

# **La diversidad en el entorno laboral: estudio sobre la situación laboral de las personas LGTBI en Galicia**

# **La diversidad en el entorno laboral: estudio sobre la situación laboral de las personas LGTBI en Galicia**

**COORDINACIÓN:**

Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade  
Xunta de Galicia

Diciembre de 2022

*Este documento puede ser reproducido y distribuido bajo licencia  
CCC (Reconocimiento – No Comercial – CompartirIgual [by-nc-sana]),  
esto es, se debe reconocer adecuadamente su autoría.  
No se permite un uso comercial de la obra original.*



# ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	5
<b>1.1. La importancia de la diversidad en la empresa</b> .....	6
<b>1.2. Análisis legislativo</b> .....	8
<b>1.3. Situación social del colectivo LGTBI</b> .....	12
<b>2. METODOLOGÍA DE TRABAJO</b> .....	17
<b>2.1. Revisión bibliográfica</b> .....	19
<b>2.2. Entrevistas grupales</b> .....	20
<b>2.3. Análisis cuantitativo</b> .....	22
<b>2.4. Estudios de caso</b> .....	24
<b>3. PERSONAS LGTBI Y MERCADO DE TRABAJO</b> .....	25
<b>3.1. Resultados cualitativos</b> .....	26
3.1.1. Redacción y terminología que se van a emplear en el estudio .....	26
3.1.2. La problemática de la visibilización del colectivo.....	26
3.1.3. La discriminación que sufre el colectivo .....	28
3.1.4. Denuncias por LGTBIfobia del colectivo.....	29
3.1.5. Cuestiones laborales referentes al colectivo .....	30
3.1.6. Especificidades del autoempleo .....	32
3.1.7. Especificidades en la prestación de servicios de las administraciones públicas .....	33
3.1.8. Especificidades de los sectores empresariales.....	34
<b>3.2. Resultados cuantitativos</b> .....	35
3.2.1. Descripción de la muestra.....	35
3.2.2. Contextualización del estudio.....	37
3.2.3. Las organizaciones privadas .....	38
3.2.4. Las administraciones públicas .....	49
3.2.5. Las personas emprendedoras.....	53
3.2.6. Las personas en situación de desempleo.....	54
3.2.7. Las denuncias por acoso LGTBI en los entornos laborales.....	55
<b>4. LA PERSPECTIVA DE LAS EMPRESAS</b> .....	58
<b>4.1. Perspectiva sobre la situación del colectivo con respecto a la situación laboral</b> .....	59
<b>4.2. Necesidad de acción</b> .....	60
<b>4.3. Soluciones o medidas para mejorar la situación laboral del colectivo</b> .....	61
<b>5. CONCLUSIONES</b> .....	63
<b>5.1. Sobre el estudio</b> .....	64
<b>5.2. Acceso y selección</b> .....	64
<b>5.3. Cultura y clima organizacional</b> .....	65
<b>6. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN</b> .....	67
<b>7. ANEXOS</b> .....	70
<b>7.1. Glosario</b> .....	71
<b>7.2. Participantes</b> .....	75
<b>8. BIBLIOGRAFÍA</b> .....	80

# 1. Introducción

## 1.1. La importancia de la diversidad en la empresa

Galicia y España en general son **un referente internacional de reconocimiento, respeto y valoración de la diversidad sexual, familiar, corporal y de expresión e identidad de género y de sus derechos**. Así lo revelan los principales indicadores internacionales (p. ej. Rainbow Index) que evalúan las leyes y las políticas estatales, y el progreso de cada nación en materia de aceptación y protección de la diversidad relacionada con la orientación sexual y la identidad de género.

España es un país pionero en la promoción de los derechos de las personas LGTBI, así, por ejemplo, fue el tercer país del mundo en aprobar el matrimonio entre personas del mismo sexo después de Bélgica y los Países Bajos. Además, en general, la población española se muestra abierta y tolerante ante la diversidad, ya que un 89 % de la población española acepta los derechos de las personas homosexuales (Pew Center Research, 2020).

Sin embargo, las personas LGTBI de nuestro país siguen enfrentándose a **situaciones de exclusión y discriminación** en muchos ámbitos de su vida cotidiana, entre ellos, el entorno laboral. Tenemos un amplio margen de mejora para avanzar en todos esos aspectos que afectan al **principio de igualdad de las personas LGTBI** y también para asumir la responsabilidad que nos corresponde como poderes públicos, pero también como sociedad.

La Ley gallega 2/2014, de 14 de abril, por la igualdad de trato y la no discriminación de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales constituyó un primer paso para lograr una sociedad gallega más igualitaria e inclusiva. En ella, se presentaron también medidas de aplicación en el ámbito laboral para fomentar la creación de espacios de confianza y seguridad para las personas trabajadoras que se identifican con el colectivo LGTBI. Es necesario que la **diversidad** relacionada con la orientación sexual y la identidad de género **se normalice y se visibilice también en los entornos de trabajo**. Para ello, es imprescindible conocer la realidad actual de las personas LGTBI, de forma que podamos diseñar e impulsar medidas que sirvan para una **inclusión efectiva y real en los entornos laborales**, que se sumen a las actuaciones que ya se están poniendo en marcha desde la Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade.

Este primer **estudio exploratorio, *La diversidad en el entorno laboral: situación laboral de las personas LGTBI en Galicia***, surge con el objetivo de realizar un acercamiento a la realidad que viven las personas LGTBI que desarrollan su actividad laboral en nuestra Comunidad. Para ello, se ha llevado a cabo una investigación participativa contando con la presencia de asociaciones que trabajan en la defensa de los derechos de las personas LGTBI en Galicia, sindicatos más representativos y las asociaciones empresariales autonómicas más relevantes, cuyas aportaciones han contribuido a la identificación de algunos de los puntos críticos en las distintas fases de las relaciones laborales que pueden presentar con mayor probabilidad discriminaciones y situaciones de LGTBIfobia.

Es importante tomar conciencia de que la necesidad de generar entornos seguros y de confianza parte del **compromiso de las organizaciones con la inclusión y la no discriminación. La invisibilización es un obstáculo importante** que únicamente podrá derribarse con medidas y protocolos que fomenten la normalización de manera abierta y transparente, que vayan permeando en todos los estamentos y en todas las personas de las organizaciones. Ese es un paso imprescindible para alcanzar un clima laboral libre de violencia LGTBIfóbica.

Bajo el acrónimo **LGTBI** se agrupan las personas que se identifican como Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales e Intersexuales (más conocido como Intersex). En la actualidad, estas siglas se han ampliado a **LGTBIQ+** para agrupar a las personas Queer en la Q y contemplar, con el signo +, la gran variedad de identidades que se engloban dentro del colectivo como, por ejemplo, la A de las personas asexuales. Por tanto, estas siglas incluyen aquellas diversidades sexuales de género y de cuerpos minoritarias que la sociedad considera que se alejan de la cisheteronormatividad dominante.

El acceso a un empleo es una condición básica para la inclusión en la sociedad y para la autonomía y libertad de cualquier persona; así como lo es desarrollar las funciones laborales en un entorno en el que se promueva la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Sin embargo, la experiencia de muchas personas LGTBI en el contexto laboral nos muestra que existen discriminaciones que van desde sesgos inconscientes hasta la LGTBIfobia, convirtiendo al colectivo en una población vulnerable (como se señala desde diversas entidades como la FELGTB) con

dificultades específicas en los distintos puntos de la relación laboral. Preguntas personales en las entrevistas, rechazos basados en prejuicios, chistes, rumores, comentarios, aislamiento, insultos, acoso y hasta agresiones forman parte de la historia laboral de muchas personas LGTBI. En consecuencia, muchas personas pertenecientes al colectivo deciden ocultar su identidad y/o orientación en el contexto laboral a fin de evitar discriminaciones en los inicios de un nuevo empleo (Gabriel y Herranz, 2017).

Los entornos laborales, por su parte, son cada vez más conscientes de la importancia de la gestión ética y responsable de la diversidad dentro de sus organizaciones como estrategia de competitividad, creando un ambiente en el que las personas pueden desarrollar sus talentos independientemente de su condición, origen, religión, identidad, orientación y/o expresión de género (Proyecto ADIM). La gestión de la diversidad en el entorno laboral es una cuestión de derechos humanos, pero también es un gran activo en la atracción, retención y gestión del talento. Además, es un imperativo legal que, bien gestionado, mejora el clima laboral, la reputación de la organización y la dota de más recursos a la hora de relacionarse con sus grupos de interés, sean parte de su clientela, de sus empresas proveedoras o de sus principales accionistas, entre otros.

Aun así, en general, los entornos laborales siguen teniendo un amplio margen de mejora para convertirse en espacios seguros para el colectivo (Gabriel y Herranz, 2017). Por esta razón, este estudio exploratorio pretende ser un **punto de partida para conocer la realidad laboral del colectivo LGTBI en Galicia** e identificar las principales

discriminaciones que se producen en la relación laboral para poder formular medidas eficaces que ayuden a romper los techos de cristal, fomenten la inclusión y protejan los derechos y la dignidad de las personas LGTBI en el empleo.

Por esta razón, este estudio exploratorio pretende ser el punto de partida de la **construcción de entornos laborales inclusivos con las personas LGTBI** a través de la puesta en marcha de medidas y actuaciones en colaboración con las asociaciones defensoras de los derechos de las personas LGTBI, las empresas y los sindicatos. La Xunta de Galicia está firmemente comprometida para trabajar en pro de la igualdad para, en definitiva, fomentar espacios de trabajo inclusivos y respetuosos con todas las personas.

## 1.2. Análisis legislativo

El marco jurídico actual ofrece protección frente a la discriminación por la orientación sexual y/o la identidad de género.

A nivel europeo, la **Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea**, en su artículo 21, recoge que *"se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo... u orientación sexual"*. También la **Directiva de igualdad en el empleo** (Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000) prohíbe la discriminación por orientación sexual en el acceso y en las condiciones de empleo y autoempleo, en la formación profesional, así como en la orientación y participación en organizaciones de personas trabajadoras y empresarias.

Además, si bien no son normas propiamente dichas, es importante recoger que el **Informe Lunacek** (2013) sobre la hoja de ruta de la UE contra la homofobia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género recoge acciones en diferentes ámbitos como el del empleo. También se ha de citar la **Estrategia de la UE para la igualdad de las personas LGTBIQ 2020-2025**, que cuenta, entre sus acciones clave, combatir la discriminación LGTBIQ, garantizar la seguridad de las personas LGTBIQ, proteger los derechos de las familias arco iris y el apoyo para alcanzar la igualdad LGTBIQ en todo el mundo.

En la actualidad, dieciocho de los Estados miembros de la Unión Europea, entre ellos España, han avanzado más allá de lo requerido por la Directiva de la UE y han ampliado la protección a las personas LGTBI traspasando el lugar de trabajo. Así, lesbianas, gais, bisexuales y transexuales gozan de mayor protección en más esferas sociales como educación, seguridad social y atención sanitaria, protección social y acceso a determinados bienes o servicios como la vivienda.

Dentro de la **legislación española**, es importante exponer la evolución de la normativa desde la aprobación de la **Constitución Española** en 1978. El texto constitucional define, en su artículo 14, como uno de los derechos fundamentales de la sociedad española, que todas las personas españolas *"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"*. Además, el artículo 9.2. indica que *"corresponde a los poderes públicos promover las condiciones*



*para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.*

En 1995, con la aprobación del Código Penal a través de la **Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre**, se derogaron todas las leyes heredadas de la dictadura que seguían vigentes y que castigaban de forma directa la pertenencia al colectivo LGTBI. Esta norma jurídica ha sufrido diversas modificaciones; la última de ellas, recogida en el BOE del 29 de julio de 2022, contiene expresamente en sus artículos estas discriminaciones:

• **Artículo 22.4. De las circunstancias que agravan la responsabilidad criminal:**

*“Cometer el delito por motivos racistas, antisemitas, antigitanos 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, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social, la enfermedad que padezca o su discapacidad, con independencia de que tales condiciones o circunstancias concurren efectivamente en la persona sobre la que recaiga la conducta”.*

• **Artículo 314. De los delitos contra los derechos de las personas trabajadoras:**

*“Quienes produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su situación familiar, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones*

*de género, de aporofobia o de exclusión social, la enfermedad que padezca o su discapacidad, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de doce a veinticuatro meses.”*

• **CAPÍTULO IV. Sección 1ª. De los delitos cometidos con ocasión del ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas garantizados por la Constitución.**

Y, en concreto, sus artículos 510, 511, 512 y 515, recogiendo aquí con más detalle el artículo 512: *“Quienes en el ejercicio de sus actividades profesionales o empresariales denegaren a una persona una prestación a la que tenga derecho por razón de su ideología, religión o creencias, su situación familiar, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social, la enfermedad que padezca o su discapacidad, incurrirán en la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de profesión, oficio, industria o comercio e inhabilitación especial para profesión u oficio educativos, en el ámbito docente, deportivo y de tiempo libre por un periodo de uno a cuatro años.”*

Si bien no están relacionadas con el ámbito laboral, es necesario recoger aquí también dos normativas que han significado un hito para todas las personas integrantes del colectivo LGTBI: la [Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio](#) que impulsó el matrimonio igualitario en España y la [Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas](#), que facilitó el cambio legal de sexo asignado al nacer de las personas trans cuando concurren dos condiciones: tener un diagnóstico de disforia de género y haber seguido un tratamiento hormonal obligatorio de dos años, como mínimo. Esta ley, fue modificada posteriormente con la [Instrucción de 23 de octubre de 2018, de la Dirección General de los Registros y del Notariado, sobre cambio de nombre en el Registro Civil de personas transexuales](#). Tras su publicación, todas las personas, mayores y menores de edad emancipadas, podrán solicitar en cualquier Registro Civil el cambio de nombre por otro acorde a la identidad de género sentida como propia. Bastará con que declaren que se sienten del sexo correspondiente al nombre elegido para que su petición sea atendida. También podrán hacerlo los padres o tutores legales de los menores de edad, actuando conjuntamente.

Recientemente, se han aprobado dos nuevas normas. Por un lado está la [Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación](#) que, en su artículo 2, sobre el ámbito subjetivo de aplicación de la norma, dice que *"se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores*

*de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, **orientación o identidad sexual, expresión de género**, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social"*.

Por otro, la [Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual](#), que tiene como objeto la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales, recoge, entre sus principios rectores, la prohibición de todo tipo de discriminación, entre ellas por orientación sexual e identidad de género, y la atención a la discriminación interseccional y múltiple.

Por último, mencionamos la [Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas \*\*Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales e Intersexuales \(LGTBI\)\*\*](#).

Esta norma avanza en el reconocimiento de los derechos de las personas LGTBI y recoge, entre otros, el derecho a la libre determinación de la identidad de género y su despatologización. En el campo laboral incluye medidas a tomar por los poderes públicos con el objeto de garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, algunas de las cuales se incluyen en este estudio.

Galicia es una de las comunidades autónomas pioneras en España en reconocer los derechos de las personas LGTBI, ya que

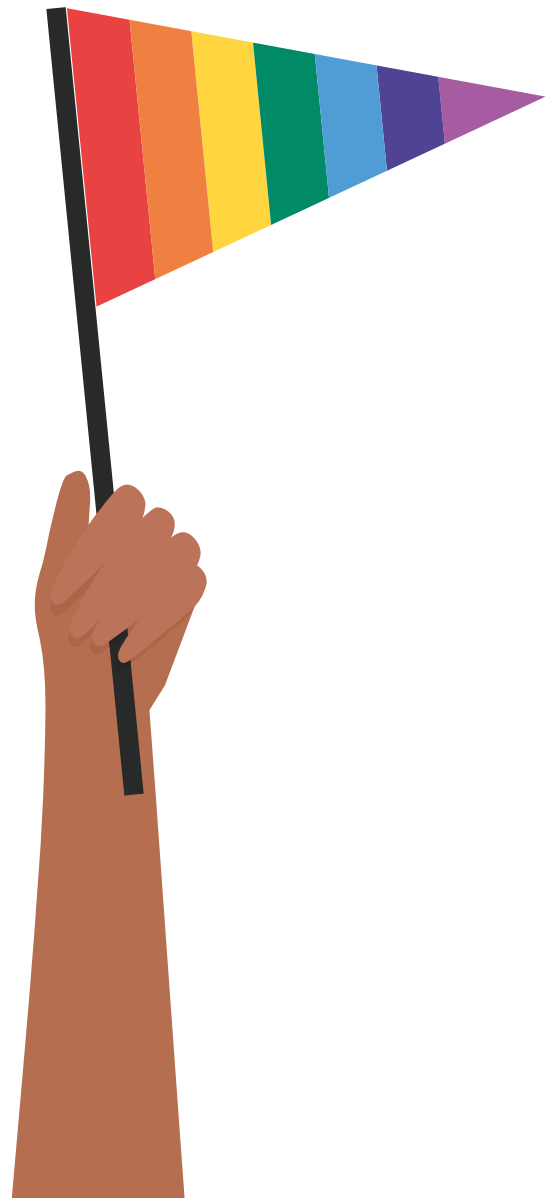
cuenta con la Ley 2/2014, de 14 de abril, por la igualdad de trato y la no discriminación de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales en Galicia. En su artículo 1, indica que *"el objeto de esta ley es garantizar el principio de igualdad de trato y de no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género de las personas homosexuales, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales"*.

Esta ley cuenta con un capítulo sobre medidas en el ámbito laboral. En él, el artículo 12 desgrana las medidas de promoción de igualdad de trato y no discriminación por parte de la Xunta de Galicia, entre las que se encuentra la elaboración de este estudio.

Además, en Galicia existe el **Observatorio Gallego contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género**.

Es un órgano colegiado, con carácter consultivo y de participación social. Está integrado por la Xunta de Galicia, la Federación Gallega de Municipios y Provincias, las tres universidades gallegas, los sindicatos más representativos de la comunidad autónoma y la Confederación de Empresarios de Galicia. Asimismo, es un órgano abierto a la participación de todas las entidades que trabajan en la Comunidad en la defensa del colectivo LGTBI.

Por último, en el ámbito laboral, cabe recordar que el artículo 4.2.c) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se establece que todas las personas 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"*.





Esta puntuación es el resultado de la ponderación de los resultados obtenidos en las diferentes áreas temáticas. Así, por ejemplo, en España, el espacio dentro de la sociedad civil está plenamente reconocido (100 %), mientras que queda bastante por avanzar para lograr la integridad corporal de las personas intersex (12 %).

En el **ámbito de la igualdad y la no discriminación**, España obtiene una puntuación del 57 %. Un dato que refleja la necesidad de seguir avanzando en este campo, ya que las personas LGTBI son discriminadas en todas las esferas de su vida: en su entorno laboral, en su entorno familiar, en el de sus relaciones personales... Según la *Minority stress theory* de Meyer (2003), estas discriminaciones generan una situación compleja de estrés a las personas del colectivo. Esta teoría pone de relieve el gran estrés social que sufren las personas pertenecientes a diferentes minorías. Un estrés que deriva en situaciones de depresión y ansiedad, que en España padecen un 30 % de las personas mayores de 55 años del colectivo LGTBI, de acuerdo con el informe *Mayores LGTBI. Historia, Lucha y Memoria de la Federación Española de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales (FELGTB)*. Esta misma fuente alerta de que un 39 % de estas personas han tenido pensamientos suicidas.

Esta situación de desasosiego también la padecen las personas más jóvenes del colectivo. La Universitat Jaume I realizó un estudio entre jóvenes del Sistema Universitario Español, previo al confinamiento por la situación de emergencia sanitaria derivada de la pandemia, que reveló una mayor prevalencia de problemas psicológicos en las minorías sexuales (10,3 %) que en las

personas que se identifican dentro de la mayoría socialmente aceptada (3,5 %).

En muchas ocasiones, las discriminaciones acaban en **violencias constitutivas de delitos de odio**. El ordenamiento jurídico español entiende por delito de odio cualquier infracción penal, incluyendo infracciones contra las personas o las propiedades, en las que la víctima, el local o el objetivo de la infracción se elija por su, real o percibida, conexión, simpatía, filiación, apoyo o pertenencia a un grupo con una característica común de sus miembros, como su raza real o perceptiva, el origen nacional o étnico, el lenguaje, el color, la religión, el sexo, la edad, la discapacidad intelectual o física, la orientación sexual u otro factor similar.

En el Rainbow Index 2022, España alcanza un 55 % en relación con los delitos y discursos de odio. En el año 2020, según los datos más actualizados del Ministerio del Interior, 328 personas fueron víctimas de delitos de odio por su orientación sexual y/o identidad de género, lo que supone el 22 % de todas las victimizaciones por delitos en España. Esto constituye lo que se conoce como **LGTBifobia**, es decir, el odio o aversión hacia las personas que pertenecen al colectivo LGTBI.

Sin embargo, esto muestra solo una realidad parcial, ya que analiza únicamente los registros de las denuncias formales en comisarías y juzgados, que conforman la punta del iceberg de las violencias contra las personas LGTBI, normalmente invisibilizadas (FELGTB, 2019).



Esta invisibilización no solo sucede en nuestro país. De acuerdo con los datos de la encuesta *EU LGBT survey 2019*, elaborada por la Agencia Europea de Derechos Fundamentales (FRA), una de cada 10 personas LGTBI encuestadas en la UE (11 %) fue atacada física o sexualmente en los cinco años anteriores a la realización de la encuesta, simplemente por el hecho de identificarse como LGTBI. Las encuestadas trans (17 %) e intersexuales (22 %) sufrieron ataques en proporciones más altas. Además, tan solo uno de cada cinco incidentes de violencia física o sexual fue denunciado a alguna organización (21 %), incluida la policía (14 %).

Es importante considerar los resultados de esta encuesta europea, ya que es el mayor sondeo realizado hasta la fecha sobre esta temática. El informe presenta los datos del cuestionario en el que participaron casi 140.000 personas LGTBI de toda la UE, Macedonia del Norte y Serbia. En la segunda edición de la investigación, continuaron con el análisis que la Agencia comenzó en 2013.

En relación con la **situación laboral**, se han logrado muchos avances en el reconocimiento de los derechos laborales de las personas LGTBI. España cuenta con leyes muy avanzadas en materia de prohibición de cualquier discriminación basada en la orientación sexual o la identidad de género en el mundo laboral. Pero, a pesar de todo esta protección legal, la realidad muestra que muchas personas LGTBI todavía se enfrentan a una discriminación considerable, que llega, en ocasiones, a constituir acoso en el trabajo, tal y como se señala desde asociaciones representantes del colectivo o se recoge en informes de los sindicatos más representativos. Todo ello tiene

consecuencias como, por ejemplo, ocultar su orientación sexual y/o identidad de género en el ámbito laboral o cambiar de empleo hacia sectores de actividad con ambientes de trabajo más respetuosos. De igual manera, esto también tiene un impacto negativo sobre las personas trabajadoras del colectivo con consecuencias emocionales y psicosociales tales como depresión, aislamiento, ansiedad, etc.

En la actualidad, estas evidencias no se pueden respaldar con estadísticas oficiales ni con datos recopilados por organismos independientes centrados exclusivamente en el entorno laboral. Por eso, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reclama a sus países miembros la compilación de datos que permitan analizar la situación laboral de las personas LGTBI. Estas estadísticas laborales del colectivo permitirían revelar problemas subyacentes al mercado laboral que podrían ser abordados con diferentes estrategias políticas.



**Tabla 1.** Encuestadas que se sintieron discriminadas en el trabajo por ser LGBT durante los 12 meses anteriores a la encuesta (%).

Fuente: EU LGTB survey 2019 (FRA, 2020).

PAÍS	TOTAL
EU-28	21
AT	20
BE	18
BG	29
HR	17
CY	30
CZ	13
DK	14
EE	19
FI	13
FR	20
DE	23
EL	31
HU	24
IE	18
IT	22
LV	21
LT	32
LU	14
MT	16
NL	13
PL	24
PT	20
RO	23
SK	22
SI	16
ES	20
SE	14
MK	25
RS	24
UK	20

En Europa, los datos más actuales son los de la encuesta *EU LGBT survey 2019* (FRA, 2020). En ella se muestra que, en general, la discriminación a las personas LGTBI disminuyó, con respecto a los valores de 2013, en diversos aspectos, excepto en el laboral. Los datos muestran que **dos de cada diez personas LGTBI de la Unión Europea encuestadas (21 %) se sintieron discriminadas en el trabajo** en el año anterior a la realización de la encuesta. Ese porcentaje varía en función del país. Las proporciones más altas de personas encuestadas que se sintieron discriminadas en el trabajo se encuentran en Lituania (32 %), Grecia (31 %), Chipre (30 %) y Bulgaria (29 %). Las proporciones más bajas son las de República Checa, Finlandia y los Países Bajos (todas con un 13 %), así como en Dinamarca y Luxemburgo (ambos con un 14 %). **En España, este porcentaje se situó en el 20 %.**

Si se desglosan los datos dentro del colectivo, de acuerdo con la FRA (2020), es importante destacar que la proporción de personas trans que, en 2013, decían sentirse discriminadas en el ámbito laboral era del 22 %, mientras que, en 2019, esta cifra aumentó al 36 %. La realidad de las personas trans merece un análisis específico, ya que, según diversos estudios consultados entre los que se encuentra el *Informe de delitos de odio 2019* de la FELGTB, son las más vulnerables dentro del colectivo LGTBI. De hecho, su participación en el mercado laboral todavía es muy baja. De acuerdo con el *Estudio exploratorio sobre la inserción sociolaboral de las personas trans en España (2022)*, la tasa de paro de las personas trans es del 46,5 %, muy superior a la de la media de la población española. Por otro lado, el grupo de personas intersex es uno de los que se tiene menor información.

