”, los ha delatado frente a sus compañeros de trabajo. Es un fenómeno que se ha reproducido en nuestra investigación con algunas mujeres trans y con el segmento de gays. Deteniéndonos en este capítulo en el caso de los gays, se han detectado dos reacciones frente a esta situación. La más preocupante es la de jóvenes que se sienten intimidados por un entorno laboral hostil, donde existe una marcada cultura laboral masculina, e intentan ocultar su orientación, pero efectivamente no lo consiguen, lo que les lleva a vivir situaciones de discriminación en la forma de interpelaciones, insultos, chistes, etc., la principal reacción detectada ha sido la salida de dicho trabajo para buscar entornos más amigables. Por otro lado, en el otro polo se han manifestado ejemplos de gays que con una expresión de género marcada y sintiéndose empoderados por su carácter y sus biografías, han utilizado dicha expresión como una forma de reconocimiento de su orientación.

Justamente, este es el punto sobre el que parece preciso trabajar más. Evidentemente nadie está obligado a declarar o expresar su orientación sexual, pero es necesario generar unos espacios de trabajo inclusivos con la diversidad sexual, de forma que el optar por no visibilizar la orientación sexual o identidad de género en el trabajo, no se deba al temor a sufrir discriminación, sino como ejercicio de la libertad de lo que se quiere compartir o no en el espacio de trabajo.

5.2 La heterogeneidad existente bajo el paraguas “personas LGBT”

Al aproximarnos a la situación de las personas LGBT en el ámbito laboral, lo primero que hay que destacar es que **son muchas las variables que interactúan y determinan sus experiencias en el espacio laboral, o su propia percepción de discriminación**. Experiencias y percepciones sobre las que se van a desarrollar diferentes estrategias personales, y que determinan el que la persona sienta su entorno laboral como un espacio seguro, en el que poder mostrar libremente sin temor su orientación o identidad de género si ese es su deseo.

Los participantes en los grupos y en las entrevistas describen vivencias muy diferentes en el trabajo, **no hay un “único relato”**, una única realidad. Al analizar la situación de discriminación de las personas LGBT en el trabajo se entrecruzan distintas esferas: lo personal, la cultura de la organización, lo laboral, lo social..., generando una realidad compleja, que en ocasiones dificulta que se perciba como una discriminación “estructural”, y se diluya y lleve a percibirse o vivirse como situaciones de acoso o de conflicto individual.

La posible existencia o vivencia de discriminación en el ámbito de trabajo, no queda ni puede ser explicada por una única variable, como tampoco la estrategia que pueden seguir las personas LGBT podría explicarse por un único aspecto.

Mucha gente muestra su orientación sin problema, muestran claramente su sexualidad y no hay problemas. Suelen ser sitios donde hay planes de igualdad, o donde hay una cierta formación y sensibilización. Pero también es donde caes, puede que en la misma empresa te hagan la vida imposible, y cinco plantas más arriba hay otra persona LGBTI que no haya sufrido nada (Abogada laboralista).

La **orientación sexual o la identidad de género**, ser lesbiana, gay, bisexual o transexual, es la **primera variable determinante en la conformación de espacios de trabajo más o menos hostiles hacia las personas LGBT, o incluso en la propia**

percepción o no de haber vivido situaciones discriminatorias en el trabajo. Es alrededor de la orientación sexual e identidad de género donde interactúan otras variables que conforman finalmente una realidad compleja, por heterogénea, de las personas LGBT en el ámbito laboral.

Bajo el paraguas de “personas LGBT” conviven cuatro colectivos con distintas posiciones y reconocimiento social, y el espacio laboral no hace sino reflejar o replicar lo que ocurre en el contexto social global. Uno de los entrevistados, lo resume de forma muy gráfica:

¿CÓMO VES LA SITUACIÓN EN ESPAÑA DEL COLECTIVO LGBT?

H. La “G” va por delante, con diferencia; seguidamente la “L”, después la “B”, y por último la “T” de personas transexuales (Transvarón. 36 años).

Así, de forma análoga a lo que ocurre a nivel social, los gais cuentan con una mayor visibilización en el espacio laboral que las lesbianas, reflejo de una mayor normalización. Las mujeres lesbianas que han sido interlocutoras de la investigación señalan cómo la cuestión de género se refleja en una menor presencia social de mujeres lesbianas, deben de luchar contra prejuicios de género y de orientación sexual.

H. Yo creo que la visibilidad es mayor entre gais.

H. Es un tema también de machismo.

(...)

M. De unos años para acá, en cuanto a visibilidad y permisividad, habéis avanzado más que las mujeres, hace unos años no salía en la tele un hombre diciendo soy gay, era ciencia ficción, ahora hay un montón: Marlaska, Jesús Vázquez, un montón. ¿Cuántas mujeres han salido?

H. Es machismo, vivimos en una sociedad machista, y las lesbianas tienen doble discriminación, por ser mujeres y ser homosexuales, y ya si fuera negra...

M. Sí, una mujer transexual, negra y lesbiana ya es el pack completo.

M. También se ha avanzado, no hay color (RG. Barcelona).

Así, la idea de que una mujer lesbiana puede pasar “desapercibida”, “no se nota”, se ha repetido en los grupos y entrevistas, como “antídoto”—cuando no como justificación o explicación—para no sufrir situaciones discriminatorias en el trabajo. El efecto es que las mujeres lesbianas tienden en mayor medida que los gais a ocultar su orientación sexual, en el espacio laboral.

Las personas bisexuales, coinciden en señalar que deben luchar contra el desconocimiento, como dice una de las entrevistadas bisexuales, “no somos el colectivo más discriminado, pero somos el más ignorado, se cuestiona tu propia existencia”. De forma recurrente, las personas bisexuales señalan los prejuicios a los que deben enfrentarse, y que les tachan de promiscuos/as, viciosos/as, inmorales, de inmaduros/as que no tienen clara su orientación, dubitativos... comentarios que no hacen sino negar la propia existencia de la bisexualidad. Negación de su existencia, que como apunta una mujer bisexual entrevistada, está incluso presente en el diccionario de la RAE, donde una de las acepciones de bisexual es “hermafrodita”. No sorprende por tanto, que una de las reivindicaciones del colectivo bisexual, sea modificar la definición que aparece en el diccionario de la RAE, proponiendo en su lugar la de bisexual como “la persona cuya orientación sexual está enfocada hacia otras de sexo o género igual o diferente al propio, no necesariamente al mismo tiempo ni del mismo modo o con la misma intensidad”⁶. En los relatos de las personas bisexuales, además de la discriminación que ya es de por sí, la falta de reconocimiento de su orientación, las situaciones que han podido vivir como discriminatorias, han aparecido cuando se ha conocido la existencia de alguna relación homosexual. Si antes de la relación homosexual, se conocía una relación hetero, es cuando surgen los prejuicios, la negación de la

⁶ DiccioArcopoli. Asociación Arcopoli. Noticia de reivindicación de cambio de la definición en diccionario de la RAE aparecida en elmundo.es el 19 de enero 2016.

existencia de la bisexualidad: *“es que no te aclaras, atrévete, tú lo que eres es homosexual”*. Una de las singularidades de la situación de las personas bisexuales respecto a las homosexuales o transexuales, son las proposiciones o comentarios de contenido sexual que en ocasiones soportan. La ignorancia existente alrededor de la bisexualidad, la estúpida asociación con promiscuidad, vicio, depravación..., parece fomentar que algunos individuos les lancen propuestas sexuales, especialmente si se trata de mujeres bisexuales.

Cuando nos vamos a hacer un trío, porque si a ti te van hombres y mujeres, lo que te van son los tríos así a mansalva; somos la película porno hecha realidad, se les cambia la cara y todo, y decirles “que no, que no es eso (Mujer bisexual).

M. Yo como mujer bisexual, cuando un tío se entera de que soy bisexual y lo primero que se le aparece en el cerebro es los dos en la cama con una tía (RG. Madrid).

Una situación, que aparece como relativamente habitual en el caso de las mujeres bisexuales y que, en ocasiones ha sido vivida casi como acoso, generándose situaciones incómodas, no siempre fáciles de gestionar entre compañeros de trabajo.

Las entrevistas realizadas a personas trans muestran una situación singular, alejada de la creciente normalización que gays y lesbianas están alcanzando en nuestra sociedad. El resto de colectivos LGBT reconocen la situación diferencial de las personas trans, y no dudan en calificarla también de exclusión.

M. Si ya los bisexuales tenemos un problema gordo, el transgénero eso sí que es tabú que te cagas, es muy serio.

H. Y para un trabajo, lo tienen chungo (RG. Madrid).

En el discurso de gays, lesbianas o bisexuales, no aparece la idea de barreras para participar en el mercado laboral, no se habla de exclusión, en cambio en el caso de las personas trans, y de forma muy especial, cuando se trata de mujeres trans, sí se señalan dificultades para acceder al

mercado laboral, existe una percepción clara y compartida de que es un colectivo que sufre exclusión social. En el caso de las entrevistas a mujeres trans, la prostitución está muy presente, en algunos casos como la salida laboral que algunas encontraron, y para el resto como un horizonte del que se quiere huir y mantenerse lejos.

Tenía muy difícil trabajar, pero yo no quería dedicarme a la prostitución, que es la salida que tenemos (Mujer trans. 57 años).

Las dificultades para entrar en el mercado laboral se multiplican en el caso de las personas trans: escasa o incompleta formación por un temprano abandono de la etapa formativa; inseguridad personal que se refleja en “miedo escénico”, temor a que les “pillen”, lo que convierte las entrevistas de trabajo en una prueba a la que no siempre son capaces de exponerse; los prejuicios-estereotipos culturales hacia las personas trans; la posible incongruencia entre el aspecto físico y los datos del DNI..., dificultades que hacen que dediquemos un capítulo propio a la situación de las personas trans en el mercado laboral, en el que poder analizar con mayor detalle su realidad en el ámbito laboral.

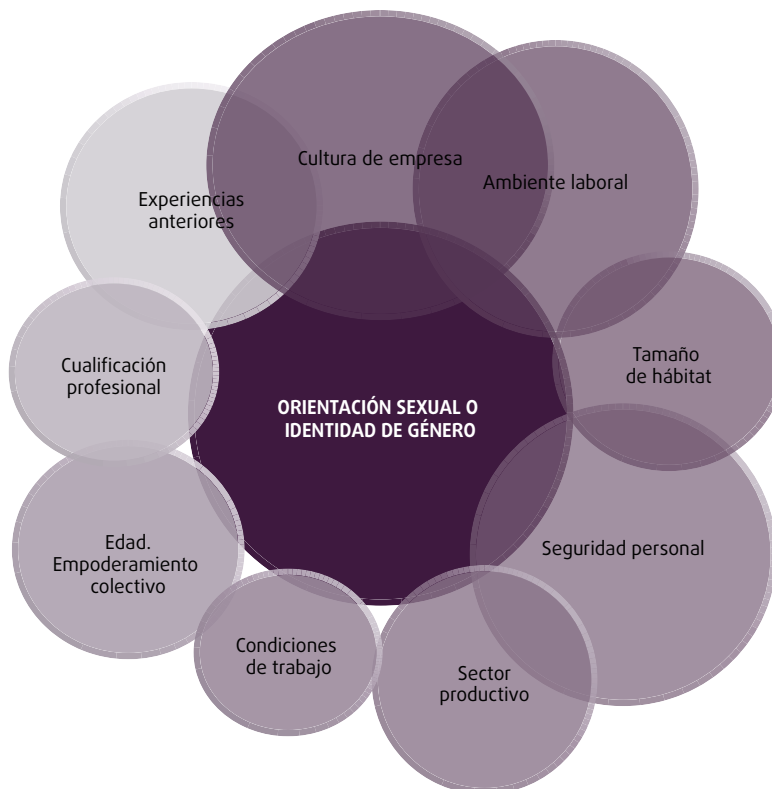
5.3 Las variables que actúan en la situación de las personas LGBT en el entorno laboral

Alrededor de la centralidad de la orientación sexual o la identidad de género actúan otros aspectos que juegan un papel fundamental en que se produzcan o se vivan situaciones discriminatorias en el trabajo. Distintas variables que interactúan entre sí, que se entremezclan, y que explica la gran heterogeneidad de situaciones, que aparecen al acercarnos a la situación de las personas LGBT en el trabajo, y que explica que alguno de los interlocutores afirmen que nunca han tenido el más mínimo problema, que en todos los empleos por los que han pasado, han vivido con total normalidad y libertad su orientación sexual, frente a otros que se sienten excluidos y expulsados del mercado laboral por su identidad de género.

Veamos las variables que actuando alrededor de la orientación sexual, ayudan a conocer mejor las diferentes vivencias en el trabajo,

la diversidad de relatos que surgen al analizar la situación de las personas LGBT en el ámbito laboral.

La construcción multivariable de la vivencia de la discriminación



La **cultura de empresa, el ambiente laboral** (valores, compañeros, modelo de liderazgo, gestión de equipos...) aparecen como aspectos clave de cara a que las personas LGBT se encuentren con la confianza suficiente para poder vivir con plena libertad su diversidad sexual. El punto sobre el que se construye esta confianza es a partir del comportamiento de la organización y los propios compañeros en el espacio de la diversidad, no sólo sexual, sino entendida de forma amplia, en definitiva, como se muestra de respetuosa con la diferencia.

Tanto en los grupos, como en las entrevistas, se ha repetido la idea de que a priori existen diferencias en la situación del colectivo LGBT según el **sector productivo**, se piensa que hay entornos más inclusivos que otros.

H. Mi sector, la industria agraria, es muy tradicional, muy conservador, yo prefiero no hacer pública mi orientación (Gay. Valencia).

H. En los sitios de reponedores y eso, no es lo mismo que en trabajar en una oficina o en tiendas de ropa, en ese sector, está como mejor visto. Yo he trabajado de reponedor y sí he notado malos tratos (RG. Madrid).

Se tiende a relacionar, de forma tal vez reduccionista culturas empresariales y ambientes más respetuosos con ramas de actividad modernas. Así se tiende a proyectar que los sectores industriales son menos favorables a la diversidad sexual (tanto a nivel organizativo como los propios compañeros/as), mientras que el sector servicios, y sobre todo en áreas más innovadoras o modernas, se muestra más inclusivo, o que incluso favorecen la contratación de personas LGBT, y de forma especial de gais. Los establecimientos de ropa, aparecen como ejemplo de esta situación pro-LGBT.

-Grupo Inditex es... yo creo que gana hasta puntos.

-Stradivarius, todo eso.

-Sí, sí.

-No son a lo mejor más capaces que una persona hetero, pero sí...

-Es la imagen.

-Les gusta eso más que a una persona que sea hetero, por ejemplo.

-Exacto.

-La moda.

-Se cuidan más.

-Ser enfermera o enfermero, ¿no?

-Sí, sí, sí.

-Azafata o azafato. Entonces hay cosas...

(...)

M. Es más, yo creo que lo que decíamos antes que en muchos sectores tiene hasta ventajas el ser homosexual. Tienen más ventajas y más posibilidades de trabajo (RG. Empleadores).

Presencia mayoritaria de gais en algunos entornos, que incluso se ha señalado como anécdota, que se llega a invertir los "papeles", siendo el heterosexual quien aparece como víctima de los comentarios, bromas, vacío, etc.

Entre los jóvenes, con trabajos precarios, con una importante rotación de empleos, esta idea de la diferencia de situaciones y experiencias según el sector, es algo central. Claramente las cadenas de tiendas de ropa, aparecen como espacios gay friendly, como un entorno laboral no sólo seguro, sino claramente favorable, lo que les hace muy deseables como trabajo.

H. Incluso mejor en una tienda.

M. Hombre, y encima te dicen ¡uy gay!, te ponen en ropa de mujer, y además te dicen "saca la pluma de verdad que pareces hetero", que vende muchísimo.

[...]

H. Yo es que lo de los reponedores, se nota que son muy garrulos, muy brutos, me sentía raro un poco, y se lo decía a mi madre, esto no, y mi madre me decía pues busca otra cosa (RG. Madrid).

En el extremo contrario se señala el sector educativo, en el que se dice el temor a "salir del armario" es todavía elevado, especialmente si se trata de centros privados o concertados y sobre todo si se trata de un colegio confesional. Alguno de los entrevistados, señala experiencias directas e indirectas negativas, en las que enseñantes gais o lesbianas han sufrido actitudes homófobas por parte de algún progenitor, o por parte de la dirección del colegio. El ámbito educativo se ha repetido como uno en los que resulta difícil "salir del armario", perviviendo un alto nivel de "ocultamiento".

Yo trabajé durante diez años en los Escolapios (escuela religiosa) y durante aquel tiempo yo no dije nunca que tuviera una pareja que fuera mujer. Lo que pasa es que mis compañeros de trabajo sabían que yo compartía piso con otra chica... pero yo vivía en un piso muy grande por el que habían pasado muchas personas distintas, hombres y mujeres, a los que yo les alquilaba una habitación. Entonces, como esto lo sabían mis compañeros de trabajo, pues el hecho de que en mi casa viviera otra chica, pues no era motivo de sospecha... Y, además, ya me preocupaba yo de que eso se siguiera viendo así desde fuera, porque yo era muy consciente del sitio en el que trabajaba..., era un colegio de curas, entonces pues tampoco vas a ir por ahí contando tu vida... (Mujer Bisexual. Barcelona).

Encontramos aquí, por lo tanto, una forma de discriminación que, como en el caso del ocultamiento de la orientación e identidad de género, actúa de manera más latente, más invisibilizada y naturalizada: **la autosegregación**. La intención de buscar unos determinados sectores productivos por sus características más amigables con orientaciones de género LGBT es una práctica que se deriva de una estructuración del mercado de trabajo desigual, el cual produce discriminación al limitar las opciones laborales de estos perfiles.

Sin embargo, una vez más, en el discurso esta práctica no es definida de por sí y habitualmente como una forma de discriminación sino como una opción personal asumida voluntariamente.

La seguridad personal, el cómo el individuo vive su propia orientación o identidad, la trayectoria personal, cómo se ha producido y desarrollado su salida del armario, experiencias vitales previas, etc., aparecen como otra variable fundamental. El proceso de construcción de la identidad personal tiene su lógico reflejo en el espacio del trabajo. Así, individuos con personalidades fuertes han tendido a describir situaciones de mayor “normalización”, señalando que no ocultan su orientación, sino que la viven con naturalidad; desde unas altas dosis de seguridad personal relatan situaciones en las que han hecho frente a comentarios o actitudes homófobas, ya sea directamente o con comentarios sarcásticos, cuando no insultantes.

H. En el bar, cuando entré, uno dice en alto, ¡uy, cómo huele a maricón!, y yo me volví y le dije sí, pregunta lo que decía anoche tu padre (Gay. Cantabria).

En cambio personalidades más inseguras, han tendido a mostrarse más reacias a visibilizar en el trabajo su orientación sexual, y por tanto son menos proclives a enfrentarse o parar posibles comentarios homófobos.

M. Era más por lo mal que lo llevaba yo, si me he escondido era una cosa más mía que de fuera hacia mí. Vengo de una familia muy retrógrada, muy religiosa, y fue muy duro, me costó mucho. [...] Yo no me he sentido discriminada, porque creo que era más una cosa más mía, que de fuera (RG. Barcelona).

Relacionado estrechamente con la seguridad personal, el hecho de haber sufrido en el pasado discriminación, determina en gran medida la estrategia a seguir. En efecto, tras una experiencia discriminatoria se tiende a desarrollar una actitud defensiva, a ser más cauto/a evitando exponerse nuevamente, lo que en muchos casos conlleva mantenerse “oculto/a”, o de una forma más o menos consciente, buscar salidas laborales que eviten o minimicen la dimensión social del trabajo, como puede ser el autoempleo o el teletrabajo.

En el nuevo trabajo muy bien, es por teletrabajo, y bueno cada mes o así tengo alguna reunión en Sevilla, o donde sea.

¿LO DEL TELETRABAJO FUE CASUALIDAD O FUE ALGO...?

Has dado en el click, no lo busqué conscientemente, pero después de lo que me había pasado, está muy bien, no me tengo que preocupar, hago mi trabajo y punto. Es lo que necesitaba (Gai. 34 años. Castellón).

Sin poder ser concluyentes, dado el limitado número de grupos y entrevistas realizadas, resulta curioso comprobar cómo las personas LGBT que hemos entrevistado que residen en **hábitats pequeños** y que a priori podía pensarse podrían sentirse más presionados por un entorno social más hostil, son personas muy seguras de sí mismas, que han salido del armario, que viven con naturalidad su orientación sexual, sin sentirse discriminadas. Cabe pensar como hipótesis, que en localidades pequeñas, personalidades menos seguras se mantengan en el armario, no se visibilicen ni en lo social ni en lo laboral.