Estas situaciones discriminatorias que sufren las personas del colectivo en el ámbito laboral derivan en mayores dificultades a la hora de realizar su trabajo. Así lo muestra el estudio *La discriminación, el estrés laboral y el bienestar psicológico en personas trabajadoras LGTBI en España* realizado por Moya y Moya (2020), que obtuvo resultados consistentes que indicaban que, en comparación con las personas heterosexuales, las personas LGTBI percibían mayor discriminación y dificultades en el trabajo debido a su orientación sexual. Asimismo, quienes se autodefinieron como parte del colectivo LGTBI informaron de mayores niveles de estrés laboral, de depresión y de trastornos mentales comunes que quienes se autodefinieron como heterosexuales.

Sin embargo, lo más destacable de esta investigación fue la confirmación de que **la discriminación por orientación sexual conduce a un aumento en los niveles de estrés laboral en los empleados y empleadas LGTBI**, lo que resulta en una mayor incidencia de trastornos mentales y de depresión. Esto es, formar parte del colectivo LGTBI no produce, por sí mismo, un incremento de los trastornos mentales y de depresión motivados por el estrés laboral, sino que, para que esto se produzca, las personas LGTBI tienen que sentirse discriminadas en su puesto de trabajo y **es esa discriminación la que motiva todos los problemas de salud mental** en este contexto.

Nos encontramos en un momento incipiente en la recogida de datos formales relativos al colectivo y, aunque nuestra comunidad autónoma cuenta con el Observatorio

Gallego contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género, todavía no se han realizado investigaciones extensas relacionadas con la situación sociolaboral del colectivo LGTBI en Galicia. Si bien es cierto que, en 2015, la Valedora do Pobo publicó *La situación de las personas lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales. Un análisis en Galicia desde el punto de vista del tejido asociativo*. En él, ya se señalaba la necesidad de promover, en el ámbito del diálogo social, actuaciones dirigidas a garantizar la no discriminación por motivo de orientación sexual e identidad de género en los entornos laborales gallegos. La presente investigación pretende convertirse en un primer acercamiento exploratorio a la realidad laboral de las personas LGTBI en Galicia.



## 2. Metodología de trabajo

**E**ste primer estudio exploratorio sobre la situación laboral de las personas LGTBI en Galicia partió de un **enfoque participativo a fin de recoger los intereses de las distintas partes implicadas y diseñar una investigación a medida** de las necesidades de los distintos grupos de interés.

Es importante tener en cuenta que **en Galicia no existe un censo poblacional de personas LGTBI**. No es lo habitual, aunque existen excepciones como México que, a través de su Instituto Nacional de Estadística y Geografía, elabora, desde 2021, un censo del colectivo LGTB+ o como Reino Unido, que lo hace a través de la Oficina Nacional de Estadísticas. Sin embargo, no es el caso de España ni de Galicia.

Así mismo, **no existe un consenso científico claro sobre las estimaciones de este censo**. Han transcurrido 74 años desde la publicación del *Informe Kinsey* (1948), en la que el biólogo americano Alfred Kinsey afirmaba que el 10 % de la población se declaraba LGTBI. Esta cifra ha sido rebatida por numerosos estudios posteriores, que rebajan esa población a valores de entre el 1 % y el 3 %. Recientemente, ha visto la luz el estudio LGTBI+ Pride Global Survey (Ipsos, 2021), que recoge que, en promedio, a nivel mundial, el 80 % de las personas se identifica como heterosexuales, el 3 % como gais, lesbianas u homosexuales, el 4 % como bisexuales, el 1 % como pansexual u omnisexual, el 1 % como asexual, 1 % como "otro" y el 11 % no se identifica con ninguna de estas clasificaciones o prefiere no contestar. Adicionalmente, este estudio muestra también que, de media, el 1 % de las personas adultas se describen a sí mismas

como "trans", "no binario/no conforme/de género fluido" o "de otra manera".

Por todo ello, **el marco de este estudio se fija en una exploración de la situación vivida por las personas LGTBI participantes** y no tanto en datos representativos que recojan al 100 % la realidad de todas las personas que pertenecen al colectivo, ni tan siquiera a cada una de sus siglas.

Como ya se ha comentado en este informe, este estudio responde a las medidas de promoción de igualdad de trato y no discriminación por parte de la Xunta de Galicia recogidas en la Ley 2/2014, de 14 de abril, por la igualdad de trato y la no discriminación de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales en Galicia y el **eje vertebrador de esta investigación se centra en las distintas fases de la relación laboral y las posibles discriminaciones que se producen en ella** para las personas que se identifican como parte del colectivo LGTBI.

Durante el proceso de esta investigación participativa estuvieron presentes los principales agentes clave vinculados al proyecto. Por un lado, en representación de las personas del colectivo, participaron asociaciones que trabajan en la defensa de los derechos de las personas LGTBI en Galicia y los sindicatos más representativos de la comunidad autónoma. Por otro lado, en representación de las empresas, se contó con representantes de las asociaciones empresariales más relevantes de Galicia. Para el posterior diseño de los grupos de discusión, cada agente clave fue entrevistado de forma independiente.

En el siguiente cuadro, se resumen los métodos utilizados en este estudio con respecto a los diferentes actores y actrices participantes. A continuación, se explican los detalles metodológicos de cada uno de ellos.

**Tabla 2.** Grupos asignados a cada método de investigación.

Fuente: Elaboración propia.

GRUPO	REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA	ENTREVISTAS GRUPALES	ANÁLISIS CUANTITATIVO I	ANÁLISIS CUANTITATIVO II	ESTUDIO DE CASO
Asociaciones LGTBI	*	*	*		
Sindicatos	*	*	*		
Empresas	*	*		*	*

Por último, se realizó una consulta a la Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Galicia en relación con las intervenciones realizadas en materia de discriminaciones LGTBI.

## 2.1. Revisión bibliográfica

Se realizó una revisión de estudios que analizan la situación laboral de las personas LGTBI a nivel nacional, europeo e internacional. Se procedió a una búsqueda estructurada empleando los criterios que se describen a continuación:

- Búsqueda online, Google Scholar, IZA Institute of Labour Economics.
- Términos de búsqueda: se utilizaron como términos de búsqueda las palabras clave del estudio en las tres lenguas de trabajo (gallego, español e inglés), así como otras pertenecientes al mismo campo semántico.
- Criterios de inclusión:
  - Publicados con posterioridad a 2010.
  - Publicados en galego, español o inglés.
  - Enfocados en países de la Unión Europea o de la OCDE.
  - Centrados en los diferentes aspectos de la relación laboral.

Los documentos revisados y que contribuyeron a la elaboración del estudio aparecen recogidos en la bibliografía.

## 2.2. Entrevistas grupales

Las entrevistas mantenidas con las diferentes partes involucradas en el proyecto se abordaron desde una doble perspectiva: por una parte, identificar las diferentes discriminaciones que sufren las personas LGTBI en las distintas fases de la relación laboral y, por otra, proponer acciones que podrían ayudar a mejorar su situación en el mercado laboral.

Para el diseño de estas entrevistas, se tuvieron en cuenta los siguientes criterios:

**Tamaño de los grupos.** Las entrevistas se fijaron para un grupo máximo de cuatro personas participantes. Adicionalmente, estaba la entrevistadora y la técnica encargada de registrar las respuestas.

**Tipología de los grupos.** Las personas entrevistadas en los diferentes grupos pertenecían al mismo grupo de interés, separando a las asociaciones de los sindicatos y de las empresas para permitir espacios de mayor seguridad y alineación de las experiencias.

**Entrevistas semiestructuradas.** Los bloques temáticos y parte de las preguntas ya estaban determinadas previamente, pero, durante las entrevistas, también se reservó espacio para las aportaciones personales de las personas entrevistadas.

Las entidades participantes en el proyecto fueron, por un lado, las asociaciones que aceptaron la invitación que envió la Dirección Xeral de Relacións Laborais a todas las entidades que se encontraban registradas en el listado de asociaciones de la Xunta de Galicia bajo el epígrafe 222. Orientación sexual e identidad de género a fecha de marzo de 2022. Por otro lado, se incluyeron los tres sindicatos más representativos de Galicia, así como representantes de las principales organizaciones empresariales gallegas.



En resumen, en estas entrevistas participaron las siguientes entidades:

**Tabla 3.** Grupos participantes.

ASOCIACIONES LGTBI	SINDICATOS	ASOCIACIONES EMPRESARIALES
PVLSE VIGO QUEER LGTBIQ+	CIG	CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA
RED EDUCATIVA DE APOYO LGTBIQ+ DE GALICIA	CCOO	APE GALICIA Asociación de Autónomos y Pequeñas Empresas de Galicia
CODIMO Colectivo Diverso del Morrazo	UXT	ATA GALICIA Asociación de Trabajadores Autónomos de Galicia
AASOCIACIÓN DE MUJERES PARA LA IGUALDAD Y LA VISIBILIDAD LÉSBICA - LES CORUÑA		AEDIPE GALICIA Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas
ASOCIACIÓN NÓS MESMAS		CONSORCIO DE LA ZONA FRANCA DE VIGO
CHRYSALLIS Asociación de familias de Infancia y Juventud Trans		

Con todos estos grupos participantes, se programaron **siete entrevistas**. Todas ellas tuvieron lugar a través de una plataforma de videoconferencia grupal y siguieron el mismo guión:

- 1. Bienvenida, presentación** del equipo de investigación y de las personas participantes en la entrevista grupal, manifestando los pronombres de preferencia para dirigirse a cada persona asistente. Presentación de los objetivos del proyecto y contextualización dentro de las acciones promovidas por la Ley 2/2014, de 14 de abril, por la igualdad de trato y la no discriminación de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales en Galicia.
- 2. Consentimiento informado** sobre la participación de la entidad a la que representan en el proyecto.
- 3. Decisión consensuada** sobre terminología que se va a emplear en el estudio, así como la redacción de la pregunta de caracterización de la muestra sobre orientación sexual e identidad de género.
- 4. Preguntas relativas a la situación laboral** de las personas LGTBI en función del contexto laboral en el que se encuentran.

5. Preguntas relativas a medidas dirigidas a la **creación de ambientes laborales más inclusivos**.
6. Pregunta abierta para **aportaciones personales** en relación con situaciones laborales particulares.
7. **Fin de la recogida de información y agradecimientos** por el tiempo dedicado.

Durante las entrevistas, una de las personas del equipo de investigación se encargó de la toma de notas y la transcripción de las intervenciones. Así, se llevó a cabo una primera fase de preanálisis consistente en la categorización de las respuestas en base a los puntos clave de la investigación para, posteriormente, rescatar los comentarios más relevantes siguiendo la norma APA para citas textuales.

## 2.3. Análisis cuantitativo

Con la información cualitativa recogida, la revisión bibliográfica realizada y una mayor comprensión de la realidad laboral de las personas pertenecientes al colectivo, se llevó a cabo el diseño de la encuesta principal dirigida a personas trabajadoras o en situación de desempleo pertenecientes al colectivo. Esta encuesta contó con cuatro itinerarios diferentes en función del tipo de actividad laboral de las personas participantes: en empresas, en administraciones públicas, emprendimiento y situación de desempleo. Si bien el peso mayor de la encuesta se centró en el entorno laboral empresarial y en identificar las posibles discriminaciones en las distintas etapas de la relación laboral que hubieran vivido las personas trabajadoras, todas las opciones fueron contempladas a fin de que cualquier persona que recibiera la encuesta pudiera responder.

La difusión de la encuesta se realizó a través de las bases de datos de las asociaciones y sindicatos. Además, se invitó a entidades LGTBI y sindicatos a la difusión de la encuesta en sus redes sociales.

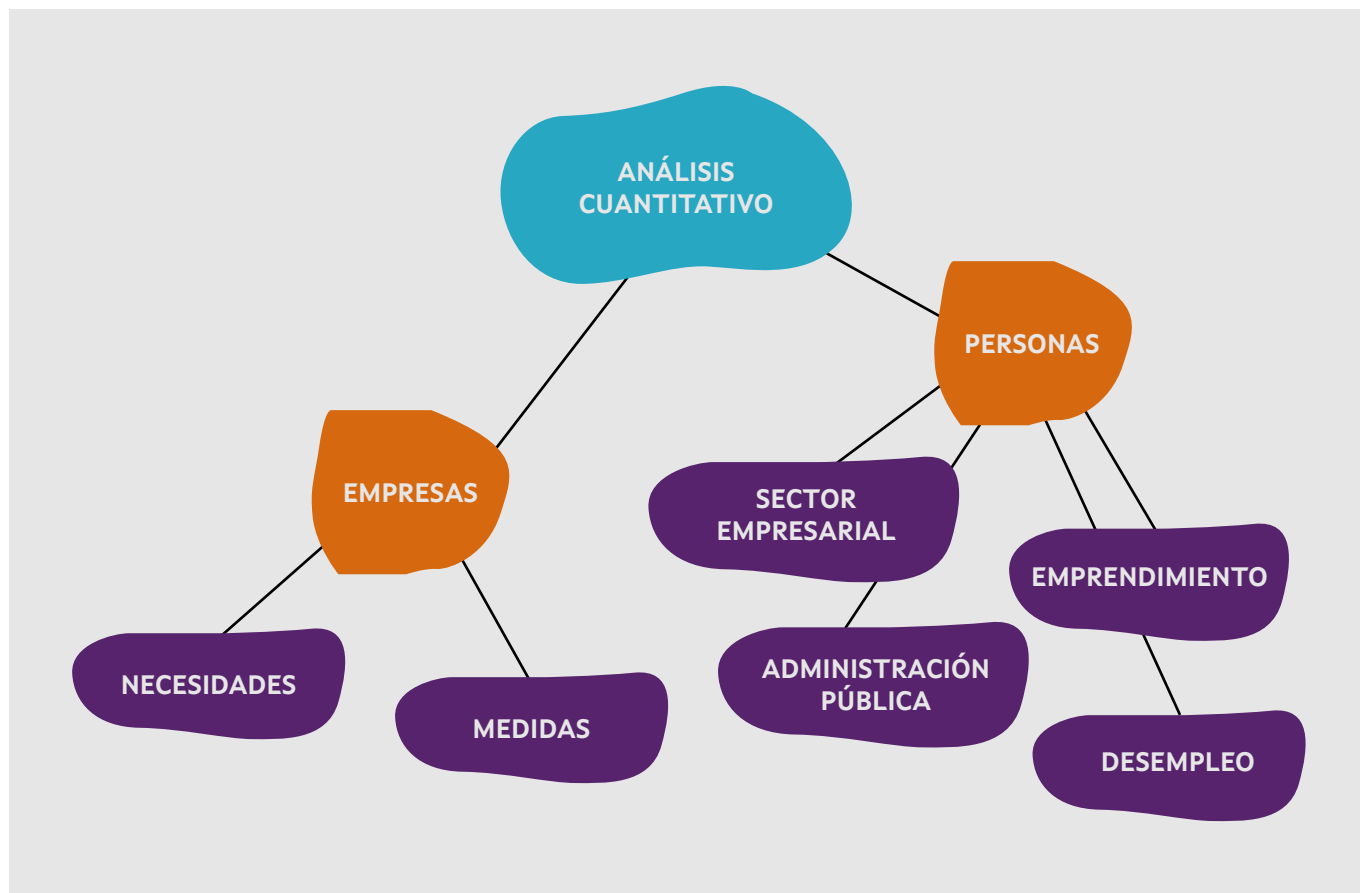
La encuesta fue diseñada teniendo en cuenta los siguientes preceptos fundamentales:

**Confidencialidad y anonimato.** Garantizar la confidencialidad y el anonimato es un aspecto crucial en cualquier tipo de investigación cuantitativa, pero en el caso de realidades minoritarias, como las de las personas LGTBI, aún lo es más debido a sus experiencias vitales de discriminación y violencias sufridas.

**Información clara sobre el propósito del estudio.** Es necesario ser transparentes sobre el objetivo de la recopilación de datos.

**Modalidad de encuesta.** Se seleccionó una modalidad de encuesta autoadministrada y en línea, ya que permite que el anonimato sea percibido como real.

**Tipología de preguntas.** Una decisión importante fue la formulación dentro del cuestionario en la pregunta vinculada con la orientación sexual y la identidad de género. En este estudio, se introdujeron en el apartado de caracterización de la muestra con una redacción específica y cuidada, siguiendo las recomendaciones de organismos internacionales como el Instituto Williams de la Facultad de Derecho de UCLA.



**Figura 2.** Mapa visual del estudio cuantitativo.  
Fuente: Elaboración propia.

### La voluntariedad de las empresas

Una segunda encuesta más sencilla fue diseñada para poder recoger información por parte de empresas o entidades asociativas representativas del sector empresarial. Se centró en identificar necesidades y posibles soluciones para garantizar que sus organizaciones estén libres de discriminaciones por orientación sexual y/o identidad de género.

La encuesta para las empresas se presentó ante las principales asociaciones empresariales citadas en el apartado anterior, además de ante el Consello Económico y Social de Galicia y los Colegios Oficiales de Economistas y de Graduados/as Laborales. Fueron sus órganos de gobierno los que decidieron participar enviando la encuesta a sus bases de datos.

En este caso, la encuesta incluía una categorización de la muestra y preguntas dirigidas a la identificación de necesidades detectadas en el marco de la gestión de la diversidad de las personas LGTBI en la empresa, así como en la propuesta de medidas para convertir los entornos laborales en espacios más inclusivos.

## 2.4. Estudios de caso

Se revisaron una serie de casos prácticos para explicar asuntos complejos con la ayuda de ejemplos específicos. En este estudio se utilizaron experiencias de diferentes empresas para proporcionar información más concreta y detallada sobre la gestión de la diversidad en las entidades. Los ejemplos analizados se enmarcan en la Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGTBI (REDI).





# 3. Personas LGTBI y mercado de trabajo

## 3.1. Resultados cualitativos

A continuación, se recogen las principales aportaciones facilitadas por los distintos grupos de interés participantes en los grupos de discusión y las aportaciones personales de personas encuestadas en relación con situaciones laborales vividas.

### 3.1.1. Redacción y terminología que se van a emplear en el estudio

Tras la presentación de las personas participantes en cada grupo de discusión manifestando los pronombres de preferencia, se aborda la primera de las cuestiones referente a la terminología que se va a emplear en el estudio, así como su redacción inclusiva:

- En todos los grupos de discusión se consideró adecuado añadir la opción de “Ninguna de estas opciones me representan” a las siglas LGTBI en la pregunta de “Me considero una persona...” incluida en la caracterización de la muestra.
- Respecto a la redacción inclusiva, se acordó emplear el femenino genérico para referirse a personas y *“no considerar las letras como sustantivos sino como adjetivos”*.
- Así mismo, una de las entidades del primer grupo propuso incluir un glosario de términos para ayudar a la sensibilización y conocimiento de la realidad del colectivo. Con el resto de los grupos de discusión, se acordó la elaboración del glosario y su compromiso de revisión una vez elaborado.

A continuación, se presentan las aportaciones de las personas informantes analizadas en función del objetivo principal de investigación y agrupadas por temática.

### 3.1.2. La problemática de la visibilización del colectivo

En los distintos grupos de discusión, la **visibilidad o visibilización** fue uno de los aspectos clave que se trataron, no porque sea en sí misma una meta o un deseo de todas las personas del colectivo, sino porque es un elemento necesario para luchar contra la discriminación y para que cualquier persona pueda compartir detalles de su vida privada sin miedo a represalias de ningún tipo, tal como comentaron personas del colectivo durante las entrevistas. Muchas personas optan por no visibilizarse porque no saben si van a ser aceptadas por sus superiores jerárquicos en el organigrama laboral y por sus iguales. Sin embargo, la visibilidad ayuda a la normalización y, si no se es visible, resulta muy difícil ejercer derechos o, incluso, denunciar situaciones discriminatorias. Otra de las cuestiones relacionadas con la visibilización que también se abordó en los grupos de discusión es la falta de referentes.

De acuerdo con las personas participantes en los grupos de discusión, parece existir cierta tendencia al alza a ocultar la orientación y/o identidad en el entorno laboral:

- *“Cada vez va a más lo de estar “dentro del armario” dentro de los entornos de trabajo. Es como si diéramos cuatro pasos hacia atrás. Antes tenías miedo de salir a la calle con tu pareja, ahora el miedo es a perder el trabajo y a la LGTBIfobia. No importa en la familia, en las amistades, pero sí en el trabajo”* (asociación participante).
- *“En rasgos generales, la sociedad sigue rechazando al colectivo. En los ambientes laborales, se tiende a la invisibilización de la persona que se sale de las “vidas normativas” porque va a suponer un cambio, porque no se cumplen las expectativas. Es importante la selección de ambientes seguros. Se opta por la invisibilidad como mecanismo de autoprotección”* (asociación participante).
- *“Doble vida, cohabitando con dos realidades, personal y laboral.”* (asociación participante).
- *“Yo no tuve problemas porque decidí ocultar mi identidad y adaptar mi comportamiento a lo que se esperaba de mí para no tener problemas con nadie. En mi caso, fue fácil porque empleaba mis pronombres asignados de nacimiento. Pero dejé el trabajo hace poco y una de las razones es el hecho de que no pienso que pueda ser yo mismo allí”* (participante trans en la encuesta, entre 26 y 35 años).
- *“Aunque la gente de tu alrededor no sea hostil hacia el colectivo, no se siente segura para “salir del armario”. Hay miedo a ser juzgada, a que cambien tus relaciones personales laborales, a ser cuestionada... Es algo que me gustaría mucho hacer por el bien sobre todo de mi alumnado, pero aún no me atrevo”* (participante bisexual, entre 46 y 55 años).
- *“Si eres visible, puedes pelear por tus derechos. Pero si no eres visible, no puedes hacerlo. Por eso es tan relevante e importante la visibilidad”* (asociación participante).
- *“Faltan referentes ya que no se conocen personas trans en puestos directivos, porque “habelas hailas””* (asociación participante).
- *Formar parte abiertamente del colectivo LGTBI perjudica a la hora de buscar trabajo, así que muchas veces en el primer contacto con la empresa se oculta esta realidad* (sindicato).

Cabe destacar que, en varias ocasiones durante los grupos de discusión, se apuntó al colectivo lésbico como uno de los que menos se visibiliza:

- *“Tradicionalmente, la invisibilidad lésbica es mucho mayor”* (asociación participante).
- *“La pluma gay nunca va a ser lo mismo que la masculinidad en una mujer. Salvo prevalencia de género en determinados puestos de trabajo (deportista profesional, espectáculo, etc.)”* (asociación participante).
- *“La invisibilidad del colectivo en el trabajo es grande, pero la lésbica es mayor”* (asociación participante).
- *“Existe mucha presión por salir del armario en todos los ámbitos sociales, pero hay mujeres que prefieren no hacerlo y esta presión también es muy fuerte a nivel de salud mental”* (asociación participante).

- *“Los hombres trans, generalmente, pasan más inadvertidos entre la población. Muchas veces, no manifiestan que lo son porque saben lo que puede conllevar (acoso, discriminación, no acceder a puestos de responsabilidad...)”* (asociación participante).
- *“La brecha laboral entre mujeres y hombres también está presente. Romper los estereotipos es difícil y para mujeres lesbianas (cis o trans) más. A medida que vas sumando opresiones (lesbiana/racializada/rural/pluma/etc...) se van reduciendo las posibilidades de encontrar trabajo”* (asociación participante).

Por último, también se hizo referencia a la invisibilidad de las personas intersex, que deben enfrentarse a un total desconocimiento sobre su realidad:

- *“¿Qué es una persona intersex? Nadie lo sabe, y sin embargo existimos, estoy aquí y soy una persona como cualquiera de vosotras”* (asociación participante).

### 3.1.3. La discriminación que sufre el colectivo

De acuerdo con la información proporcionada por las personas participantes en esta parte de la investigación, las personas del colectivo experimentan situaciones de gran discriminación en las relaciones laborales con respecto a sus compañeros y compañeras de trabajo. A continuación, recogemos algunos de los testimonios que transmiten esta realidad:

- *“Aunque no te señalen con el dedo ni vengan de frente, es evidente que mi condición sexual ha condicionado la forma con la que me han tratado mis superiores”* (participante lesbiana en la encuesta, entre 56 y 65 años).
- *“Estoy acostumbrada a ser víctima de acoso toda mi vida; no iba a ser diferente al llegar al trabajo. Los comienzos fueron duros, pero ahora estoy mejor con mis compañeras y compañeros”* (participante lesbiana en la encuesta, entre 36 y 45 años).
- *“No sufrí comentarios homófobos contra mí, pero sí comentarios homófobos en general. Trabajo en una empresa de más de 100 personas, hablo libremente de mi vida personal con las más cercanas, pero no con el resto de los compañeros y compañeras”* (participante gay en la encuesta, entre 26 y 35 años).
- *“En mi actual trabajo nunca sufrí ningún tipo de discriminación por mi orientación sexual. No obstante, en anteriores trabajos (en una consultora privada) tuve que ocultar cuestiones de mi vida e incluso determinados complementos (como pulseras o pendientes) porque mi ex-jefe era una persona abiertamente homófoba y fue hasta agresivo en varias ocasiones conmigo. Acabé por dejar el trabajo”* (participante gay en la encuesta, entre 26 y 35 años).