Sin embargo, la gran ciudad no garantiza necesariamente una mayor normalización en el trabajo. En el grupo de Barcelona algunos de los participantes eran de municipios más pequeños, que en su día optaron por salir de unos entornos que sentían como opresivos, o en los que habían tenido malas experiencias, e irse a una gran ciudad en busca de una mayor libertad. En algún caso, en estos perfiles se tiende a una disociación, a una fractura entre su visibilización en el entorno social (familia, vecindad...) y el ocultamiento en el contexto laboral donde no manifiestan su orientación sexual. En una gran ciudad parece más sencillo mantener y vivir de forma totalmente separada la vida personal y la laboral ya que las distancias físicas lo permiten, mientras que en localidades pequeñas, los límites se diluyen, por lo que cuando se sale del armario, se sale en todas las esferas, no hay ruptura.

En todo caso resulta difícil, cuando no imposible, distinguir cuánto hay de empoderamiento personal y cuánto de **empoderamiento del colectivo** homosexual. Justamente el creciente em-

poderamiento que han vivido de forma especial gays y lesbianas, incorpora otro aspecto a tener en cuenta. Si bien de forma unánime los participantes en la investigación señalan el positivo cambio social que ha vivido la sociedad española, convirtiéndose en una de las más respetuosas y avanzadas con la diversidad sexual, son los sectores más jóvenes los que mayor hincapié hacen en este proceso. Las personas jóvenes LGBT, son muy conscientes de que el entorno social actual les es menos hostil de lo que ha sido en el pasado; el reconocimiento, la normalización que se ha alcanzado les otorga una mayor seguridad, un mayor atrevimiento a la hora mostrar más libremente sus afectos. Aunque, como señalábamos en el capítulo anterior, esta mayor exposición conlleva el riesgo de convertirse en las principales víctimas de agresiones o incidentes por LGBTfobia dentro de los delitos de odio. La mayor seguridad y empoderamiento en el espacio público parece encontrar continuidad en el espacio laboral. De sus discursos sí parece desprenderse un menor temor a la respuesta del “entorno laboral”. El grupo joven realizado en Madrid, que está iniciando su inserción en el mercado laboral a través de empleos precarios, parece tender a una menor ocultación, aunque no haya una “declaración” expresa de la orientación, sí la viven con naturalidad (parejas que esperan a la salida, comentarios sobre el fin de semana, etc). A pesar de que en su corta trayectoria laboral alguno de ellos ha sufrido situaciones de discriminación (comentarios despectivos de compañeros, bromas de mal gusto, etc), son quienes más claramente apuntan la idea de que la discriminación que sufren las personas LGBT no es algo extendido o mayoritario, sino que es una posición social minoritaria, cuando no residual —aunque con efectos importantes—, focalizada en algunos perfiles o sectores económicos más tradicionales con una menor formación. Estas actitudes y/o comportamientos LGBTfóbicos los circunscriben a una minoría, a sectores que se han quedado anclados en el pasado, y que en el imaginario de estos sectores jóvenes tienden a asociarlos con sectores de edad y/o de bajo nivel cultural.

M. Ha habido una evolución, sigue algo estancado sobre todo en lo que les llamo yo

gente arcaica, yo lo veo en gente mayor y también en gente jovencita, yo creo que depende de la educación que han recibido.

H. En algunos trabajos también se han quedado estancados, según el tipo de trabajo, en el proceso de selección si tienes un poco de pluma te quedas fuera... pero cada vez menos (RG. Madrid).

Las personas más adultas, describen trayectorias personales más conflictivas, lo que tiene su reflejo en una mayor ambivalencia en el espacio laboral. Entre los sectores de más edad, ha estado más presente la separación del espacio íntimo y el laboral, no saliendo del armario en el trabajo, o haciéndolo únicamente con los compañeros más cercanos.

Los **condiciones de contratación**, es otro de los aspectos que han aparecido en los discursos de las personas LGBT y que pueden influir en cómo se afronta la orientación sexual en el ámbito de trabajo y que estrategia seguir. Resulta curioso cómo la idea de temporalidad y estabilidad en el trabajo, no tiene por qué actuar siempre en la misma dirección. Así, trabajadores jóvenes, en trabajos temporales no cualificados, han respondido de forma diferente ante entornos que percibían hostiles. Mientras que en algún caso ante comentarios o actitudes homófobas optan por aguantar hasta el término del contrato temporal, otros en cambio, justamente por tratarse de un trabajo temporal corto, renuncian al empleo para salir del que viven como un entorno hostil, no están dispuestos a aguantar. E igualmente, la estabilidad en el trabajo no significa que las personas LGBT sigan siempre la misma estrategia, no necesariamente la estabilidad lleva a la salida del armario. Más que la situación contractual en sí, sí pareciera que lo determinante es el conocimiento del entorno laboral, y lógicamente es cuando se lleva tiempo en una empresa, cuando existe un mejor conocimiento de la organización y de los compañeros, lo que permite “evaluar” los riesgos a los que se expondría si hiciera pública su orientación sexual, siendo más fácil la visibilización, si el entorno despierta confianza. Con un contrato temporal cabe pensar que no siempre se está el tiempo suficiente para evaluar o generar es-

pacios de confianza, y se prefiera mantener una actitud cauta, ante el temor a perder el trabajo, o que no haya renovación si se hace una incorrecta "evaluación de riesgos".

La **cualificación laboral** es otra de las dimensiones que parecen actuar en la estrategia que siguen las personas LGBT. En las entrevistas realizadas, parece percibirse la tendencia de que cuanto mayor es el "valor" que la propia persona LGBT se otorga como trabajador/a, menor es la tolerancia a situaciones o actitudes homófobas, desde la relativa seguridad de que le será fácil encontrar otro empleo.

H. Un trabajo en el que no me acepten como soy no me interesa. En una empresa en la que no me acepten como soy no quiero estar.

H. Si tienes una hipoteca te tienes que joder.

H. Si puedo optar, voy a optar por otra. Si no me queda más cojones porque tengo que pagar una hipoteca, doblaré las rodillas y marcaré (RG. Sevilla).

Justamente el temor a la "huida" de talento, aparece como uno de los argumentos que se esgrimen desde algunas asociaciones o activistas LGBT para fomentar en las empresas una cultura más inclusiva con la diversidad sexual. Así, no es extraño que empresas que entienden el talento de sus trabajadores como un valor, sean las que actúen como punta de lanza en el desarrollo de buenas prácticas que fomenten entornos amables para sus empleados LGBT. Como tampoco es extraño que iniciativas como REDI (Red Empresarial para la Diversidad e Inclusión LGBTI) surjan a partir del activismo de directivos y profesionales LGBT que están trabajando en grandes empresas. En la página web de REDI, al explicar el porqué es necesario trabajar la diversidad e inclusión LGBTI en la empresa se señala que *"La diversidad es un componente esencial para el crecimiento, la innovación y la sostenibilidad de las empresas, que contribuye a hacerlas más rentables. Las compañías que cuentan con programas de diversidad han demostrado resultar más productivas, atraer y mantener el mejor talento en sus plantillas y ofrecer soluciones de*

negocio más creativas e innovadoras." A este argumento de cuidado y atención al "talento" parecen mostrarse especialmente sensibles las empresas que justamente más invierten en formación de sus empleados, para las que conseguir entornos amables para sus trabajadores LGBTI se convierte en una cuestión de rentabilidad, de optimización de los recursos.

El ámbito laboral aparece así como un espacio complejo, en el que actúan múltiples variables sobre las que es imposible actuar de forma aislada, al estar todas interrelacionadas. Esta interrelación obliga a actuar en distintos niveles y esferas. Es cierto, que domina la idea de que en el trabajo no se produce una discriminación generalizada, sino que se describe como minoritaria, pero esto no es suficiente, no debemos conformarnos con la mejora que se ha experimentado en los últimos años, sino que es preciso intervenir de forma activa para generar las condiciones necesarias para que la LGBTfobia desaparezca del entorno laboral, y que cuando se produzcan situaciones de rechazo, los trabajadores LGBT estén y se sientan protegidos. En este escenario complejo, parece necesario, y así lo señalan los expertos, actuar tanto en lo normativo como en lo actitudinal. En el plano normativo pasa por desarrollar un marco regulatorio laboral que comunique tolerancia cero con la LGBTfobia, previniendo y protegiendo a los trabajadores LGBT. El plano actitudinal, se muestra como un espacio de actuación transversal, superador incluso de la esfera laboral, para alcanzar a la población general y, por tanto, también a las propias personas LGBT, de forma que se tome conciencia de las distintas situaciones en las que se refleja la transfobia, desde las pequeñas situaciones cotidianas que tienen el riesgo de pasar por "normales", hasta las situaciones extremas y que inequívocamente, todo el mundo reconoce como discriminatorias (insultos, agresiones, acoso...). Solo trabajando en los dos planos será posible conseguir entornos inclusivos con la diversidad sexual, en los que las personas LGBT puedan "salir del armario" sin miedos, manifestando libremente su orientación sexual o identidad de género.

6. La vivencia de la discriminación en el trabajo

El discurso de las personas LGBT sobre su situación en el ámbito laboral, se articula alrededor de dos situaciones básicas (y obvias): el ocultamiento y la exposición. En este discurso, el dilema de si salir o no del armario, se presenta como una elección entre no manifestarse libremente y “controlar la información que se comparte” o “mostrarse” y exponerse a un gradiente de posibles situaciones, incluyendo el riesgo de ser discriminado.

¿A QUÉ PIENSAS QUE PUEDES ARRIESGARTE SI “SALES DEL ARMARIO”?

H. Comentarios, amenazas, críticas. Tuve una mala experiencia, y a lo mejor sí pones un poco de coraza.

H. Yo es que ya no le hablaba, directamente, pasando.

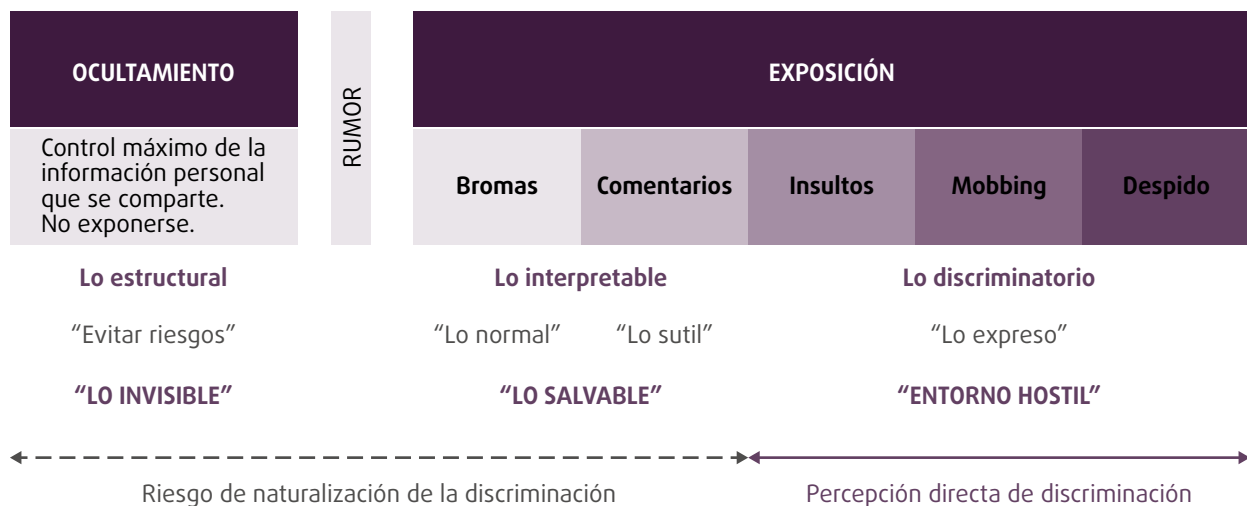
H. Lo que tiene que haber en un trabajo es buen ambiente, compañerismo, y cuando no lo hay pues tampoco te muestras como eres. Y para estar incómodo en un sitio que tienes que ir todos los días, pues no quiero, no dices nada y punto (RG. Madrid).

De forma mayoritaria, la vivencia de la discriminación en el trabajo va a aparecer asociada a la exposición. En efecto, solo desde las posiciones más cercanas al activismo LGBT o desde una reflexión crítica, el ocultamiento en la esfera laboral de la orientación sexual por temor a sufrir algún tipo de rechazo es vivido como discriminación. De forma amplia, en el discurso de los participantes en la investigación el ocultamiento preventivo, no aparece de forma directa e inmediata como discriminación. Como ya adelantamos en otro capítulo, no todas las personas LGBT viven el ocultamiento como discriminación, sino que aparece envuelto bajo la apariencia de que se trata de una decisión personal más en “defensa” de la intimidad.

El discurso dominante que aparece en los grupos y entrevistas es que es la visibilización de la orientación sexual o de la identidad de género la que genera la posibilidad de la discriminación, apareciendo todo un **gradiente de situaciones** en el que la asociación con la vivencia de discriminación no es siempre directa.

Yo creo que sí es una discriminación estructural, aunque es verdad que según dónde caigas puede ser una discriminación muy heavy, muy fuerte, muy a lo bestia o menos. (...) En algunos sitios no existe porque la gente está sensibilizada, o está formada o tiene claro que eso no es un motivo de discriminación, pero tienes la suerte de caer en ese sitio, pero normalmente aunque sea de baja intensidad, no hay una discriminación y tal, pero están las bromitas, están no sé qué, hasta el más heavy donde hay relaciones muy tóxicas. Todo habla de la heteronormatividad, lo demás es lo diferente, no lo diverso, no es que seamos gente diversa, sino lo diferente, y si eres lo diferente frente a lo normal hay un problema. Ahí aparece el temor a mostrarse, “y sí...” (Abogada laboralista).

Así, las bromas sobre homosexualidad, que parece reconocerse como una situación bastante extendida, o el uso habitual de lenguaje homófobo aunque no se dirija a la persona LGBT en concreto (“maricón”, “mariquita”, “mari-macho”...), rara vez se sitúan directamente en el espacio de lo discriminatorio, percibiéndose como “lo normal”. Y algo parecido ocurre con comentarios más o menos sutiles que se puedan dirigir a la persona LGBT por parte de compañeros o superiores. Bromas y comentarios aparecen como situaciones de discriminación de “baja intensidad”, salvables que aunque en ocasiones resulte cansado y molesto, puede “soportarse”. La “intención” con la que se hacen los comentarios o con la que se usa el lenguaje aparece como el criterio que transforma la percepción de salvable a entorno hostil.



En el discurso de las personas LGBT, el espacio de la discriminación surge, "se inicia", con "lo expreso". El insulto, el *mobbing*, la agresión o el despido, son las situaciones extremas que sí se asocian directa e inmediatamente con discriminación, es lo que se vive como discriminatorio. Así, discriminación de *baja intensidad* que se dice es la más habitual y cotidiana, parece asimilarse en muchas situaciones o por parte de muchas personas LGBT, como natural, casi podría decirse, que se integra como "consustancial" a una orientación sexual que rompe con la heteronormatividad. Las situaciones más extremas y duras, y afortunadamente menos habituales, son las que se asocian de forma inmediata con la percepción de discriminación, quedando oculta la discriminación estructural de la que parecen seguir siendo víctimas las personas LGBT en la esfera laboral.

6.1 La naturalización del "ocultamiento"

El ser LGBT no está tan normalizado en el ámbito laboral como la realidad social global haría suponer. La no visibilización de la orientación sexual o de la identidad de género por temor a una respuesta negativa por parte del entorno, es el principal signo de que el mundo laboral español ha evolucionado menos en este terreno de lo que nos podríamos imaginar. Y, lo es más si cabe, cuando esta situación no es percibida como discrimi-

minación por buena parte de las personas LGBT. No siempre el optar por no "salir del armario" en el trabajo es vivido por las personas LGBT como discriminación en un entorno heteronormativo, con lo que esto supone de alienación, al no desarrollar plenamente su identidad.

H. A nivel laboral, trabajo con 40 profesionales, no hablo de ello con 40 profesionales, pero sí tengo un círculo más reducido de esos 40, con los que sí hablo, igual que una habla de su marido, y otra habla de lo que ha hecho el fin de semana, pues yo si he tenido pareja he hablado de mí pareja, o de lo que he hecho en el fin de semana, con total normalidad.

M. Y si fueses hetero ¿lo harías?, pregunto

H. pues es que no lo sé,

M. Yo sí lo esquivo, yo confieso que lo esquivo para no tener que plantear esto; puede que sea una cobardía por mi parte, creo (RG. Barcelona).

La "normalización" del ocultamiento, o su justificación/presentación como decisión personal, no hace sino minimizar y diluir la **pervivencia de una discriminación estructural hacia las personas LGBT.**

H. Yo que trabajo en hostelería, soy recepcionista de hoteles y tampoco me gusta que me

conozcan al 100%, me echa para atrás, por las críticas posteriores o que hablen mal de mí cuando no estoy, no me atrae mucho eso (RG. Madrid).

La decisión de no visibilizar la orientación sexual o la identidad de género, obliga a controlar continuamente la información personal que se comparte, con quién, quién puede escuchar, cómo se dice... Supone la fractura total entre la esfera laboral y la esfera privada, conformándose como dos espacios estancos, sin relación, con lo que esto puede de tener de empobrecedor para el sujeto.

M. Yo lo que hago en el ámbito laboral es poner una frontera clarísima, frontera de decir soy una profesional, de mi vida personal no te voy a decir ni como se llama mi perro (RG. Madrid).

M. Mis jefes ni de broma saben mi orientación sexual, ni de broma. Hay algunos que no saben ni siquiera que soy madre soltera (RG. Barcelona).

Una separación, que no deja de ser muy forzada, pudiendo interferir negativamente en el establecimiento de relación con los compañeros/as, al no mostrarse tal como se es, o transmitir la idea de frialdad o de ser alguien distante.

En esta estrategia de ocultamiento, o en el mejor de los casos de no manifestación explícita de la orientación sexual, las personas LGBT muestran un control extremo del lenguaje, encontrando en el uso de palabras neutras o expresiones/situaciones ambiguas, el perfecto comodín.

M. Yo digo que tengo pareja pero sin decir, que es una mujer (RG. Sevilla).

El control de la información personal que se desarrolla en el plano presencial, tiene su réplica en el mundo digital. También es preciso “ocultarse” en las redes sociales, con la dificultad que esto supone de control de la información que se comparte y la que el entorno próximo puede publicar.

H. Si trabajas en un sitio en el que te autocondicionas, también lo haces en las redes sociales. Sobre todo si ves que tu jefe, que

la directora está investigando, que luego te sale, “posibles conocidos” la directora del colegio. Porque, porque me ha buscado (RG. Barcelona).

M. Tengo que controlar mucho que es lo que suben a mi Facebook, para que solo la gente muy cercana sepa cuál es mi orientación sexual (Bisexual en RG. Madrid).

H. Yo no tengo a nadie en mi Facebook del trabajo. Yo ahora me siento más libre, trabajo en escuela pública, pero no he sentido la necesidad de decírselo a nadie, y nadie me ha preguntado (RG. Barcelona).

De forma mayoritaria, salvo cuando se entra en trabajos en los que existe un conocimiento personal previo (lo que puede favorecer que se conozca la orientación sexual con anterioridad), la entrada a los trabajos se hace “en modo oculto”.

M. Cuando buscas trabajo no dices: “soy lesbiana, vengo a buscar trabajo”. Depende de la pluma que tengas puedes pasar por hetero, yo puedo pasar por heterosexual, a mi mujer se la ve venir (RG. Sevilla).

En este contexto, **las entrevistas de trabajo aparecen como un primer “obstáculo”**, por lo que no es extraño que establezcan estrategias para salvarlo.

En el caso de haber entrevista de trabajo, en esta no sólo se evita hablar de cuestiones personales —especialmente las mujeres—, sino que se da un paso más, en cierta forma se realiza una “representación”; hay un ocultamiento premeditado y planificado. Como decía gráficamente uno de los participantes en el grupo de Sevilla: “te contienen, sacas tu hombría”.

H. Yo me he autocondicionado cuando he ido a una entrevista, en un momento que buscaba trabajo en la escuela privada o concertada, cerrabas una entrevista por teléfono o por email, y cuando iba allí, sí que pensaba: a ver cómo vistes, a ver cómo te comportas, no cruces las piernas.

H. Yo también (RG. Barcelona).

H. Yo cuando me fui del pueblo, quise dejar atrás lo mal que lo había pasado, el mobbing de ahora y todo eso, y me puse a hacer kick boxing, intentar dejar la pluma porque creía que era por lo que me discriminaban. Y eso siempre te condiciona, y cuando vas a una entrevista te dices Toni ya no eres ese cuerpo enclenque, ya no tienes esa voz,... ya sabes evitar los gestos agarrándote a un boli, y todo eso lo ponía en práctica (RG. Barcelona).

Cuando no se produce esa representación y se realiza la entrevista con la máxima naturalidad y libertad, y se hace expresa la orientación sexual, en el caso de no ser el elegido/a surge la duda: ¿el perfil no era el idóneo o ha sido la orientación sexual?

H. En una entrevista que hice para una clínica muy conocida de Barcelona, para el departamento de comunicación, cuando me preguntaron que me gustaba hacer, lo típico para conocer algo más personalmente, yo dije que no salgo mucho de fiesta, me quedo con mi pareja, que somos muy tranquilos los dos, y en un momento dije "él", y la cara del entrevistador no torció el gesto, pero sí noté un cambio en la mirada, lo notas perfectamente, no le ha gustado. No me lo tomé del todo mal, no me gustaría trabajar en una empresa así, yo soy así y mis valores son los que tienen que importarme. No sé si me descartaron por eso. No trabajé ahí, a lo mejor era porque no cumplía los requisitos (RG. Barcelona).

H. Mi primer marido, en una entrevista, ya en la última que tenía que pasar, dijo que su pareja era un hombre y ya no le dieron el trabajo (RG. Sevilla).

En el grupo de jóvenes, con trabajos precarios o temporales, que conllevan a que de forma habitual tengan que enfrentarse a procesos de selección, uno de los participantes señala como en alguna ocasión en las propias ETT's, se le aconsejó evitar "amaneramientos".

H. Hace dos meses tuve un proceso de selección con XXX para una cosa de seguros, para XXX, y la chica me dijo que por favor, tuviera cuidado con los amaneramientos. Y en ese

momento dije, mira descarta mi candidatura porque no voy a ir a la entrevista. Nunca me había pasado (RG. Madrid).

Así, no es extraño que surja el debate alrededor de cuáles son los límites en una entrevista, o la intención de algunas preguntas que se sitúan en el límite de lo personal.

M. Yo, es que no sé si algunas preguntas en las entrevistas es porque quieren un perfil determinado, o si lo hacen como para estar más cerca, conocerte mejor. Me entra la duda si son para discriminarme o para conocerme.

¿QUÉ PREGUNTAS SON ESAS QUE TE HACEN DUDAR?

M. Eso de que con quién vives... no sé el fin de esas preguntas.

(...)

H. Piso compartido y sin problema (RG. Madrid).

6.2 Gradiente de discriminación: de lo "interpretable" a "el rechazo expreso"

Tal y como hemos señalado, en el discurso de las personas LGBT se perfila un gradiente de situaciones a las que se enfrentan en el entorno laboral: desde actitudes en las que cabe la interpretación al rechazo expreso; de situaciones "salvables" a enfrentarse a un entorno hostil. En este contexto, la palabra discriminación parece "reservarse" para referirse a situaciones en las que se sufre un rechazo patente y expreso a partir de su condición sexual. La "discriminación", asociada a una situación extrema (insulto, mobbing, despido), apenas aparece, la mayor parte de los participantes en los grupos y entrevistas declaran no haber sufrido. En cambio, los escalones básicos del gradiente de discriminación, la broma o los comentarios, sí aparecen como situaciones compartidas, es raro no haberlas soportado y sufrido en algún momento de la vida laboral, de ahí su normalización o naturalización.

“(...) tampoco es que haya tenido yo problemas, bueno son problemas salvables, la típica broma” (Transexual varón).

En el nivel básico del gradiente aparecen las bromas, “la típica broma, es normal”, que por habituales, se asumen como normales. Bromas que son recibidas con mayor o menor agrado, o incluso de las que participan.

H. hay sutilezas..., yo vivo en un entorno que es un poco una burbuja, pero la homofobia como llega en esa burbuja no es en la forma brusca, como en un pueblo de Valladolid que te gritan maricón, si no que entra con sutilezas. Yo estoy muy atento a ese tipo de cosas, que son mí día a día. Que son por ejemplo... hace poco se fue un compañero, un estilista que es homosexual, si somos 8 en la redacción hay 4, 5 que somos gais, y se va uno y suelta otro, “¡uy el lobby rosa se queda sin uno!”, es coña, pero siempre es uno el que suelta la coña. Si alguien siempre hace la misma broma, ya no es broma, es decir con humor, o una forma más sutil lo que en verdad piensas (RG. Barcelona).

El límite de donde acaba lo que es “broma” es difuso, el umbral de tolerancia **es la intención** que se percibe en quien realiza el comentario.

H. (...) hay otros compañeros que “quillo, mariquilla, no sé cuanto”, que no me molesta porque sé cómo me lo dicen (RG. Sevilla).

La repetición, o el realizar comentarios soeces —aunque no sea necesariamente con “mala intención”—, aparecen como situaciones en las que lo que se presenta como broma se convierten en una situación incómoda, que no generan la complicidad de las personas LGBT, sino que o bien se opta por mostrar malestar, o bien “tragarse”, “aguantar”.

¿CUÁNDO LA BROMA DEJA DE SER BROMA?

M. Cuando es constante.

H. Cuando se pasan de la raya.

M. Te quemas, se ríen los demás, pero tú no. Y te callas, porque dices necesito los 100 €, pero te sientes un poco prostituido (RG. Madrid).

Puede haber alguna persona que quiere hacerse el gracioso con los compañeros y hace algún comentario soez, y según el día, según te pille pues pasas o le dices algo (RG. Sevilla).

La reiteración de comentarios incómodos, en los que sí se percibe una clara intención de provocar, supone un salto cualitativo en la vivencia del espacio laboral, que ya es percibido como entorno hostil para las personas LGBT. Una hostilidad que provoca un distanciamiento con sus compañeros o con sus superiores, un repliegue que impide un desarrollo personal pleno y gratificante en el trabajo, creándose un ambiente laboral pernicioso y de riesgo.

H. En el de grabador de datos no he tenido ningún problema, en el de reponedor sí he tenido con los compañeros, porque se metían conmigo muchas veces por la pluma, sin venir a cuento, porque yo tampoco hacía nada, yo no me ponía a hacer tonterías, simplemente que se sienten los más machos y ya está. Y yo ya te estás pasando tío. Te sientes mal, incómodo, porque yo vengo a trabajar, y a estar a gusto con mis compañeros, pero ya te crea un distanciamiento, polémica, yo ya no estaba a gusto. Una vez aguantas la broma, pero todos los días... pero para encizañarte, no en plan... (RG. Madrid).

Ante una situación incómoda, o incluso amenazante, el hacer frente a la situación, “el pararla” no es siempre fácil. Puede que no se atrevan, puede que consideren más adecuado evitar el enfrentamiento directo,... distintas estrategias que en definitiva reflejan la “soledad”, la ausencia de canales institucionalizados o formales que ayuden a solventar estas situaciones, sin que esto signifique aumentar el riesgo. En este contexto, resulta preocupante que ante una situación de riesgo de acoso, se reconozca que no sabe cómo frenarlo, que no se sabe cómo pedir el apoyo de los superiores.

H. Yo era muy joven, era una suplencia de verano, me quedaban como 10 días, y no vi oportuno ir al jefe.

H. Yo sí pensé, pero ya quedaba poco y dices ¡bah ya no le voy a ver más! Pues ya está.

H. Yo era muy inocente, desconocía lo de ir a hablar con tu jefe y que él intentara solventar la queja o la reclamación, me puse muy nervioso, y directamente lo dejé esa tarde, a la mañana siguientes estaba buscando otra cosa y me olvidé. Eran comentarios despectivos, que me los hacían tres personas, ahora sería distinto, sabría gestionarlo mejor para conservar el trabajo si me gusta.

M. Yo no sabría qué hacer, y a lo mejor los jefes no saben o no hacen nada (RG. Madrid).

Este último verbatim tomado del grupo de jóvenes, refleja distintas estrategias ante comentarios o actitudes discriminatorias, pero ninguna de ellas desarrolla la denuncia como herramienta para parar o evitar que se siga produciendo esta situación. En una situación de temporalidad, en un trabajo precario, ante un entorno que se sufre como hostil, se ha respondido de forma diferente:

— *“Aguantar”, “seguir soportando”, dado que queda poco para el fin de contrato.*

— *Abandonar el trabajo, y buscar un nuevo empleo.*

En esta cita se apunta además un aspecto que es fundamental para evitar o solucionar posibles actitudes o comportamientos homófobos en el lugar de trabajo, **el papel que juegan los superiores**. Destaca que se dice que no se sabe cómo pedir al jefe que intervenga, desconocimiento que en el caso de los jóvenes LGBT que entran en el mercado de trabajo, les sitúa en una posición de vulnerabilidad o de indefensión. Pero además, y es importante destacarlo, se cuestiona la implicación que los superiores puedan mostrar en la gestión de la situación ya sea por desconocimiento de cómo hacerlo, por desidia o incluso por complacencia. Una complacencia que, caso de producirse, agrava terriblemente la situación de discriminación que sufre el trabajador LGBT.

El espacio que se asocia más clara y directamente con discriminación es el salto al “insulto” y al acoso laboral, proyectándose el despido como reflejo máximo de una actitud homófoba y de comportamiento discriminatorio. En los grupos realizados ninguno de los participantes declara haber sufrido personalmente discriminación de este nivel, aunque sí conocen a personas que lo han vivido. Estas situaciones de discriminación extrema han aparecido contadas en primera persona en alguna de las entrevistas en profundidad. Las personas trans han aparecido como las víctimas de las situaciones de discriminación más intensas, apareciendo varios casos de despido (dos casos de mujeres y uno en un varón). En el caso de gais y lesbianas, no han aparecido situaciones de despido, pero sí de acoso laboral. Dentro de las situaciones más graves de discriminación por orientación sexual o identidad de género, el *mobbing* aparece como la manifestación más frecuente. Así, los expertos que han participado en las sesiones de trabajo señalan la necesidad de que la LGBTfobia se considere como riesgo psicosocial, y que como tal se desarrollen en las organizaciones medidas de prevención, al tiempo que se incorporan en el correspondiente régimen sancionador el acoso por orientación sexual, o las manifestaciones homófobas.

Las escasas situaciones de discriminación grave (*mobbing*) que nos hemos encontrado en la investigación, comparten el hecho de que en el acoso participara y estuviera espoleado por algún superior. Una participación de los superiores, que lógicamente desmotivaba por completo cualquier intento de queja o de denuncia ante la empresa, ya que se percibía que era la propia organización la que ejercía el acoso.

Estas situaciones de acoso laboral no se han denunciado formalmente. Tanto los sindicalistas entrevistados, como el grupo de expertos señalan que rara vez se llega a la denuncia. La dificultad que se dice existe para demostrar que ha habido despido o acoso, motivado por su orientación sexual, o el coste psicológico que tiene, actúa de freno para realizar la denuncia ante los juzgados.

*“No llegué a juicio, no tenía ganas de más”
(Gay. 34 años)*

El trabajador/a evita el tener que revivir una situación que le es dolorosa, desea terminarla cuanto antes, olvidarse de una situación traumática, que le ha generado un gran sufrimiento o que todavía no ha terminado de superar psicológicamente. Resulta significativo que, incluso en las entrevistas, les cuesta recordar y describir la situación por la que pasaron.

El trabajador/a prefiere buscar una salida negociada, el cambio de trabajo, etc. No desean permanecer o, llegado el caso, volver —si tras una denuncia por despido improcedente se dictara la readmisión— a un trabajo en el que no se les valora o respeta como personas. En definitiva **buscan salir de un ambiente laboral que les es hostil.**

Ante el acoso laboral, los expertos que han participado en las sesiones de trabajo señalan la necesidad de que la LGBTfobia se considere como riesgo psicosocial, y que como tal se desarrollen medidas de prevención, al tiempo que se incorporan en el correspondiente régimen sancionador el acoso por orientación sexual, o las manifestaciones homófobas.

Los expertos que han participado en la investigación coinciden al señalar que la implicación de los superiores es básica para lograr un entorno laboral inclusivo. No en vano, una de las propuestas de actuación que proponen los expertos es promover que la política de igualdad de oportunidades dependa de la dirección de la empresa, no de los departamentos o responsables de recursos humanos, implicar a toda la organización. De cara a que las personas LGBT puedan desarrollarse libremente, es necesario que confíen en la organización, en estar seguros que en el caso de que sufran discriminación van a contar con el respaldo de su empresa.

Como también es importante que los trabajadores conozcan los canales, o el procedimiento que deben seguir para comunicar este tipo de situaciones. No es suficiente con que las empresas dispongan de protocolos para prevenir y actuar en situaciones de acoso, sino difundirlos para que los trabajadores los conozcan y puedan ponerlos en marcha, alertando a la organización de que se está sufriendo una situación de acoso o discriminación.

6.3 La salida del armario en el trabajo. De la precaución a la confianza

Dentro de la heterogeneidad de situaciones personales que surgen en los grupos y en las entrevistas, hay un aspecto que aparece de forma coincidente en casi todos los relatos: en el ámbito de trabajo, la “salida del armario”, cuando se produce, no es inmediata, sino que se realiza tras una **“evaluación de riesgos”** y se realiza en los espacios de confianza que se van generando.

M. Pero estás con las compañeras, tienes una confianza, ves que tienes los mismos gustos y al final lo acabo diciendo sin ningún problema. A lo mejor me toca con un hombre más antiguo, más cerrado de mente y ya hubiera cambiado la relación y eso...” (RG. Madrid).

H. Yo en ningún trabajo me he mostrado, yo le he contado mi orientación a quien creía que se lo merecía, luego todo el mundo lo sabe... (RG. Sevilla).

La entrada a un nuevo trabajo se hace con cautela, evitando una “exposición” excesiva, y sí tanteando o manteniéndose atento a la posible actitud ante la diversidad de las personas con las que se comparte el espacio de trabajo.

H. Yo soy tal vez más jovencito, he tenido menos experiencias laborales y si de 2 o 3 una ya ha sido mala pues con lo que cuesta encontrar una trabajo, también tienes como un miedo interior a perderlo.

H. Depende sobre todo de la gente que te toca alrededor. Al principio no cuentas.

M. Sí depende de la confianza que tienes con la gente, según lo que vas contando si ves que van poniendo una mueca pues ya no merece la pena seguir (RG. Madrid).

Con los compañeros/as, a medida que se van estableciendo espacios de confianza, y que se comparten cuestiones personales, en cierta forma parece obligado devolver la confianza recibida.

M. Que la gente que tienes alrededor se va abriendo, también te vas abriendo tú, es algo normal. Tú ves que la gente que está al lado, a quién caes bien y a quién no (RG. Sevilla).

Así, la persona LGBT **valora el alcance de la confianza**, de cuál es el espacio de seguridad, si solo los compañeros/as más próximos o bien toda la organización.

H. Yo he salido del armario con la gente que necesitaba salir, en los entornos en que necesita salir y sentirme libre, y para mí yo tengo muy claro que mi trabajo es mi trabajo, y que cuando cierro la puerta de mi trabajo luego tengo mi vida personal. E intento que no se mezclen. Yo no tengo la necesidad de que mis alumnos sepan que soy gay.

H. Yo en este caso, soy distinto a todos vosotros, porque todo el mundo en mi trabajo lo sabe, mi jefe vino a mi boda. Yo también me muestro en mi entorno tal cual (RG. Barcelona).

En el proceso de construcción de la confianza, uno de los criterios que aparecen, y que actúa a modo de indicador positivo, que facilita generar una sensación de seguridad a las personas LGBT es la presencia en la organización de distintas expresiones de "diversidad", ya sea en la expresión de género, nacionalidad, estética... Y dentro de esta diversidad sí se señala que la presencia reconocida, o al menos respetada, de otras personas LGBT actúa en sí misma como garantía de seguridad, transmitiendo que se trata de un entorno inclusivo, en el que la exposición puede hacerse "sin riesgo".

Mi jefa en XXX es lesbiana, aunque yo antes de entrar no lo sabía; hay otro compañero gay, y por la tarde otra chica que es lesbiana, independientemente de lo que no sé su orientación. Es una empresa muy abierta, no tienen problemas, tengo compañeros que van tatuados de arriba abajo, no tienen prejuicios contra la gente, y sin saberlo ¡eh! He dado con buena gente (Entrevista. Varón trans. Madrid 36 años).

M. Yo trabajo en una perfumería, en la rama de cosméticos. Yo nunca he tenido ningún problema en el trabajo, y también he tenido..., una compañera también es lesbiana, y hemos hecho migas, y la verdad es que me he sentido súper a gusto. He tenido suerte que no he sufrido (RG. Madrid).

En esta "evaluación de riesgos", las experiencias previas, ver cómo responde la empresa ante la homosexualidad, ante personas diversas, o ante situaciones de acoso es fundamental para sentir que se está o no en un espacio seguro, y en función de si se percibe o no como un espacio respetuoso, se entra a valorar la salida del armario, que no se plantea en ningún caso como una "declaración formal", sino sentir que llegado el caso se puede comentar con naturalidad, sin temor, la orientación o identidad de género.

Es una jefa muy cercana, muy comprometida con el personal, si tienes cualquier problema puedes acudir. En mi caso surgió alguna conversación y lo comenté, no tuve miedo, sentí que era un entorno seguro. En XX no lo dije, trabajaba por Plaza Elíptica y por la zona hay trabajadoras del sexo, alguna trans, y cuando pasaban por la tienda no se les trataba como a otra persona más, yo hice lo que pude, corregir, "no todas las personas tal..." no hubiera aguantado. De ahí nos echaron a todos, pero no hubiera aguantado" (Entrevista. Varón trans. Madrid 36 años).

En la medida que la salida del armario se produce cuando se percibe que se está en un entorno seguro, no es extraño que cuando se pregunta en los grupos y entrevistas si han sentido que se les ha discriminado a la hora de la promoción profesional, la respuesta mayoritaria haya sido que no. Quienes han optado por hablar o mostrar abiertamente su orientación sexual, lo han hecho una vez que habían hecho la evaluación de riesgos, entendiendo que se les valoraba por su profesionalidad y no por otras cuestiones.

H. Yo he ido ascendiendo, nunca he sentido que no me promocionaban, cuando se enteran de que soy homosexual, ya saben cómo

trabajo, me conocen, saben lo que valgo... y los compañeros igual (RG. Barcelona).

La idea de que la empresa pone en valor el "talento" de los profesionales cualificados sin que importe su orientación sexual, es una idea también presente entre quienes han optado por mantener oculta su orientación. En general, los profesionales LGBT que han participado en los grupos, han señalado que no han percibido que se frenara su promoción debido a su orientación.

Si bien no se percibe una discriminación directa en la promoción, algunas voces sí señalan que puede que el ascenso sea más complicado en algunas situaciones. En efecto, uno de los participantes en el grupo de Sevilla apunta la importancia de las relaciones informales que se generan en el trabajo, en la carrera profesional.

H. El compañero que tengo enfrente es gay y cotilleo con él como está el de la mensajería, es una complicidad que tengo con él, y los heteros también las tendrán. Hay sutilezas que

sí te afectan laboralmente, por ejemplo había compañero hetero que bromeaba con el jefe porque habla de fútbol, de mujeres... y se tomaban una cerveza y ascendía y yo no, pero es que no me gusta el fútbol y de mujeres tampoco podía hablar con él (RG. Sevilla).

En la medida que las relaciones informales se establecen básicamente desde la afinidad, el compartir algunos intereses, desde algunas posiciones se apunta que el haber tenido menos confianza con los superiores por la falta de espacios comunes con los superiores (ej. fútbol, etc), ha podido actuar de freno a un posible ascenso en la empresa. En esta misma línea aparece la idea de que es difícil, sobre todo cuando se opta por separar el espacio personal y el laboral, establecer relaciones personales que pueden, llegado el caso, decidir a quién se concede un ascenso. Relaciones más frías, por contenidas, que pueden de una u otra forma afectar a la situación en el trabajo, y al propio desarrollo de la carrera profesional.

7. Las personas trans y su participación en el mercado laboral

Uno de los aspectos en el que coinciden todos los interlocutores de la investigación es la situación de exclusión social que siguen sufriendo las personas trans. Aunque en los últimos años varias comunidades autónomas han aprobado leyes que protegen y defienden sus derechos, sigue sin existir una legislación integral de ámbito nacional que garantice la igualdad de trato en todo el territorio nacional, lo que es una de las principales reivindicaciones de las organizaciones LGBT.