Cabe destacar que las personas mayores son las que parecen encontrarse en una situación de mayor vulnerabilidad, así como las personas migrantes y/o trans, que sufren opresiones que reducen sus posibilidades de acceso al mercado de trabajo ordinario o aumentan la discriminación en el mismo:

- *“Se da transfobia en ciertos puestos de trabajo, como asumir que una mujer trans es más fuerte o que un hombre trans es más sensible y asignar tareas basadas en estos prejuicios y estereotipos de género. Las mujeres trans sufren doble discriminación, por ser personas trans y por ser mujeres”* (asociación participante).
- *“Las personas trans o intersex que usan uniforme en su trabajo suelen ir cambiadas de casa por temas de disforia de género, pero también por protección ya que han existido casos de personas que han sido expulsadas de vestuarios por parte de las propias compañeras”* (sindicato).

### 3.1.4. Denuncias por LGTBIfobia del colectivo

El problema de la violencia LGTBIfóbica es preocupante tal y como expusieron durante los grupos de discusión tanto sindicatos como asociaciones. Además, parecen existir evidencias de que las personas que la sufren no suelen denunciar, ni ante los comités de empresa ni mucho menos ante un juzgado.

- *“Los delitos de odio son un tema muy preocupante porque se está extendiendo. Falta mucha formación en este sentido a las personas trabajadoras y a las de la RLPT de las empresas”* (sindicato).
- *“No se reciben muchas denuncias en los sindicatos. Nos llegan comentarios. Por ejemplo, conozco en una empresa un caso de acoso LGTBIfóbico, pero cuando invité a denunciar, desapareció el contacto con esta persona”* (sindicato).
- *“Soy maestro trans y, si no denuncio, es porque de momento soy sustituto y es un latazo pasar por toda la burocracia por el poco tiempo que estoy en cada sitio”* (participante trans en la encuesta, entre 26 y 35 años).
- *“Con respecto al uso de los espacios, conocemos casos de ataques a taquillas o ataques a pertenencias propias de una persona por ser LGTBI”* (asociación participante).
- *“Con respecto a las denuncias, es difícil que alguna llegue al juzgado”* (sindicato).
- *“Hay muchas formas de hacer acoso, algunas son muy sutiles y difíciles de demostrar”* (sindicato).

Esto puede deberse a varios motivos, entre ellos, la falta de un protocolo LGTBI para todos los ámbitos laborales, lo que provoca una situación de indefensión para que las personas del colectivo puedan ejercer sus derechos laborales. Cabe señalar que, desde algunos agentes del mercado laboral, como los sindicatos, ya se pone a disposición de las empresas protocolos de actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Las personas informantes refieren que se producen más situaciones de LGTBIfobia en las relaciones con compañeros y compañeras que con las personas superiores, tal vez porque existe más contacto entre iguales.

Además, también apuntan que existe mucho desconocimiento y desinformación en el mundo empresarial y que no siempre es LGTBIfobia.

### 3.1.5. Cuestiones laborales referentes al colectivo

#### El proceso de selección

A través de las entrevistas, se han identificado los procesos de selección como la fase en la que se concentran los principales obstáculos a la hora de acceder a un empleo.

La entrevista de trabajo es un proceso en el que la imagen de la persona desempeña un papel clave y parece que la estética de muchas personas LGTBI no es aceptada por parte de las personas reclutadoras:

- *"La apariencia física es algo que condiciona constantemente, influye en todos los procesos de socialización, pero, en particular, en los laborales porque es sometida a juicio desde el momento inicial de la selección en la entrevista personal hasta más tarde en las relaciones con compañeros y compañeras de trabajo"* (asociación participante).
- *"Estamos condicionadas por los juicios sobre nuestro físico y en los entornos laborales hay también la "policía de género"* (asociación participante).
- *"Lo primero que se ve es el físico, en el caso de algunas personas trans es algo bastante evidente y eso condiciona"* (asociación participante).

Si atendemos a los diferentes perfiles, observamos que el colectivo trans es el que más dificultades encuentra en esta fase. Según argumentaron tanto asociaciones como sindicatos, las personas trans pueden tener complicaciones a la hora de aportar información sobre su experiencia laboral si estaba asociada a su *deadname* y no suelen incluir fotografías si no poseen *cispassing*.

- *"Cuando hay una transición al otro sexo, la persona suele esperar a tener el cispassing antes de iniciar la búsqueda de empleo"* (asociación participante).
- *"Si una persona trans ya ha trabajado antes de la transición, normalmente su historial de trabajo aparece con su deadname. Cuando empieza a trabajar con su nueva identidad, parece que su histórico de trabajo no queda reflejado"* (asociación participante).
- *"Una persona trans con la documentación en orden oculta su identidad a lo largo del proceso de selección"* (sindicato).
- *"Con las personas trans cuyo DNI no coincide con el género de la persona que se va a contratar, muchas veces se formaliza igual el contrato y después no se supera el período de prueba"* (sindicato).

→ *"Si sumamos la crisis a la discriminación del colectivo, es más difícil encontrar trabajo, sobre todo si lo pareces, a mayor normatividad, mayor inclusión"* (asociación participante).

Además, algunas personas participantes señalaron que, si son mujeres trans, sufren doble discriminación por ser mujer y por ser trans.

→ *"El colectivo peor tratado es el de las mujeres trans, avocadas en muchos casos a desarrollar trabajos fuera del mercado ordinario como el trabajo sexual. Hay mucha diferencia entre las mujeres trans jóvenes actuales y las de hace 50 años. Hoy en día, la mayor parte de las personas trans encuentra trabajos normalizados. Las mujeres trans hacen activismo con su sola presencia porque, si dan el paso a una edad en la que la testosterona ya ha actuado, es más visible"* (asociación participante).

### La promoción profesional

Una vez se ha accedido al puesto de trabajo, las personas informantes refieren que la realidad cambia mucho entre las personas que están visibilizadas y las que no lo están. En las conversaciones mantenidas en los grupos de discusión, se señaló que uno de los grandes problemas se encuentra en el techo de cristal. En general, la gente del colectivo no suele promocionar a puestos de gran responsabilidad:

→ *"Hay algunas empresas en las que el acceso no es tan complicado, pero sí lo es la promoción"* (sindicato).

→ *"Una vez que se accede al puesto de trabajo y la plantilla es consciente de la pertenencia al colectivo se aprecian cambios de actitud en determinadas personas"* (asociación participante).

También se mencionaron las dificultades de las personas trans en el ascenso a categorías superiores dependiendo del momento de transición en el que se encuentren:

→ *"La realidad muestra que, a la hora de ascender en el puesto de trabajo, una persona trans lo tiene más difícil que un gay o una lesbiana"* (asociación participante).

→ *"Hacer el tránsito mientras se está en un trabajo acarrea muchísimos más problemas que hacerlo antes de entrar en el mercado laboral. Muchas veces acaba en despido"* (sindicato).

### Las condiciones de trabajo

En lo que respecta a las condiciones de trabajo, las personas participantes en los grupos de discusión estaban de acuerdo en que, una vez que se entra en la organización, las condiciones tienden a ser iguales para todas las personas contratadas (de otro modo, estarían incurriendo en discriminación directa por razón de orientación sexual y/o identidad de género).

→ *"En el ámbito de las condiciones de trabajo, sí que percibimos que son parecidas al resto de personas en las empresas"* (asociación participante).



Cabe señalar que, dentro del colectivo, se observa una mayor vulnerabilidad de las personas trans en el trabajo, especialmente de aquellas que están en período de transición, ya que, hoy en día, no están protegidas por ninguna legislación laboral específica.

→ *“Las personas trans necesitan más permisos por motivos de salud”* (asociación participante).

Es probable que las personas trans, en su proceso de transición, necesiten asistir a más consultas médicas e, incluso, pueden necesitar períodos de incapacidad temporal. Es por ello que la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CCOO) y la Federación Estatal de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales (FELGTB), en su *Guía Personas trans en el ámbito laboral*, realiza una serie de recomendaciones para las empresas a fin de apoyar a las personas trans en su proceso de transición.

### La conciliación y la corresponsabilidad

Las personas informantes también resaltaron que el ejercicio de los derechos de conciliación no siempre es fácil, especialmente si no se ha “salido del armario” y se tiene una pareja del mismo sexo. Según lo comentado en las entrevistas, esto viene motivado por el modelo predominante de las familias heteronormativas y los prejuicios existentes en torno a las *familias arco iris*.

→ *“Con el tema de la conciliación, cuando hay una pareja del mismo sexo con hijos/as, aquí sí que empieza a haber problemas. Las empresas suelen poner problemas a los hombres para acogerse a ciertos permisos”* (asociación participante).

→ *“Las parejas de mujeres no pueden acogerse ambas al permiso por nacimiento de menor si no están casadas. Ese ya es un hándicap de partida. El rol de las madres hay que llevarlo a la empresa privada porque la madre que no es gestante tiene sus dificultades”* (asociación participante).

En el caso concreto del permiso de nacimiento y cuidado del menor en parejas homosexuales, si la pareja está formada por madres del mismo sexo, la madre biológica dispondrá de la baja por maternidad, igual que sucede en las parejas heterosexuales. En cambio, para que su pareja pueda solicitar un permiso distinto del de la madre biológica, se exige que tenga un vínculo jurídico con el bebé, según lo establecido en la [Ley 14/2006 sobre Técnicas de Reproducción Humana Asistida](#). Si la pareja está formada por dos hombres, la legislación española permite solicitar permisos en caso de adopción.

### 3.1.6. Especificidades del autoempleo

Las asociaciones participantes señalaron que la vía del autoempleo es complicada porque son necesarios unos recursos económicos a los que muchas veces las personas del colectivo, especialmente las más vulnerables, no tienen acceso.



- *“¿Es el autoempleo una salida más viable para el colectivo? El autoempleo necesita de una capacidad económica inicial que tiene que ver con vivir en situación de vulnerabilidad. Además, debería ser por vocación, no por cuestión de la sexualidad. Muchas mujeres se animarían a emprender, pero les falta capacidad económica. Ya hay alguna mejora en las ayudas, pero hay que pelear mucho más”* (asociación participante).
- *“No sufrí discriminación porque no revelé mi orientación sexual. Desde que la revelé, trabajo por cuenta propia”* (participante gay en la encuesta, entre 36 y 45 años).

### 3.1.7. Especificidades en la prestación de servicios de las administraciones públicas

Tal como se recogió en los comentarios de los grupos de discusión, la administración pública como empleadora ofrece claros beneficios para las personas del colectivo:

- *“En la administración, el colectivo tiene seguridad por unos derechos logrados”* (sindicato).
- *“Una gran ventaja de las AAPP grandes, a nivel Consellería, por ejemplo, es que a quien solicitas tus permisos u otros derechos no te conoce y no tiene prejuicios hacia ti”* (sindicato).

Concretamente, en el ámbito de la educación pública, se adentraron un poco más en detalle en la situación y se resaltó que, aunque es un entorno con gran estabilidad laboral, la presión de la comunidad educativa muchas veces pesa más que los propios deseos de las personas del colectivo:

- *“Es tal el grado de invisibilidad en la docencia que es habitual que haya profesorado que se case y renuncie al derecho de 15 días para no visibilizarse”* (asociación participante).
- *“En educación, existen docentes que transicionaron cuando tenían su plaza en propiedad para tener mayor seguridad laboral”* (asociación participante).

También se habló de la necesidad de avanzar en materia de integración del colectivo LGTBI en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado:

- *“Hay sectores como las fuerzas de seguridad del estado en el que existe una ocultación total como en determinados deportes (por ejemplo, fútbol)”* (sindicato).

### 3.1.8. Especificidades de los sectores empresariales

Tanto sindicatos como asociaciones identificaron el mundo de la empresa privada como el lugar en el que se encuentran los principales problemas en la relación laboral con el colectivo LGTBI, si bien ninguna esfera de la sociedad está exenta de prejuicios y discriminaciones.

- *“El tamaño de la empresa o el sector influye, pero tanto o más el clima laboral y la cultura organizacional”* (sindicato).
- *“Los sectores más masculinizados son los que más rechazan las diferencias, ya que están muy marcados los roles de hombres y muy penalizado salirse de la “norma” (metal, pesca, automoción...). Aunque puede pasar en cualquier sector. En las empresas en las que existen problemas de desigualdad y machismo, existe también un trato diferenciado y peor a las personas del colectivo LGTBI”* (asociación participante).
- *“El mundo de la moda puede ser más abierto, pero en determinados sectores las mujeres lesbianas con aspecto masculinizado no encuentran trabajo por su apariencia”* (asociación participante).
- *“Depende del grado de masculinización que haya, ya que, a mayor machismo, existe mayor LGTBIfobia”* (asociación participante).

Otro aspecto que destacaron durante esta parte de la investigación fueron el “LGTBI washing” que muchas empresas están haciendo en torno a la diversidad cuando, en realidad, no trabajan estas cuestiones internamente:

- *“Las empresas empiezan a mostrar casos de LGTBIwashing o lavado LGTBI de cara a ganar reputación, pero no trabajando la diversidad apropiadamente a nivel interno”* (asociación participante).

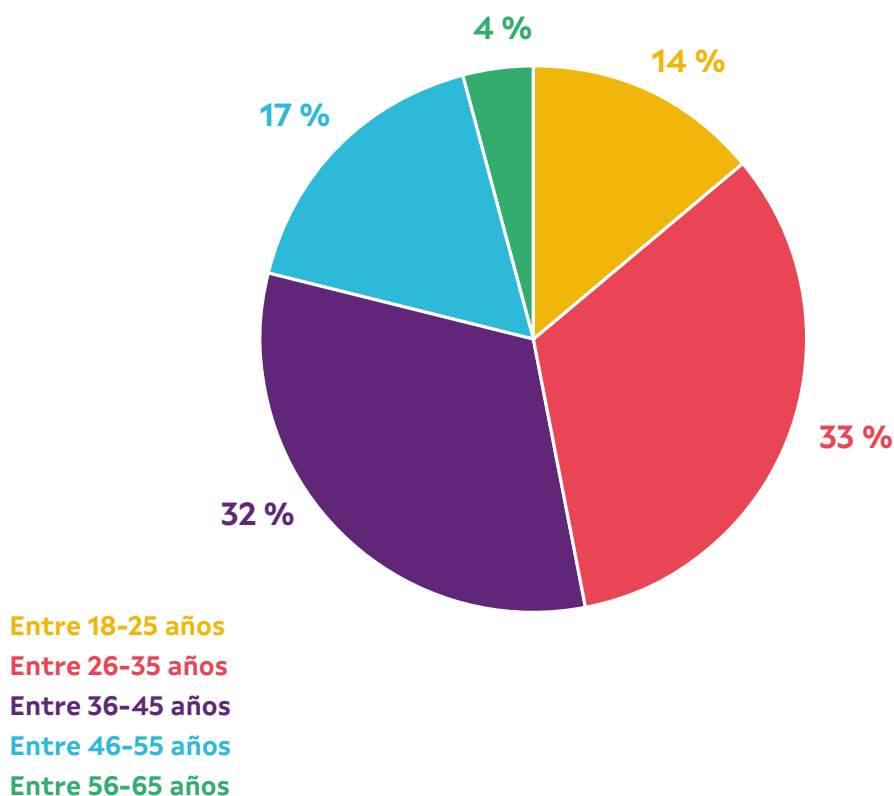


## 3.2. Resultados cuantitativos

### 3.2.1. Descripción de la muestra

En este apartado analizamos el perfil de las personas que han participado en el estudio. En total, la muestra está formada por **189 personas**, de las cuales un **88 %** se identifican como personas pertenecientes al colectivo LGTBI. En concreto, 34 se identifican como lesbianas (18 %), 84 como gais (54 %), 14 como trans (7 %) y 34 como bisexuales (18 %). 23 personas no se identificaban con ninguna de las opciones anteriores (12 %). Ninguna persona se identificó como intersex.

Junto con la pertenencia al colectivo LGTBI, existen otras dos variables importantes que conviene analizar: la edad y el lugar de nacimiento. En relación con la **edad**, la franja de edad más representativa de la muestra es la de **personas que tienen entre 26 y 35 años (33 %)**.



**Figura 3.** Gráfica de la distribución porcentual por edad.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la investigación.

La **distribución por edad en función de la orientación sexual y la identidad de género** muestra una visión más aproximada de los distintos perfiles que componen la muestra. A continuación, se presenta la información detallada por cada sigla LGTBI:

**Bisexuales:** 9 personas entre 18 y 25 años (26 %), 14 personas entre 26 y 35 años (41 %), 9 personas entre 36 y 45 años (26 %) y 2 personas entre 46 y 55 años (6 %).

**Gais:** 9 personas entre 18 y 25 años (11 %), 29 personas entre 26 y 35 años (35 %), 29 personas entre 36 y 45 años (35 %), 12 personas entre 46 y 55 años (14 %) y 5 personas entre 56 y 65 años (6 %).

**Lesbianas:** 3 personas entre 18 y 25 años (9 %), 9 personas entre 26 y 35 años (26 %), 11 personas entre 36 y 45 años (32 %), 10 personas entre 46 y 55 años (29 %) y 1 personas entre 56 y 65 años (3 %).

**Trans:** 5 personas entre 18 y 25 años (36 %), 6 personas entre 26 y 35 años (43 %), 1 personas entre 36 y 45 años (7 %) y 2 personas entre 46 y 55 años (14 %).

Cabe destacar que el porcentaje de personas jóvenes es mayor entre las personas trans (36 %), mientras que en el de personas mayores tiene un peso mayor el grupo de personas gais (6 %).

El **lugar de nacimiento** es otra de las variables de caracterización de la muestra. El 55 % de las personas encuestadas nacieron en la provincia de A Coruña. A más distancia se encuentran las personas que nacieron en Pontevedra (16 %), Lugo (14 %) y Ourense (5 %). El 10 % de la muestra son personas que nacieron fuera de Galicia. A continuación, se detalla la información por la sigla del colectivo con la que se han identificado:

**Bisexuales:** 20 personas nacieron en A Coruña (59 %), 3 personas nacieron en Lugo (9 %), 1 persona nació en Ourense (3 %), 8 personas nacieron en Pontevedra (24 %) y 2 personas nacieron fuera de Galicia (6 %).

**Gais:** 48 personas nacieron en A Coruña (57 %), 13 personas nacieron en Lugo (15 %), 6 personas nacieron en Ourense (7 %), 10 personas nacieron en Pontevedra (12 %) y 7 personas nacieron fuera de Galicia (8 %).

**Lesbianas:** 17 personas nacieron en A Coruña (50 %), 6 personas nacieron en Lugo (18 %), 1 persona nació en Ourense (3 %), 4 personas nacieron en Pontevedra (12 %) y 6 personas nacieron fuera de Galicia (18 %).

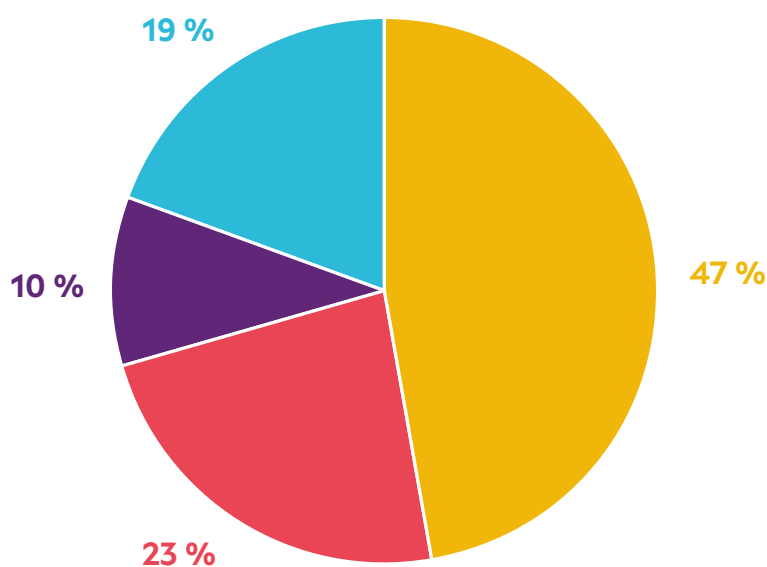
**Trans:** 4 personas nacieron en A Coruña (29 %), 1 persona nació en Lugo (7 %), 6 personas nacieron en Pontevedra (43 %) y 3 personas nacieron fuera de Galicia (21 %).

La provincia de A Coruña es la más representada en todas las siglas menos en la trans. La provincia de Pontevedra es en la que han nacido la mayor parte de las personas trans participantes. Cabe destacar el alto porcentaje de personas trans que nacieron fuera de Galicia.

### 3.2.2. Contextualización del estudio

El estudio se centra en analizar la situación de las personas del colectivo LGTBI en los entornos laborales, con especial atención a los espacios de trabajo de organizaciones de ámbito privado. No obstante, también se incluye al sector público y al emprendimiento para obtener una perspectiva más amplia de la situación en nuestra comunidad con informantes de los diversos espacios laborales. De igual manera, se ha contemplado la posibilidad de que las personas participantes pudiesen encontrarse en situación de desempleo, ya que pueden ofrecer datos de relevancia para el estudio, bien para conocer la tasa de desempleo dentro de la muestra, bien por sus experiencias previas en el mercado de trabajo. Por todo ello, el estudio trata todas estas posibilidades.

**Un 77 % de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI del estudio está trabajando en la actualidad, frente a un 23 % que está en situación de desempleo.** A continuación, analizaremos cada una de esas casuísticas.



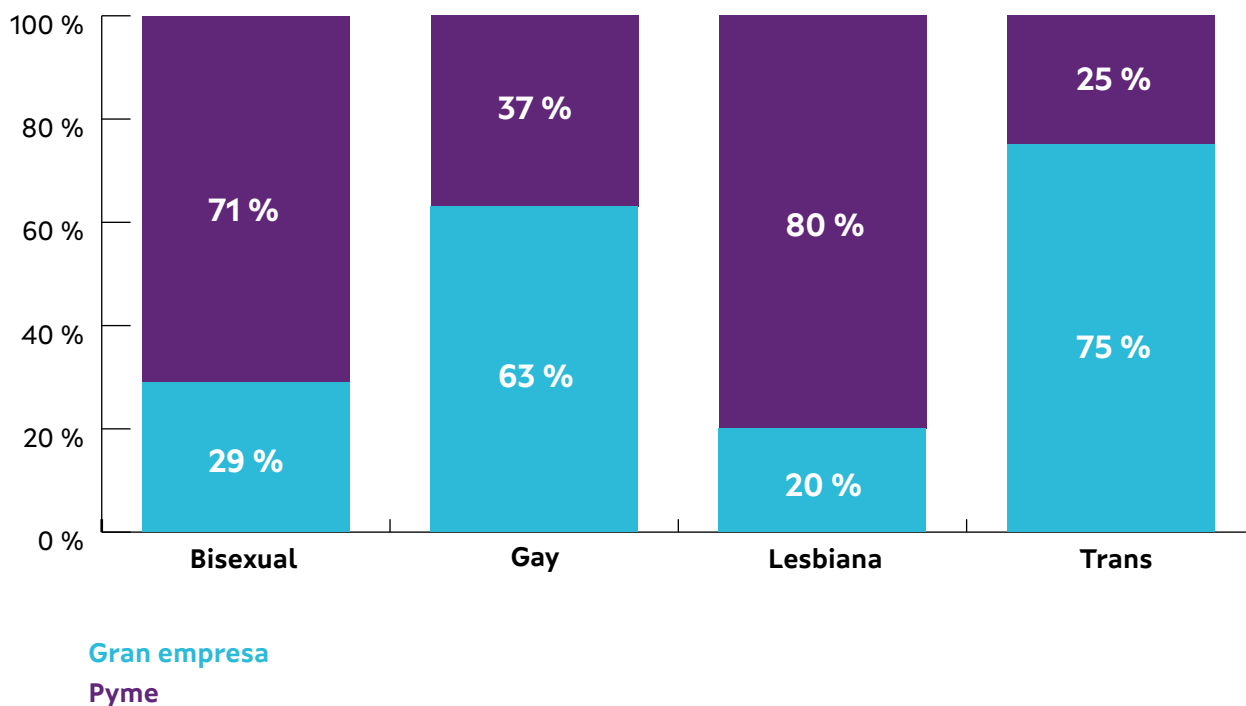
En este momento no estoy trabajando  
Tengo mi propio emprendimiento  
Trabajo en una administración pública  
Trabajo en una empresa privada

**Figura 4.** Gráfica de la distribución porcentual de las personas LGTBI participantes por situación laboral.  
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la investigación.

### 3.2.3. Las organizaciones privadas

Existe un equilibrio en lo que respecta a la **tipología de la entidad** en el 47 % de personas de la muestra que trabajan en una organización privada: el 51 % lo hacen en una gran empresa y el 49 %, en una pyme. En lo que respecta a la **localización de la entidad**, el 33 % trabaja en empresas ubicadas en entornos rurales de Galicia, el 49 % lo hace en empresas en entornos urbanos gallegos y el 18 % trabaja fuera de Galicia.