A diferencia de lo que ocurre al hablar con personas homosexuales o bisexuales, en las entrevistas con personas trans, la percepción de sufrir una discriminación social amplia está muy presente; otro aspecto muy presente es el duro proceso personal por el que pasan hasta conseguir visibilizarse con la identidad del género sentido. Así no es extraño, que las entrevistas realizadas a las personas del colectivo trans se hayan desarrollado como breves “historias de vida”, en las que hacen un rápido repaso a su trayectoria personal, desde la infancia. Experiencias vitales tras las que se esconde un enorme sufrimiento personal, agravado por la incompreensión, o directamente por la discriminación y el rechazo de la sociedad, e incluso en algún caso por parte de miembros de la propia familia.

El apoyo que estoy teniendo, lo necesitaba más de niña que ahora (Mujer trans. 21 años. Madrid).

Tanto los gais como las lesbianas o bisexuales que han participado en los grupos o en las entrevistas son muy conscientes de que su situación tanto social como laboral es muy diferente a la que viven las personas trans, a quienes se les reconoce una situación singular.

7.1 La difícil entrada al mercado laboral de las personas trans

Una de las esferas en la que es más notoria esta singularidad, es justamente la laboral, y su parti-

cularidad se pone en evidencia en la propia entrada al mercado laboral. De forma compartida, se tiene la sensación de que las personas trans, y de forma muy especial las mujeres trans, se encuentran con graves problemas para su inserción laboral, no les resulta fácil superar los obstáculos y prejuicios que se siguen encontrando. En el caso de las mujeres, el trabajo en locales nocturnos se sigue apuntando como una de las escasas puertas abiertas con las que se encuentran; como también la prostitución, que aparece en muchas ocasiones como la única salida que han encontrado estas mujeres. La situación de los hombres trans, tiende a aparecer como algo más fácil, puesto que el proceso que siguen les hacen menos visibles, lo que facilita que, como dicen las propias personas trans entrevistadas, pasen “más desapercibidos”.

El transexual hombre suele quedar más logrado que el transexual mujer, el cambio hormonal les hace más efecto que a nosotras, aunque a nivel de operaciones lo tienen más difícil, tienen ventajas y desventajas, por ejemplo la operación de cambio de sexo es más fácil de hombre a mujer, que de mujer a hombre. En el mercado laboral lo tenemos difícil todo, pero tal vez los hombres menos (Mujer trans 47 años. Gijón).

A la posible transfobia y desconocimiento sobre la transexualidad, se suma el hándicap de que las personas trans tienden a interrumpir tempranamente su itinerario formativo a consecuencia del rechazo que sufren en su época de estudiantes, y con especial dureza en la adolescencia, —se han repetido casos de *bullying*—. De esta forma, la menor preparación o cualificación es un lastre añadido para su entrada al mercado laboral, lo que tiene el riesgo de empujarles a trabajos precarios y no cualificados.

El tema educativo tiene mucho que ver que muchas personas transexuales al final optemos por trabajos mediocres o mal remunerados, o que tampoco podamos elegir muchísi-

mo, puesto que nuestro recorrido educativo ha sido corto o breve. No porque seamos más o menos inteligentes que el resto, sino porque siempre hemos sido las personas extrañas, raras... En mi caso yo también sufrí bullying en su momento. Hasta bachiller tuve una nota de notable alto, yo quería ir a la universidad pero era tanta la presión social, por el resto de compañeros que me cuidé a la hora de seguir, no tenía fuerzas, no había comenzado mi proceso hormonal ni nada. Hasta los 25 no empecé, me veían como lesbiana, era una homofobia, los típicos insultos de marimacho, tortillera... Dejé los estudios a los 18, arrepentidísimo toda la vida de haberlo dejado (Varón trans, 36 años. Madrid).

Cuando la mayoría de los jóvenes deciden que quieren seguir estudiando, los jóvenes trans no tienen en los estudios su máxima preocupación. Se enfrentan a la incompreensión de su entorno, y contra la soledad a la que ésta les aboca, y en esta lucha, no es inhabitual que planee la idea del suicido.

El principal motivo por el que no estudié fue que yo hasta 6.º de primaria era la primera de la clase, luego me dio como un ataque de rabia y dije para qué si de aquí a dos años me voy a suicidar, para que voy a estudiar, para que voy a hacer nada, piensas para qué...

AHORA MEJOR

Sí, sí, pero no hace tanto, hace un año o así era constante (Mujer trans. 21 años. Madrid).

Muy unido a la vivencia de la incompreensión y el rechazo desde que son pequeños/as, otro aspecto que actúa de freno para la entrada en el mercado laboral, es la propia inseguridad personal. Inseguridades que pueden llegar a paralizar la búsqueda de un empleo, y más cuando no se cuenta con un DNI acorde con la identidad de género sentida. Así, no es extraño que la inserción laboral se inicie en espacios informales de la economía, en empleos de personas próximas o conocidas (espacios de "confort"), en los que las personas trans se sienten suficientemente seguras o protegidas, sin necesidad de dar explicaciones.

Salió lo de trabajar con mi madre, y tengo la tranquilidad esa, y es un trabajo que no es cara al público (Mujer trans. 21 años. Madrid).

El "trabajo de cara al público", como situación de máxima exposición, condensa perfectamente los miedos que deben superar las personas trans. Las personalidades más inseguras viven esta situación de "visibilidad" entre el temor y la envidia. Temor por tener que enfrentarse a un continuo escrutinio por parte del cliente y "envidia" por el hecho de que acceder a este tipo de trabajo indica en cierta forma que se ha alcanzado un exitoso proceso de transición: "no se nota".

7.2 El proceso de tránsito y el trabajo

La participación e inserción de las personas trans en el mercado laboral está muy determinada por el estadio en el que se encuentran en su *proceso de tránsito*. El discurso de las personas trans, muestra claramente una fractura entre el antes y el después de realizado el proceso de transformación corporal.

En la etapa laboral previa al tránsito, las personas trans entrevistadas en ningún momento se visibilizaron como tales en el espacio de trabajo, lo que llevaba a que se les reconociera como heterosexuales u homosexuales, en virtud de su expresión de género. Así, mujeres trans que antes de realizar el tránsito podían mostrar un aspecto masculinizado, se las percibía como lesbianas.

Hasta los 25 años, no empecé con el proceso de coronación, me veían como lesbiana, era homofobia, pues los típicos insultos de marimacho, tortillera... (...) comencé a trabajar a los 19 años en una frutería, acabé descargando camiones como mis compañeros, los jefes tomaron mi aspecto masculino, porque las chicas no descargaban (Varón trans. Madrid. 36 años).

En esta etapa previa al proceso, la persona trans parece estar expuesta a las actitudes "homofobas", **la transfobia aparece en el proceso de transición o una vez concluido el tránsito.**

Posiblemente es el estadio de transición cuando la persona trans queda más expuesta, es en sí mismo una barrera para las personas trans en el trabajo. El proceso médico, las consultas médicas que conlleva, posibles operaciones, bajas médicas..., “obliga” a dar explicaciones, lo que puede forzar la visibilización, surgiendo entonces el temor a la incomprensión o al rechazo. En las entrevistas realizadas a personas trans, lo habitual ha sido que inicien el proceso de transición cuando no se encuentran trabajando, ya sea porque han dejado el empleo, aprovechen periodos de paro o en el caso de los y las más jóvenes lo inician antes de entrar en el mercado laboral formal. Estrategias que tienen en común dar prioridad al proceso sobre el trabajo, es como si *proceso de tránsito* y mantener el trabajo fuesen situaciones excluyentes, ante las que es preciso elegir. No es casualidad que los dos únicos casos en los se realiza el proceso mientras se trabaja, los interesados eran autónomos o empresarios, eran sus propios jefes, no había necesidad de elegir, se podía compatibilizar, no era necesario dar ninguna explicación a nadie, no se produce una exposición adicional. El autoempleo ofrece para las personas trans un atractivo especial por lo que significa de facilitador en el *proceso de tránsito*. Sólo en una situación de seguridad laboral plena como la que se tiene cuando se es el propietario del establecimiento, es posible pensar en utilizar la tienda como escaparate para comunicar públicamente que se ha logrado el DNI con la identidad sentida:

Cuando ya tuve mis papeles, el carnet, lo puse en la ventanilla como así de grande (fotocopia tamaño folio) y lo puse en la ventanilla. Y todo el mundo que llegaba “Nicolás Manuel, eso que es, ¿alguien que ha perdido el carnet? No ese soy yo, y a partir de ahora soy Nicolás Manuel. Fue muy radical: primero el corte de pelo, y a las dos semanas o así el carnet. Hasta que no tuve mis papeles no dije nada, para que no me dijera nadie que era lesbiana, yo soy un chico. Cuando venía alguien, que decía pero como te voy a llamar así, pues le enseñaba los papeles del registro, pues así es como me tiene que llamar. Lo tuve colgado al menos 6 meses, y a veces venía gente “Maribel, perdón Nico”, al principio se equi-

vocaban pero bueno... En Sevilla hay mucha guasa, pero yo lo notaba. Si decían “Nico”, yo decía Nicolás Manuel, y ya paraban la broma. Yo creo que todo depende de ponerte en tu sitio (Trans varón. Sevilla).

La cita anterior muestra una exposición pública que no ha sido lo habitual entre el resto de entrevistados, que parecen optar por una menor exposición.

A pesar de que es un periodo de especial vulnerabilidad para las personas trans, a nivel estatal no hay ninguna ley que proteja de manera específica a las personas trans en el centro de trabajo mientras realizan su *proceso de transición*, protección que es reivindicada por las organizaciones de personas trans y los sindicatos reivindicados. La reciente publicación por parte de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CCOO), y la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales (FELGTB), de la guía *Personas trans en el ámbito laboral* trata de cubrir el vacío informativo que existe sobre lo que supone para las personas trans el *proceso de tránsito*, y como puede afectar en el trabajo.

La Ley de Identidad de Género de 2007, significó un avance en la medida que permitía a las personas trans cambiar de nombre y sexo en el Registro Civil y en el DNI sin necesidad de cirugía de reasignación de sexo —anteriormente era preciso la operación y sentencia judicial favorable—, pero exige que el solicitante presente informes médicos y que haya sido tratado médicamente durante al menos dos años para acomodar su físico al sexo con el que se identifica. Durante esta transición, las personas trans chocan cotidianamente con la discordancia entre la identidad manifestada y la que aparece en el DNI:

Este verano en el hotel me pidieron el DNI, y yo le dije: “toma pero no te asustes”. La chica muy maja. Te adelantas antes de que te digan: “no, pero el tuyo” (Mujer trans. 21 años. Madrid).

Durante estos dos años, **esta discordancia administrativa actúa de barrera para quienes quieren acceder a un trabajo mientras están realizando el proceso de transición.** En una de las entrevis-

tas se describe cómo la firma del contrato laboral se frustró al presentar un DNI no acorde con la expresión de género del candidato/a.

Los trámites legales son los más complicados. A día de hoy tenemos que esperar 2 años para podernos cambiar la documentación: DNI, la cuenta bancaria, el carnet de conducir, si tienes alguna propiedad, estudios, todos los trámites del mundo y hasta los dos años no puedes empezar. Yo por ejemplo, yo al año y poquito tenía barba, estaba operado y en mi DNI seguía poniendo el nombre anterior, con lo cual tenía un conflicto muy grande a la hora de encontrar un trabajo. En una ETT, si les molaba te daban el contrato: "empiezas el lunes o mañana, o lo que sea y en el momento que le dabas el DNI no entendían nada, o se creían que era broma. Durante esos dos años no encontré trabajo, o lo que te decía en el Rastro y porque la dueña del puesto era lesbiana y entendía mi situación" (Varón trans, 36 años. Madrid).

Conseguir un empleo cuando la identidad manifestada y la que aparece en el DNI es discordante, aparece como un muro difícil de superar: "Durante esos dos años no encontré trabajo".

La transición es una etapa en la que ante la dificultad de encontrar un trabajo en el mercado formal, el empleo en la economía sumergida aparece como la alternativa más sencilla, o en la medida de lo posible conseguir trabajo a través de contactos personales, con lo que esto puede conllevar de precariedad y vulnerabilidad.

Acudes a amigos que tienen un bar, vas a gente conocida. Sí conozco a chicas trans que sí tienen inseguridades y tal, pero que no se las nota, no tienen apariencia masculina, sino que al contrario que tienen una apariencia muy, muy femenina, ellas tienen más suerte, han trabajado en Springfield, otras han trabajado, pero no cara al público (Mujer trans. 21 años. Madrid).

La exposición que supone el tener que presentar un DNI discordante con la identidad de género sentida es una experiencia que justamente por cotidiana es especialmente traumática. Las distintas leyes autonómicas que se están apro-

bando parecen tener en cuenta este hecho. Así por ejemplo, la reciente Ley aprobada en la Comunidad de Madrid de Protección Integral contra la LGTBifobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual, trata de solventar esta situación:

- *Al objeto de favorecer una mejor integración y evitar situaciones de sufrimiento por exposición pública o discriminación, la Comunidad de Madrid proveerá a toda persona que lo solicite de las acreditaciones acordes a su identidad de género manifestada que sean necesarias para el acceso a sus servicios administrativos y de toda índole.*
- *Cuando por la naturaleza de la gestión administrativa se haga necesario registrar los datos que obran en el documento nacional de identidad, se recogerán las iniciales del nombre legal, los apellidos completos y el nombre elegido por razones de identidad de género. (Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBifobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid).*

Así, no sorprende que **el contar con el DNI** acorde con la identidad de género sentida sea para las personas trans el final de una etapa y el inicio de su nueva vida. **Es un hito en su trayectoria personal que actúa de punto de inflexión**, que confiere en sí mismo un "plus" de seguridad personal, y el fin de tener que ofrecer explicaciones a desconocidos:

Para mí, mis dos grandes metas han sido hormonarme, también implica láser facial, que de cara al público pase más desapercibido lo que es el tema de la transexualidad, y que no hay confusión en cómo te tiene que tratar la gente, hace unos años era impensable que la gente de primeras me dijera ¡Hola guapa! Entrar en una tienda y que te dijeran ¡gracias hermosas! Era impensable y ahora cuando me lo dicen dices que gusto, "me voy a ir antes de que se den cuenta". Y la otra meta es el DNI. Yo lo que quiero es tener el DNI para comenzar a moverme. Si me pregunta, que se quede si eso con la incertidumbre, yo contes-

to a quien quiero, pero el DNI se contesta por sí solo (Mujer trans. 21 años. Madrid).

Con el DNI ya acorde a la identidad de género sentida, se abren las puertas del mercado laboral, es un paso básico para la normalización de las personas trans. Es un elemento clave para iniciar con más seguridad el proceso de búsqueda de trabajo. El contar con el DNI es vivido como el pistoletazo de salida para una nueva etapa vital, el primer paso hacia la normalización.

El DNI ayuda mucho, con el DNI evitas llevar un cartel de "soy", a efectos de trabajo también te puede abrir puertas (Mujer trans 47 años. Gijón).

Ya con todo mis papeles en regla, me presenté a una entrevista en una empresa de vigilancia, de mantenimiento y vigilantes, y entregue mi currículum con mi foto y bien, me llamaron cuando tuvieron un servicio y mi jefe no lo sabe (Trans varón. Sevilla).

En las entrevistas realizadas, la participación activa en el ámbito laboral con la identidad sentida, es el mejor reflejo de que su proceso de transición ha finalizado con éxito. Y por el contrario, la imposibilidad de encontrar un trabajo es la demostración de que la transfobia sigue estando muy presente en nuestra sociedad, abocando a muchas personas trans a una situación de exclusión social.

Mi historia laboral es que me vi obligada a hacer la calle, hace muchos años que lo dejé, porque no tienes otra salida. Para gente de condición transexual, el único camino que tenemos, me atrevería a decir, que un 80 o un 90 por ciento de las personas trans nos tenemos que dedicar a la calle, porque realmente no nos aceptan en ningún trabajo. La única salida es la prostitución (Mujer trans 47 años. Gijón).

Ante esta situación de exclusión del mercado laboral, que tal y como venimos diciendo afecta de forma muy intensa a las mujeres trans, alguna de las interlocutoras de la investigación —además de los expertos—, apunta la necesidad de desarrollar desde las distintas administraciones planes o programas de inserción laboral para el

colectivo de personas trans. Una demanda que transmite directamente la idea de vulnerabilidad social.

El problema no es que no hay trabajo, es que no nos lo dan por nuestra condición. Veo difícil encontrar si no es de inserción social, no puedo, no me dejan estar. Ni lo intento ya. Para qué, si no me quieren. Es realidad, son muchos años. El único mercado laboral que hay es la calle, y desde el 2005 no me dedico a ello, no me quedó otra que hacerlo, y eso lo tengo ya descartado (Mujer trans 47 años. Gijón).

7.3 La transfobia en el ámbito laboral

A diferencia de lo que ocurría en los grupos con lesbianas, gais o bisexuales, en las entrevistas con personas trans el tema del trabajo aparece de forma inmediata, es señalado espontáneamente como un obstáculo para su normalización social. En el colectivo de personas trans es en el que han surgido más situaciones de discriminación intensa, varios de los interlocutores fueron despedidos por su identidad de género o sufrieron *mobbing*.

En el colectivo de personas trans, sí que han aparecido casos en los que se denunció formalmente a la empresa por transfobia. En concreto, dos mujeres trans a las que se despidió cuando se conoció su condición transexual. Ambas obtuvieron en los juzgados sentencia favorable. Ante la posibilidad de la readmisión, la respuesta por parte de las dos mujeres fue totalmente diferente: mientras que una aceptó la readmisión, la otra optó por no volver.

Empecé a trabajar, un contrato de 6 meses. Cuando vio mi condición, me echó. Tuvimos juicio, fuimos a juicio, y me dieron opción de volver al trabajo, yo a un sitio del que me echan no me siento muy a gusto para volver. Me decidí por la indemnización. Me quedé en la calle, simplemente por mi identidad, no por otra cosa. (...) Él lo reconoció, no es que yo crea que es por eso, él mismo dijo que tenía miedo de que algún chico borracho se me-

tierra conmigo alguna noche y tuviera algún problema, pero eso es una excusa, mi condición no le interesaba porque yo no estaba de cara al público, yo estaba haciendo los bocadillos en una trastienda en el interior (Mujer trans 47 años. Gijón).

El carácter cualitativo y exploratorio de la investigación realizada no nos permite ser en este punto concluyentes, pero pareciera que el tejido asociativo que da apoyo a las personas trans, ayuda o facilita el que se denuncien las situaciones discriminatorias. Desgraciadamente, no todas las personas trans que sufren transfobia en el trabajo, dan el paso de denunciar. Al igual que señalábamos al analizar la situación de gais, lesbianas o bisexuales en el trabajo, la percepción de que resulta difícil probar la transfobia desmotiva a denunciar, y más cuando se ha sido víctima de *mobbing* tanto por parte de los superiores como de los propios compañeros.

Los temas de transfobia son dificilísimos de probar. Si estaban todos tan a gusto metiéndose conmigo, imagínate luchar contra 60 personas, llegar a un juicio y que te digan “eso nunca ha pasado” (Varón trans, 36 años. Madrid).

En las entrevistas, el relato de la trayectoria vital de las personas trans se organiza en gran medida alrededor del eje antes-después del *proceso de transición*. Un antes que forma parte de un pasado, con el que se quiere romper y dejar atrás. Justamente este deseo de ruptura con el pasado, explica que no se considere oportuno ni necesario explicar la situación que se vivió, en definitiva, explicar en el ámbito laboral su condición de transexual.

Mi jefe no lo sabe, no le he comentado nada, yo lo evito. Yo dije mi pasado está muerto, y yo evito decirlo (Trans varón. Sevilla).

En el caso de las personas LGBT, el ocultamiento de la orientación sexual en el trabajo se produce básicamente por el temor a tener que enfrentarse a actitudes o comportamientos homófobos, es un deseo de protección, de evitar exponerse. En el caso de las personas trans, si no hablan de su condición transexual en el trabajo no es solo por temor a ser discriminados, sino que también es

para distanciarse de un pasado en el que no se reconocen, y mostrar una realidad con la que sí se identifican. Necesidad de una ruptura psicológica con el pasado, que desde alguna posición discursiva amplían a la necesidad de un alejamiento físico: “irte fuera de tu lugar”.

Para abrirte un poquito en el mercado laboral, tendrías que irte fuera de donde te conocen. Fuera de tu ciudad, fuera de tu sitio, fuera de tu lugar y todo así, podría haber alguien que te puede conocer. Es vivir intranquila (Mujer trans 47 años. Gijón).