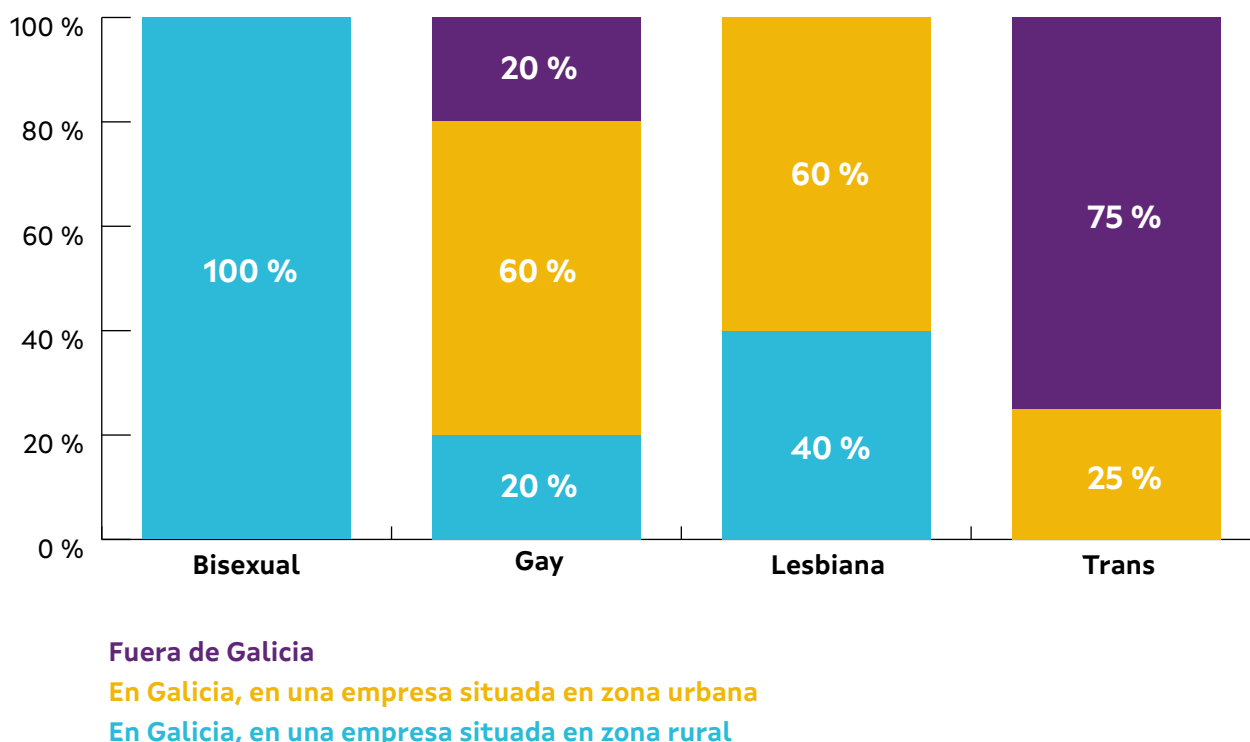
Por último, en relación a la caracterización de las respuestas, entre las personas que se identifican con alguna opción LGTBI y contestan que trabajan en empresas, un 59 % se identifica como gay; un 19 %, como lesbiana; un 14 %, como bisexual, y un 8 %, como trans. Las personas gais y trans que trabajan en organizaciones privadas desarrollan su actividad, principalmente, en gran empresa (63 % y 75 % respectivamente); mientras que bisexuales y lesbianas la desarrollan en pymes (71 % y 80 %).



**Figura 5.** Gráfica de la distribución porcentual de las personas LGTBI que trabajan en empresas en función de su tipología.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la investigación.

Con relación a la ubicación de la entidad, hay dos datos que llaman especialmente la atención. Que todas las personas bisexuales que trabajan en organizaciones privadas lo hacen en zonas rurales y que el 75 % de las personas trans trabajan fuera de Galicia.



**Figura 6.** Gráfica de la distribución porcentual de las personas LGTBI que trabajan en empresas en función de su localización.

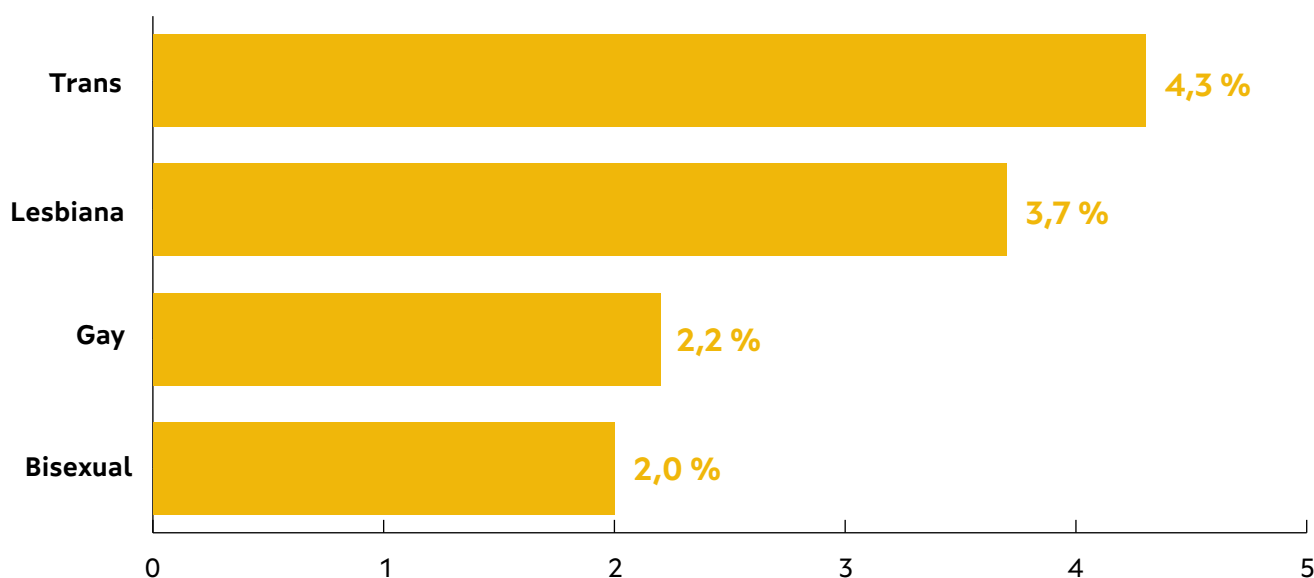
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la investigación.

Una vez caracterizada la parte de la muestra del estudio que trabaja en organizaciones privadas, procedemos al análisis de los resultados para identificar las situaciones de discriminación vividas a lo largo de la relación laboral. Toda relación laboral se inicia en el momento en el que la empresa detecta la necesidad de cubrir un puesto de trabajo vacante y procede a realizar una oferta pública. Así, el punto de partida de la investigación se establece con la identificación de las situaciones de discriminación vividas durante los **procesos de acceso al empleo**.

Las ofertas de trabajo no suelen incluir elementos discriminatorios en lo que respecta a la orientación sexual, pero sí en cuanto a la identidad de género. Todavía se publican ofertas de empleo en las que se solicitan demandantes de un género determinado (enfermeras, soldadores, camioneros, limpiadoras, etc.), algo causante de discriminación directa por razón de sexo. Por tanto, la presente investigación analiza todas las fases del proceso de acceso al empleo, que se inicia con la primera interacción entre ambas partes, cuando la persona demandante elabora su currículum vitae y lo envía a la empresa, y continúa con la entrevista personal, si la persona resulta seleccionada para tal fin.

En este estudio, analizamos tres situaciones vinculadas a esta primera fase de la relación laboral. Para ello, se examinan algunas de las decisiones que pueden tomar las personas del colectivo para evitar una posible discriminación: obviar ciertos datos personales en la elaboración del currículum, ocultar la orientación sexual/identidad de género en el momento de la entrevista de trabajo y modificar su forma de vestir o de comportarse en la entrevista. Los resultados indican que muchas de las personas LGTBI de la muestra se sienten obligadas a modificar u ocultar su conducta o estilo durante esta primera fase del proceso. **Un 53 % de las personas participantes omitió datos personales en su CV, el 61 % ocultó su orientación sexual/identidad de género en la entrevista de trabajo y el 47 % cambió su forma de comportarse y/o vestir en la entrevista de trabajo.**

Si analizamos estos resultados con más detalle, podemos observar que el grado de acuerdo con la afirmación propuesta en la pregunta (Omití datos personales de mi CV) del grupo de personas trans duplica el de las personas bisexuales y se acerca al doble de las personas gais.



**Figura 7.** Promedios de puntuaciones para la pregunta: *Valora del 1 al 5, siendo 1 muy en desacuerdo y 5 muy de acuerdo, la siguiente afirmación relacionada con el acceso al empleo: Omití datos personales de mi CV.*  
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la investigación.

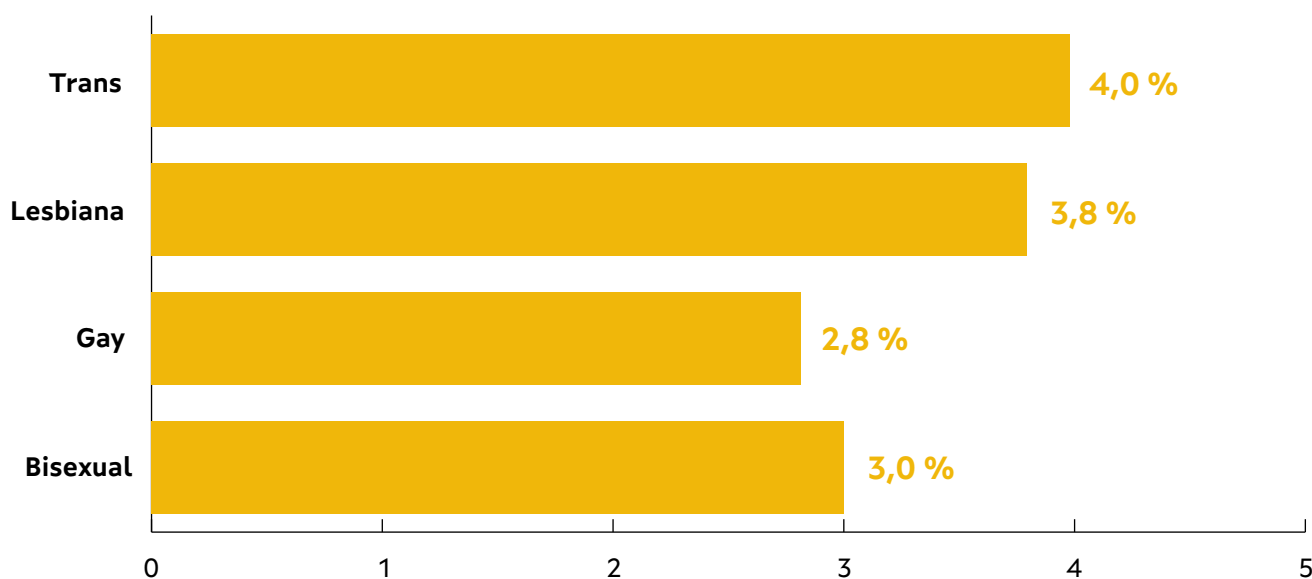
No se observa apenas diferencia en lo que respecta a la tipología de empresa. El promedio es casi idéntico en grandes empresas y en pymes, aunque sí se aprecia una tendencia ligeramente mayor a la ocultación de datos personales en las pymes (2,8 de valoración media frente a 2,6 de las grandes empresas).



Si se comparan los resultados en relación a la zona de ubicación de la empresa, se observan diferencias entre el entorno rural y urbano. El grado de acuerdo con la afirmación (Omití datos personales en mi CV) es mayor entre las personas que trabajan en empresas de zonas rurales (3,3) que entre quienes lo hacen en empresas gallegas urbanas (2,5) y en empresas de fuera de Galicia (2,8). Esto puede deberse a varios motivos; en primer lugar al menor acceso a la información y a servicios de las áreas rurales frente a las urbanas, según datos de El Banco de España (2021) y, en segundo lugar, a la falta de libertad y alta LGTBifobia interiorizada (Observatorio Andaluz contra la Homofobia, Bifobia y Transfobia).

La siguiente fase del proceso de selección suele ser la **entrevista personal**. Los datos del estudio *Hacia centros de trabajo inclusivos. La discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral en España* elaborado por UGT (que contó con 3344 personas participantes, de las cuales un 62 % eran heterosexuales y un 38 %, personas LGTBI) revelaron que el 86 % de las personas encuestadas creían que es necesario ocultar la orientación sexual en una entrevista de trabajo.

En esta investigación, **el 61 % de las personas participantes reconocieron haber ocultado su orientación sexual y/o identidad de género en las entrevistas de trabajo**. De nuevo, se observan diferencias en los resultados en función de cómo se identifican las personas del colectivo. Las personas trans muestran un mayor grado de acuerdo con la afirmación (Oculté mi orientación sexual/identidad de género en la entrevista de trabajo), seguidas de las lesbianas. Existe evidencia de que las personas trans visibles (bien por su aspecto físico, su voz, su documentación aún sin modificar...) están más expuestas a sufrir discriminaciones en las entrevistas de trabajo (Gabriel y Herranz, 2017), aunque su currículum esté mejor posicionado en el proceso.

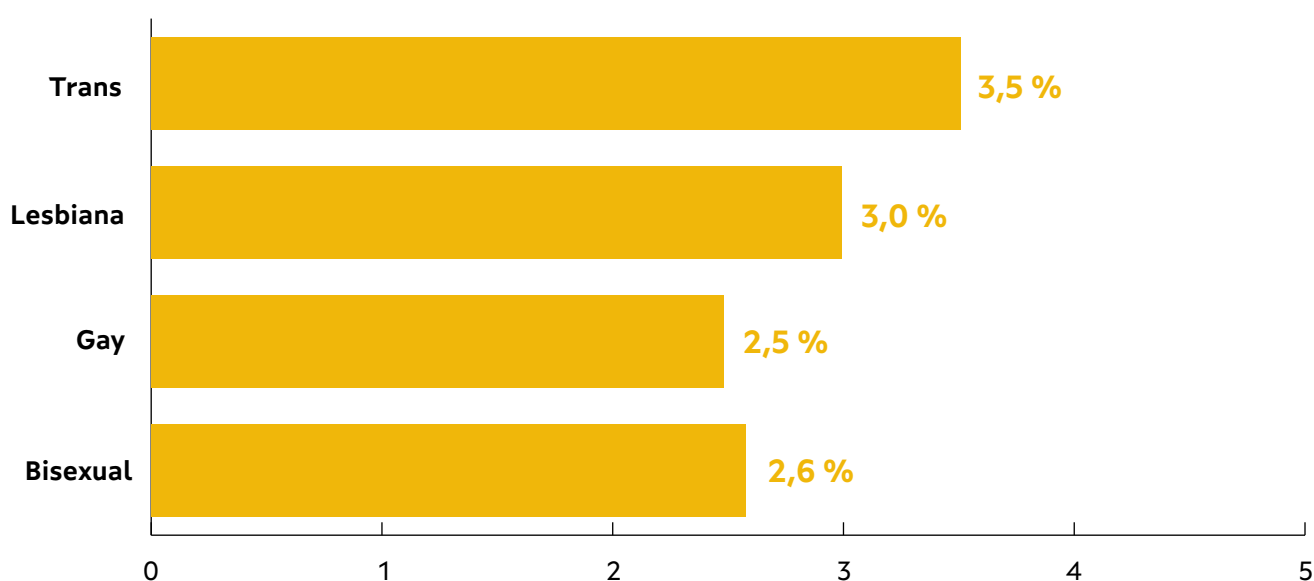


**Figura 8.** Promedios de puntuaciones para la pregunta: *Valora del 1 al 5, siendo 1 muy en desacuerdo y 5 muy de acuerdo, la siguiente afirmación relacionada con el acceso al empleo: Oculté mi orientación sexual/ identidad de género en la entrevista de trabajo.*

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la investigación.

En lo que respecta a la tipología de empresa, se observa que los resultados son similares al igual que ocurría en los resultados obtenidos sobre la ocultación de información personal en la fase anterior. El grado de acuerdo con la afirmación (Oculté mi orientación sexual/identidad de género en la entrevista de trabajo) es prácticamente el mismo entre las personas que trabajan en pymes (3,3) y entre quienes trabajan en grandes empresas (3,4). Sin embargo, en este caso, los resultados también son parecidos entre el grupo que trabaja en zonas rurales (3,3) y el que lo hace en entornos urbanos (3,4).

En los resultados de la pregunta sobre si han cambiado la forma de comportarme y/o la vestimenta para la entrevista de trabajo, **un 47 % reconoce haberlo hecho**. Se aprecian diferencias en función de los grupos. Las personas trans y las mujeres lesbianas son las que muestran mayor grado de acuerdo con la afirmación.



**Figura 9.** Promedios de puntuaciones para la pregunta: *Valora del 1 al 5, siendo 1 muy en desacuerdo y 5 muy de acuerdo, la siguiente afirmación relacionada con el acceso al empleo: Cambié mi forma de comportarme y/o mi vestimenta en la entrevista de trabajo.*

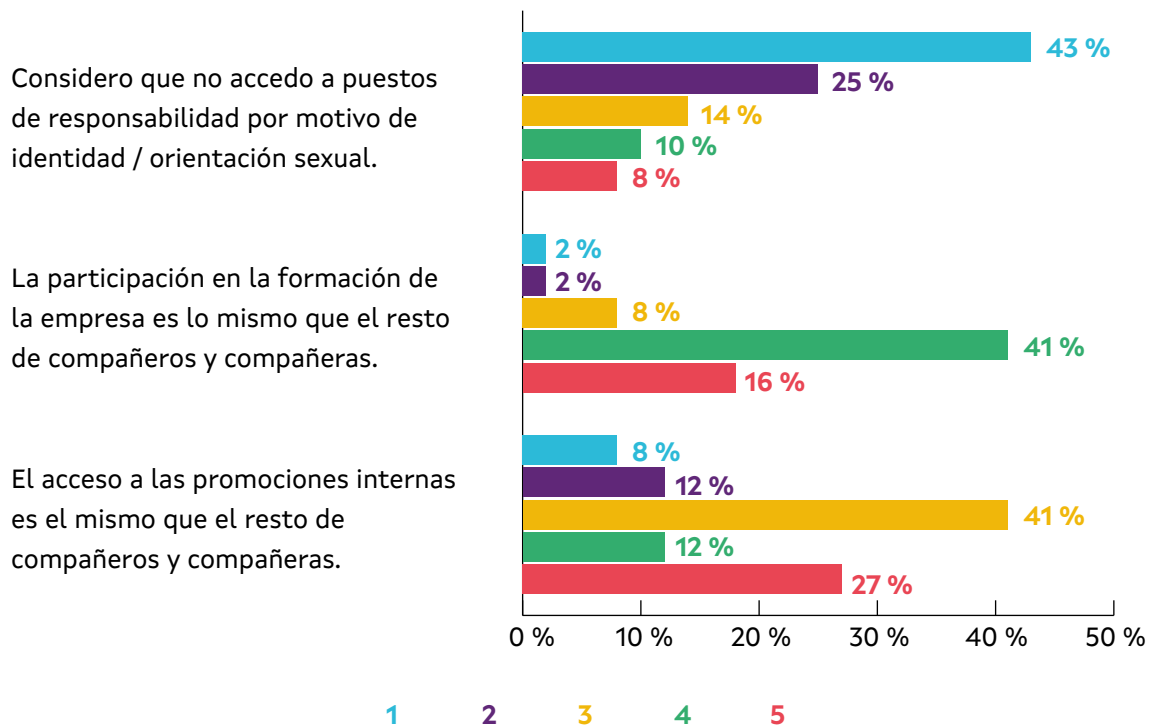
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la investigación.

Los resultados parecen indicar que las mujeres lesbianas pueden sentirse obligadas a ocultar su orientación sexual en las entrevistas. Algo para lo que podría tener explicación la reciente investigación del IZA Institute of Labor Economics (Sterkens, 2022). Este estudio encontró evidencias de que la percepción de hombres y mujeres sobre las identidades homosexuales generalmente es distinta en un contexto de contratación. Así, se observa que las mujeres homosexuales se perciben como más asertivas, independientes y dominantes en comparación con las mujeres heterosexuales, mientras no existe el mismo sesgo en el caso de los hombres homosexuales en comparación con los heterosexuales.

No se aprecian grandes diferencias con respecto a la tipología de la empresa y su ubicación, siendo similares los resultados para ambos análisis.

A medida que avanza la relación laboral, las personas trabajadoras podrán participar en los **procesos de promoción interna y avanzar en su carrera profesional**, aunque bien es cierto que la legislación laboral no lo refleja expresamente como uno de sus derechos (excepto en casos de movilidad funcional). En cada caso, habría que revisar lo contemplado en la negociación colectiva. Lo que sí aparece recogido en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación es que la igualdad de trato y la no discriminación, entre otros, debe garantizarse en el "empleo, por cuenta ajena y por cuenta propia, que comprende el acceso, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, la promoción profesional y la formación para el empleo".

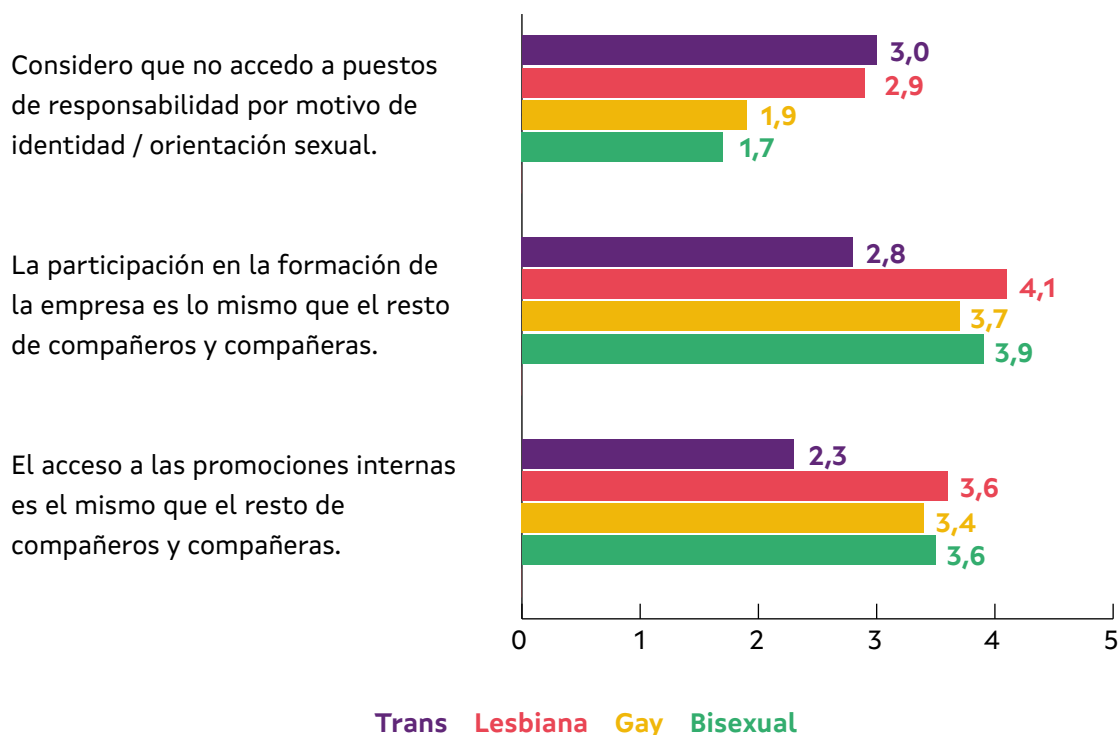
En la investigación, se sondeó la experiencia de las personas participantes con respecto a tres supuestos: el acceso a puestos de responsabilidad, la participación en la formación en la empresa y la participación en promociones internas. Al contrario que en el apartado anterior, en general, buena parte de las personas de la muestra no consideran haber sufrido dificultades al respecto. Sin embargo, en el **acceso a los puestos de responsabilidad, el 32 % de las personas encuestadas considera que no accede a esos puestos por motivo de su orientación sexual/identidad de género**. Así mismo, **el 20 % afirma que no accede a las promociones internas de la misma forma que el resto de la plantilla de su empresa**. En lo que respecta a las formaciones de la empresa, **el 4 % cree que no participa en el mismo grado que el resto de compañeros y compañeras**.



**Figura 10.** Valora del 1 al 5, siendo 1 (muy en desacuerdo) y 5 (muy de acuerdo), las siguientes afirmaciones relacionadas con la promoción y la carrera profesional.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la investigación.

Al igual que en la fase anterior, las personas trans sienten que tienen más dificultades a la hora de promocionar que el resto de compañeros/as (incluso que personas integrantes del colectivo LGTBI).