El pasado, los testigos del pasado, aparecen como potenciales amenazas en el proceso de normalización de las personas trans por el riesgo que suponen de regresar a un pasado superado. En una de las entrevistas realizadas se relata justamente una situación en la que la aparición casual de alguien del pasado precipita toda una reacción de transfobia: un caso de *mobbing* por parte de superiores y compañeros que provocó finalmente la salida de la empresa del trabajador trans. Recogemos una larga cita en la que se describe el acoso sufrido y cómo se desencadena.

Un día vino otra persona que se encargaba del mantenimiento de las máquinas en otra empresa que estuve. En dos años cambias, pero no del todo. Me ubicó rápido y vi que iba directo a mi superior, no se cortó nada. “¿Cómo se llama aquel que tienes allí?, ¿Aqué?, David. Que sepas que tienes a una tía currando contigo”. Jamás mis superiores me dijeron nada, pero a la semana me quitaron de la máquina, me pasaron a otra sección, me cambiaron a otra zona, cada vez me daban peores sitios, con más peso, terminaron fastidiándome la espalda, las muñecas y llegó un momento en que no podía más, y me fui. (...)

Unido a que cuando llegaba a las zonas comunes los compañeros se levantaban y se salían a la calle, si yo me salía a la calle a fumar, ellos tiraban el cigarro aunque estuviera a medias y se volvían al comedor; los jefes dejaron de dirigirse a mí, me dejaban el pedido en una bandeja; entrar al baño y se salían, yo creo que ni terminaban. (...) al final como vi que

no había opción de hablar con los superiores o hablar con RR.HH., que parecía que estaban todos encaminados a hacerme la vida imposible, decidí darme de baja.

POR QUÉ CREÍAS QUE NO PODÍAS ACUDIR A RR.HH. O A OTRA PARTE

Llegó un momento que no me trataban como a una persona, de decirme David hazme esto, no, me dejaban los pedidos en una bandeja y po-

nían el nombre, y los compañeros ya sabían que ese pedido era para mí. (...) En alguna ocasión le paré a mi superior y le dije “¿cuando tengas un ratito podemos hablar?, sí, sí ya le diré a Jose que cuando tenga un ratito te diga que subas.” Y jamás me llamaron. La opción que vi más viable era darme de baja, hasta que me echaron. No sé si era la opción cobarde o no cobarde, pero en ese momento era la única opción que veía (Persona trans varón. Madrid. 36 años).

8. Los agentes del mercado laboral

Antes de detenernos en el discurso que los diferentes agentes del mercado laboral tienen sobre la situación de las personas LGBT en el trabajo creemos necesario hacer un breve recordatorio sobre el perfil del tejido empresarial español. Sólo teniendo muy presente la realidad del mercado laboral en España será posible diseñar y desarrollar acciones que cubran al mayor porcentaje posible de trabajadores LGBT, y avanzar así hacia un mercado laboral inclusivo e igualitario, en el que las personas LGBT puedan sentirse seguras con independencia del tipo de empresa y sector en el que se trabaje.

8.1 La estructura del tejido empresarial en España

A fecha de 1 de enero del 2016, el 95,7%⁷ de las empresas constituidas en España son microempresas, es decir, cuentan con menos de 10 empleados, de hecho, el 55,4% no cuentan con nin-

⁷ Directorio Central de Empresas (DIRCE). INE. Datos a 1 de enero 2016.

gún asalariado —de estas el 64,5% corresponde a personas físicas (1.157.376)—.

Distribución de empresas por número de asalariados

	Total	%
Total	3.236.582	100,0
Sin asalariados	1.791.909	55,4
De 1 a 2	895.574	27,7
De 3 a 5	292.403	9,0
De 6 a 9	117.293	3,6
De 10 a 19	75.022	2,3
De 20 a 49	40.895	1,3
De 50 a 99	12.020	0,4
De 100 a 199	6.243	0,2
De 200 o más asalariados	5.223	0,2

Fuente: INE. DIRCE 2016. Datos a 1 de enero de 2016

Si tenemos en cuenta la distribución de trabajadores en función del tamaño de la empresa, nos encontramos con que el 34% de los trabajadores españoles trabaja en organizaciones de 250 o más empleados, un porcentaje muy similar al del conjunto de la Unión Europea.

Empleo empresarial según estrato de asalariados y porcentaje sobre el total en España, y porcentaje en la UE27, 2014

	Micro-empresas 0-9	Pequeñas 10-49	Medianas 50-249	Pyme 0-249	Grandes 250 y más	Total
Número asalariados	4.330.718	2.468.506	1.970.779	8.770.003	4.514.676	13.284.679
%	32,6	18,6	14,8	66,0	34,0	100
UE-28%	28,6	20,7	17,4	66,6	33,4	100

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social (datos a 31 de diciembre de 2014) y Comisión Europea, Eurostat, DIWecon, DIW, London Economics. Estimaciones para 2014

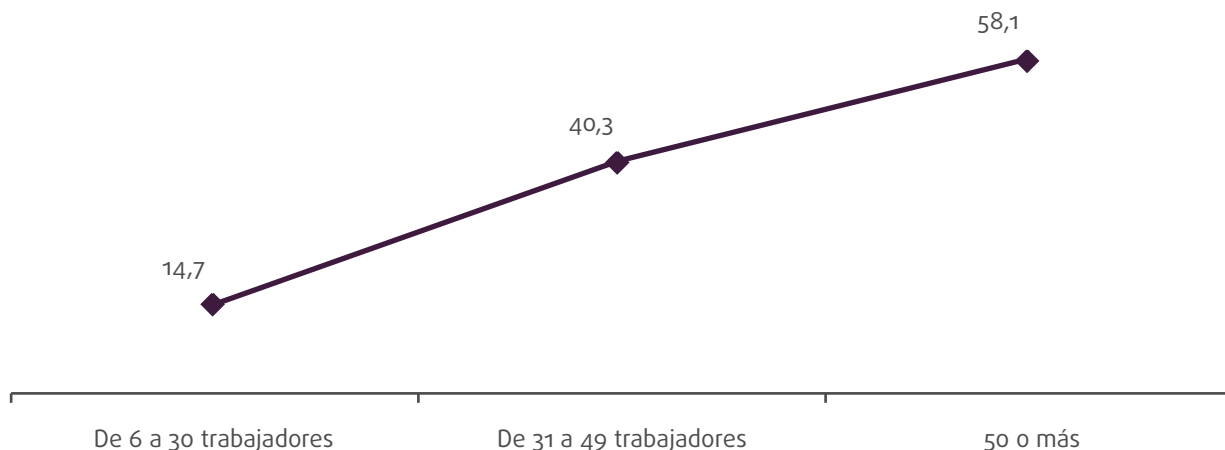
Es decir, el 34% de los trabajadores queda cubierto, por la obligatoriedad para las empresas de 250 o más empleados de contar con planes de igualdad. De acuerdo al artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los Planes de Igualdad son: “conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico

de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”. Además, el artículo 45 establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo

de discriminación laboral. De esta forma, los planes de igualdad aparecen como el canal en el que recoger a través de la negociación colectiva las medidas para lograr un entorno laboral respetuoso con la diversidad, y los correspondientes protocolos de actuación.

Ahondando en el riesgo de una desigual protección de los trabajadores LGBT en función del tamaño de la empresa, existe una limitada presencia de sindicatos en la empresa. En 2012, según datos de CC.OO., el 20,6% de las empresas contaban con representación sindical, dando cobertura al 51% de los asalariados.

Proporción de empresas con representación sindical según número de trabajadores. 2012



Fuente: SIC-CCOO. La representación sindical en España. Fundación 1.º de Mayo. 2015

Como se ve en el gráfico anterior la existencia de representación sindical es muy pequeña en las empresas de menor tamaño, lo que es un dato a destacar si tenemos en cuenta que en el discurso de quienes han sufrido LGBTfobia en el trabajo han buscado el apoyo y la ayuda de los sindicatos. En este sentido puede decirse que los trabajadores LGBT empleados en empresas pequeñas pueden estar más desprotegidos, al ser menor la presencia de los sindicatos y no contar además con planes de igualdad.

En las empresas más grandes no sólo hay una mayor presencia sindical, con lo que esto puede suponer de apoyo y protección para sus empleados, sino que dirigen una atención específica (y se supone que cualificada) a la gestión de los recursos humanos. En ese sentido, no es casualidad que la preocupación y la iniciativa a la hora de desarrollar acciones para lograr entornos de trabajo respetuosos con la diversidad sexual provenga o esté muy relacionada con grandes empresas. En el caso español, Gender & LGTB Lab, con su *informe Aequalis* de buena prácticas de

inclusión LGBT o la Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI (REDI) —formada por *“profesionales voluntarios y por responsables de RRHH o en materia de diversidad, interesados en promover la inclusión de los empleados LGBTI en el contexto empresarial español”*— son el mejor ejemplo del creciente compromiso que grandes empresas, en su mayoría multinacionales (consultoras, empresas tecnológicas...) muestran hacia la normalización plena de las personas LGBTI en el ámbito laboral. Una de sus *“ideas fuerza”* es que tras la inclusión de las personas LGBT, además de la justa defensa de la igualdad, hay una cuestión de interés empresarial, al optimizar la capacidad de atraer y retener el mejor talento, mostrando al potencial trabajador que sea cual sea su orientación sexual va a poder desarrollar su trabajo en un entorno totalmente amigable. No cabe duda que iniciativas como estas son muy importantes por la capacidad que tienen de convertirse en referencia positiva para otras grandes empresas, y ayudar así a la toma de conciencia sobre los problemas que muchos trabajadores LGBT siguen sufriendo cotidiana-

mente en su lugar de trabajo, pero también es cierto que parecen tener una capacidad limitada, a priori, de alcanzar a empresas más pequeñas, o en sectores pocos cualificados o precarios en los que no existe una cultura empresarial o de gestión de recursos humanos guiada por la preocupación de retener el talento.

Esta preocupación por dar cobertura a los trabajadores LGBT de pymes, aparece ya apuntada en alguna de las leyes autonómicas que se han aprobado sobre diversidad, al señalar explícitamente el interés por promover estas medidas inclusivas hacia las personas LGBT en las pymes estableciendo: *“El impulso para la elaboración de planes de igualdad y no discriminación que incluyan expresamente a las personas trans, en especial en las pequeñas y medianas empresas”* o *“El impulso para la elaboración, con carácter voluntario, de planes de igualdad y no discriminación que incluyan expresamente a las personas LGBTI, en especial en las pequeñas y medianas empresas.”* El siguiente paso, sería que la inclusión expresa de las personas LGBTI no fuera voluntaria sino que fuera obligatoria. Así, los **convenios colectivos sectoriales**, a lo que se acogen buena parte de las pymes, aparecen como el canal con mayor alcance, al permitir dar cobertura a la totalidad de los trabajadores LGBT, sin importar si trabaja en una pyme o en una multinacional sensibilizada por la inclusión LGBT.

En la misma línea de ampliar el espacio de protección hacia los trabajadores LGBT, y de reconocerles una situación singular que puede afectar al ambiente laboral, desde los sindicatos y organizaciones LGBT se demanda incluir en los convenios la LGTBifobia, como riesgo psicosocial de forma que puedan existir unas medidas de prevención del acoso laboral por esta causa. Justamente, uno de los puntos en los que aparecen diferencias en el discurso de los sindicalistas y de los empleadores o representantes de empresas que han participado en la investigación, es que mientras que los primeros tienden a considerar necesario la presencia de cláusulas que hagan mención expresa a las personas LGBT, desde la “empresa” esto parece innecesario, tendiendo a considerar que las menciones generales, o los

protocolos de actuación existentes para la prevención del acoso, etc. son ya suficientes y que cubren cualquier situación de acoso. Mientras que los primeros sí dirigen su atención a los motivos singulares que pueden originar situaciones de acoso, los segundos, fijan su atención en la situación de acoso, no distinguiendo lo que hay detrás de éste, sin considerar por tanto la LGTBifobia como un riesgo específico.

Antes de analizar el discurso de los agentes del mercado que han participado en la investigación es preciso señalar que las personas que han participado en esta fase, no lo han hecho como portavoces de sus correspondientes organizaciones, sean sindicatos o empresas, sino que lo hacen a título personal. Son interlocutores por el rol que ocupan en la esfera laboral: responsable de RR.HH., sindicalista o representante de organizaciones empresariales, nos interesa su experiencia cotidiana en el espacio laboral. A través de ellos pretendemos acercarnos a la actitud, al discurso/s presentes en los sindicatos o en la empresa española. Y su discurso en ningún caso debe interpretarse como “la posición oficial de su organización”, sino que debe ser tomada como una cata en el amplio y diverso mundo laboral.

8.2 Empresarios y asociaciones empresariales ante la situación de las personas LGBT en el espacio laboral

Dentro de la limitación que reconocemos en la investigación, la parte de “empresa” es tal vez la más deficitaria, al no haber podido cubrir la diversidad de tipologías de empresas (tanto en el sector privado como en el público), por lo que es preciso que las afirmaciones que se vierten respecto a la posición discursiva del entorno empresarial, se tomen con cautela, y se tomen como uno de los discursos posibles, no interpretarlo como la posición única o incluso la dominante. Ante la imposibilidad de cubrir la diversidad empresarial, optamos por centrarnos justamente en el espacio de las pymes, realizando un grupo de discusión con responsables de la contratación y

gestión de personal de pymes y un representante de una organización empresarial de pymes.

8.2.1 El discurso sobre las personas LGBT en el espacio laboral en la perspectiva de empresa

En el caso de las entrevistas con agentes del mercado, tanto sindicatos como representantes de organizaciones empresariales y en el grupo con empleadores (responsables de la contratación de personal), el impulso inicial se planteaba de forma muy abierta, haciendo referencia a la “gestión de la diversidad, a la igualdad de oportunidades en las empresas”, no se planteaba desde el inicio una atención singular a las personas LGBT. La tendencia ha sido que a partir de este impulso se desarrollaran distintos espacios de asociación. Por una parte, y de forma muy esquemática pareciera que “diversidad” remite a la creciente presencia de trabajadores inmigrantes que se ha producido en la última década en España; si se detienen en “igualdad”, el discurso se articula básicamente alrededor de la situación de la mujer en las empresas o las medidas para promover la igualdad en el trabajo entre hombres y mujeres; en el discurso más espontáneo surge de forma más minoritaria —y habría que decir que únicamente entre los más concienciados—, un tercer campo asociativo, “igualdad de oportunidades”, que abre el discurso a la situación y participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral. De forma espontánea, no surge la asociación con diversidad sexual.

Para aproximarnos a la situación de las personas LGBT en el trabajo, es preciso preguntarlo expresamente. La percepción entre los interlocutores del lado de la empresa es que la situación es de normalidad, no consideran que en el trabajo las personas LGBT están o pueden estar en una situación de discriminación, es decir, no surge una preocupación o reflexión sobre la idea de que el trabajo puede ser un entorno hostil para las personas LGBT. En la apreciación de “normalidad” parece dominar su valoración personal sobre el positivo contexto social global que perciben para las personas LGBT. Lo social

domina sobre lo específico del espacio laboral, fomentándose la idea de que no es necesaria una atención especial, o un tratamiento diferenciado, al interpretarse que “no existe ya” una discriminación generalizada, sino que se ha alcanzado una gran normalización.

“Aquí no nos llegan, a lo mejor es que no se están dando. Yo creo que esto es un suponer, que si no nos llega es porque a lo mejor no se produce. Es que tal vez somos más tolerantes en el sentido de que la orientación sexual, si eres una buena trabajadora, si eres responsable, no importa con quién te acuestes, con una o con uno” (Ent. Asociación empresarial).

“Lo veo menos, seguro que hay problemas, pero a mí nunca se me ha aparecido como un problema cuando hemos hecho grupos de trabajo sobre temas de acoso. Aquí hay gente, se sabe, que tienen su pareja, pero de alto nivel. Yo no veo, y seguro que hay empresas en el que sí se discrimina por orientación sexual” (Ent. Asociación empresarial).

En la medida que domina la idea de que se ha conseguido la normalización del colectivo LGBT, es más difícil que se considere necesario prestar una atención especial a las personas LGBT. Cuando en las entrevistas y en el grupo, se pregunta expresamente por la existencia ya sea en los protocolos de actuación, convenios, etc, de referencias o medidas específicas para prevenir la discriminación hacia las personas LGBT en el trabajo, la respuesta bien podría resumirse en “no, ¿porqué, si no es necesario?”.

Al plantearse la cuestión de la situación del “colectivo LGBT” en el trabajo, pareciera que no existe una toma de conciencia real sobre su problemática en el trabajo, sino que en todo caso se piensa en la situación individual de personas que son LGBT. Desde esta perspectiva, no existe la imagen de una situación de discriminación estructural hacia las personas LGBT, sino en situaciones individuales en las que “algún” trabajador/a LGBT sufre algún tipo de discriminación.

EN ESA MAYOR APERTURA QUE DICES QUE HAY RESPECTO A LA DIVERSIDAD, A LA DIFERENCIA, YA SEA POR ORIENTACIÓN O IDENTIDAD, AL

FINAL NO SE REFLEJA FORMALMENTE EN LOS CONVENIOS, EN UNA PREOCUPACIÓN FORMAL

A lo mejor es por eso, que no es necesario. No me lo había planteado (Ent. Patronal sectorial).

Esta percepción de normalización toma si cabe mayor fuerza por el hecho de que, mayoritariamente, al hablar de “personas LGBT” en el trabajo, los empleadores y los representantes de las organizaciones patronales, proyectan y valoran la situación de gais y en menor medida a lesbianas. A nivel discursivo no se visibiliza, ni se piensa en las situaciones singulares que pueden sufrir las personas bisexuales o los transexuales. La situación de las personas bisexuales parece quedar asimilada a la de las personas homosexuales, con lo que esto denota de desconocimiento de la condición bisexual.

En el caso de las personas transexuales sí se les reconoce una situación social y laboral singular, reconociendo incluso el riesgo de exclusión social que sufren por las dificultades de entrar en el mercado laboral, sobre ellas sí se proyecta una discriminación más estructural. Pero incluso en este colectivo, la percepción que parecen tener de la baja incidencia social de la transexualidad, lleva a relativizar su efecto a nivel laboral. Por una mera cuestión numérica se cree difícil que tenga suficiente visibilidad para que llegue a plantearse como un “problema” en las organizaciones empresariales, que demande de una atención singular. Se reduce por tanto a una cuestión numérica.

Es difícil que llegue, por el mero porcentaje, por el número de personas, para la persona obviamente es muy importante, pero a nivel de estadística el que lleguen casos es difícil, se junta el desconocimiento de cómo afecta y el número de casos (Ent. Asociación empresarial).

Lógicamente se reconoce y se señala la importancia que tiene que las personas trans puedan participar activamente en el mercado laboral y que no sufran ninguna clase de discriminación, pero el desconocimiento que existe acerca de la transexualidad en general, y de lo que puede suponer a nivel laboral en particular, es evidente.

A nivel profesional no conocen a ningún trabajador/a transexual, lo que sin duda ayudaría a tener una mejor valoración de las necesidades singulares que estas personas pueden tener y más, durante el proceso de tránsito. Así, no es extraño, que en ningún momento, ni en el grupo, ni en las entrevistas con los responsables de empresas, surja nada referido a esta etapa o cualquier otro aspecto que pueda generar discriminación hacia las personas transexuales. Este es uno de los puntos diferenciales con la posición de los principales sindicatos del país, que sí se muestran más sensibles a la situación del colectivo LGBT, prestando una atención especial a la transexualidad, y en concreto a la etapa de transición. La guía “*Personas trans en el ámbito laboral. Guía para el proceso de transición*”, editada por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras, (FSC-CC.OO.) y por Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales, (FELGTB) es un buen ejemplo de esta preocupación.

8.2.2 La acción de la empresa ante la discriminación por LGBTfobia

En la medida, que no se percibe que el colectivo LGBT sea víctima de discriminación en el ámbito de trabajo, es coherente el hecho de que las empresas no desarrollen acciones de sensibilización o concienciación sobre la diversidad sexual, y su reflejo en el ámbito laboral. La posición que se dice guía la acción de las empresas es que a la organización no le importan las cuestiones personales, la orientación sexual de sus trabajadores, sino cómo realiza o desempeña su trabajo. Es decir, la orientación sexual se entiende desde lo personal, desde lo individual, y no como una condición alrededor de la cual pueden generarse situaciones de discriminación. Al inscribirse en el plano personal, no hay una actitud preventiva que se adelante o se mantenga alerta ante una posible situación discriminatoria, haya o no en el espacio laboral alguna persona LGBT que haya salido del trabajo o que lo mantenga oculto. Desplazamiento hacia el plano personal, que se refleja por ejemplo en la situación descrita por parte de alguno de los sindicalistas de que en alguna gran empresa, al plantearse la idoneidad de

recoger expresamente medidas contra la LGBTfobia, los responsables de empresa, señalen que no es necesario, puesto que no hay en la empresa ninguna persona LGBT, una ausencia —por improbable extraña— que tampoco les genera ninguna reflexión sobre si en la empresa existe o no un ambiente de trabajo que genere confianza y seguridad a los trabajadores LGBT si decidieran “salir del armario”.

Cuando se negocian los planes de igualdad tratamos de meter un protocolo contra la LGBTfobia, junto el protocolo por acoso por razón de sexo y sexual, para que haya instrumentos para tratar estos temas en una primera instancia, de forma rápida y segura, y en los protocolos hay una parte de prevención y otra de sanción, las dos patas. En la mayoría de las empresas te dicen que no, porque no tienen ningún problema. Ir a negociar un plan de igualdad en una empresa muy grande y que te dice “No, yo cuando digo maricón no lo digo como un insulto. Si a mí los gais me caen estupendamente, y la frase: si hasta tengo un amigo gay”. En una empresa de más de 500 personas si no hay ni una persona LGBTI, ¿no será que las condiciones de trabajo no facilitan que salgan del armario?. No se lo plantean (Sindicalista).

Es decir, parece no existir conciencia de que la LGBTfobia pueda suponer un riesgo psicosocial, y que como tal es preciso que la organización tome medidas para prevenirlo: sí le corresponde un papel activo. En esta declaración lógica de límites y respeto hacia el espacio personal, existe el riesgo de no distinguir que la orientación sexual o la identidad de género, aún siendo una cuestión personal —como lo es también el hacerlo o no visible—, puede ser también una cuestión que despierte actitudes homófobas facilitadas por la densidad de las relaciones sociales que se generen en los trabajos. Es a las empresas a quienes corresponde actuar para conseguir ambientes de trabajo no hostiles en general, y por lo tanto también evitar la discriminación por LGBTfobia y solucionarla si se produce. La organización tiene por tanto una responsabilidad para conseguir entornos inclusivos y respetuosos con la diversidad

sexual, garantizar ambientes de trabajo en los que las personas LGBT puedan, si así lo desean, manifestar libremente su orientación sexual o su identidad de género.

En el grupo y en las entrevistas con los interlocutores de la esfera empresarial, la reflexión sobre un posible conflicto o situaciones incómodas surgidas por la orientación sexual, ha tendido a inscribirse en un primer momento en el espacio de los “compañeros”, antes que asociarse con un posible conflicto jerárquico o de la organización. Una situación en la que de nuevo, la organización parece quedar al margen. Así, existe el riesgo de que por parte de la organización se entienda que se trata de cuestiones entre compañeros, en las que no es preciso intervenir, siempre y cuando no afecte o incida en el trabajo. Una peligrosa reducción a una situación de “simpatía”, de carácter personal, en el que incluso puede desplazarse cierta responsabilidad a la persona LGBT, por su actitud hacia los compañeros, y en cómo “encaja” los comentarios o las bromas que le pueden dirigir:

H. En el trabajo, le pusieron un mote, y lo llevaba muy bien. Le llamaban “la Felisa”.

M. ¿Hubo algún problema?

H. Problemas no, anécdotas. No salió de mala manera. Trabajó bien, se llevaba bien con la gente (RG. Empleadores pymes).

Si se entiende como una cuestión personal, la organización parece desplazar la imposición de límites a los comentarios o a la actitud en el entorno laboral, a la persona LGBT, al como “encaja”. En **las organizaciones no existe una posición o política de “tolerancia cero”** en el uso de lenguaje homófobo, o los comentarios o bromas que se pueden hacer. A las propias personas LGBT les resulta difícil mantenerse en una posición de “tolerancia cero” ya que el comentario **está filtrado por la “intención”**, hay espacio para la interpretación, por lo que es difícil marcar donde está el límite.

H. Cuando empecé en esta empresa, un compañero “quita maricones”, estaba hablando con otro compañero, pero yo estaba al lado

y me miró, y me dice automáticamente “Fernando perdona, que no...”, y yo “hola”. Me está pidiendo a mí disculpas por algo que estás haciendo como broma, que yo tengo que entender que es broma que no va hacia mí. Era ridículo. Optas por reírte. “ja, ja”, no me voy a enfrentar. Pero es para decirle “no deberías utilizar esto como broma o como insulto” (RG. Sevilla).

Los trabajadores LGBT entienden que es difícil, y costoso, enfrentarse continuamente a los comentarios, a un uso homófobo del lenguaje... optando por “soportar”. No es extraño por tanto que el límite tienda a ser más que el comentario concreto, la reiteración, la “broma” permanente. La organización sitúa el límite en el efecto negativo sobre el trabajo, cuando incide en el desempeño de las funciones, o cuando existe una queja formal —que se reconoce rara vez se produce—, no hay una participación “de oficio” o preventiva.

A la falta de concienciación sobre los posibles riesgos de LGBTfobia en los entornos laborales, se une que desde algunas posiciones discursivas de empresa —minoritarias— pareciera asignarse a las personas homosexuales la responsabilidad de que se generen situaciones incómodas, al asociarlas con un “presunto” carácter provocado. Se piensa en ellas como “agentes activos” del conflicto, antes que en potenciales víctimas:

M. Puede haber, pero a mí la orientación de cada uno no me importa nada. Seguro que hay pero es que somos iguales todos, me da igual...

H. Mientras que no lo utilice, que juegue en la empresa con eso. Donde sus compañeros...

M. ... sí, que no se esté comportando...

H. No se puede generalizar, cualquiera puede tener una actitud inapropiada.

H. Que no entorpezca el desempeño del trabajo.

H. Que si en una caseta están unos compañeros cambiándose, que no esté esta persona con una actitud que les haga sentirse incómodos. No es lo que ocurre, no es el caso, pero

digo que puede ser que ocurra. Y tienen acceso a puestos de trabajo en los que puede tener conflicto.

(...)

¿A VOSOTROS OS INTERESA SABERLO?

(...)

H. Mientras cumpla su trabajo y la labor que se le ha encomendado.

M. A mí me da igual.

H. Es lo que he dicho yo, mientras sea lo que sea y sea por cualquier otra razón... mientras no le influya en desempeñar su función. Es igual que si tienes un musulmán y de repente le da por rezar a la hora X. No, macho. Primero trabaja, luego si quieres rezar... Pues igual el otro, es que es lo mismo, parar para hacer una cosa que no sea tu trabajo no es... (RG. Empleadores pymes).

En el caso de los empleadores, se muestra mayor preocupación por la **expresión de género** que por la orientación sexual, el que ofrezcan una expresión de género no acorde a lo que consideran los cánones sociales. Y desde este punto de vista se realiza una asociación entre la expresión de género y las formalidades propias de un espacio laboral, profesionalizado. En el discurso más reflexivo de los empleadores lo que aparece como una posible preocupación no es la orientación o la identidad de género como tal, sino cómo esta puede expresarse de diferentes modos en el ámbito de la empresa y cómo esto puede afectar a las diferentes relaciones con los distintos agentes: compañeros de trabajo, clientes, proveedores, etc. En su percepción aparecen a veces imágenes distorsionadas de la realidad donde imaginan a personas con vestimentas estrafalarias o con actitudes provocadoras ante el resto de agentes, en especial cuando se relacionan con clientes y pueden generar situaciones de “mal gusto”, de “mala imagen” para la empresa por una presencia poco formal.

De este modo, la pervivencia de estereotipos homófobos entre empresarios, o responsables de la contratación —“los reductos” a los que los

propios participantes en los grupos se refieren— puede actuar de barrera a la hora de conseguir un empleo, en la medida que se puede llegar a cuestionar la profesionalidad de la persona LGBT, su actitud en el trabajo, o de forma más directa, su expresión de género.

Y, POR EJEMPLO, LA TRANSEXUALIDAD, ¿NO? AHÍ, EN EL ÁMBITO DE TRABAJO, ¿ESO CÓMO...?

H. Yo en mi sector —bueno, ni en mi sector ni fuera, realmente no conozco a ninguno— pero en el trabajo a mí —lo que has dicho tú— me daría igual que fuera lo que fuera siempre que eso se quede en la puerta. Es decir, tú tienes que llevar un mono al taller, pues no te puedes poner un mono con chorreritas por aquí y tonterías, tú vas con tu mono y no empieces a... Tú trabajas y cuando sales haces lo que quieras. Y si quieres tirarle los trastos a tus compañeros, pues tú lo que quieras pero fuera del trabajo. Entonces, dentro del trabajo me da igual la orientación sexual, la raza, el sexo... mientras que cumplas y no te desvíes, o sea, no hagas cosas...

[Hablan simultáneamente]

(...)

H. La pregunta es quién me dice a mí que es... o sea, yo no tengo por qué... no lo necesito, no necesito saber...

M. Creo que tenemos la imagen de los transexuales de las drag queens y las locas de Tenerife y yo creo que no va a ir a una oficina a trabajar nunca así (RG. Empleadores pymes).

Desde esta perspectiva sí puede tener un efecto directo en el proceso de selección, al existir una imagen estereotipada de ciertas expresiones de género por parte de las personas LGBT.

Yo, por ejemplo, en la consultora pues no voy a contratar a una persona que tenga una imagen disonante, ¿sabes? Con los interlocutores a los que se va a tener que dirigir, ¿me entiendes? Tiene que tener una imagen profesional. Entonces, si por desgracia pues resulta que X por ciento de lesbianas van con no sé cuántos piercings, este lado rapado y no sé qué y no

sé cuánto... Quiero decir, no la voy a poder coger, pero no porque sea lesbiana sino porque efectivamente... (RG. Empleadores pymes).

La pervivencia de estereotipos, y la importancia que desde la empresa se concede a la expresión de género es coincidente con la apreciación que hacen las personas LGBT acerca de las entrevistas de trabajo, y que les lleva a que en estas situaciones cuiden o incluso modifiquen su comportamiento o su forma de vestir habitual, de cara a evitar una sobreexposición que temen puede actuar de obstáculo para su contratación.

En este contexto, las acciones de sensibilización en las empresas sobre diversidad sexual, o sobre situaciones de discriminación en el trabajo son importantes por lo que pueden suponer de base para romper con los estereotipos hacia las personas LGBT y para que los responsables de la empresa y los propios compañeros/as reflexionen, y sean conscientes de que comentarios que pueden hacerse sin ánimo de atacar o de ofender, pueden hacerlo, generando situaciones incómodas para sus compañeros/as LGBT.

8.2.3 El colectivo LGBT y la igualdad de oportunidades en las empresas

A priori, los planes de igualdad (en el caso de las empresas de 250 o más empleados) o las cláusulas sobre igualdad de los convenios colectivos aparecen como el canal adecuado a través del cual poder ofrecer o garantizar una mayor cobertura a las personas LGBT en el trabajo, incorporando —y esta es la reivindicación de sindicatos y organizaciones LGBT— cláusulas o referencias específicas para prevenir la LGBTfobia. Pero surgen varios inconvenientes para que esto suceda: el principal que no parece existir una suficiente toma de conciencia de la importancia y necesidad que existe de hacer estas referencias específicas para prevenir la discriminación por LGBTfobia, y por otro lado, la insuficiente atención que parece prestarse en muchas organizaciones a las medidas para promover la igualdad o evitar situaciones de acoso. No son aspectos en los que se detengan o se les otorgue prioridad en las negociaciones.

Lo que se hizo, y te voy a ser sincero, es calcar lo que marca la ley en el artículo 6o, cuanto a comisiones, planes de igualdad y nada más. En elementos concretos, maternidad... sí se amplió más respecto al convenio anterior, y para prevenir el acoso sexual. [...] Respecto al acoso sí nos detuvimos, pero en cuanto a planes de igualdad no mucho. Esto es lo que hay que poner, pues se pone (Ent. Patronal sectorial).

Tanto sindicatos como empresa parecen justificar la ajustada atención que se dirige a los planes de igualdad por la situación de crisis de los últimos años, en los que la prioridad era conservar el empleo, o mantener las condiciones salariales. Directamente relacionado con la interpretación reduccionista que parece hacerse de la “igualdad de oportunidades”, que tendencialmente se interpreta como “igualdad entre hombres y mujeres”, en gran medida las posibles situaciones de acoso también se interpretan desde esta posición, lo que otorga un especial lugar al acoso sexual, para el que la mayoría de las empresas afirman tener sus correspondientes protocolos.

Es en este contexto, de nula presencia discursiva sobre diversidad sexual en el ámbito laboral, y la limitada atención a los aspectos referidos y recogidos en los planes de igualdad, en el que los participantes empresariales en la investigación coinciden en señalar que no creen necesario diferenciar, o dirigir una atención especial a la discriminación motivada por la orientación sexual o identidad de género.

“Yo creo que no es necesario diferenciar, lo que sí hay que hacer es que la orientación sexual no sea motivo de discriminación, ni en un sentido ni en otro. Viendo las cosas con normalidad, tal como yo lo veo, en España tendría que estar dentro de esos colectivos, no como una cosa especial” (Ent. Asociación empresarial).

Desde esta posición, entienden que las referencias y medidas generales referidas al acoso son suficientes, sin tener que distinguir ninguna mención específica a la LGBTifobia.

Yo sí considero que cuando el convenio habla de acoso por razón sexual, debe interpretarse de forma amplia. Para mí estaba claro en las dos partes que no sólo se trataba de hombres abusando de mujeres, sino a una discriminación por razón de sexo, entendida de manera amplia. Dice “cualquier comportamiento en contra de la dignidad y libertad sexual” (Patronal sectorial).

Si te hacen mobbing, es igual que te lo hagan o por orientación sexual o por ser fea, o porque te opongas a una decisión, si es mobbing, es mobbing y me da igual el porqué es. No es un plus por ser por orientación (Ent. Asociación empresarial).

Una posición de no “singularizar” las motivaciones que generan el acoso, que no coincide con la reivindicación que realizan los sindicatos, que entienden que al no hacer una mención expresa a la LGBTifobia, se corre el riesgo de que se diluya la causa, siendo más difícil el poder actuar, o prevenir.

Destaca que en el propio proceso de reflexión que se genera durante la entrevista alrededor de la situación de las personas LGBT, los interlocutores parecen tomar conciencia de la importancia que tiene formar y sensibilizar en este tema. Una toma de conciencia, en la que desde la empresa parecen mirar hacia los sindicatos, como agentes a quienes les corresponde tomar la iniciativa.

A medida que se incremente la preocupación por estos temas, estará más presente también en los convenios, yo creo que tenemos un ecosistema bastante sano para el diferente. No creo, no veo que haya una inquietud por parte de los sindicatos que serán los que deberían tirar del carro. No creo que ningún empresario coja la bandera de vamos a hacer de nuestro sector el más igualitario, le van a mirar un poco raro, debería ser la parte sindical la que tirara un poco de esto (Patronal sectorial).

La ausencia de la diversidad sexual en el discurso de los empleadores, podría interpretarse como que la orientación sexual y la identidad de género no son aspectos que estén habitualmente pre-

sententes en la gestión de los recursos humanos de la mayoría de las empresas, obviándose o ocupando un lugar tangencial a la hora de valorar o actuar sobre el ambiente laboral. Una situación que apunta a la necesidad de una mayor formación y sensibilización sobre diversidad sexual a los responsables de la gestión de personal en las empresas, y de forma muy especial en las pymes, donde es más difícil que cuenten con una figura específica centrada en recursos humanos. Las organizaciones patronales tienen en este campo un amplio espacio de actuación, de forma análoga a la importante labor que han realizado en pro de la igualdad de trato hacia las mujeres, es importante que desarrollen activamente acciones que ayuden a tomar conciencia de que en el ámbito de trabajo no se ha logrado la normalización de las personas LGBT, que todavía existe el temor a mostrarse, y vivir libremente la orientación sexual o identidad de género sentida, o que deben “soportar” comentarios, actitudes, etc., que reflejan su discriminación. Las patronales, y de forma muy especial las correspondientes a las pymes, deben ser proactivas en la formación y sensibilización sobre la diversidad sexual en el trabajo, tanto a nivel de los responsables de las empresas, como a nivel de los trabajadores, de cara a acabar con prácticas discriminatorias, o simplemente ayudar a reflexionar sobre situaciones cotidianas, pequeños gestos que aunque no sea su intención, pueden resultar discriminatorios para las personas LGBT (comentarios, chistes, “lenguaje homóforo”...) y así, poco a poco, erradicar del trabajo las actitudes LGTBfóbicas y poder disfrutar de ambientes plenamente inclusivos.

8.3 Los sindicatos ante la situación de las personas LGBT en el espacio laboral

De cara a conocer los discursos existentes en los sindicatos sobre la situación de las personas LGBT en el trabajo, hemos realizado cinco entrevistas a representantes de distintos sindicatos y de distintos ámbitos productivos. En concreto hemos realizado entrevistas a representantes de los dos sindicatos mayoritarios y a un delegado sindical

independiente. Por tipo de empresa también ha habido diferencias, hemos hablado con representantes en Administración autonómica, grandes empresas industriales (química, mecánica), empresa pública y una abogada laboralista. Tal y como ya indicamos en el apartado de los agentes por el lado de empresa, lo ideal hubiera sido poder hacer un análisis más exhaustivo también en la esfera sindical, de forma que hubiéramos podido cubrir más posiciones discursivas, para así poder ofrecer una imagen más completa y matizada de los discursos sindicales sobre la LGTBfobia en el ámbito laboral. Teniendo en cuenta el que se trata de una investigación exploratoria, sí creemos que las entrevistas realizadas nos han devuelto una adecuada fotografía de la posición dominante en los sindicatos.

La situación que aparece en el ámbito sindical es la de una creciente sensibilización y reivindicación sobre la situación del colectivo LGBTI en el ámbito laboral. En esta sensibilización cada vez es más normal el trabajo colaborativo entre sindicatos y organizaciones LGBTI, al que se une como refuerzo la presencia en los propios sindicatos de activistas LGBTI. Tanto en el seno de CC.OO. como en el de UGT, hay grupos LGBT que actúan de catalizadores dentro de las organizaciones en la toma de conciencia sobre la homofobia y transfobia en el trabajo. En la labor que los sindicatos están realizando en este campo, se logra articular la perspectiva sindical de defensa y protección de los trabajadores, su conocimiento del tejido empresarial español, con la sensibilidad y el conocimiento de las situaciones específicas vividas por las personas LGBTI. Una sinergia que se refleja muy bien en las guías que tanto UGT como CC.OO. han editado en los últimos años. Por parte de UGT, “Guía sindical per a la no-discriminació i defensa dels drets LGTBI en l'àmbit laboral, editada por UGT de Catalunya i grupo UGT-LGTB, y en el caso de CC.OO., el trabajo desarrollado desde la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO., que en 2016 ha editado dos documentos centrados en la situación de las personas LGBT en el trabajo, uno de ellos focalizado en el *proceso de transición* de las personas trans: “*Igualdad y Política Social. Negociación colectiva e igualdad*” y “*Personas trans en el ám-*

bito laboral Guía para el proceso de transición”, editada por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras, (FSC-CC.OO.) y por Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales, (FELGTB). Documentos que dado su interés, recomendamos su lectura.

Hasta el momento, la colaboración entre organizaciones LGBT y sindicatos no se ha repetido con organizaciones empresariales. Justamente, en el grupo de expertos realizado, esta colaboración se apunta como una de las posibles líneas de acción, básicamente a través de acciones de sensibilización y formación sobre la realidad de las personas LGBT en el trabajo, de cara a que el ámbito empresarial tome conciencia del interés empresarial que supone el conseguir entornos de trabajo inclusivos, fomentando así una mayor implicación y compromiso.

8.3.1 El discurso sobre las personas LGBT en el espacio laboral en la perspectiva sindical

Ciertamente, el nivel de concienciación y de conocimiento sobre el colectivo LGBT no es igual en todos los niveles y ámbitos de la representación sindical. En el seno de los propios sindicatos coinciden activistas LGBT, con representantes sindicales que es posible no hayan oído hablar nunca de diversidad sexual asociada al espacio laboral. En las propias entrevistas realizadas, aparece un “corte” a nivel discursivo. En efecto, el discurso de los representantes o delegados sindicales a nivel de empresa se muestra más alejado de los aspectos relativos a la diversidad sexual en el trabajo que el de los sindicalistas que trabajan en los órganos centrales de los sindicatos, y que colaboran cotidianamente con organizaciones LGBT.