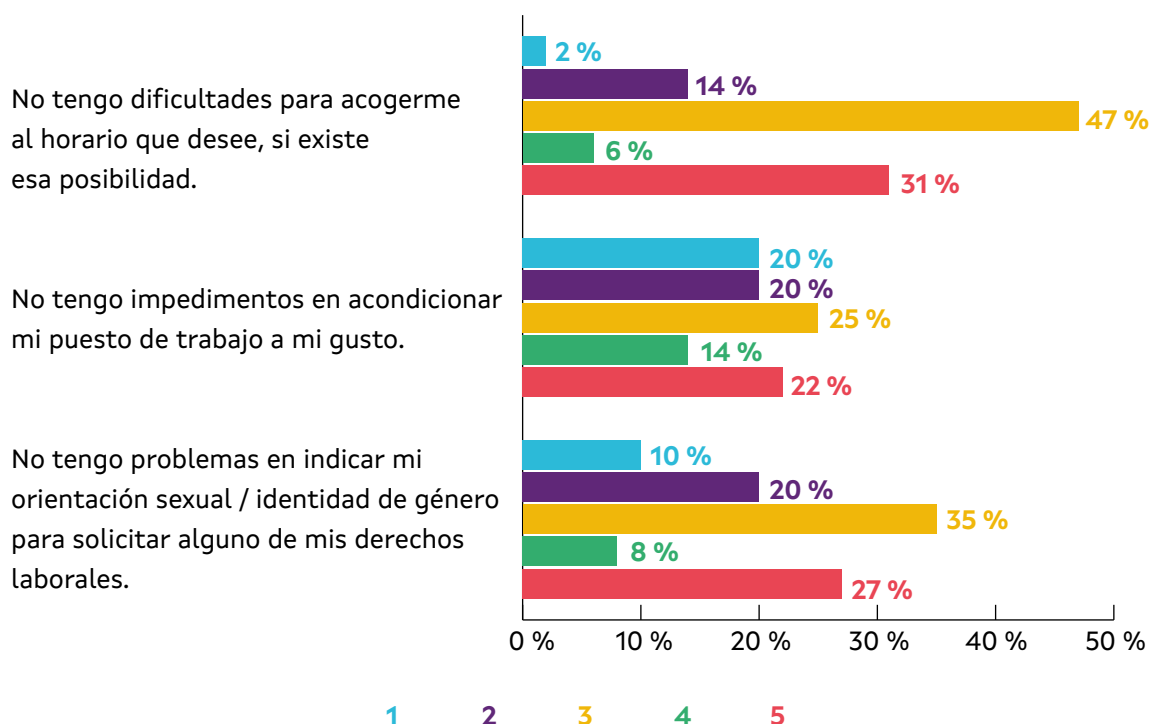
**Figura 11.** Valora del 1 al 5, siendo 1 muy en desacuerdo y 5 muy de acuerdo, las siguientes afirmaciones relacionadas con la promoción y la carrera profesional.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la investigación.

No existen grandes diferencias en función del tamaño de empresa con respecto a las preguntas de este apartado. No obstante, cabe destacar que las personas que trabajan en pymes muestran un mayor grado de acuerdo con la afirmación de que el proceso de promoción interna es similar al de resto de compañeros y compañeras (3,8 de valoración media en pymes frente a un 3,5 en grandes empresas). Resulta sorprendente porque, en este tipo de empresas, los procesos no suelen estar tan estandarizados como en las grandes empresas, que suelen contar con protocolos ya establecidos y departamentos de gestión de personas que cuentan con más recursos. Además, muchas pymes tienen implantados sistemas de clasificación profesional muy horizontales, en los que apenas existen oportunidades de promocionar.

En lo que respecta al acceso a los puestos de responsabilidad (*Considero que no accedo a puestos de responsabilidad por motivo de mi orientación sexual / identidad de género*), en general, los resultados indican que las personas participantes en el estudio no parecen considerar que existan grandes desigualdades en zonas urbanas de Galicia (1,7). Sin embargo, los resultados del grupo de quienes trabajan en empresas de zonas rurales indican que podrían existir más impedimentos (2,3).

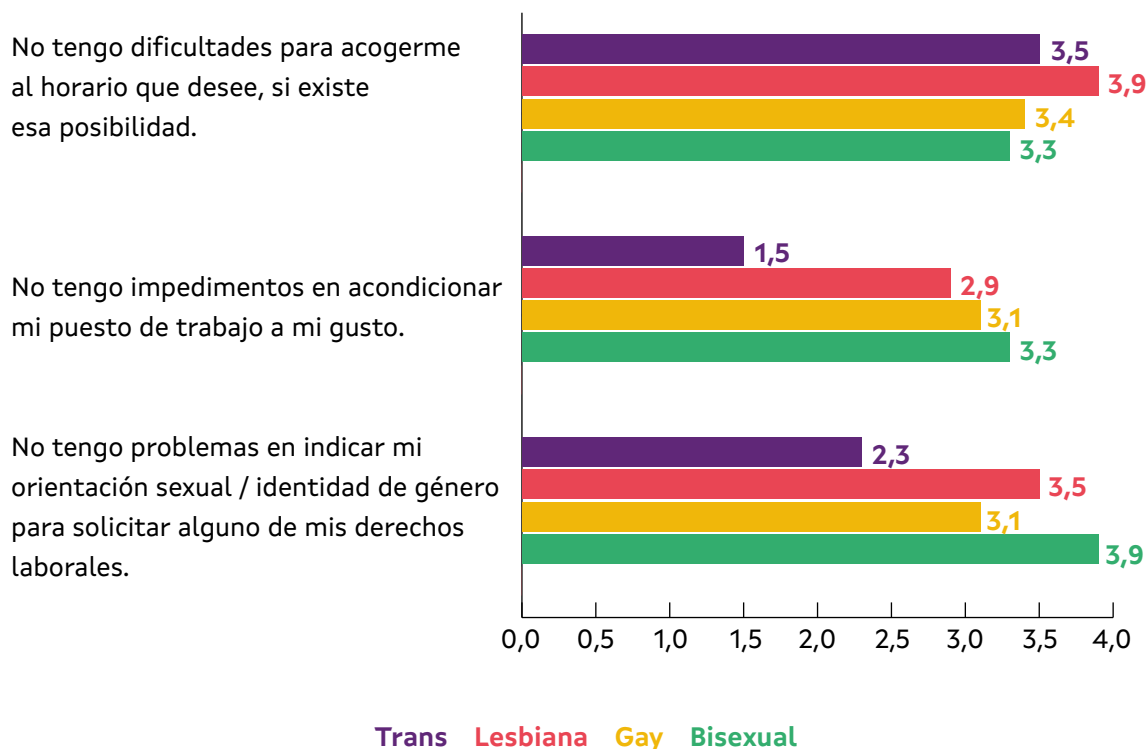
Otros elementos que se han de tener en cuenta en el análisis de posibles situaciones susceptibles de discriminación en el entorno laboral son los relacionados con **las condiciones laborales**. En concreto, el estudio sondeó a la muestra sobre los siguientes ítems: el ejercicio de sus derechos laborales, la posibilidad de acondicionar el puesto de trabajo a su gusto (fotografías personales, iconos del movimiento LGTBI, etc.) y la elección de turno horario. Aunque, en general, el grado de acuerdo con las afirmaciones sobre las dificultades con respecto a esos ítems parece sugerir que no se encuentran con grandes impedimentos, lo cierto es que **un 40 % de personas señala que tiene problemas para acondicionar el puesto de trabajo a su gusto, un 30 % afirma tener dificultades en ejercer sus derechos laborales y un 16 % en la elección de turno horario debido a su condición.**



**Figura 12.** Valora del 1 al 5, siendo 1 (muy en desacuerdo) y 5 (muy de acuerdo), las siguientes afirmaciones relacionadas con las condiciones laborales.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la investigación.

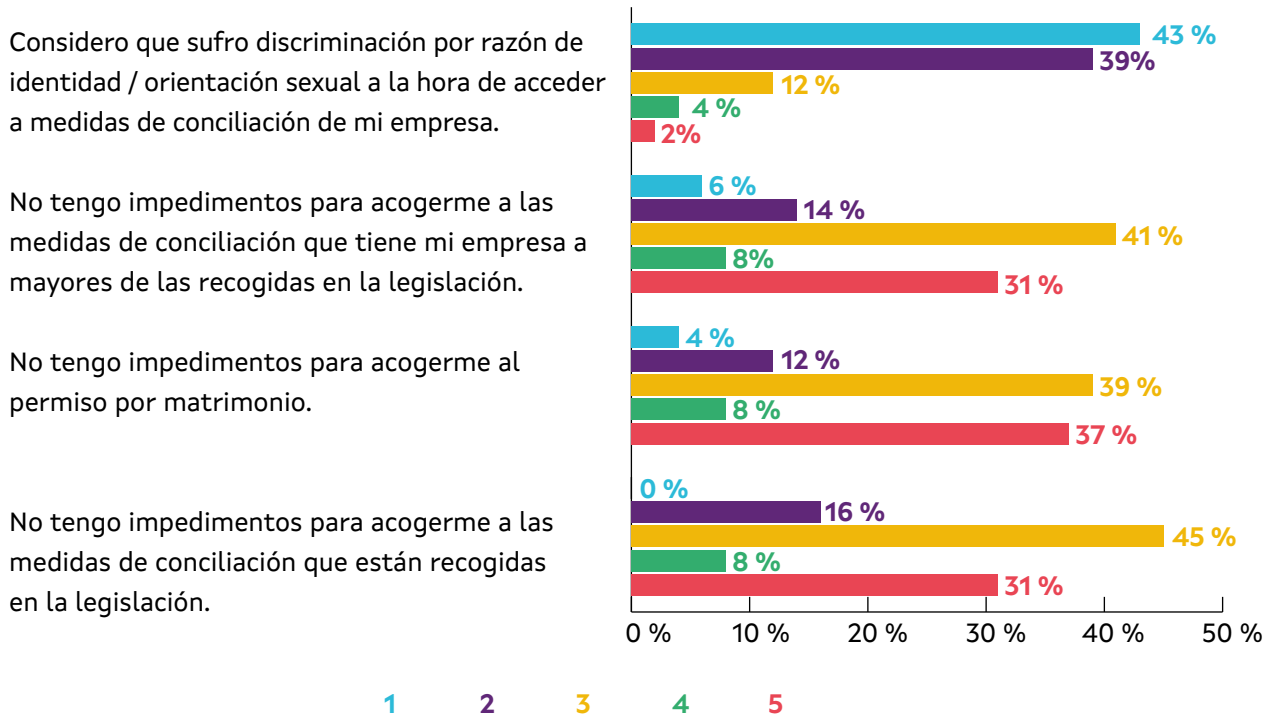
Cabe señalar que los resultados varían en función del grupo con el que se identifica la persona participante. De nuevo, las personas trans son las que más dificultades refieren a la hora de solicitar sus derechos laborales (2,3) y encuentran más impedimentos para acondicionar su puesto de trabajo a su gusto (1,5).



**Figura 13.** Valora del 1 al 5, siendo 1 (muy en desacuerdo) y 5 (muy de acuerdo), las siguientes afirmaciones relacionadas con las condiciones laborales.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la investigación.

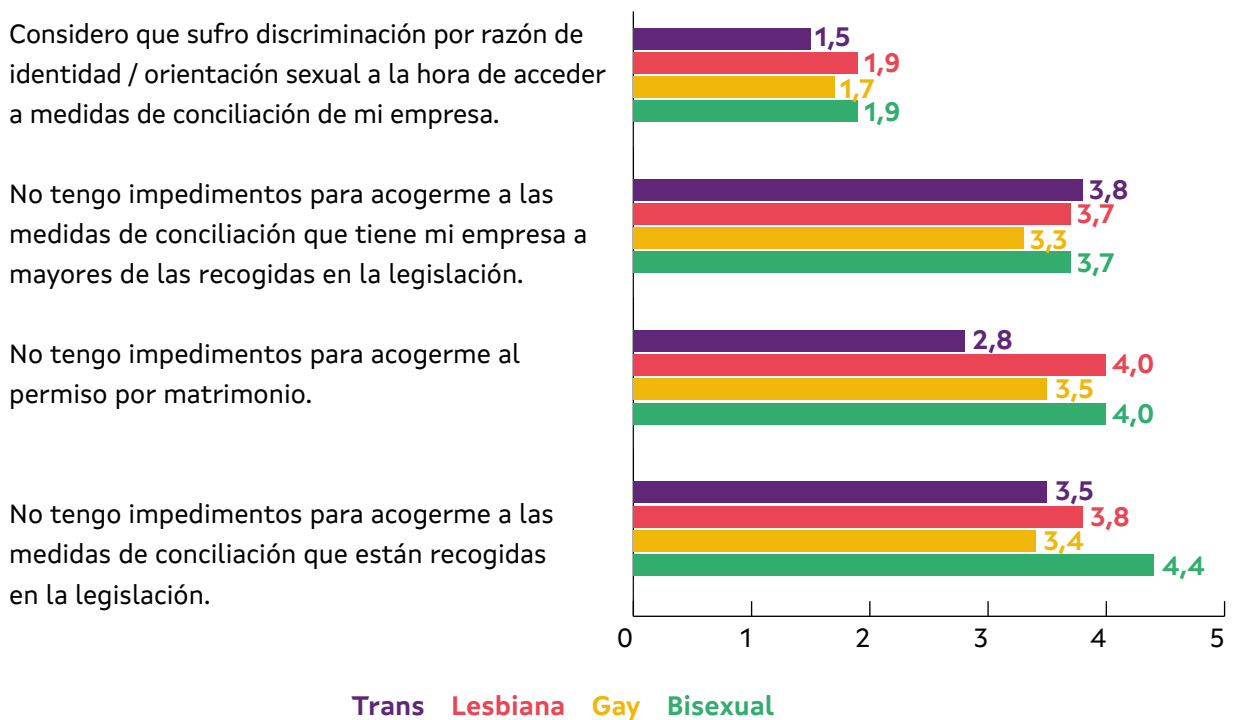
En lo que respecta al **análisis de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, se ha examinado la facilidad o dificultad con la que las personas del colectivo participantes se acogen a estos derechos. El **6 % de las personas encuestadas muestra un elevado grado de acuerdo con la afirmación de que sufren discriminación por orientación sexual/identidad de género a la hora de acogerse a los derechos de conciliación**. Sin embargo, ese porcentaje va aumentando a medida que las afirmaciones se van concretando. Así, **un 20 % parece tener dificultades para acogerse a medidas de conciliación que tiene su empresa a mayores de las recogidas en la ley y un 16 % parece tener dificultades a la hora de acogerse al permiso de matrimonio y a las medidas de conciliación recogidas en la legislación**.



**Figura 14.** Valora del 1 al 5, siendo 1 muy en desacuerdo y 5 muy de acuerdo, las siguientes afirmaciones relacionadas con los derechos de conciliación.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la investigación.

Si analizamos estos resultados con más detalle (v. **Figura 16**), se aprecian diferencias. Por primera vez en este estudio, las personas gais se alejan de las tendencias centrales de respuesta y se alinean con las personas trans en ciertas cuestiones.



**Figura 15.** Valora del 1 al 5, siendo 1 muy en desacuerdo y 5 muy de acuerdo, las siguientes afirmaciones relacionadas con los derechos de conciliación.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la investigación.



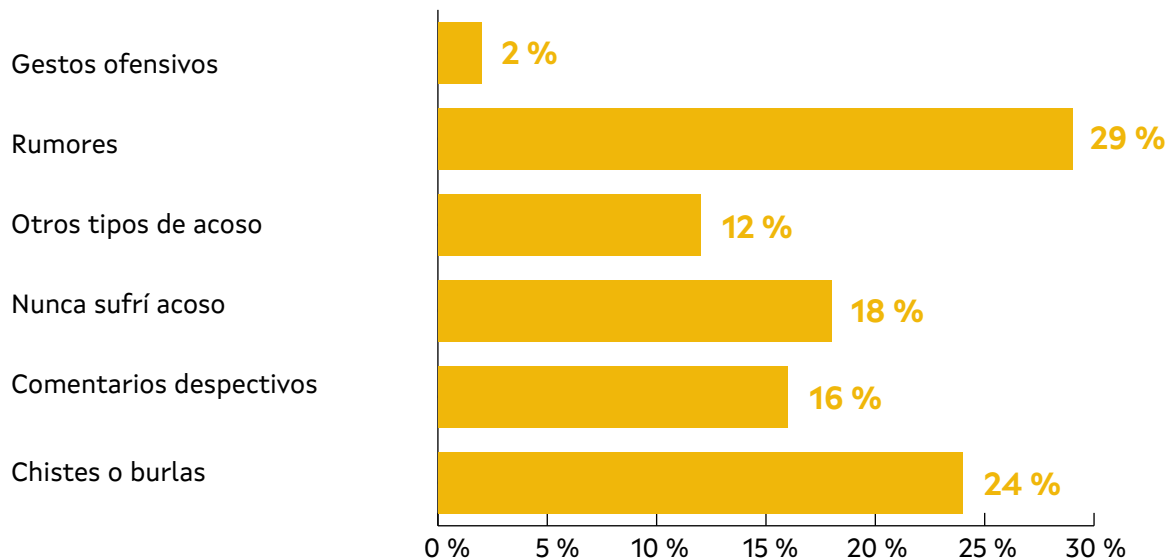
Los resultados con respecto a una cuestión vinculada a los centros de trabajo, el **uso de baños y vestuarios**, ya que, según lo referenciado por entidades participantes en el estudio e identificado, entre otros, en el Protocolo frente al acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género (CCOO), muchas de las agresiones LGTBifóbicas en el ambiente laboral se producen en esas zonas.

El Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, en concreto en su anexo V-A apartado 2.6, fija las disposiciones aplicables a los lugares de trabajo, incluyendo los vestuarios, duchas, lavabos y retretes. Entre otras cosas, indica que *"los vestuarios, locales de aseos y retretes estarán separados para hombres y mujeres, o deberá preverse una utilización por separado de los mismos"*. A pesar de ello, un 12 % de las personas que responden a esta pregunta afirman tener dificultad para acceder a estos espacios públicos dentro de la empresa por no contar con baños y vestuarios femeninos.

Uno de los aspectos que surgió con más frecuencia durante la parte cualitativa de la investigación fue la **invisibilización del colectivo en el lugar de trabajo**. Desde el tejido asociativo, se percibe que la "salida del armario" en el entorno laboral aún no ha llegado. Es necesario crear espacios de confianza y seguros para que las personas que quieren visibilizarse puedan dar ese paso en sus entornos laborales, (Gabriel y Herranz, 2017).

**Un 25 % de las personas LGTBI que han respondido efectivamente a esta pregunta afirman que en su entorno de trabajo no conocen su orientación sexual y/o identidad de género.** Sin embargo, se aprecian diferencias notables en función de la sigla con la que se identifican las personas participantes en el estudio. Un 14 % de personas bisexuales, un 23 % de gais, un 40 % de lesbianas y un 25 % de personas trans siguen invisibilizando su pertenencia al colectivo LGTBI en sus puestos de trabajo.

Además, **el 41 % del total de la muestra no siente la confianza suficiente para compartir detalles de su vida personal con compañeros y compañeras de trabajo. La violencia LGTBifóbica** sigue estando muy presente en las organizaciones. **Un 82 % de las personas participantes afirma haber vivido alguna situación de acoso por motivo de su orientación sexual o su identidad de género.** Los rumores (29 %), las burlas o chistes (24 %) y los comentarios despectivos (16 %) son las agresiones más frecuentes.



**Figura 16.** Acoso sufrido en el entorno de trabajo.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la investigación.

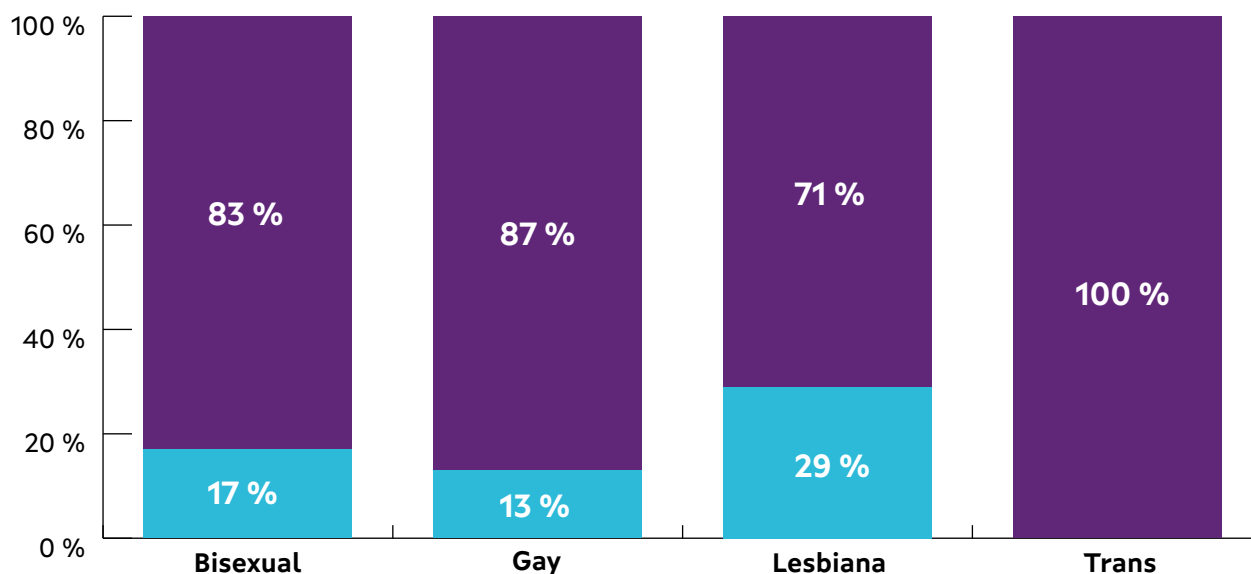
De acuerdo con los resultados de este estudio, **6 de cada 10 personas participantes en la encuesta y que trabajan por cuenta ajena en una empresa privada (63 %) considera que están trabajando en un entorno de trabajo inclusivo, frente a un 37 % que no lo siente así.** De las personas que afirman no trabajar en un entorno inclusivo, el 47 % son gais, el 26 % son lesbianas, el 21 % trans y el 5 % bisexuales. Cabe destacar que todas las personas trans que trabajan en la empresa y han participado en la investigación consideran que no trabajan en entornos laborales inclusivos.

### 3.2.4. Las administraciones públicas

El **empleo público** en Galicia tiene una repercusión elevada. Según los datos más recientes publicados en el *Boletín Estadístico del Personal al servicio de las Administraciones Públicas. Enero 2022*, elaborado por el Ministerio de Hacienda y Función Pública, en nuestra Comunidad, trabajan **152.773 personas** al servicio de las diferentes administraciones públicas. Si además se añaden las **7754 personas** que trabajan como personal docente e investigador y personal de administración y servicios en las universidades gallegas, se supera las ciento sesenta mil personas trabajadoras en función pública (160.527 empleados/as en las AAPP). Este fue uno de los motivos por el que se consideró de interés la inclusión de un apartado específico sobre las administraciones públicas en el estudio.

Como se puede observar en la **Figura 5** de este documento, el 19 % de las personas LGTBI participantes en la encuesta trabaja en una administración pública. De ellas, más de la mitad se identifica como gais (52 %); un 21 %, como bisexuales; un 24 %, como lesbianas; y un 3 %, como trans.

El 86 % de estas personas trabaja en una AAPP en territorio gallego. Si se analiza con más detalle el **tipo de territorio**, el 79 % de las respuestas pertenece a personas que trabajan en AAPP de entornos urbanos de Galicia y el 21 % lo hace en AAPP de zonas rurales gallegas.



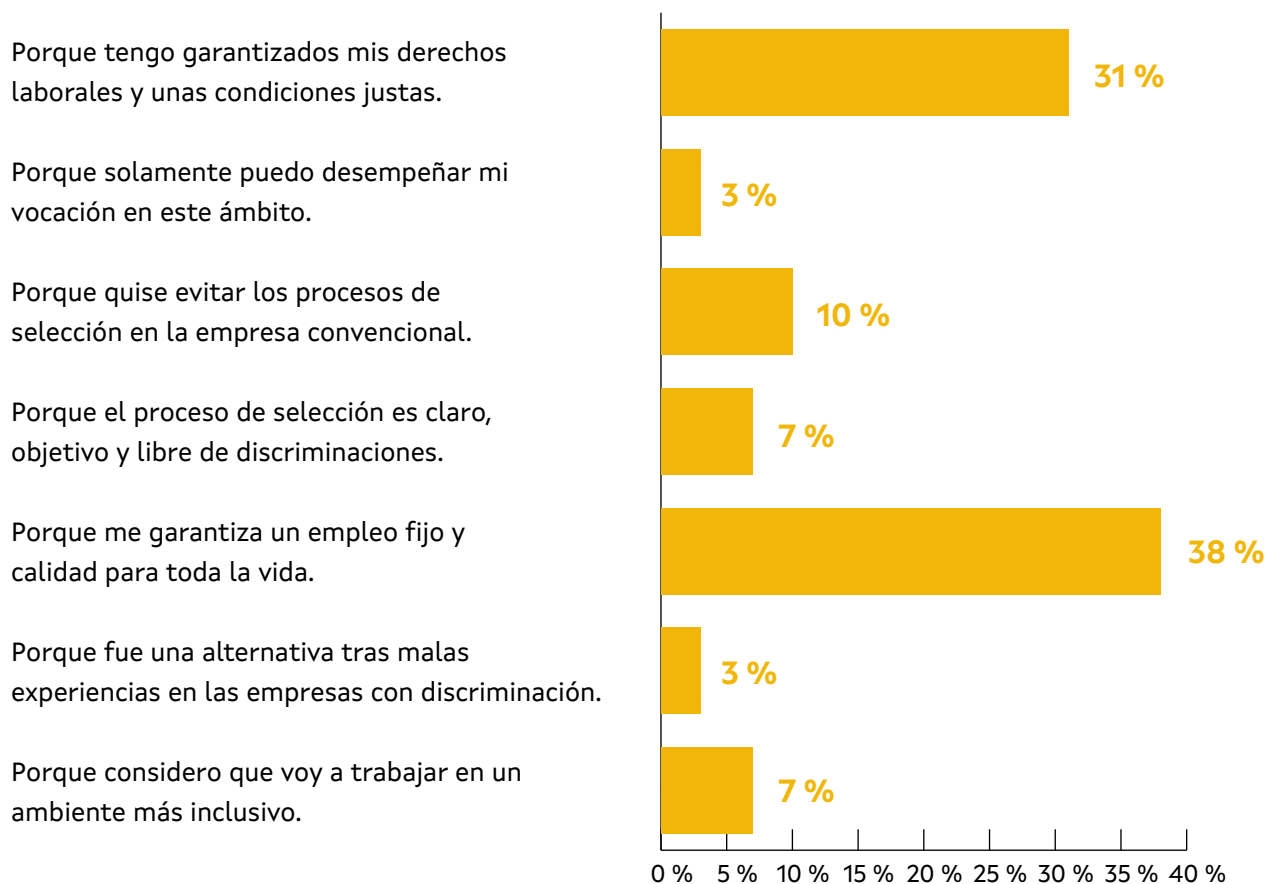
En una AAPP en un entorno rural  
 En una AAPP en un entorno urbano

**Figura 17.** Gráfica de la distribución porcentual de las personas LGTBI que trabajan en AAPP en función de la localización.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la investigación.