Entre los sindicalistas que están pegados al día a día de la empresa es cierto que al hablar de “diversidad en el trabajo”, no surge de forma espontánea la situación de las personas LGBT en el espacio laboral. Incluso cuando se plantea de forma sugerida, la primera reacción es señalar que en sus respectivas empresas no se han encontrado con situaciones de conflicto, y en ningún mo-

mento les han llegado quejas por parte de ningún trabajador LGBT. En este contexto, entre los delegados de empresas de un perfil más industrial, con plantillas muy masculinizadas, sí surge de forma inmediata la reflexión sobre la posibilidad del “ocultamiento” de las personas LGBT. Un ocultamiento que directamente interpretan como síntoma de la falta de normalización, como una estrategia de “protección” ante un entorno que los trabajadores LGBT pueden percibir como hostil:

Te encuentras con una cultura laboral que no es muy amable con estas personas, los “habituales” chistes, chascarrillos... que no es extraño que prefieran no decir nada, y escuchan y se aguantan, no se atreven, saben que si dicen algo no van a tener mucho apoyo, o que al tomar el café o el bocadillo... y la gente tampoco piensa que puede haber algún compañero que se moleste con lo que dicen (Representante sindical. Sector química).

En el discurso de los representantes sindicales sí destaca que son conscientes de que por parte de los órganos centrales de sus respectivos sindicatos, existe una preocupación creciente por incorporar la situación de las personas LGBT en las negociaciones colectivas. Preocupación que se refleja en que ya se están incorporando cuestiones sobre LGBT en la formación de sus representantes y delegados sindicales, en un intento de mejorar el apoyo que se ofrezca a las personas LGBT desde los sindicatos. Formación de los delegados que es un paso muy importante de cara a cubrir el mayor espacio laboral posible, y que las personas LGBT que puedan sentirse víctimas de discriminación encuentren en sus representantes sindicales, la sensibilidad y apoyo que necesitan. En este punto, y teniendo presente que no se ha realizado un trabajo exhaustivo que permita ser concluyentes, pareciera que no todos los sindicatos, o todos los representantes sindicales comparten la misma preocupación o sensibilización. Destaca cómo la representación sindical independiente, al no contar con la cobertura y los recursos de un gran sindicato, pareciera que se muestra más alejada de estas cuestiones, manteniéndose en un espacio sindical más tradicional.

La toma de conciencia, y reivindicación de una mayor atención a las personas LGBTI en el trabajo se está iniciando en grupos de acción LGBT dentro de los sindicatos, que “empujan” a los órganos centrales de los sindicatos para una posición más activa, con el desarrollo de acciones que buscan impregnar a toda la organización de esta concienciación.

De forma muy esquemática, la reivindicación de los sindicatos en lo referido a la discriminación por LGBTfobia en el trabajo pasa por:

- Una ley estatal sobre Igualdad de oportunidades en el trabajo, con mención específica a las personas LGBTI.
- Considerar la LGTBIfobia como riesgo psicosocial, estableciendo los protocolos y medidas de actuación necesarias para su prevención.

A diferencia de lo que parece ocurrir en la esfera empresarial, en el caso de los sindicatos está muy presente la idea de que es preciso que tanto en los planes de igualdad, como en los convenios colectivos haya mención específica a la situación de discriminación, de acoso por LGBTfobia, reconociendo expresamente la situación de riesgo de las personas LGBT.

Justamente, la creencia de que es necesaria esta presencia expresa lleva a que desde los sindicatos exista un interés creciente en sensibilizar y formar en cuestiones de diversidad sexual. La formación de los representantes sindicales en cuestión de diversidad sexual es cada vez más habitual, de cara a que sea un aspecto que pueda estar presente en las negociaciones con las empresas, buscando de forma activa incorporar cláusulas específicas que mejoren la protección de las personas LGBT y poder desarrollar medidas preventivas contra la LGBTfobia en el trabajo. Las guías de UGT y CC.OO que hemos apuntado son justamente una de las herramientas básicas en esta formación sindical.

En un ejercicio de autocrítica, y de forma similar a lo que señalaban los representantes de las asociaciones patronales que han participado en la investigación, los representantes sindicales, reconocen que el día a día de la acción sindical ha

sido en los últimos años una barrera para priorizar el desarrollo de los planes de igualdad. En una etapa en la que lo prioritario era la conservación del empleo, la “igualdad” quedó relegada en demasiadas ocasiones a un lugar tangencial, que una vez se cubría la obligatoriedad de contar con un plan de igualdad —obligatorio en las empresas de 250 y más empleados— se prestaba poca atención a su desarrollo real, dejándoles en un cajón, sin poner en marcha acciones concretas, o hacer el seguimiento de su cumplimiento.

Una vez superada la etapa más dura de la crisis, sí se muestran optimistas con que a partir de ahora será más fácil poder desarrollar plenamente los planes de igualdad, y prestar una mayor atención a la situación particular a la LGBTfobia en el ámbito laboral.

8.3.2 La acción de los sindicatos ante la discriminación por LGBTfobia

Tal y como se ha señalado, en los grupos y entrevistas con personas LGBT han sido pocos los casos de discriminación que han acabado en denuncia en los juzgados de lo social. Tanto en estos casos, como en otros en los que finalmente no se llegó a denunciar, los trabajadores LGBT víctimas de discriminación acudieron a los sindicatos buscando asesoría y apoyo. Los sindicatos son muy conscientes de que a ellos sólo llegan los casos más extremos de discriminación, la punta del iceberg de una discriminación cotidiana, y que saben que en muchas ocasiones las propias víctimas interiorizan como “normal”, o que soportan sin plantearse siquiera la queja.

A nosotros nos llegan los casos más graves, normalmente son pocos los casos, creo que se sigue creyendo o viviendo como algo innato. Cuando vienen aquí es que la cosa se ha salido de madre, hay ya un problema muy, muy fuerte, no es la “bromita” (Sindicalista).

Para los sindicatos, es necesario actuar no sólo cuando la situación “se ha salido de madre”, sino que es preciso prevenir esas situaciones. Crear las condiciones para que la discriminación no se produzca, parar la LGBTfobia. En este trabajo pre-

ventivo entienden que es básica la implicación de la empresa, que la organización transmita a sus empleados que existe “tolerancia cero” con la LGBTfobia, con la discriminación en el trabajo.

Si no hay políticas claras contra el acoso por razones LGBTfóbicas la señal que mandas es que acosa que aquí no pasa nada. Si hay una política en la empresa de “tolerancia o”, es más difícil que surjan cosas, porque sabes que te estás jugando tu puesto de trabajo. Puedes ser todo lo homófobo que quieras, pero en tu casa. Cuando no se manda un mensaje claro desde la empresa, o la Administración Pública..., cuando en los primeros supuestos no actúas de forma rápida, la gente lo entiende como tolerancia, que lo que estás haciendo no tiene ninguna implicación para ti. Por eso, son muy importantes las políticas de prevención dentro de las empresas, eso no te asegura que no haya casos de LGBTfobia, pero sí ayuda a que si sabes que va a haber una sanción, un algo, te lo planteas, te frenas (Sindicalista).

En gran medida, transmitir la idea de “tolerancia cero”, pasa por recoger en el régimen sancionador de forma muy clara y expresa, el “castigo”, el efecto que tendría cualquier actitud o comportamiento discriminatorio contra las personas LGBT, es decir, comunicar claramente que no todo está admitido.

Percepción de tolerancia cero, que no se construye únicamente a partir del comportamiento o actitud que la organización tenga hacia las personas LGBT, sino que comienza a construirse en la forma que tiene de resolver los posibles conflictos, o como actúa en situaciones de acoso o *mobbing*, aunque no esté motivado por la orientación sexual o la identidad de género.

Hace unos años, en la empresa hubo un caso de acoso sexual, denunció, pero al final la que terminó saliendo de la empresa fue la mujer. Ahora si se repitiera una situación así, es que ya no sabes que recomendar, si denunciar o no (Sindicalista).

En una situación en la que la persona LGBT ve en el trabajo una cierta laxitud por parte de la em-

presa hacia ciertas actitudes o comportamientos discriminatorios o de acoso, es difícil que se perciba el espacio laboral como un espacio seguro, en el que poder visibilizar o hablar con total libertad de sus afectos, de su orientación sexual, por lo que es fácil imaginar que mantendrá oculta su orientación, con lo que esto supone de alienación, al no desarrollar plenamente su forma de ser, su identidad.

En este sentido, se ha señalado que en ocasiones y según cual haya sido la trayectoria de la organización en temas de igualdad, o de acoso, la propia representación sindical duda sobre si la denuncia en los juzgados es la mejor opción, o si por el contrario resulta más beneficioso para el trabajador/a buscar otra salida, y es aquí donde aparece la mediación, quedando la denuncia como último recurso.

Así, en opinión de los sindicatos —y de los expertos del grupo de trabajo—, es básico que la organización responda de forma rotunda y clara contra las situaciones de discriminación o acoso en general, y en particular en los casos motivados por la orientación sexual o identidad de género. De ahí la importancia de que sea obligatorio contar con protocolos específicos contra la LGBTfobia, que no queden subsumidos en los epígrafes generales “contra el acoso” o el “acoso por razón de sexo”. Entienden que en sí misma la LGBTfobia es un riesgo y como tal requiere de una atención especial. El tratarlo de forma genérica no hace sino ocultar el problema, cuando es preciso ponerlo en evidencia.

Tiene que ser obligatorio incorporar, contar con protocolos contra la LGBTfobia, no solo contra acoso o acoso sexual. Mientras que no sea obligatorio queda a la buena voluntad y no es suficiente. Como no es obligatorio no puedo ir a inspección de trabajo a decir que no lo quieren meter (Sindicalista).

Una de las cuestiones que apuntan las personas LGBT y que es confirmada por los sindicalistas, es que en demasiadas ocasiones los trabajadores no conocen la existencia de los protocolos, o en su caso no saben cómo activarlos, como comunicar una situación de acoso.

La gente desconoce el plan de igualdad, sí se le dio cierta publicidad a la firma, pero luego nada más, se desconoce que recoge. (...) en la cultura de la empresa el bullying se tiende a tapar, y no se difunde el plan de igualdad para que salga más a la luz (Delegado sindical. Sector química).

Por ello, es fundamental no sólo que se establezcan protocolos específicos para la LGBTfobia, sino que estos se comuniquen y se difundan dentro de las organizaciones, que los trabajadores conozcan los canales que deben utilizar para comunicar o denunciar a la organización una situación de discriminación ya sea sufrida personalmente o de la que sean testigos. En este sentido, alguno de los interlocutores señala la posibilidad de establecer canales formales a través de los cuales se puedan recibir de forma “anónima” denuncias de acosos para poder investigar y actuar.

En la misma línea, los representantes sindicales apuntan la idea de que las empresas no siempre se muestran suficientemente preocupadas, o interesadas en cuidar la calidad del clima laboral, por el cuidado de las **condiciones psicosociales** en las que se desarrolla el trabajo cotidiano. No en vano, la depresión ha aparecido en los casos de discriminación que han sufrido alguno de los interlocutores de la investigación o en los casos que han aparecido de forma indirecta en el relato de alguna de las personas participantes en la investigación.

No basta con hacer las habituales encuestas de clima laboral, sino que es preciso que su análisis, sus resultados tengan un reflejo operativo,

que sirvan para identificar situaciones de riesgo y actuar sobre ellas. Así, justamente una de las buenas prácticas de las empresas más comprometidas con la diversidad sexual, es incorporar en las encuestas de clima laboral también la dimensión LGBT, una batería de preguntas a través de las cuales poder evaluar el riesgo que existe en la organización discriminación por orientación sexual o identidad de género. Y en su caso poder intervenir de forma preventiva.

Desde la esfera sindical, el trabajar por lograr entornos no hostiles, pasa por actuar en el plano normativo y también en el de la formación y sensibilización. Por un lado, por establecer la obligatoriedad de incorporar protocolos de prevención y actuación específicos de acoso por LGBTfobia en los planes de igualdad, y también en los convenios colectivos sectoriales, considerándolo como riesgo psicosocial, lo que garantiza una mayor protección para los trabajadores de las pymes (que supone aproximadamente el 65% de los trabajadores). Justamente los empleados en pymes pueden ser el colectivo más desprotegido, puesto que en muchos casos no cuentan con representantes sindicales que, llegado el caso, les pueden apoyar o guiar. Y una vez que está la protección, establecer también el marco sancionador: castigar, penalizar al que no cumple, al homófobo. Y por último, entienden que es básico ampliar la formación sobre diversidad, no sólo como están haciendo entre sus representantes sindicales, sino al conjunto de los trabajadores. La sensibilización aparece una vez más como la principal herramienta para disfrutar de entornos de trabajo inclusivos.

9. Hacia entornos inclusivos: posibles líneas de actuación

La investigación realizada, al igual que reflejan otros estudios, señala que todavía no se ha alcanzado la normalización de las personas LGBT en el trabajo. Es preciso seguir trabajando para conseguir espacios realmente inclusivos, en los que los trabajadores LGBT, sea cual sea el sector productivo, el perfil de empresa, etc., no sienta temor a la hora de manifestar su orientación sexual o su identidad de género. En el camino que queda por recorrer, el grupo de expertos señala claramente la importancia de la participación de los distintos agentes implicados: desde el gobierno promoviendo y aprobando leyes que amplíe y garantice un marco protector de la diversidad, a las organizaciones empresariales, los sindicatos y las

propias organizaciones LGBT promoviendo en sus respectivas áreas la sensibilización y formación para erradicar la LGBTfobia del espacio laboral o concienciando para evitar la normalización o naturalización de ciertas prácticas discriminatorias.

A partir del análisis y diagnóstico de la situación de las personas LGBT en la esfera laboral, durante las sesiones de trabajo con expertos se apuntan tres objetivos básicos para lograr espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género:

- Proteger.
- Formar y sensibilizar.
- Premiar y castigar las buenas prácticas.

Proteger
- Ampliar y mejorar el actual marco normativo , dando mayor reconocimiento y singularidad a la situación de las personas LGBT en el ámbito laboral.
Formar y sensibilizar
- La formación y sensibilización aparecen como la herramienta básica para lograr entornos inclusivos.
- Formación que debe ser transversal para alcanzar a todos los niveles que actúan en el ámbito laboral, desde las direcciones de las empresas, responsables de la gestión de personal, inspectores de trabajo o representantes sindicales.
- Concienciar a las empresas en que la inclusión LGBT es de interés para ellas, es rentable al ayudar a optimizar la capacidad de atraer y retener el mejor talento.
- Sensibilización sobre las situaciones de discriminación que aún sufren las personas LGBT y que debe ser "global", incluyendo al propio colectivo LGBT, de cara a su empoderamiento en el espacio laboral.
Premiar y castigar
- Establecer canales que premien las buenas prácticas al tiempo que se sancionan más claramente las actitudes y comportamientos homófobos, para transmitir claramente "tolerancia 0" a la LGTfobia.

Tres objetivos que, si bien se enfocan al espacio laboral, no se detienen en él. El espacio laboral no es un espacio estanco, independiente del espacio social global, si queremos espacios respetuosos con la diversidad, debemos contar con ciudadanos respetuosos. En efecto, el grupo de expertos señala la necesidad de trabajar también a nivel general, de sensibilizar a la población en general de las situaciones discriminatorias de las que todavía son víctimas las personas LGBT, especialmente en el trabajo, situaciones cotidianas que reflejan que no se ha alcanzado, como muchos parecen creer,

la normalización. Una creencia que tiene el riesgo de impedir avanzando, creyendo que ya está todo hecho, y que no hace sino ocultar situaciones cotidianas discriminatorias que pasan por "normales".

Es en este contexto en el que se apunta por parte del grupo de expertos, la idoneidad de una campaña de comunicación nacional, promovida desde la Administración central, que ayude a sensibilizar a la población en general, de la pervivencia de más situaciones de LGBTfobia de las que muchas veces somos conscientes, y de las que las propias personas LGBT reconocen como discriminación. Surge

así la idea de una campaña de comunicación como “*Sí, es discriminación*”, en la que a partir de mostrar ejemplos cotidianos que han de soportar cotidianamente las personas LGBT poder sensibilizar sobre su situación en general, y en el trabajo en particular.

En línea con la necesidad de concienciar a toda la población de la situación de discriminación que siguen sufriendo las personas LGBT, surge en el grupo de expertos la necesidad de establecer líneas de colaboración entre el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, (básicamente el propio IMIO) con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. De forma análoga a la colaboración entre las asociaciones LGBT y los sindicatos, es importante que también en la Administración

exista colaboración entre quienes tienen competencias y mejor conocen la realidad del colectivo LGBT y quienes mejor conocen el espacio laboral español. Así, por ejemplo, la formación y sensibilización de los inspectores de trabajo en cuestiones de diversidad sexual en el trabajo es un reflejo de este espacio de colaboración.

Más allá de estas acciones, para cada uno de los 3 objetivos o espacios de actuación que se han apuntado, el grupo de expertos propone líneas de actuación concretas.

En el siguiente cuadro se recogen sintéticamente las acciones que se proponen a partir de la puesta en común de los resultados de la presente investigación.

POSIBLES ESPACIOS Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN. CONSTRUCCIÓN DE ENTORNOS INCLUSIVOS CON LA ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO		
ESPACIO NORMATIVO	SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN	PROMOCIÓN “BUENAS PRÁCTICAS”
<ul style="list-style-type: none"> - Promover la colaboración y trabajo conjunto entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y el Ministerio de Sanidad, a través del IMIO. - Desarrollo de una Ley Nacional de Igualdad de Trato y No Discriminación. - Desarrollo de una ley integral de ámbito nacional que regule los derechos de las personas trans. - Desarrollo de protocolos durante el <i>proceso de transición</i> de las personas trans. - Presencia obligada de protocolos de actuación por LGBTfobia en los planes de igualdad. - Presencia expresa en los convenios sectoriales de las situaciones de discriminación, acoso, protocolos de actuación por LGBTfobia, para una mayor protección en las pymes. - Considerar la LGBTfobia como riesgo psicosocial. 	<ul style="list-style-type: none"> - Promover la colaboración de asociaciones empresariales con sindicatos y organizaciones LGBT para un mejor conocimiento y sensibilización sobre la situación de las personas LGBT en el trabajo. - Concienciar de la importancia que tiene que en las empresas la política de diversidad dependa de la dirección y no de recursos humanos. - Promover el desarrollo de cursos de formación y sensibilización en diversidad sexual: inspectores de trabajo, directivos y gerentes de empresas, responsables de gestión de personal, representantes sindicales. - Desarrollar acciones de sensibilización en las empresas sobre diversidad sexual, para prevenir situaciones de discriminación. - Informar a los trabajadores de la existencia y la forma de activación de protocolos de actuación en caso de acoso. - Campaña de comunicación general, para sensibilizar a la población general y concienciar al propio colectivo sobre la situación de discriminación de las personas LGBT: “<i>Sí, es discriminación</i>”, mostrando situaciones cotidianas que corren el riesgo de estar “naturalizadas”. 	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de indicadores que midan las buenas prácticas en pro de un entorno inclusivo: presencia de medidas específicas en planes de igualdad o convenios colectivos, existencia de protocolos de actuación, realización de acciones de sensibilización y formación, difusión de los protocolos entre los empleados, no denuncias por acoso... - Crear el premio “Empresa inclusiva con la diversidad sexual”. - Promover el desarrollo de estudios de clima laboral que tengan en cuenta las actitudes hacia las personas LGBT en el trabajo, de cara a identificar posibles situaciones de riesgo y poder actuar. - Tipificar en el procedimiento sancionador de la empresa, con una adecuada escala de gravedad, las situaciones de acoso o comportamientos homófobos. - Penalizar-denunciar publicidad no respetuosa con las personas LGBT. - Penalizar en concursos públicos a empresas con sentencias por acoso laboral.

10. Conclusiones

En el acercamiento a la situación de las personas del colectivo LGBT en el ámbito laboral hemos tenido distintos interlocutores:

- Personas LGBT.
- Agentes del mercado laboral:
 - Responsables de recursos humanos de pymes.
 - Representantes patronales o asociaciones empresariales.
 - Sindicatos.

10.1 La experiencia de trabajadores LGBT

- La esfera laboral no tiende a surgir de forma espontánea en la valoración que hacen las personas LGBT de su situación en la actualidad. Su discurso se sitúa en un nivel social más “macro”, más amplio, en el que es central los derechos obtenidos.
 - En el caso de las personas homosexuales, el derecho al matrimonio igualitario aparece como condensación de las metas logradas.
 - En el caso de las personas transexuales, se tiene en cuenta la Ley de Identidad de Género aprobada en 2007, que facilita el acceso al cambio de nombre y de sexo en el DNI y en el Registro Civil, aparece como el gran paso para su reconocimiento y logro de la igualdad. Además se recuperan a veces las leyes integrales sobre transexualidad que han ido promulgando diferentes comunidades autónomas como Cataluña, Andalucía, País Vasco, Navarra, Extremadura, Madrid y Canarias y que aparecen como referentes positivos.
- En los grupos de discusión y en las entrevistas en profundidad realizados con personas LGBT y también con expertos y agentes sociales, han sido anecdóticos los casos en los que se

hubiera realizado alguna denuncia formal por discriminación por LGBTfobia. Cuando los ha habido los denunciante eran personas trans.

- **Dentro del colectivo LGBT no se produce una expresión libre y natural de la orientación o identidad sexual de las personas LGBT en el ámbito de trabajo**, está muy presente la no expresión, el ocultamiento. Perdura cierto temor a que la “exposición” suponga algún riesgo: despido, acoso, comentarios, cambio de actitud hacia ellos/as...
- El ocultamiento genera el riesgo de que se produzca una división o fractura total entre el espacio personal y el laboral, con el estrés que esta separación puede suponer por el control de la información que se comparte, incluidas las redes sociales.
- La situación de las personas LGBT en el espacio laboral no es única, no hay un único relato. La vivencia de discriminación en el lugar de trabajo está mediada por diversas variables, desde la propia diferencia de ser gai, lesbiana, bisexual o transexual a la **seguridad personal**, la cualificación profesional, situación contractual...
- En las entrevistas de trabajo y en los inicios en un nuevo empleo domina la “**ocultación**”, o al menos la no expresión. **La expresión de la orientación o identidad sexual se va produciendo informal y parcialmente a medida que se construyen espacios de confianza**, de intimidad en el espacio laboral. La confianza en la organización se construye a partir de la vivencia cotidiana con los compañeros/as y superiores, no es la organización la que ofrece o construye directamente la percepción de un “espacio no hostil” para las personas LGBT.
 - En la mayoría de los casos, los trabajadores LGBT desconocen la existencia en sus empresas de planes de igualdad, o de protocolos de actuación en casos de discriminación.
- En este contexto de tendencia al ocultamiento, la mayoría de **los interlocutores de-**

- sarrollan un discurso en el que afirman “no haber vivido situaciones de discriminación** en el trabajo por su orientación o identidad sexual”, es decir, no todos viven el “ocultamiento” como “una manifestación de la discriminación”, de la imposición de la heteronormatividad. La palabra “discriminación” pareciera reservada en el ámbito laboral a situaciones que se consideran extremas, graves: *mobbing*, exclusión, etc. Alrededor del espacio de la discriminación aparece un gradiente.
- El ocultamiento es un nivel estructural de discriminación según el cual la persona no es capaz de desarrollar plenamente su identidad en el espacio público, apareciendo la **discriminación como autocensura y alienación**. Un ocultamiento que se “justifica” en ocasiones como una estrategia buscada de deseo de preservar la esfera personal.
 - En el discurso de los participantes se relatan situaciones de comentarios, agresiones verbales en forma de mofa, que generan incomodidad y si bien son manifestaciones de discriminación, no son calificadas siempre como tales. Reconocimiento de la existencia y convivencia en el ámbito laboral con un **nivel “básico” de homofobia**: el comentario, el rumor, la mirada, la bromita, comentarios de contenido sexual, el uso homófobo del lenguaje... Los trabajadores LGBT parecen asumir que tienen **que “aguantar”, “soportar”, “tragarse”...**, este nivel básico de homofobia.
 - El que la persona LGBT “corte” este tipo de situaciones, que muestre que le molestan o que son inadecuadas, depende en gran medida de su propio carácter y seguridad personal. Existe **una gran “relativización” de este tipo de situaciones**, no siempre se responde igual.
 - Situaciones de acoso laboral que se sospecha debidas a la orientación sexual, no se han denunciado. **Rara vez se llega a la denuncia**. En caso de despido o acoso que sospechan motivado por su orientación sexual, no denuncian por la dificultad de demostrarlo.
 - El trabajador/a evita el tener que revivir una situación que le es dolorosa.
 - No existe plena seguridad o confianza en cómo va a responder la organización, temor a no sentirse respaldados/as.
 - No conocimiento o no existencia de canales para informar o alertar a la organización de que se está sufriendo una situación de acoso o discriminación.
 - El trabajador/a prefiere buscar una salida negociada, el cambio de trabajo... No desean permanecer o llegado el caso volver —si tras una denuncia por despido improcedente se dictara la readmisión— en un trabajo en el que no se les valora o respeta como personas. En definitiva **buscan salir de un ambiente laboral que les es hostil**.
 - **No siempre existe dentro del propio colectivo LGBT, “tolerancia cero”** hacia este nivel básico de homofobia, sobre todo en lo referido al uso del lenguaje. **El límite es la intención** percibida en quien hace el comentario.
 - Está muy asentada la idea de que existen **sectores de actividad que se muestran más respetuosos o abiertos hacia la homosexualidad**, incluso que es “criterio” de selección (las grandes cadenas de moda aparecen como espacios “LGBT friendly”).
 - Entre jóvenes, que acceden a trabajos temporales y precarios aparece cierta tendencia a buscar trabajo en estos sectores menos hostiles.
 - ¿Existe riesgo de una autoexclusión de sectores que se perciben como menos sensibilizados con la diversidad sexual?
 - Se genera así la **discriminación como auto-segregación**: este es otro nivel de discriminación estructural, donde se evita los efectos de la discriminación directa provocando una discriminación indirecta por la vía de una segmentación forzada del mercado de trabajo. Así, para las personas LGBT sus opciones de desarrollo profesional se ven mermadas al

poder participar con seguridad solamente en determinados tipos de sectores.

- Además, otro escenario en el que las personas LGBT han manifestado la existencia de prácticas discriminatorias contra ellas es en las **entrevistas de trabajo**, donde, según relatan, es relativamente habitual que se les pregunte por su vida íntima, especialmente por el lugar en el que viven y con quien.
 - Por este motivo en las entrevistas de trabajo y en los inicios en un nuevo empleo domina la **“ocultación”**, o al menos la no expresión.

10.1.1 Las personas transexuales

- Las personas transexuales viven una situación más compleja, debida en gran medida a los obstáculos, discriminación, incompreensión..., que han vivido en su propio proceso de identidad de género, en el que han tenido que luchar contra el rechazo social e incluso contra su propio rechazo hacia su cuerpo. Además, el proceso de cambio físico una vez que se inicia el tránsito genera una situación que no siempre es fácil gestionar.
- La dificultad de este proceso personal, y el rechazo con el que se encuentran conlleva en demasiadas ocasiones situaciones el **abandono de los estudios**. No continuación de estudios que dificulta aún más su entrada en el mercado laboral, o su acceso a puestos de trabajo cualificado.
- En el caso de las personas transexuales existe un antes y un después de **contar con el DNI** acorde a su identidad (incluso cuando no se ha finalizado el tránsito). Cuando todavía no se cuenta con el DNI con el nombre ajustado a su identidad se tiende a una autoexclusión del mercado laboral o la participación en espacios de confianza (empresas familiares, amigos, ambiente...), o en la marginalidad (prostitución).

- La presentación de un currículum ya es en sí misma una barrera psicológica y un obstáculo para entrar en el mercado laboral.
- La **“apariencia”** —la inseguridad que en ocasiones les acarrea— les lleva a una cierta autoexclusión, evitando áreas de trabajo que conlleven trabajar **“cara al público”**.
- **El autoempleo** aparece como una salida laboral, especialmente durante el *proceso de tránsito*, al evitar tener que dar **“explicaciones”** (visitas médicas, cambios que se van experimentando, la ruptura con el pasado...).
- Cuando se cuenta con el DNI existe una mayor autoconfianza que facilita abrirse al mercado laboral: el currículum deja de ser vivido como una barrera.
- Una vez se cuenta con DNI acorde a la identidad y se ha finalizado el *tránsito* es cuando **“más fácil”** resulta la entrada en el mercado laboral, que en muchas ocasiones se produce rompiendo con la etapa anterior, y así poder gestionar qué información personal se ofrece a la empresa y a los compañeros/as. El temor a encontrarse con alguien de su **“etapa anterior”** aparece como una amenaza constante que puede afectar negativamente en el espacio de trabajo.
- Hay una marcada diferencia en el caso de las mujeres transexuales y los hombres transexuales.
 - En el caso de las mujeres transexuales, su entrada en el mercado laboral la perciben más compleja. En el caso de mujeres transexuales jóvenes aparecen situaciones de baja autoestima, inseguridad por su aspecto —*“es que se me nota, siempre me lo van a notar”*— que de alguna forma las paraliza, no atreviéndose a buscar trabajo si no se trata de espacios **“protegidos”** o de confort. Por su parte, en el caso de entrevistadas de más edad, la prostitución fue la salida laboral que encontraron ante la transfobia social que se encontraban.
 - En el caso de los transexuales masculinos, su aspecto físico les facilita pasar, según

ellos mismos reconocen, “más desapercibidos”, pudiendo así participar de forma más fácil del mercado laboral y teniendo más libertad para gestionar qué información ofrecer y a quién.

10.2 Agentes del mercado laboral

- En las organizaciones (empresas, sindicatos...) tiende a aparecer una concepción muy reducida de la idea de la “diversidad” en el ámbito laboral. El espacio de la “igualdad de oportunidades” se tiende a interpretar de forma muy reduccionista: hombre-mujer. Los planes de igualdad “se piensan” o se asocian básicamente con la situación-condiciones de la mujer en las empresas, y minoritariamente, se ha trabajado también de forma más singular la situación de las personas con discapacidad.
- Al hablar de “diversidad”, de “igualdad de oportunidades”..., no se tiene presente al colectivo LGBT. Al hablar de posibles situaciones de conflicto en el ámbito laboral tampoco surgen situaciones relacionadas a homofobia o transfobia.
- Al plantear la gestión en el ámbito laboral de la diversidad sexual, **se piensa en la homosexualidad, no en la transexualidad ni en la bisexualidad**. Si a nivel social éstas son identidades poco visibles, en la esfera laboral son “inexistentes” a nivel discursivo, en tanto que no se piensa o reflexiona sobre su situación singular.
 - Percepción de que la homosexualidad femenina tiende a mantenerse más oculta en el trabajo que la masculina.
- Los interlocutores empresariales no consideran necesaria la presencia expresa de cláusulas referidas al colectivo LGBT, entienden que las posibles situaciones de discriminación, acoso..., por LGBTfobia están ya incluidas en los epígrafes generales. Entienden que el reconocimiento logrado a nivel social ofrece suficiente cobertura al colectivo LGBT en el trabajo.
- En el caso de los empleadores, la expresión de género cobra una especial importancia: perduran imágenes “estereotipadas” de la homosexualidad y de las personas trans (estética, vestimenta...) que se “esgrimen” como posibles frenos o motivos para su no contratación en algunos sectores, ya que pueden mostrar imágenes “discordantes”, o ser percibidas como “inadecuadas” en la empresa. Pero se justifica siempre como “falta de formalidad en el trabajo”.
- Reconocimiento de existencia de sectores productivos en los que la presencia de gais es muy alta: moda. Sectores en los que puede incluso tener “ventaja” para ser contratados, por ser perfiles que se consideran “adecuados” a la actividad.
- La posición “institucional” de la empresa, es que a la organización no le importan las cuestiones personales, la orientación sexual de sus trabajadores, sino cómo realiza o desempeña su trabajo, lo que tiene el riesgo de desplazar su responsabilidad para generar entornos inclusivos.
- **No existencia generalizada de protocolos singulares para situaciones de acoso por orientación sexual**. En el espacio empresarial domina la idea de que no es necesario desarrollar protocolos específicos para posibles situaciones de acoso laboral por orientación sexual, se cree que el protocolo para acoso laboral es suficiente. No se entiende que tenga peculiaridades propias.
 - **Riesgo de que la organización no responda de forma rotunda** y clara contra situaciones de discriminación o acoso por orientación sexual.
- **No existencia en las organizaciones de una posición de “tolerancia cero”** en el uso de lenguaje homófobo”. La organización parece desplazar la imposición de los límites a la persona LGBT. El límite para la organización es cuando la situación afecta al trabajo o

cuando existe una queja formal, **no hay una participación “de oficio” o preventiva.**

- No se muestra una preocupación por saber o confirmar la orientación sexual para mantenerse alerta o prevenir posibles situaciones de acoso.
 - No se desarrollan acciones de sensibilización o concienciación sobre la diversidad sexual.
- Riesgo de que se entienda por parte de la organización que se trata de cuestiones entre compañeros, en las que no es preciso intervenir —si no les afecta o incide en el trabajo—. Reducción a un situación de “simpatía”, de carácter personal, en el que incluso puede desplazarse cierta responsabilidad a la persona LGBT.
 - La reflexión sobre un posible conflicto, o situaciones incómodas surgidas por la orientación sexual, tiende a inscribirse en un primer momento en el espacio de los “compañeros”, antes que asociarse con un posible conflicto jerárquico. Se tiende a asociar con una situación de **acoso horizontal**, antes que vertical o jerárquico.
 - Desde algunas posiciones —minoritarias— pareciera asignarse a las personas homosexuales la responsabilidad de una potencial situación incómoda, por un “presunto” carácter provocador. Se piensa en ellas como “agentes activos” del conflicto, antes que en potenciales víctimas.
 - En las empresas de gran tamaño, y especialmente en las multinacionales, se empieza a difundir una cultura de la “retención del talento” que incide en la valoración de la diversidad como potencial rentable para las empresas. Esta cultura no está presente en empresas donde los trabajos no son cualificados y por lo tanto, no buscan la retención de dicho talento.
 - Dentro de los sindicatos, y especialmente en sus órganos centrales, existe una creciente

sensibilización, e interés en que todos los niveles de la organización estén formados en temas de diversidad sexual. Se promueve cada vez más que en las negociaciones, convenios, planes, etc., se incluyan cláusulas específicas para las personas LGBT. A nivel de delegados sindicales, la sensibilización sobre la situación de las personas LGBT en el trabajo y, de forma particular, en sus respectivas empresas es menor.

- A nivel de empresa, los delegados sindicales reconocen que el desarrollo de los planes de igualdad y de igualdad de oportunidades en general no son una prioridad para la empresa ni tampoco para los propios sindicatos (prioritario las condiciones salariales). La crisis económica ha terminado de desviar la atención desde las cuestiones de igualdad por diferentes motivos a las de estabilidad en el empleo. Si bien se cumple la obligatoriedad de contar con planes de igualdad (en empresas de más de 250 empleados), en muchas ocasiones son planes que no cuentan con un desarrollo específico y que se “guardan en un cajón”, sin que se pongan en marcha acciones concretas, o se haga el seguimiento de su cumplimiento.
- A los sindicatos no llegan apenas denuncias por discriminación por orientación sexual. Se cree que tratan de resolverse sin necesidad de denunciar formalmente, que existe una mediación previa, y la denuncia aparece como “último recurso”.
- En ocasiones la denuncia ha significado la salida del trabajador/a LGBT, y no la de los posibles acosadores (no renovación de contrato, rechazo de la readmisión por parte de la trabajadora...).
- Los interlocutores de las esfera sindical señalan que no siempre existe en la empresa suficiente atención o preocupación por la calidad del clima laboral, o por la **prevención del acoso laboral**, el cuidado de las **condiciones psicosociales**. Desde los sindicatos se reivindica que la LGBTfobia sea considerada

un riesgo psicosocial, desarrollando los protocolos y medidas necesarias para su prevención, y que se incorpore al régimen sancionador de la empresa.

- **No existencia de canales a través de los cuales poder comunicar o alertar de forma anónima** de situaciones de acoso o abuso en la empresa.

11. Bibliografía

- ALÓS, Ramón; BENEYTO, Pere J.; JÓDAR, Pere; MOLINA Óscar y VIDAL, Sergi. *La representación sindical en España*. Fundación 1.º de Mayo. 2015. Disponible en: <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/LibroRepresentacion.pdf>.
- CIS. Estudio n.º 3.000. *Percepción de la discriminación en España*. Septiembre 2013. Disponible en: http://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/Marginales/3000_3019/3000/es3000mar.pdf.
- EUROPEAN COMMISSION. *Discrimination in UE 2015. Special eurobarometer 437*. 28 países. Trabajo de campo: mayo/junio 2015. Disponible en: <http://ec.europa.eu/COMM-FrontOffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/year-From/1974/yearTo/2015/surveyKy/2077>.
- FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS, (FSC-CCOO) y por FEDERACIÓN ESTATAL DE LESBIANAS, GAIS, TRANSEXUALES Y BISEXUALES, (FELGTB). *Personas trans en el ámbito laboral Guía para el proceso de transición*. Marzo 2016. Disponible en: <http://www.fsc.ccoo.es/cms/g/public/o/4/0161959.pdf>.
- FELGTB y COGAM, 2013: *Estudio 2013 sobre la discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España*. Disponible en: <http://www.felgtb.org/rs/2447/d112d6ad-54ec-438b-9358-4483f9e98868/bd2/filename/estudio-2013-sobre-discriminacion-por-orientacion-sexual-y-o-identidad-de-genero-en-espana.pdf>.
- FELGTB. *Resumen Delitos de Odio por OS e IG 2014*. Disponible en: <http://www.felgtb.com/redes-contraodio/wp-content/uploads/2015/06/informe-DO14.pdf>.
- FRA. EUROPEAN AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS. *EU LGBT Survey. (FRA). 14 países de Europa*. Encuesta online. Trabajo de campo: abril / julio 2012. Disponible en: http://fra.europa.eu/sites/default/files/eu-lgbt-survey-technical-report_en.pdf.
- IE FUNDACIÓN Y GENDER AND LGBT LAB. *Informe AEQUALIS 2015*. 2016. Disponible en: <http://aequalis.org.es/info/>
- ILGA. *Mapas sobre legislación LGBTI en el mundo*. Disponible en: <http://ec.europa.eu/COMM-FrontOffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/year-From/1974/yearTo/2015/surveyKy/2077>.
- ILGA. THE INTERNATIONAL LESBIAN, GAY, BISEXUAL AND TRANS AND INTERSEX ASSOCIATION. *The personal and the political: attitudes to LGBTI people around the world*. Octubre 2016. Encuesta en 65 países de todo el mundo, mediante la tecnología RIWI (on-line). Trabajo de campo: diciembre de 2015 / enero de 2016. Disponible en: http://ilga.org/downloads/07_THE_ILGA_RIWI_2016_GLOBAL_ATTITUDES_SURVEY_ON_LGBTI_PEOPLE.pdf.
- MINISTERIO DEL INTERIOR. *Informe sobre incidentes relacionados con delitos de odio en España 2015*. Disponible en: <http://www.interior.gob.es/documents/10180/3066430/Informe+Delitos+de+Odio+2015.pdf/22567062-7e66-4059-8f1e-d9eb6c1dd53f>.
- ORGULLO (PRIDE) en el trabajo. *Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica*. Editado: Organización Internacional del Trabajo 2016. Basado en la investigación realizada por el Centro Feminista de Información y Acción (Cefemina) por encargo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_495184.pdf.
- ORGULLO (PRIDE) en el trabajo. *Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina*. Editado: Organización Internacional

del Trabajo 2015. Basado en la investigación realizada por la Federación Argentina de Lesbianas, Gais, Bisexuales y Trans (FALGBT) por encargo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368648.pdf.

PEW RESEARCH CENTER.

Disponible en: <http://www.pewresearch.org/>

SECRETARÍA DE IGUALDAD Y POLÍTICA SOCIAL DE LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIO-

NES OBRERAS. *Igualdad y Política Social. Negociación colectiva e igualdad*, septiembre 2016.

Disponible en: <http://www.fsc.ccoo.es/cms/g/public/o/4/0164792.pdf>.

UGT DE CATALUNYA i GRUP UGT-LGTB. *Guía sindical per a la no-discriminació i defensa dels drets LGTBI en l'àmbit laboral*. 2016.

Disponible en: <http://www.ugtcatalunya.cat/tarragona/wp-content/uploads/2016/06/Guia-sindical-per-a-la-no-discriminaci%C3%B3-i-defensa-dels-drets-LGTBI-en-l%E2%80%99-%C3%A0mbit-laboral.pdf>.