El acceso a un puesto de trabajo en las administraciones públicas viene determinado por los preceptos recogidos en la Constitución Española, que afirman que *“los ciudadanos tienen el derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos”* y que *“la ley regulará el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad”*. Así pues, se trata de procesos libres de discriminación, ya que se basan en los principios de mérito, capacidad, igualdad y publicidad. Esto es así desde un punto de vista formal, porque, si el proceso selectivo incluye alguna prueba ante un tribunal, siempre existe el riesgo de que algunas personas emitan valoraciones influidas por prejuicios hacia el colectivo.

Tal como se comentó en los grupos de discusión, el proceso de acceso al empleo en una administración pública puede ser una de las razones por las que algunas personas LGTBI se inclinan por el empleo público, pero hay más. En la investigación se exploraron las siguientes:

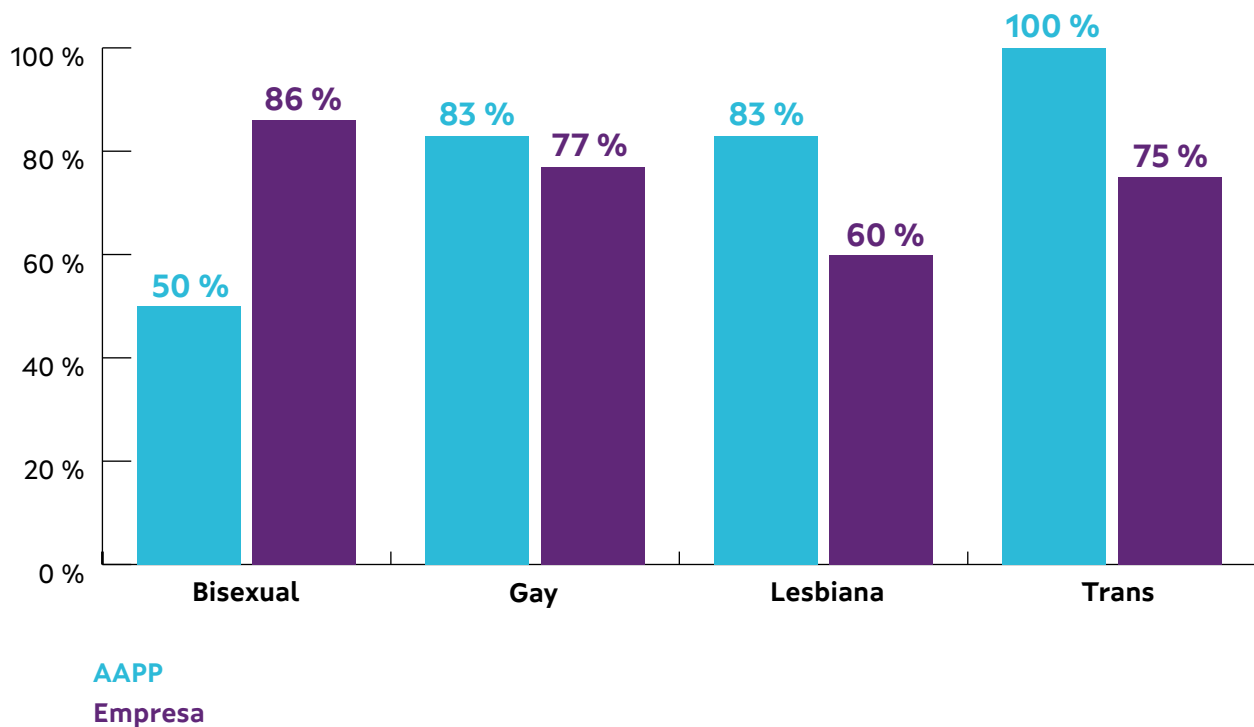


**Figura 18.** Gráfica de la distribución porcentual de los motivos por decantarse por el empleo público de las personas LGTBI.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la investigación.

Los resultados muestran que las personas participantes en el estudio que trabajan en el sector público eligieron esta opción laboral porque garantiza un **empleo fijo y calidad para toda la vida (38 %)** y porque **garantiza una serie de derechos laborales y unas condiciones justas (31 %)**. Sin embargo, existe también un porcentaje de la muestra (10 % respuestas) que optó por el empleo público para eludir los procesos de selección de la empresa convencional.

Observando la siguiente tabla se aprecia que la visibilización de las personas LGTBI participantes en el estudio es superior en las administraciones públicas que en las empresas, salvo en el caso de las personas bisexuales. En el grupo de personas gais, el grado es similar en ambos entornos; en el caso de las lesbianas y las personas trans, la visibilidad en las AAPP es 23 y 25 puntos porcentuales superior que en las empresas respectivamente.

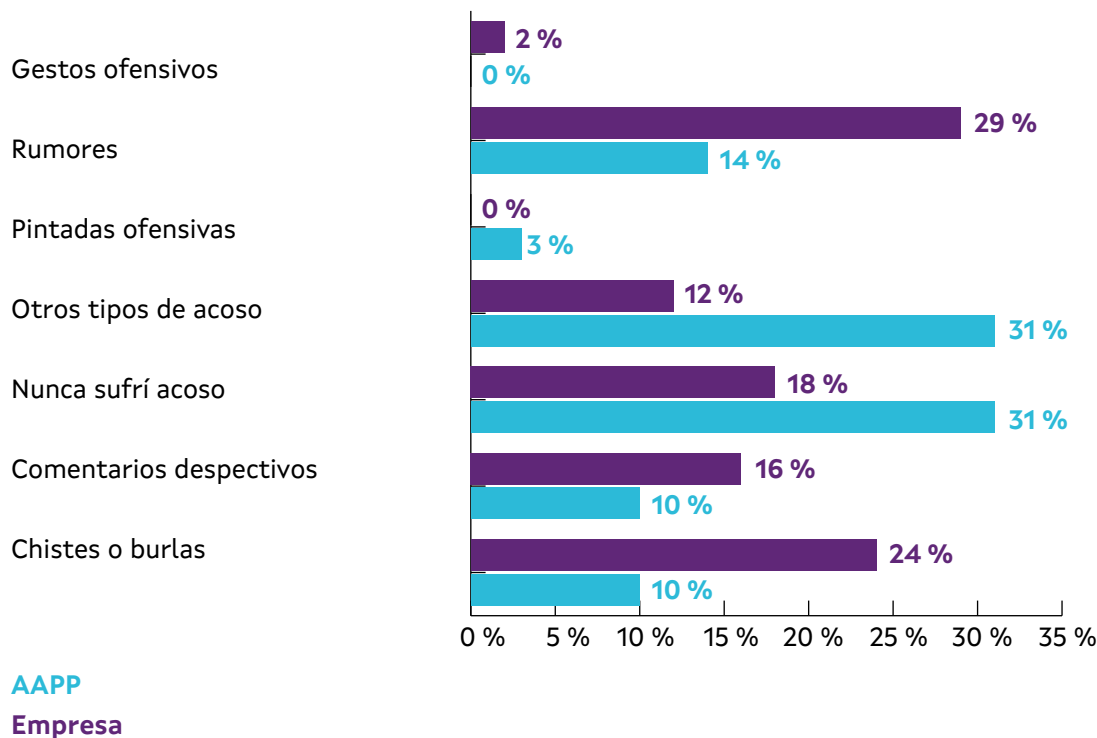


**Figura 19.** Visibilidad del colectivo LGTBI en las AAPP y empresas de Galicia.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la investigación.

Los resultados de este estudio parecen evidenciar que **el acoso a las personas del colectivo LGTBI es una realidad en cualquier entorno laboral**, independientemente de si se trata de una administración pública o de una empresa, aunque la percepción de las personas de la muestra es que es menor en el sector público que en el privado. Así, **un 82 % de las personas participantes que trabajan en empresa refieren haber sufrido algún tipo de acoso, porcentaje que se rebaja hasta el 69 % en el caso de las personas que trabajan en las AAPP.**

En lo que respecta a situaciones vividas por las personas participantes en el estudio que trabajan en el sector público, las agresiones que han sufrido con más frecuencia son rumores (14 %), chistes o burlas (10 %) y comentarios despectivos (10 %). Como se observa en la figura 23, si se compara los resultados con los obtenidos para el sector empresarial, su impacto es menor.



**Figura 20.** Acoso sufrido en el entorno de trabajo. AAPP y empresa.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la investigación.

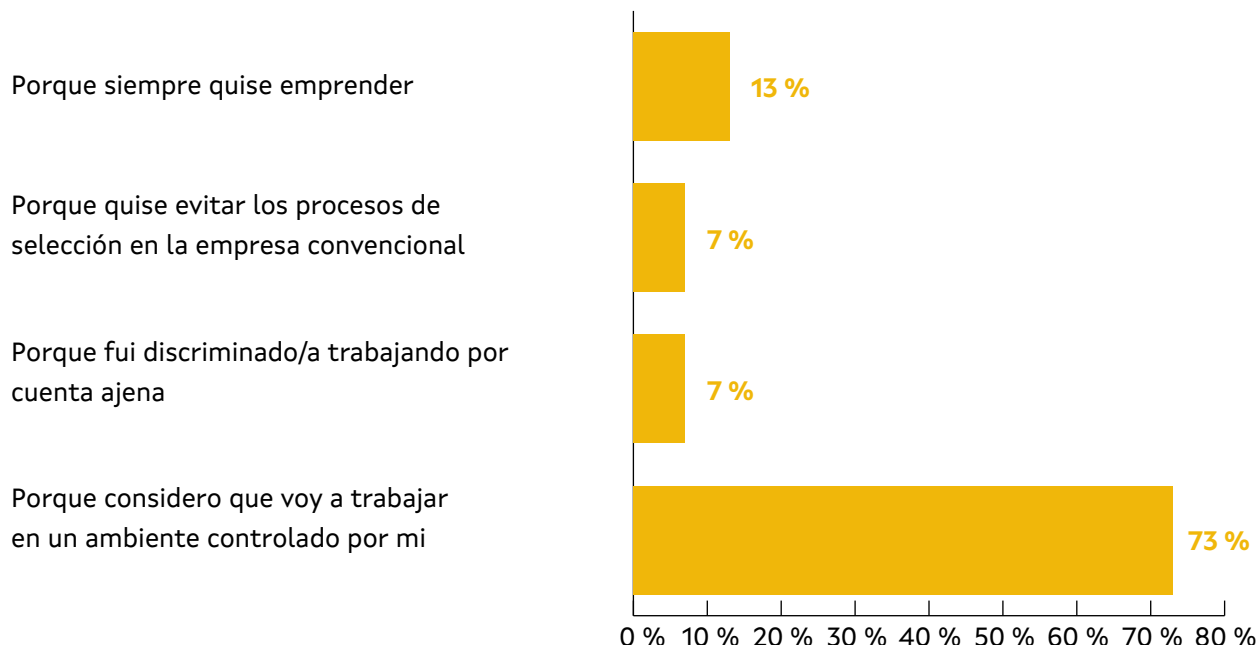
Pese a que la comparación sugiere que el sector público podría parecer más libre de violencias LGTBíficas que los entornos empresariales, el porcentaje de personas que considera que está trabajando en un entorno laboral inclusivo (59 %) es menor que el de las personas de la muestra que trabajan en un entorno empresarial (63 %). Por otro lado, en ambos casos, un 59 % de personas se sienten cómodas compartiendo detalles de su vida personal con sus compañeros y compañeras de trabajo.

### 3.2.5. Las personas emprendedoras

En el estudio también se ha dado cabida a las personas emprendedoras: un 10 % de la muestra ha puesto en marcha su propio negocio. De esas personas, el **93 % se convirtieron en emprendedoras tras haber vivido experiencias previas en trabajos por cuenta ajena.**

Las personas gais (53 %) y lesbianas (33 %) son las más representadas en el sector emprendedor de la muestra del estudio. No ha habido representación de personas trans en este apartado.

La encuesta indagaba sobre los motivos que les habían llevado a emprender. **Solamente un 13 % de las personas lo han hecho por vocación.** De acuerdo con los resultados de la investigación, la principal razón por la que crearon su propio negocio ha sido **poder trabajar en un entorno controlado exclusivamente por ellas (73 %).**



**Figura 21.** Motivos para emprender.

Fonte: Elaboración propia a partir dos resultados da investigación.

### 3.2.6. Las personas en situación de desempleo

Si bien el foco de este estudio sobre la situación sociolaboral de las personas LGTBI en Galicia se centra en los entornos laborales, las asociaciones participantes insistieron, durante la parte cualitativa de la investigación, en que la cantidad de personas del colectivo en situación de desempleo era una de sus principales preocupaciones. Por esta razón, se decidió incluir una pregunta al respecto en la encuesta, para poder conocer la proporción de personas que accedían al cuestionario y se encontraban en esta situación. Además, se indagó sobre los motivos a los que achacaban su situación de desempleo, si creían que estaba motivada por su orientación sexual y/o identidad de género. También se preguntó si habían vivido situaciones de acoso en sus experiencias laborales previas (si las hubieran tenido).

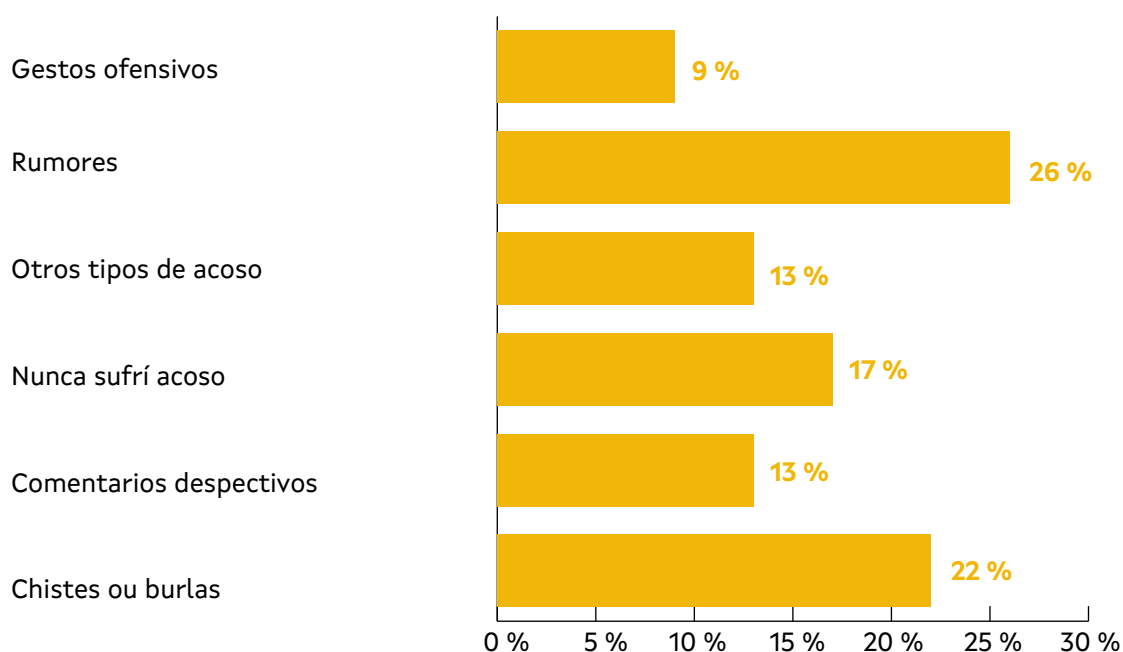
El 23 % de las personas LGTBI que contestaron a la encuesta de este estudio se encontraba en situación de desempleo. Un **87 % de ellas considera que su situación está motivada por las condiciones del mercado de trabajo** y un **13 % cree que es debido a su orientación sexual y/o identidad de género**.

Si se analiza el perfil de las personas que consideran que su situación actual de desempleo se debe a su orientación sexual y/o identidad de género, se observa que la mitad tienen **entre 46 y 55 años (50 %)**. En esa franja de edad, el 50 % son personas trans y el otro 50 % se corresponde con lesbianas. Por tanto, además de por su pertenencia al colectivo LGTBI, estas personas pueden sufrir situaciones de discriminación interseccionales debido al edadismo (estereotipos y prejuicios existentes con relación a la edad) o al género (en el caso de lesbianas y/o mujeres trans). Todos estos factores pueden complicar su inserción laboral.



Un **22 % de las personas que se encontraban en situación de desempleo nunca ha tenido trabajo**. De ellas, el 57 % es menor de 25 años, el 29 % se encuentra entre los 26 y los 35 años y el 14 % restante, entre los 36 y los 45 años. Atendiendo a su orientación sexual y/o identidad de género, el 43 % son bisexuales, el 43 % son gais y el 14 % son trans.

**Del 78 % de las personas que estaban en paro pero contaban con experiencia laboral previa**, un 56 % no reveló nunca su orientación sexual/identidad de género en el trabajo. Los resultados revelan que un **83 % han sufrido situaciones de acoso** tales como ser objeto de rumores (26 %) y de chistes y burlas (22 %), que son las vividas con mayor frecuencia.



**Figura 22.** Acoso sufrido por personas actualmente en desempleo en sus anteriores experiencias laborales.  
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la investigación.

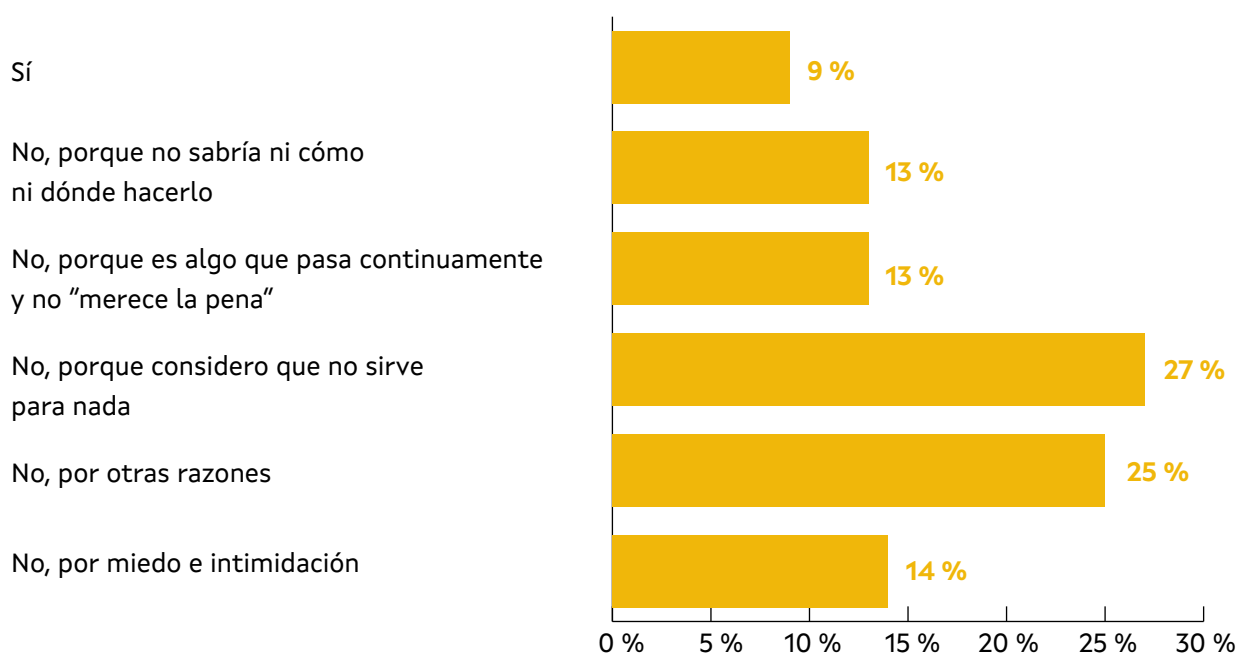
### 3.2.7. Las denuncias por acoso LGTBI en los ámbitos laborales

Tal y como comentaron los sindicatos en los grupos de discusión, una de las principales problemáticas de la discriminación LGTBIfóbica es que no es frecuente que las víctimas inicien un proceso de denuncia, por lo que suelen quedar impunes. Existen diversos mecanismos para que las personas LGTBI que sufren discriminación en el entorno laboral puedan denunciar: ante la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social, ante los sindicatos o en los Juzgados de lo Social. Si durante este proceso se consigue probar la existencia de discriminación y la empresa no lo repara, siempre se puede acudir a la vía penal y denunciar el delito.

De acuerdo con los datos del Ministerio del Interior en su *Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España 2020*, **328 personas** (77 % hombres, 22 % mujeres, 1 % personas jurídicas) fueron víctimas de delitos de odio por orientación sexual y/o identidad de género. Estos delitos son la tercera causa en los delitos e incidentes, con una incidencia del 19,8 % respecto al total, solo precedidos por los delitos de racismo/xenofobia (34,6 %) e ideología (23,3 %).

Los resultados de esta investigación indican que los rumores, las bromas hirientes y los comentarios despectivos son las acciones que sufren con mayor frecuencia las personas LGTBI en sus entornos laborales. Todos son causa constitutiva de acoso. El acoso a las personas LGTBI en los entornos laborales es preocupante, ya que, según los datos de *Delitos e incidentes de odio 2020* (FELGTB), constituye el tercer ámbito de incidencia de los delitos de odio. En Galicia, existen datos relativos a la provincia de A Coruña, analizados por el Observatorio Coruñés contra la LGTBIfobia y ALAS Coruña en su informe de 2021, que muestran que del total de 82 incidentes de odio registrados en 2020, el 4 % tuvieron lugar en el ámbito laboral (frente al 52 % que sucedieron en la vía pública, el 16 % en el ámbito doméstico y el 10 % en redes sociales, entre otros).

El **46 % de las personas participantes en el estudio ha sufrido discriminación por causa de su orientación sexual y/o identidad de género en el entorno laboral**, frente a un 56 % que afirma no haberla vivido nunca. De ellas, **solamente un 9 % han denunciado los hechos**, lo que constata la necesidad de dotar de un espacio de seguridad con procedimientos efectivos y ágiles para que estas personas puedan dar el paso y presentar su denuncia.

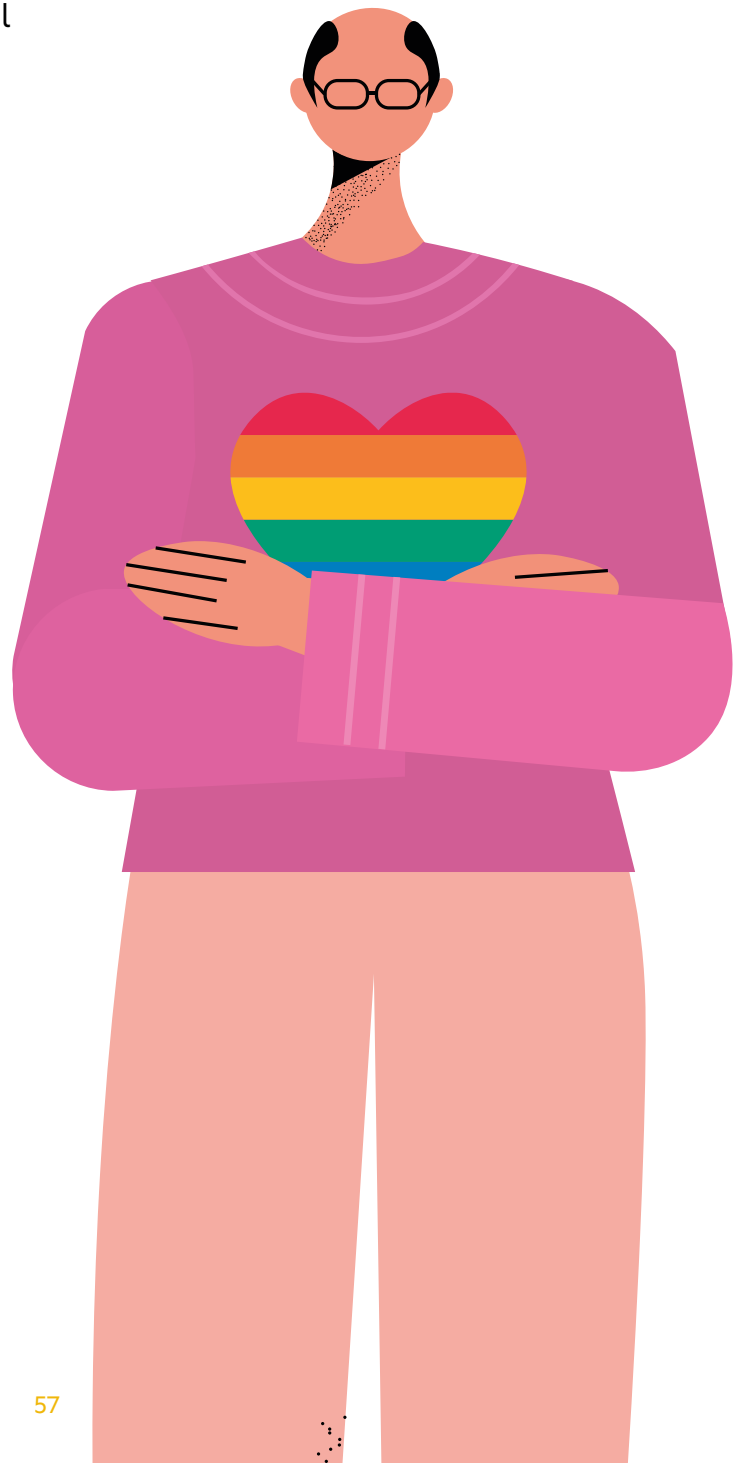


**Figura 23.** ¿Denunciaste alguna vez el acoso y discriminación sufrida en el trabajo por motivos de tu orientación sexual / identidad de género?.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la investigación.

Cabe señalar que el principal motivo esgrimido por las personas participantes que sufrieron acoso y no lo denunciaron es "considero que no sirve para nada" (27 % de las respuestas). Esto está directamente relacionado con la falta de seguridad y la creencia de que las personas agresoras gozan de impunidad (FELGTB, 2018).

También es destacable el hecho de que un 14 % no denuncia por miedo a las futuras consecuencias que pueda tener a nivel laboral (por ejemplo, despido), un 13 % piensa que no merece la pena denunciar porque es algo que pasa en el día a día de su entorno laboral y otro 13 % no denuncia porque no sabría dónde hacerlo.



# 4. La perspectiva de las empresas

**E**l respeto a la diversidad en lo relacionado con la orientación sexual y la identidad de género es crucial para garantizar derechos humanos fundamentales. La vida laboral de una persona que trabaja en España tiene una duración media de 34,8 años (Eurostat, 2021), lo que representa una parte importante de su tiempo vital.

Esta investigación, centrada en las personas trabajadoras que se identifican con el colectivo LGTBI, tiene como objetivo conocer sus vivencias y percepciones relativas a sus relaciones laborales. Sin embargo, también resulta de gran interés conocer la visión empresarial en lo que respecta al desarrollo de políticas que favorezcan la diversidad en los equipos de trabajo y, más concretamente, de políticas de inclusión de personas del colectivo LGTBI. Para ello, este estudio desarrolló un grupo de discusión con asociaciones empresariales y también se les invitó a participar en una encuesta sobre las necesidades empresariales en materia de gestión de la diversidad del colectivo LGTBI.

En esta encuesta, que fue difundida a través de las entidades aglutinadoras de empresas y personas autónomas, así como colegios profesionales, se obtuvieron **49 respuestas**. En ella, el colectivo más representado ha sido el de las personas autónomas con 21 respuestas (43 %), seguido de representantes de empresa con 10 respuestas (21 %), de asociaciones empresariales con 7 respuestas (14 %), colegios profesionales con 4 respuestas (8 %) y el 14 % restante, 7 respuestas, se corresponde con otras situaciones. Las personas autónomas y las empresas participantes en un 81 % pertenecen a entidades de menos de 50 personas trabajadoras frente a un 4 % de grandes empresas (más de 250 personas trabajadoras).

## 4.1. Perspectiva sobre la situación del colectivo con respecto a la situación laboral

En general, las personas participantes en este grupo de discusión manifestaron no tener apenas conocimiento sobre la situación laboral de las personas LGTBI, pero su visión se mostraba optimista, no considerando que la orientación sexual y/o la identidad de género de una persona suponga problemas laborales.

Preguntadas, en concreto por el **proceso de acceso y selección**, los representantes de las asociaciones empresariales y de personas autónomas comentan que existe igualdad en las organizaciones porque como reclutadores no tienen interés por la vida personal de la plantilla ("*no les importa*"). Además, en su opinión, la confidencialidad obligatoria en cuanto a los datos personales que comparten las personas candidatas durante los procesos de selección también

actúa como garantía de no discriminación. La orientación sexual y/o identidad de género no es una cuestión que pueda incluirse en las preguntas del proceso.

Estas personas informantes apuntan, sin embargo, que consideran el **tamaño de la empresa** como factor muy influyente, ya que las grandes empresas (y algunas medianas) cuentan con recursos específicos que suelen materializarse en departamentos de gestión de personas, con medios humanos y materiales destinados a la gestión del clima laboral en la organización:

→ *“En las grandes empresas (y en empresas públicas) las entrevistas se hacen por competencias y se tiene que realizar un informe de esas capacidades para tratar de objetivar al máximo posible la entrevista. Las personas autónomas no cuentan con estos recursos, habrá que trabajar en ese ámbito”* (asociación profesional).

## 4.2. Necesidad de acción

Uno de los principales obstáculos detectados en la investigación es que **aún no está implantado un sistema de gestión estratégica de la diversidad LGTBI en las empresas gallegas**. De acuerdo con la información proporcionada por las personas participantes en el estudio, parece no existir una planificación que permita abordar las posibles situaciones de discriminación y de LGTBIfobia que puedan producirse en el seno de las organizaciones. También se refiere específicamente que, a nivel sus organizaciones, no se han recibido requerimientos de asesoramiento técnico:

- *“No se trabaja con las empresas este tema. Nunca ha llegado una consulta específica de apoyo”.*
- *“En relación con las empresas/autónomos que piden asesoramiento, no he tenido ningún tipo de consulta en este sentido. Pero intuyo que sí debe de estar el problema”.*
- *“A nivel asociación no encontramos empresas que tuviesen políticas o medidas al respecto”.*
- *“No hemos tenido nunca una consulta por parte de autónomos o empresarios [relacionado con el colectivo LGTBI]. Falta información al respecto”.*

Se evidencia, por tanto, la necesidad de comenzar a implantar medidas de acción en las empresas gallegas y favorecer un cambio en la cultura empresarial del tejido económico gallego para integrar la gestión de la diversidad como herramienta que contribuya a una mayor sensibilización y a la consecución de entornos laborales igualitarios y libres de LGTBIfobia. Para ello, es necesario contemplar la diversidad de entidades, la mentalidad de todos los agentes involucrados, la complejidad de los procesos de gestión empresarial de ciertas organizaciones (sobre todo las de mayor tamaño), etc.

## 4.3. Soluciones o medidas para mejorar la situación laboral del colectivo

Durante la investigación cualitativa y cuantitativa, se ha indagado sobre medidas concretas para avanzar hacia entornos de trabajo más inclusivos. Los resultados muestran que existe disparidad de opiniones al respecto. Por un lado, hubo representantes de asociaciones empresariales que consideraban que no era necesaria ninguna intervención al respecto, más allá de la educación en valores y respeto:

- *“A nivel de empresa, hay que educar a la gente en el respeto y la consideración. No hay que diferenciarlos ni para bien ni para mal. Nadie tiene derecho a juzgar lo que representa una persona”.*
- *“Las nuevas generaciones ya han aceptado la diversidad. Creo que es un problema que va a menos. Entiendo que, a medio plazo, no habrá problema de discriminación”.*
- *“El fomento de la contratación de personas del colectivo con bonificaciones los puede estigmatizar”.*

Por otro lado, algunas de las personas representantes de asociaciones empresariales contraargumentaban a favor de políticas e intervenciones específicas para garantizar los derechos de las personas del colectivo LGTBI:

- *“Para el colectivo, tiene que haber un respaldo normativo de obligado cumplimiento, aunque también haya sensibilización y educación”.*
- *“Se necesitan protocolos y medidas por parte de los poderes públicos, que tienen la obligación de eliminar los obstáculos que dificultan la igualdad. Si no hay protocolos obligatorios, no se hace. En el momento en el que se detecte que hay alguna persona del colectivo, debería haber unas pautas claras”.*
- *“Quizá debería haber medidas de discriminación positiva (cupos)”.*
- *“Es necesario apoyo de la administración para integrar estas nuevas realidades para optar por espacios laborales inclusivos”.*
- *“Hace falta un protocolo. Una serie de pautas vendría muy bien al sector empresarial para indicar qué tienen que cumplir o cómo tienen que actuar en una situación determinada”.*
- *“El tejido empresarial gallego está formado por micropymes. Por eso, las actuaciones tienen que ir dirigidas a este tipo de organizaciones. Es necesario un protocolo en beneficio de las dos partes: personas del colectivo y sector empresarial”.*
- *“Es muy difícil probar la discriminación si no hay un protocolo”.*
- *“Creo que el tema está bastante normalizado a nivel individual, pero, a nivel de empresa, no hay un protocolo. Leí en un artículo que Galicia es la tercera comunidad con más discriminación laboral al colectivo LGTBI”.*

En la encuesta, las personas participantes podían seleccionar dos opciones de respuesta. Entre las propuestas más valoradas, se encuentran **la formación a la plantilla, los protocolos de actuación específicos en materia de acoso e identidad sexual y las campañas de concienciación y sensibilización**. Esto parece indicar que existe conciencia de la necesidad de trabajar en la formación y sensibilización de los entornos laborales en materia de diversidad e igualdad.

Las personas informantes también refirieron que **faltan referentes en el ámbito empresarial** de buenas prácticas de gestión de la diversidad LGTBI. Esto se recoge también a través de una organización empresarial participante en la encuesta, que destacó la importancia de contar con referentes de buenas prácticas.

→ *“Me gustaría formación y conocimiento de experiencias en otras empresas y/o libros blancos al respecto”.*

La necesidad de referentes es algo que constatan también desde la [Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGTBI \(REDI\)](#) y desde las asociaciones participantes en el estudio. Y no es por falta de estándares. Por ejemplo, a nivel internacional, destaca el ranking *Best Place to Work for LGBTQ+ Equality* elaborado por la fundación estadounidense [Human Rights Campaign Foundation](#), en el que tienen cabida multinacionales con centros de trabajo en Galicia. A nivel nacional, está REDI, la primera asociación sin ánimo de lucro en España de empresas y profesionales con el compromiso de fomentar un ambiente inclusivo y respetuoso en las organizaciones, en donde se valore el talento sin importar su identidad, expresión de género y orientación sexual. La REDI comparte recursos para ayudar a las empresas a gestionar la diversidad LGTBI y ser más inclusivas. Entre las propuestas que realizan, extraídas de los proyectos impulsados por sus empresas asociadas destacan las siguientes:

**Revisión de políticas y beneficios internos.**

**Creación de comités de diversidad.**

**Visibilización de referentes internos.**

**Promoción de un grupo de sus personas trabajadoras aliadas del colectivo LGTBI.**

**Formación y sensibilización.**

**Medición del clima laboral.**

También existen diversas certificaciones impulsadas por organizaciones privadas que premian las mejores prácticas empresariales en este campo.



# 5. Conclusiones

## 5.1. Sobre el estudio

Este primer estudio exploratorio *La diversidad en el entorno laboral: situación laboral de las personas LGTBI en Galicia* constituye un acercamiento a la realidad laboral de este colectivo y ofrece una serie de resultados que pueden contribuir al diseño e impulso de medidas que favorezcan una inclusión efectiva en los entornos de trabajo para dar cumplimiento, así, al artículo 12.3 de la Ley 2/2014, de 14 de abril, por la igualdad de trato y la no discriminación de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales en Galicia. Ese ha sido el motivo por el que la investigación estuvo centrada en las personas LGTBI. En el futuro, resultaría de gran interés integrar en el proceso a las personas pertenecientes a minorías sexuales tales como asexuales o personas que se identifican principalmente como no binarias.

La investigación se realizó a partir de un proceso participativo en el que se llevaron a cabo entrevistas grupales con asociaciones gallegas del colectivo LGTBI, así como con representantes de sindicatos y de agrupaciones empresariales. Además, se desarrollaron dos encuestas: una dirigida a personas pertenecientes al colectivo LGTBI, en la que participaron 189 personas (de las cuales, un 88 % se identificaron como personas LGTBI) y otra dirigida al sector empresarial, en la que participaron 49 personas. La muestra del primer sondeo estuvo compuesta por un 18 % de lesbianas, un 45 % de gays, un 7 % de trans y un 18 % de bisexuales. Ninguna persona se identificó como intersex, pero sí lo hizo una de las personas que participó en la parte cualitativa de la investigación.

Los resultados muestran que, en las distintas fases de las relaciones laborales, existen varios puntos críticos en los que las personas pertenecientes al colectivo LGTBI pueden sufrir con mayor probabilidad situaciones de discriminación y LGTBIfobia. Estos puntos son: los **procesos de acceso y selección** y el **clima laboral** que existe en las organizaciones.

## 5.2. Acceso y selección

En la primera fase de las relaciones laborales, la del **acceso al empleo y los procesos de selección de personal**, existe un riesgo elevado de que las personas decidan no visibilizarse por distintos motivos (miedo a ser descartadas en el proceso, necesidad de conseguir el empleo, temor a no encajar, etc.). Todas estas creencias minan su seguridad y confianza en el entorno de trabajo y provocan la invisibilización (incluso aunque en su vida personal estén "fuera del armario").

Las asociaciones LGTBI y los sindicatos que han participado en el estudio insisten en la **necesidad de derribar la barrera que supone la invisibilización del colectivo**. Aunque los resultados de la investigación muestran un porcentaje de visibilización en el entorno laboral superior al de otros estudios europeos y nacionales (seguramente, debido a las características de la muestra), el grado de invisibilización sigue siendo alto. Así, un **53 % de las personas participantes omitió datos personales en su CV, el 61 % ocultó su orientación sexual/identidad de género**

**en la entrevista de trabajo y el 47 % cambió su forma de comportarse y/o vestir en la entrevista de trabajo.**

Cualquier paquete de medidas que busque favorecer la inclusión efectiva en los entornos laborales debe empezar a trabajar en la importancia de esta primera fase a nivel empresarial. Así, la **sensibilización, formación y eliminación de sesgos inconscientes de las personas pertenecientes a los departamentos de recursos humanos** encargadas de estos procesos, resulta una intervención de primera necesidad en las empresas.

Es necesario integrar protocolos de gestión de la diversidad que partan de la base de que, **para atraer el talento, es imprescindible ser una organización inclusiva.** De hecho, el proyecto ADIM señala que el coste de que las personas trabajadoras *"estén en el armario"* es muy alto en merma de productividad e innovación para las organizaciones. Así mismo, para generar entornos seguros y de confianza, no solo basta la voluntad y el cambio de la cultura empresarial, que, en ocasiones, sigue anclada en el pasado, también se necesita el compromiso de la alta dirección y la implementación de medidas que puedan hacer frente a las desigualdades.

La **apuesta por la inclusión debe ser abierta y transparente.** Conviene evitar que la visibilización solo sea admisible cuando se reduce al ámbito privado de la organización. Para ello, es necesario modificar la cultura de empresa y sensibilizar al tejido empresarial para identificar y eliminar todas esas creencias y/o sesgos inconscientes que constituyen una de las principales causas de discriminación (en esta y otras variables

de la diversidad). Este cambio debe **venir impulsado desde la alta dirección, para que vaya permeando hacia abajo y acabe imprimiendo un carácter inclusivo en toda la plantilla.** Es más, esta gestión inclusiva debe reflejarse en todas las áreas de la empresa y a lo largo de su cadena de valor, desde sus empresas proveedoras hasta su clientela final. Y, aunque no es objeto de este trabajo, cabe recordar que las personas LGTBI forman parte de más grupos de interés de la empresa, como puede ser la clientela.

## 5.3. Cultura y clima organizacional

**Una plantilla libre de estereotipos contra el colectivo LGTBI es la antesala necesaria para lograr un clima organizacional libre de violencias LGTBIfóbicas.** El **clima organizacional** es otro de los puntos críticos identificados en el estudio. Más allá de situaciones de LGTBIfobia visibles, vinculadas a discriminaciones directas por razón de orientación sexual y/o identidad de género (por ejemplo, despidos, acoso, insultos, etc.), existe un abanico de situaciones invisibles (rumores, bromas o comentarios despectivos), que han de ser eliminados por completo de los entornos laborales. Estas discriminaciones **invisibles** son las que han referido con más frecuencia las personas participantes en el estudio.

El clima y la **cultura organizacional** están muy relacionados entre sí. El clima laboral hace referencia a cómo las personas de la

organización se sienten con respecto a ella y a sus compañeras y compañeros. La cultura, por su parte, consiste en las creencias, valores y tradiciones. Podríamos definir metafóricamente el clima laboral como el estado de ánimo de la empresa y la cultura organizacional como la personalidad. Y, para lograr la inclusión real del colectivo en los entornos laborales, **es necesario repensar la cultura organizacional y adaptarla a las realidades diversas.**

Así, **la baja tasa de denuncias de acoso y discriminación por razón de orientación sexual/identidad de género** es otra de las problemáticas observadas en la investigación. Las personas afectadas no recurren a la Inspección de Trabajo, ni a los sindicatos, ni a los juzgados. Las razones por las que no lo hacen son diversas, pero cabe destacar, por su especial gravedad, el desconocimiento del procedimiento o la percepción de la posibilidad de sufrir represalias que agraven su situación de discriminación.

Los resultados de la investigación sugieren que el colectivo se siente menos seguro en **los entornos empresariales que en las administraciones públicas.** Las personas que trabajan en el sector público parecen sentirse más seguras y confiadas, su tasa de visibilización ante sus compañeros y compañeras es mayor, se acogen con mayor facilidad a sus derechos laborales (por ejemplo, en materia de conciliación) y suelen sufrir menos situaciones de discriminación y violencias LGTBifóbicas. No obstante, también se han detectado áreas críticas en el empleo público. Por ejemplo, el sector educativo (en concreto, el profesorado), los registros civiles o centros de atención a la ciudadanía.

Así mismo, la investigación ha revelado la necesidad de **profundizar más en la interseccionalidad.** Es decir, las empresas han de contemplar la perspectiva de que sus personas trabajadoras presentan diferentes variables en lo que a diversidad se refiere: género, edad, etnia...

Tampoco se puede obviar que no todas las siglas sufren el mismo tipo de opresión ni en la misma medida. Los resultados sugieren que las **mujeres lesbianas se encuentran en desventaja** con respecto a los hombres gais en cuanto a visibilidad de su orientación y aceptación en el mundo laboral. De igual manera, en lo referente a las entrevistas, también se evidenció la **dobles opresión que sufren las mujeres trans.** De hecho, durante todo el proceso de investigación, se constató que las **personas trans son las que experimentan más dificultades** en el acceso al empleo y la promoción, y sufren más situaciones de discriminación y/o acoso.

Para finalizar, este estudio pretende convertirse en el punto de partida para la **construcción de un tejido empresarial gallego inclusivo con las personas LGTBI** y la propuesta de medidas de utilidad, así como para trabajar en colaboración con las asociaciones defensoras de los derechos de las personas LGTBI, las empresas y los sindicatos. Es tarea de todos estos agentes poner en marcha medidas activas para alcanzar el objetivo final.



# 6. Propuestas de actuación

## Medidas de comunicación y sensibilización

- Desarrollar campañas y estrategias de concienciación y sensibilización en las empresas sobre la importancia de la gestión de la diversidad en la empresa, coincidiendo con fechas relevantes del calendario LGTBI como el Día Internacional del Orgullo LGTBI (28 de junio), Día de la visibilidad trans (31 de marzo), Día de la visibilidad lesbiana (26 de abril), Día Internacional contra la LGTBIfobia (17 de mayo), entre otras.
- Crear una página web accesible a toda la ciudadanía en la que divulgar recursos de interés para la promoción de ambientes laborales inclusivos con las personas LGTBI.
- Crear una campaña de sensibilización dirigida a toda la ciudadanía sobre referentes LGTBI en el mundo laboral en Galicia.
- Poner en marcha un banco de buenas prácticas en materia de gestión de la diversidad, que sirva de referencia para las empresas que se quieran iniciar en este proceso. Podrán participar en él empresas con iniciativas innovadoras en el marco de la lucha contra las discriminaciones de las personas LGTBI en las diferentes fases laborales.
- Programar espacios de diálogo entre asociaciones empresariales, entidades, sindicatos y asociaciones defensoras de los derechos de las personas LGTBI para abordar de forma conjunta retos del colectivo en los entornos laborales. De estas sesiones se podrán impulsar alianzas estratégicas para avanzar en la integración efectiva de las personas LGTBI en los entornos laborales de Galicia.
- Aumentar el catálogo de folletos de igualdad laboral de la Dirección Xeral de Relacións Laborais para tratar la gestión de la diversidad en la empresa.

## Medidas de formación

- Diseñar un programa formativo dirigido a los diferentes agentes del mercado laboral, con especial interés de personas con responsabilidades en gerencia de entidades, responsables de la gestión de personas en las organizaciones, personas pertenecientes a los comités de empresas de las entidades... sobre gestión de la diversidad en las diferentes fases de la relación laboral, priorizando las acciones de acceso al empleo y lucha contra el acoso LGTBI. Estas formaciones serán integradas en el campus virtual de igualdad de la Xunta de Galicia.
- Elaborar un curso específico sobre discriminaciones y acoso a las personas LGTBI dirigido a todas las personas trabajadoras de entidades gallegas, que formará parte del campus virtual de igualdad de la Xunta de Galicia.
- Diseñar un programa formativo, en colaboración con la EGAP, dirigido a personal de las administraciones públicas de áreas como la Inspección de Trabajo, el Registro Civil, personal de atención a la ciudadanía, etc. Estas formaciones tendrán como prioridad la sensibilización y concienciación en torno a la realidad que viven estas personas, para garantizar que desde las administraciones públicas se evita cualquier tipo de discriminación.
- Incluir contenidos de la materia de la gestión de la diversidad dentro del módulo transversal de igualdad de oportunidades de la formación para el empleo de la Xunta de Galicia.

# Herramientas para empresas y administraciones públicas

- Creación de un canal de denuncias sobre discriminaciones y acoso LGTBI dentro de la Dirección Xeral de Relacións Laborais que sirva como punto de referencia para todas las personas trabajadoras del colectivo.
- Promover un convenio con el Organismo Autónomo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Economía Social para el traslado de las denuncias que lleguen a la Dirección Xeral, imprimiendo así un carácter sumario y urgente de su tratamiento en la investigación de los hechos.
- Elaborar una guía contra la transfobia en el ámbito laboral en donde, además de actuaciones de prevención y detección, se pueda establecer un procedimiento de acompañamiento en el proceso de transición.
- Elaborar material específico sobre gestión de la diversidad dentro del colectivo LGTBI para integrar en los protocolos de violencia y acoso sexual en el trabajo.
- Impulsar un estudio más completo en donde se indague con mayor perspectiva la interseccionalidad presente en las discriminaciones del colectivo a nivel laboral.
- Analizar, de forma específica, la realidad del colectivo trans e intersex a nivel laboral, monitorizando su situación laboral.



# 7. Anexos



## 7.1. Glosario

Una de las partes más importantes de la gestión de la diversidad en función de la orientación sexual y la identidad de género es conocer y manejar ciertos términos básicos. Por ejemplo, conceptos como orientación sexual, identidad de género y expresión de género deben ser empleados correctamente.

A continuación, se recoge un **glosario de términos** elaborado en base a las recomendaciones del Rainbow Project, la Asociación Estadounidense de Psiquiatría. Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (2013) y del Glosario de Términos sobre Diversidad Afectivo Sexual del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2018):

**Agénero:** es una identidad en la que la persona no se identifica con ningún género.

**Aliadas/os:** personas que no se identifican como LGTBI, pero apoyan la igualdad de las personas LGTBI.

**Armario.** "Estar en el armario": expresión utilizada para describir a lesbianas, gais, bisexuales... que no declaran abiertamente su orientación sexual o identidad de género. Puede ser de modo total o parcial, dependiendo de los entornos en los que se viva abiertamente o no la propia orientación sexual. "Salir del armario": dar el paso para declarar abiertamente la propia orientación sexual y/o identidad de género.

**Asexual:** orientación sexual de una persona que no siente atracción erótica hacia otras personas. Puede relacionarse afectiva y románticamente. No implica necesariamente no tener libido, o no practicar sexo, o no poder sentir excitación.

**Binario:** concepción, prácticas y sistema de organización social jerárquico que parte de la idea de que solamente existen dos géneros en las sociedades -femenino y masculino- asignados a las personas al nacer, como hombres y como mujeres y sobre los cuales se ha sustentado la discriminación, exclusión y violencia en contra de cualquier identidad, expresión y experiencia de género diversas.

**Bisexualidad:** orientación sexual en la que una persona se siente atraída por ambos sexos, mujeres y hombres.

**Bifobia:** temor, enojo irracional, negación de su existencia, intolerancia y/u odio hacia la bisexualidad y las personas bisexuales. La fobia puede darse entre personas heterosexuales, gais, lesbianas o las personas bisexuales, y suele estar relacionada con numerosos estereotipos negativos acerca de las personas bisexuales centrados en la creencia de que la bisexualidad no existe y en la generalización de que las personas bisexuales son promiscuas.

**Cisheteronormatividad:** es el conjunto de ideas, normas sociales, creencias y cultura por la que se rigen las personas cuya identidad de género se corresponde con la que le fue asignada al nacer. Y que, además, se consideran a sí mismas personas heterosexuales. Este tipo de construcción social se presenta como un modelo único de relación sexo-afectiva y parental, y establece ventajas para las personas que se rigen por este sistema. *Fuente.*

**Cisgénero:** término que designa a la persona en la que el sexo de nacimiento encaja exactamente con su identidad sexual.

**Cispassing:** persona trans que no se puede deducir por su aspecto físico que es trans. *Fuente.*

**Demisexual:** persona que no experimenta atracción sexual a menos que forme una fuerte conexión emocional con alguien.

**Deadname:** este anglicismo se usa para referirse al nombre de nacimiento de una persona trans que ya no utiliza. En español se emplean alternativas como necrónimo, necronombre, innombre. *Fuente.*

**Discriminación de género:** es el prejuicio o discriminación basada en el género. Debido a la sociedad patriarcal, histórica y culturalmente, se ha establecido un trato desigual entre hombres y mujeres o hacia personas que no cumplen con las expresiones de género normativas.

**Disforia de género:** según el dsm-v, la disforia de género hace referencia al malestar que puede acompañar a la incongruencia entre el género experimentado o expresado por un sujeto y el género asignado. Aunque no todos los sujetos [trans] presentarán malestar como consecuencia de tal incongruencia, muchos presentan malestar si no pueden acceder a las intervenciones físicas mediante hormonas y/o cirugías deseadas por el sujeto.

**Diversidad:** enfoque de la igualdad que persigue celebrar las diferencias entre las personas.

**Diversidad sexual:** este término se refiere a la gama completa de la sexualidad, que incluye todos los aspectos de la atracción, el comportamiento, la identidad, la expresión, la orientación, las relaciones y las relaciones sexuales. Se refiere a todos los aspectos de los seres humanos como seres sexuados.

**Estereotipo:** noción o imagen fija que se tiene comúnmente de una persona o grupo, basada en una simplificación excesiva de algunos comportamientos o rasgos observados en esas personas. Generalmente, los estereotipos son negativos. Normalmente, se espera que los niños y niñas se atengan a los estereotipos de género.

**Expresiones de género:** es la expresión de los roles de género como mujer u hombre (o ambos o ninguno de ellos) a través del comportamiento, la indumentaria, el peinado, la voz, los rasgos físicos, etc. Está condicionada por las expectativas sociales de género. No tiene por qué ser fija **ni coincidir con el sexo, la identidad de género o la orientación sexual de la persona.**

**Familia arcoiris:** término coloquial que se utiliza para referirse a las familias en las que al menos una de las personas progenitoras es trans, intersexual, lesbiana, gay, bisexual, *queer* u otras. *Fuente.*

**Gay:** hombre que se siente atraído emocional o físicamente por alguien del mismo sexo.

**Genderqueer:** término alternativo para designar a una persona que rechaza el modelo binario de presunción de género vigente en la sociedad.

**Género:** puede ser masculino o femenino, a partir de sus características psicológicas o emocionales.

**Género fluido:** persona que no se identifica con una sola identidad de género, sino que puede cambiar entre masculino y femenino u otros. Las personas que se caracterizan por ser de género fluido pueden cambiarse de identidad con frecuencia, dependiendo del contexto.

**Hetero:** término coloquial que designa a las personas heterosexuales.

**Heteronormatividad:** norma social que parte de que todo el mundo es heterosexual.

**Heterosexismo:** presunción de que todo el mundo es heterosexual y de que la heterosexualidad es la norma. El heterosexismo institucionalizado está profundamente arraigado en la sociedad y es sistemático o estructural; provoca que las personas LGTBI se sientan invisibles o aisladas.

**Heterosexual:** que se siente emocional o físicamente atraído por miembros del sexo opuesto.

**Hombre trans:** personas que al nacer fueron asignadas al género femenino y que se identifican a sí mismas en algún punto del espectro de la masculinidad, cualquiera sea su estatus transicional y legal, su expresión de género y su orientación sexual.

**Homofobia:** miedo irracional, odio, intolerancia, prejuicio o discriminación contra las personas LGTBI. Se puede manifestar como abuso verbal, emocional, físico y sexual contra gays, lesbianas y bisexuales.

**Homosexual:** término genérico que designa a alguien que generalmente se siente atraído física/emocionalmente por personas del mismo sexo. Puede aludir tanto a mujeres lesbianas como a hombres gays.

**Identidad/es de género:** identificación de cada persona en el género que siente, reconoce y/o nombra como propio. Al alejarnos del sistema binario de la diferencia sexual, es posible hallar identidades de género diversas.

**Identidad/es sexual/es:** describe el sexo con el que una persona se identifica.

**Igualdad:** concepto según el cual todas las personas deben ser tratadas igual y recibir los mismos derechos políticos, económicos, sociales y civiles, independientemente de su raza, discapacidad, edad, orientación sexual, género, religión, ideología, etc. Se trata de un principio que debe formar parte de todas las actuaciones públicas en los estados democráticos; además es un derecho fundamental de todas las personas.

**Igualdad de oportunidades:** el concepto según el cual todas las personas deben tener igualdad (en el sentido de iguales posibilidades reales) de acceso al empleo, a los servicios sociales, a la vivienda, a la sanidad, etc., independientemente de su raza, discapacidad, edad, orientación sexual, género, religión, ideología, etc.

**Intersexualidad:** todas aquellas situaciones en las que la anatomía o fisiología sexual de una persona no se ajusta completamente a los estándares definidos para los dos sexos que culturalmente han sido asignados como masculinos y femeninos.

Existen diferentes estados y variaciones de intersexualidad. Es un término genérico, en lugar de una sola categoría. De esta manera, las características sexuales innatas en las personas con variaciones intersexuales podrían corresponder en diferente grado a ambos sexos.

**Lesbiana:** palabra que se usa para describir a una mujer que se siente emocional o físicamente atraída por mujeres.

**Lesbofobia:** rechazo, discriminación, invisibilización, burlas y otras formas de violencia basadas en prejuicios, estereotipos y estigmas hacia las mujeres lesbianas o que son percibidas como tales, hacia sus identidades sexuales o hacia las prácticas sociales identificadas como lésbicas.

**LGBTIQ+:** es el acrónimo de lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersexuales, *queer* y otras identidades y orientaciones.

**LGTBifobia:** cualquier tipo de ideación, actitud o conducta violenta y/o discriminatoria hacia las personas LGTBI.

**Mujer trans:** personas que al nacer fueron asignadas al género masculino y que se identifican a sí mismas en algún punto del espectro de lo femenino, cualquiera sea su estatus transicional y legal, su expresión de género y su orientación sexual.

**Orientación sexual o sexualidad:** atracción emocional, romántica, y/o sexual hacia personas del mismo sexo o del sexo opuesto, así como a la falta de interés o atracción sexual (asexualidad).

**Pansexual:** una persona que siente atracción erótica, afectiva hacia otra persona con independencia del sexo, género, identidad de género, orientación o roles sexuales, así como la capacidad para mantener relaciones íntimas y/o sexuales con ellas. También se denomina omnisexual.

**Pluma:** calificativo aplicado a aquellas personas que desbordan los roles binarios de género. Generalmente, a aquellas que expresan actitudes o ademanes que socialmente se asocian al género "opuesto" (mujeres masculinas/hombres afeminados).

**Queer:** Las personas queer, o quienes no se identifican con el binarismo de género, son aquellas que además de no identificarse y rechazar el género socialmente asignado a su sexo de nacimiento, tampoco se identifican con el otro género o con alguno en particular. *Fuente.*

**Reasignación de sexo:** (cirugía) intervención médica para el cambio del sexo físico, incluyendo los genitales. Algunas veces se la llama reafirmación de sexo.

**Trans:** término que se utiliza para referirse a las personas cuya identidad y/o expresión de género no se corresponde con las normas y expectativas sociales tradicionalmente asociadas con su sexo asignado al nacer.

**Transfobia:** el odio, miedo, intolerancia, discriminación o prejuicio irracional contra las personas trans. Puede manifestarse en forma de abuso verbal, emocional, físico y sexual contra las personas trans.

**Transexual:** adjetivo (aplicado a menudo por la profesión médica y recogido en la legislación) para describir a las personas que buscan cambiar o que han cambiado sus caracteres sexuales primarios y/o las características sexuales secundarias a través de intervenciones médicas (hormonas y/o cirugía) para feminizar o masculinizarse. Estas intervenciones, por lo general, se acompañan de un cambio permanente en el papel de género.

**Transgénero:** describe a la persona cuya identidad o expresión de género no está de acuerdo con el sexo asignado al nacer. El término incluye, pero no está limitado, a transexuales. Se debe utilizar el término que la persona utiliza para describirse a sí misma (derecho de autodeterminación), y es importante recordar que no todas las personas transgénero alteran sus cuerpos con hormonas o cirugías.

**Transición/transicionar:** el período durante el cual una persona transgénero empieza a vivir como el género con el que se identifica. La transición puede incluir cambiarse de nombre, tomar hormonas, someterse a cirugía en el pecho, los genitales o cirugía plástica, cambiar los documentos legales (licencia de conducir, certificado de nacimiento) para reflejar su género de acuerdo con su sentir. Es preferible usar "transición" y no "cambio de sexo" u "operado(a)". Es importante recordar que una persona puede ser trans sin que haya realizado la transición o sin que tenga plan o deseo de hacerlo.

**Travesti:** un individuo que en ocasiones se viste con ropa tradicionalmente asociada con las personas de un sexo diferente. Las personas travestis suelen estar cómodas con el sexo que se les asignó al nacer y no desean cambiarlo. “Travesti” no debe ser usado para describir a alguien que se ha trasladado a vivir a tiempo completo como un sexo diferente, o que tenga intención de hacerlo en el futuro. Algunas personas prefieren utilizar el término travesti para describirse a sí mismas, pero debe evitarse a menos que se esté citando a alguien que se autoidentifica de esa manera.

## 7.2. Participantes

### CHRYSALLIS

Chrysallis nació a nivel estatal el 1 de julio de 2013. En los meses previos, algunas familias de todo el estado se encontraron a través de las redes sociales o asociaciones de personas adultas trans, coincidiendo en diversos temas. El resultado final: todos teníamos una hija o un hijo trans (las identidades no binarias tardaron un poco más en salir) y necesitábamos respuestas que no podíamos encontrar. Ni la legislación vigente ni las administraciones contemplaban nuestra realidad, la respuesta que recibimos de los profesionales no nos satisfacía (en muchas ocasiones su desconocimiento era la causa del sufrimiento de nuestros hijos) y no había grupos similares que estuvieran trabajando en ello. No estábamos dispuestos a que vivieran una niñez y juventud sin que se reconociera su identidad de género y así nació Chrysallis.

—  
<https://chrysallis.org/>

### CODIMO

Su objetivo es trabajar no solo específicamente en el tema de la diversidad sino también a favor de la comunidad, ya que es una lucha común que beneficia a la sociedad en su conjunto. Reivindican la vida rural y de pueblo, tratando de separar a las personas LGBT de la dependencia de las ciudades.

## **LES CORUÑA**

Somos una Asociación de Mujeres sin ánimo de lucro en la que trabajamos por la igualdad y la visibilidad lésbica creando redes entre mujeres y espacios seguros donde puedan interactuar, enriquecerse y disfrutar de la vida privada y pública en una comunidad abierta, diversa y dinámica. Trabajamos principalmente a nivel local, reforzando la imagen lésbica de forma positiva en nuestro entorno. Creemos firmemente en la necesidad de una sociedad plural y respetuosa donde impere la creatividad y la solidaridad como herramientas de transformación. Nuestro objetivo es lograr una integración saludable y gratuita de nuestras necesidades en la construcción de lo común, favoreciendo también un espacio de autocuidado.

—  
[www.lescoruna.es](http://www.lescoruna.es)

## **NÓS MESMAS**

Asociación Nós Mesmas es un colectivo transfeminista que lucha por la consecución de los derechos de las mujeres lesbianas y bisexuales y de las personas trans y no binarias a través de la reivindicación, la visibilización, los grupos de apoyo y la inclusión de la diversidad en la educación formal.

—  
<http://asonosmesmas.blogspot.com/>

## **PVLSE**

PVLSE VIGO QUEER LGTBIQ+ es una asociación no gubernamental, sin ánimo de lucro, de carácter social y cultural que busca el reconocimiento social y jurídico del derecho de todas las personas a vivir de acuerdo con su orientación sexual e identidad de género, sin que esto ni sus manifestaciones, puedan ser reprimidas o reducidas de cualquier manera.

—  
<https://www.pvlsevigo.com>

## **REDE EDUCATIVA LBTBIQ+**

La Red Educativa de Apoyo LGTBIQ+ de Galicia es una asociación sin ánimo de lucro pionera en el estado español que está formada por docentes en activo que desarrollan su labor en el contexto educativo reglado y no reglado de Galicia. Somos, por tanto, profesionales de todos los niveles educativos, desde infantil hasta la universidad, y también educadorxs con responsabilidad en el desarrollo de programas educativos. Todas las personas que formamos parte de la red compartimos un claro compromiso por incluir y visibilizar la realidad LGTBIQ+ en todos los contextos educativos.

—  
<https://rededucalgbtiq.org/>

## **CIG**

La Confederación Intersindical Gallega surge de la convergencia de dos centrales sindicales autonómicas en 1994. Es un sindicato de clase que defiende la identidad nacional de Galicia y la autoorganización de los trabajadores y trabajadoras, que practica la solidaridad y el internacionalismo, que considera un principio fundamental a democracia y la participación, que respeta el pluralismo, que mantiene la independencia respecto de cualquier otra organización o institución, que se expresa en gallego e impulsa nuestra cultura e idioma. En la actualidad, es la primera fuerza en representatividad sindical gallega.

—

<https://www.cig.gal/>

## **CCOO GALICIA**

Primer sindicato de España por número de personas afiliadas y por delegadas y delegados elegidos en las elecciones sindicales. Comisiones Obreras se estructura en Federaciones, según la actividad o sector al que pertenece la empresa, y Uniones, según el territorio donde se ubica el centro de trabajo. Es una organización sindical democrática y de clase formada por personas trabajadoras para conseguir una sociedad más justa, democrática y participativa. CCOO nace como movimiento sociopolítico y se transforma en sindicato durante 1976 y 1977.

—

<https://www.ccoo.gal/>

## **UGT GALICIA**

Confederación sindical constituida en 1888, es uno de los sindicatos más representativos y un interlocutor social. La Unión General de Trabajadores es una organización progresista, comprometida, reivindicativa, democrática e independiente con presencia en todos los sectores de actividad y en todo el territorio español.

—

<http://www.ugtgalicia.org/>

## **CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA**

Constituida en 1981, la Confederación de Empresarios de Galicia (CEG) es una organización privada e independiente, cuyo principal objetivo es el fomento del sistema de iniciativa privada y la economía de mercado en la Comunidad Autónoma gallega. Como entidad al servicio de la comunidad empresarial, la actividad de la CEG se centra en la representación y defensa de los intereses generales del empresariado ante las instituciones, organismos públicos y agentes sociales. Es la organización empresarial más representativa en el ámbito autonómico gallego.

—

<https://www.ceg.es/>



## **APE GALICIA**

APE GALICIA (Asociación Intersectorial e Interterritorial de Autónomos y Pequeñas Empresas de Galicia) está compuesta por personas autónomas que desarrollan su actividad en los tres sectores económicos de la Comunidad Autónoma de Galicia, agrupando comercio, servicios, agricultura, etc. APE Galicia está presente en todo el territorio gallego, y apoya al colectivo de personas autónomas a través de la gestión y defensa de sus intereses en sus relaciones con las administraciones públicas y otros agentes económico-sociales.

—

<https://www.apegalicia.es/>

## **ATA GALICIA**

La Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos-ATA lleva desde 1995 defendiendo derechos e intereses profesionales, económicos y sociales de las personas autónomas, así como el fortalecimiento de su sentimiento colectivo, independientemente del sector al que pertenezcan o localización geográfica en que desarrollen su actividad profesional. Igualmente, desde entonces y hasta hoy, continúa proclamando en todos los foros y mesas de debate que el trabajo por cuenta propia es, el sector con más potencial de crecimiento y de generación de empleo.

—

<https://www.ata.es/>

## **AEDIPE GALICIA**

AEDIPE Galicia es la asociación territorial privada sin ánimo de lucro de AEDIPE (Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas). Desde 1999 agrupa a las personas que tienen como ámbito de acción, especialización o dedicación la dirección y el desarrollo de personas. Entre sus objetivos se encuentran, entre otros, el agrupar a los y las profesionales de la Función de Gestión de Personas, funcionar como lobby para la defensa de los intereses del profesional de Recursos Humanos y el cooperar con universidades, organismos y administraciones, aportando sus puntos de vista sobre temas relacionados con la Función de Gestión de Personas.

—

<https://www.aedipegalicia.com/>



## **CONSORCIO ZONA FRANCA DE VIGO**

Institución pública que, desde 1947, trabaja para potenciar el comercio internacional y el desarrollo económico desde el noroeste de España. En su área logística de Bouzas, situada en el puerto de Vigo, gestiona una zona franca con todas sus ventajas para la importación y exportación. Como agencia de desarrollo económico, es el principal promotor de parques empresariales en su área de influencia y proporciona a las empresas una plataforma de servicios que van desde la financiación, la ayuda al emprendimiento y la información económica para la toma de decisiones.

—

<https://www.zfv.es/>

# 8. Bibliografía

ABAD, T. E G. GUTIÉRREZ, M. *Hacia centros de trabajo inclusivos. La discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral en España*. UGT. 2021.

Disponible en: [https://www.ugt.es/sites/default/files/resumen\\_ejecutivo1.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/resumen_ejecutivo1.pdf)

[Fecha de consulta: agosto de 2022]

AZAÑÓN TERUEL, A. ET AL. *Personas trans en el ámbito laboral. Guía para el proceso de transición*. FELGTB y CCOO. 2016.

Disponible en: <https://fsc.ccoo.esb31a184b61386d54d9c8b2e48953b5b8000050.pdf>

[Fecha de consulta: agosto de 2022]

BANCO DE ESPAÑA. *El acceso a servicios en la España rural*. 2021.

Disponible en: <https://repositorio.bde.es/bitstream/123456789/17531/1/do2122.pdf>

[Fecha de consulta: agosto de 2022]

CCOO. *Protocolo frente al acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género*. 2015.

Disponible en: <https://www.pv.ccoo.es/169bf64469e56ae98026cfaef5874306000053.pdf>

[Fecha de consulta: agosto de 2022]

COLL-PLANAS, G. E MISSÉ, M. *Identificación de los factores de inserción laboral de las personas trans. Exploración del caso de la ciudad de Barcelona*. OBETS. 2018. *Revista de Ciencias Sociales*, vol. 13, n.º 1, 2018, pp. 45-68.

Disponible en: [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/76851/6/OBETS\\_13\\_1\\_2.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/76851/6/OBETS_13_1_2.pdf)

[Fecha de consulta: agosto de 2022]

EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS. *European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey. A long way to go for LGBTI equality*. 2020.

Disponible en: [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf) [Fecha de consulta: agosto de 2022]

EUROPEAN UNION'S FUNDAMENTAL RIGHTS AND CITIZENSHIP PROGRAMME. *Rainbow Project*. Glosario de términos LGTBI: <http://www.rainbowproject.eu/material/es/glossary.htm>

FELGTB. *Mayores LGTBI. Historia, Lucha y Memoria. Informe 2019*. 2019.

Disponible en: [https://somoslgtb.files.wordpress.com/2019/12/informe\\_mayoreslgtbi.pdf](https://somoslgtb.files.wordpress.com/2019/12/informe_mayoreslgtbi.pdf)

[Fecha de consulta: agosto de 2022]

FELGTB. *Delitos de odio. Informe 2019*. 2019. Disponible en:

[https://felgtb.org/wp-content/uploads/2020/06/INFORME\\_DELITOSDEODIO2019.pdf](https://felgtb.org/wp-content/uploads/2020/06/INFORME_DELITOSDEODIO2019.pdf)

[Fecha de consulta: agosto de 2022]

FELGTB. *La cara oculta de la violencia hacia el colectivo LGTBI. Informe de delitos de odio e incidentes discriminatorios contra el colectivo LGTBI 2018*. 2018.

Disponible en: <https://felgtb.org/wp-content/uploads/2020/06/felgtb-informe-violencias.pdf>  
[Fecha de consulta: agosto de 2022]

FERNÁNDEZ HERRANZ, M. *Gestión de la diversidad LGTBI en la empresa. Guía de buenas prácticas*. Ajuntament de Barcelona. 2019. Disponible en: [https://www.barcelonactiva.cat/documents/20124/260292/Guia\\_LGTBI\\_es.pdf/e7e19b7f-33b2-bd42-bf24-c957be513f0c?t=1602690553900](https://www.barcelonactiva.cat/documents/20124/260292/Guia_LGTBI_es.pdf/e7e19b7f-33b2-bd42-bf24-c957be513f0c?t=1602690553900) [Fecha de consulta: agosto de 2022]

GABRIEL, C. E HERRANZ, D. *Las personas LGTB en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*. Instituto de la Mujer. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. 2017. Disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/actualidad/NovidadesNuevas/docs/2017/2017LGBTAmbitodelEmpleo.pdf>  
[Fecha de consulta: agosto de 2022]

LÓPEZ GÓMEZ, I. E TOBALINA, G. *Estudio sobre las necesidades y demandas de las personas no binarias en España*. Ministerio de Igualdad. 2022. Disponible en: [https://www.igualdad.gob.es/ministerio/dglgtbi/Documents/Estudio\\_no\\_binarios\\_accesibilidad.pdf](https://www.igualdad.gob.es/ministerio/dglgtbi/Documents/Estudio_no_binarios_accesibilidad.pdf) [Fecha de consulta: agosto de 2022]

MANPOWER. *Diversity at Work Study*. 2021. Disponible en: [https://www.manpowergroup.es/data/files/diversity2021/MPG\\_LGBTQI\\_STUDY\\_637686207757924230.pdf](https://www.manpowergroup.es/data/files/diversity2021/MPG_LGBTQI_STUDY_637686207757924230.pdf)  
[Fecha de consulta: agosto de 2022]

MEYER, I. H. *Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: conceptual issues and research evidence*. Psychol Bull. 2003. 129(5):674.

MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA. *Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas*. Registro Central de Personal. Enero 2022. Disponible en: [https://www.mptfp.gob.es/dam/es/portal/funcionpublica/funcion-publica/rcp/boletin/Boletines/220101\\_Boletin\\_Enero\\_2022.pdf.pdf](https://www.mptfp.gob.es/dam/es/portal/funcionpublica/funcion-publica/rcp/boletin/Boletines/220101_Boletin_Enero_2022.pdf.pdf) [Fecha de consulta: setiembre de 2022]

MINISTERIO DEL INTERIOR. *Informe sobre la evolución de delitos de odio en España 2020*. Disponible en: <https://www.interior.gob.es/opencms/pdf/servicios-al-ciudadano/delitos-de-odio/estadisticas/Informe-sobre-la-evolucion-de-delitos-de-odio-en-Espana-ano-2020.pdf> [Fecha de consulta: agosto de 2022]

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. *Glosario de términos sobre diversidad afectivo sexual*. Plan Nacional sobre el Sida. 2018. Disponible en: <https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/enfLesiones/enfTransmisibles/sida/docs/glosarioDiversidad110418.pdf>  
[Fecha de consulta: agosto de 2022]

MOYA, M. E MOYA-GARÓFANO, A. *La discriminación, el estrés laboral y el bienestar psicológico en personas trabajadoras LGTBI en España*. Psychosocial Intervention. 2020. 29 (2), 93-101.

OBSERVATORIO ANDALUZ CONTRA LA HOMOFOBIA, BIFOBIA Y TRANSFOBIA. *El colectivo LGTBI en el medio rural*. Disponible en: <https://observatorioandaluzlgbt.org/el-colectivo-lgtbi-en-el-medio-rural/> [Fecha de consulta: agosto de 2022]

OBSERVATORIO CORUÑÉS CONTRA LA LGTBIFOBIA E ALAS CORUÑA. *Informe 2021 del Observatorio Coruñés contra la LGTBIfobia*. 2021. Disponible en: <https://drive.google.com/file/d/1vJvLGhh7hzvXkkX-N85p1whjLUSd1bhV/view> [Fecha de consulta: noviembre de 2022]

PÉREZ ANDRADA, M. ET AL. *Estudio exploratorio sobre la inserción sociolaboral de las personas trans*. Ministerio de Igualdad. 2022. Disponible en: <https://www.igualdad.gob.es/ministerio/dgltgtbi/Documents/Estudio%20exploratorio%20sobre%20la%20inserci%C3%B3n%20sociolaboral%20de%20las%20personas%20trans.pdf> [Fecha de consulta: agosto de 2022]

PEW CENTER RESEARCH. *The global divide on acceptance of homosexuality*. 2020. Disponible en: <https://www.pewresearch.org/global/2020/06/25/global-divide-on-homosexuality-persists/> [Fecha de consulta: outubro de 2022]

PROYECTO ADIM. *Avanzando en la gestión de la diversidad LGBT en el sector público y privado*. Disponible en: <https://adimlgbt.eu/>

STERKENS, P. ET AL. *Homosexuality's Signalling Function in Job Candidate Screening: Why Gay Is (Mostly) OK*. IZA Discussion Paper Series. 2022. IZA DP No. 15285. Disponible en: <https://docs.iza.org/dp15285.pdf> [Fecha de consulta: agosto de 2022]

VALEDORÍA DO POBO. GALICIA. *La situación de las personas lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales. Un análisis en Galicia desde el punto de vista del tejido asociativo*. 2015. Disponible en: <https://www.valedordopobo.gal/wp-content/uploads/2016/05/informe-LGBTI-castelan-valedor-15072113051.pdf> [Fecha de consulta: marzo de 2022]



XUNTA  
DE GALICIA



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL