

A diversidade no contorno laboral: estudo sobre a situación laboral das persoas LGTBI en Galicia

A diversidade no contorno laboral: estudo sobre a situación laboral das persoas LGTBI en Galicia

COORDINACIÓN:

Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade
Xunta de Galicia

Decembro de 2022

*Este documento pode ser reproducido e distribuído baixo licencia
CCC (Recoñecemento – Non Comercial – Compartir Igual [by-nc-sa]),
isto é, débese recoñecer adecuadamente a súa autoría.
Non se permite un uso comercial da obra orixinal.*



ÍNDICE DE CONTIDOS

1. INTRODUCCIÓN	5
1.1. A importancia da diversidade na empresa	6
1.2. Análise lexislativa	8
1.3. Situación social do colectivo LGTBI	12
2. METODOLOXÍA DE TRABALLO	17
2.1. Revisión bibliográfica	19
2.2. Entrevistas grupais	20
2.3. Análise cuantitativa	22
2.4. Estudos de caso	24
3. PERSOAS LGTBI E MERCADO DE TRABALLO	25
3.1. Resultados cualitativos	26
3.1.1. Redacción e terminoloxía que se van empregar no estudo	26
3.1.2. A problemática da visibilización do colectivo	26
3.1.3. A discriminación que sofre o colectivo	28
3.1.4. Denuncias por LGTBIfobia do colectivo	29
3.1.5. Cuestións laborais referentes ao colectivo	30
3.1.6. Especificidades do autoemprego	32
3.1.7. Especificidades na prestación de servizos das administracións públicas	33
3.1.8. Especificidades dos sectores empresariais	34
3.2. Resultados cuantitativos	35
3.2.1. Descrición da mostra	35
3.2.2. Contextualización do estudo	37
3.2.3. As organizacións privadas	38
3.2.4. As administracións públicas	49
3.2.5. As persoas emprendedoras	53
3.2.6. As persoas en situación de desemprego	54
3.2.7. As denuncias por acoso LGTBI nos ámbitos laborais	55
4. A PERSPECTIVA DAS EMPRESAS	58
4.1. Perspectiva sobre a situación do colectivo con respecto á situación laboral	59
4.2. Necesidade de acción	60
4.3. Solucións ou medidas para mellorar a situación laboral do colectivo	61
5. CONCLUSIÓNS	63
5.1. Sobre o estudo	64
5.2. Acceso e selección	64
5.3. Cultura e clima organizacional	65
6. PROPOSTAS DE ACTUACIÓN	67
7. ANEXOS	70
7.1. Glosario	71
7.2. Participantes	75
8. BIBLIOGRAFÍA	80

1. Introducción

1.1. A importancia da diversidade na empresa

Galicia e España en xeral son un **referente internacional de recoñecemento, respecto e valoración da diversidade sexual, familiar, corporal e de expresión e identidade de xénero e dos seus dereitos.**

Así o revelan os principais indicadores internacionais (p. ex. Rainbow Index) que avalían as leis e as políticas estatais, e o progreso de cada nación en materia de aceptación e protección da diversidade relacionada coa orientación sexual e a identidade de xénero.

España é un país pioneiro na promoción dos dereitos das persoas LGTBI, así, por exemplo, foi o terceiro país do mundo en aprobar o matrimonio entre persoas do mesmo sexo despois de Bélxica e os Países Baixos. Ademais, en xeral, a poboación española móstrase aberta e tolerante ante a diversidade, xa que un 89 % da poboación española acepta os dereitos das persoas homosexuais (Pew Center Research, 2020).

Con todo, as persoas LGTBI do noso país seguen enfrontándose a situacións **de exclusión e discriminación** en moitos ámbitos da súa vida cotiá, entre eles, o ámbito laboral. Temos unha ampla marxe de mellora para avanzar en todos eses aspectos que lle afectan ao principio **de igualdade das persoas LGTBI** e tamén para asumir a responsabilidade que nos corresponde como poderes públicos, pero tamén como sociedade.

A Lei galega 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gais, transexuais, bisexuais e intersexuais constituíu un primeiro paso para lograr unha sociedade galega máis igualitaria e inclusiva. Nela, presentáronse tamén medidas de aplicación no ámbito laboral para fomentar a creación de espazos de confianza e seguridade para as persoas traballadoras que se identifican co colectivo LGTBI. É necesario que a **diversidade** relacionada coa orientación sexual e a identidade de xénero **se normalice e se visibilice tamén nos contornos de traballo**. Para iso, é imprescindible coñecer a realidade actual das persoas LGTBI, de forma que poidamos deseñar e impulsar medidas que sirvan para unha **inclusión efectiva e real nos contornos laborais**, que se somen ás actuacións que xa se están poñendo en marcha desde a Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade.

Este primeiro **estudo exploratorio, A diversidade no contorno laboral: situación laboral das persoas LGTBI en Galicia**, xorde co obxectivo de realizar un achegamento á realidade que viven as persoas LGTBI que desenvolven a súa actividade laboral na nosa comunidade. Para iso, levouse a cabo unha investigación participativa contando coa presenza de asociacións que traballan na defensa dos dereitos das persoas LGTBI en Galicia, os sindicatos máis representativos e as asociacións empresariais autonómicas máis relevantes, cuxas achegas contribuíron á identificación dalgúns dos puntos críticos nas distintas fases das relacións laborais que poden presentar con maior probabilidade discriminacións e situacións de LGTBIfobia.

É importante tomar conciencia de que a necesidade de xerar contornos seguros e de confianza parte do **compromiso das organizacións coa inclusión e a non discriminación. A invisibilización é un obstáculo importante** que unicamente poderá derrubarse con medidas e protocolos que fomenten a normalización de maneira aberta e transparente, que vaian calando en todos os estamentos e en todas as persoas das organizacións. Ese é un paso imprescindible para alcanzar un clima laboral libre de violencia LGTBIfóbica.

Baixo o acrónimo **LGTBI** agrúpanse as persoas que se identifican como Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuais e Intersexuales (máis coñecido como Intersex). Na actualidade, estas siglas ampliáronse a LGTBIQ+ para agrupar as persoas Queer no Q e contemplar, co signo +, a gran variedade de identidades que se engloban dentro do colectivo como, por exemplo, o A das persoas asexuais. Por tanto, estas siglas inclúen aquelas diversidade sexuais de xénero e de corpos minoritarias que a sociedade considera que se afastan da cisheteronormatividade dominante.

O acceso a un emprego é unha condición básica para a inclusión na sociedade e para a autonomía e liberdade de calquera persoa; así como o é desenvolver as funcións laborais nun contorno no que se promova a igualdade de oportunidades e a non discriminación. Con todo, a experiencia de moitas persoas LGTBI no contexto laboral móstranos que existen discriminacións que van desde rumbos inconscientes ata a LGTBIfobia, e converten o colectivo nunha poboación vulnerable (como se sinala desde diversas entidades como a FELGTB) con dificultades

específicas nos distintos puntos da relación laboral. Preguntas persoais nas entrevistas, rexeitamentos baseados en prexuízos, chistes, rumores, comentarios, illamento, insultos, acoso e ata agresións forman parte da historia laboral de moitas persoas LGTBI. En consecuencia, moitas persoas pertencentes ao colectivo deciden ocultar a súa identidade e/ou orientación no contexto laboral para evitar discriminacións nos inicios dun novo emprego (Gabriel e Herranz, 2017).

Os contornos laborais, pola súa banda, son cada vez máis conscientes da importancia da xestión ética e responsable da diversidade dentro das súas organizacións como estratexia de competitividade, e crean un ambiente no que as persoas poden desenvolver os seus talentos independentemente da súa condición, orixe, relixión, identidade, orientación e/ou expresión de xénero (Proxecto ADIM). A xestión da diversidade no contorno laboral é unha cuestión de dereitos humanos, pero tamén é un grande activo na atracción, retención e xestión do talento. Ademais, é un imperativo legal que, ben xestionado, mellora o clima laboral, a reputación da organización e dótaa de máis recursos á hora de relacionarse cos seus grupos de interese, sexan parte da súa clientela, das súas empresas provedoras ou dos seus principais accionistas, entre outros.

Aínda así, en xeral, os contornos laborais seguen tendo unha ampla marxe de mellora para converterse en espazos seguros para o colectivo (Gabriel e Herranz, 2017). Por esta razón, este estudo exploratorio pretende ser un **punto de partida para coñecer a realidade laboral do colectivo LGTBI en Galicia** e identificar as principais

discriminacións que se producen na relación laboral para poder formular medidas eficaces que axuden a romper os teitos de cristal, fomenten a inclusión e protexan os dereitos e a dignidade das persoas LGTBI no emprego.

Deste xeito, este estudo pretende ser a casaña de saída da **construción de contornos laborais inclusivos coas persoas LGTBI** a través da posta en marcha de medidas e actuacións en colaboración coas asociacións defensoras dos dereitos das persoas LGTBI, as empresas e os sindicatos. A Xunta de Galicia está firmemente comprometida para traballar en prol da igualdade para, en definitiva, fomentar espazos de traballo inclusivos e respectuosos con todas as persoas.

1.2. Análise lexislativa

O marco xurídico actual ofrece protección fronte á discriminación pola orientación sexual e/ou a identidade de xénero.

No **ámbito europeo**, a **Carta dos dereitos fundamentais da Unión Europea**, no seu artigo 21, recolle que *"se prohibe toda discriminación, e en particular a exercida por razón de sexo... ou orientación sexual"*. Tamén a **Directiva de igualdade no emprego** (Directiva 2000/78/CE do Consello do 27 de novembro de 2000) prohibe a discriminación por orientación sexual no acceso e nas condicións de emprego e autoemprego, na formación profesional, así como na orientación e participación en organizacións de persoas traballadoras e empresarias. Ademais, aínda que non son normas

propriadamente ditas, a "soft law" europea recolle o **Informe Lunacek** (2013) sobre a folla de ruta da UE contra a homofobia e a discriminación por motivos de orientación sexual e identidade de xénero recolle accións en diferentes ámbitos como o do emprego. Tamén se ha de citar a **Estratexia da UE para a igualdade das persoas LGTBIQ 2020-2025**, que conta, entre as súas accións clave, combater a discriminación LGTBIQ, garantir a seguridade das persoas LGTBIQ, protexer os dereitos das familias arco iris e o apoio para alcanzar a igualdade LGTBIQ en todo o mundo.

Na actualidade, dezoito dos Estados membros da Unión Europea, entre eles España, avanzaron máis alá do requirido pola Directiva da UE e ampliaron a protección ás persoas LGTBI traspasando o lugar de traballo. Así, lesbianas, gais, bisexuais e transexuais gozan de maior protección en máis esferas sociais como educación, seguridade social e atención sanitaria, protección social e acceso a determinados bens ou servizos como a vivenda.

Dentro da **lexislación española**, é importante expoñer a evolución da normativa desde a aprobación da **Constitución española** en 1978. O texto constitucional define, no seu artigo 14, como un dos dereitos fundamentais da sociedade española, que todas as persoas españolas *"son iguais ante a lei, sen que poida prevalecer ningunha discriminación por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social"*. Ademais, o artigo 9.2. indica que *"corresponde aos poderes públicos promover as condicións para que a liberdade e a igualdade do*

individuo e dos grupos en que se integra sexan reais e efectivas; remover os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitar a participación de todos os cidadáns na vida política, económica, cultural e social”.

En 1995, coa aprobación do Código penal a través da **Lei orgánica 10/1995, do 23 de novembro**, derogáronse todas as leis herdadas da ditadura que seguían vixentes e que castigaban de forma directa a pertenza ao colectivo LGTBI. Esta norma xurídica sufriu diversas modificacións; a última delas, recollida no *BOE* do 29 de xullo de 2022, contén expresamente nos seus artigos estas discriminacións:

- **Artigo 22.4. Das circunstancias que agravan a responsabilidade criminal:**
“Cometer o delito por motivos racistas, antisemitas, antixitanos ou outra clase de discriminación referente á ideoloxía, relixión ou crenzas da vítima, a etnia, raza ou nación á que pertenza, o seu sexo, idade, orientación ou identidade sexual ou de xénero, razóns de xénero, de aporofobia ou de exclusión social, a enfermidade que padeza ou a súa discapacidade, con independencia de que tales condicións ou circunstancias concorran efectivamente na persoa sobre a que recaía a conduta”.
- **Artigo 314. Dos delitos contra os dereitos das persoas traballadoras:**
“Quen produza unha grave discriminación no emprego, público ou privado, contra algunha persoa por razón da súa ideoloxía, relixión ou crenzas, a súa situación familiar, a súa pertenza a unha etnia, raza ou nación, a súa orixe nacional, o seu sexo, idade, orientación ou identidade sexual ou de

xénero, razóns de xénero, de aporofobia ou de exclusión social, a enfermidade que padeza ou a súa discapacidade, por ter a representación legal ou sindical dos traballadores, polo parentesco con outros traballadores da empresa ou polo uso dalgunha das linguas oficiais dentro do Estado español, e non restablezan a situación de igualdade ante a lei tras requirimento ou sanción administrativa, reparando os danos económicos que se derivaron, serán castigados coa pena de prisión de seis meses a dous anos ou multa de doce a vinte e catro meses.”

- **CAPÍTULO IV. Sección 1.ª. Dos delitos cometidos con ocasión do exercicio dos dereitos fundamentais e das liberdades públicas garantidos pola Constitución.**
 E, en concreto, os seus artigos 510, 511, 512 e 515, recollendo aquí con máis detalle o artigo 512: *“Quen no exercicio das súas actividades profesionais ou empresariais lle denegase a unha persoa unha prestación á que teña dereito por razón da súa ideoloxía, relixión ou crenzas, a súa situación familiar, a súa pertenza a unha etnia, raza ou nación, a súa orixe nacional, o seu sexo, idade, orientación ou identidade sexual ou de xénero, razóns de xénero, de aporofobia ou de exclusión social, a enfermidade que padeza ou a súa discapacidade, incorrerán na pena de inhabilitación especial para o exercicio de profesión, oficio, industria ou comercio e inhabilitación especial para profesión ou oficio educativos, no ámbito docente, deportivo e de tempo libre por un período dun a catro anos.”*

Aínda que non están relacionadas co ámbito laboral, é necesario recoller aquí tamén dúas normativas que significaron un fito para todas as persoas integrantes do colectivo LGTBI: a [Lei 13/2005, do 1 de xullo, pola que se modifica o Código civil en materia de dereito a contraer matrimonio](#) que impulsou o matrimonio igualitario en España e a [Lei 3/2007, do 15 de marzo, reguladora da rectificación rexistral da mención relativa ao sexo das persoas](#), que facilitou o cambio legal de sexo asignado ao nacer das persoas trans cando concorran dúas condicións: ter un diagnóstico de disforia de xénero e seguir un tratamento hormonal obrigatorio de dous anos, como mínimo. Esta lei, foi interpretada posteriormente coa [Instrución do 23 de outubro de 2018, da Dirección Xeral dos Rexistros e do Notariado, sobre cambio de nome no Rexistro civil de persoas transexuais](#). Tras a súa publicación, todas as persoas, maiores e menores de idade emancipadas, poderán solicitar en calquera rexistro civil o cambio de nome por outro acorde á identidade de xénero sentida como propia. Bastará con que declaren que se senten do sexo correspondente ao nome elixido para que a súa petición sexa atendida. Tamén poderán facelo os pais ou titores legais dos menores de idade, actuando conxuntamente.

Recentemente, aprobáronse dúas novas normas. Por unha banda está a [Lei 15/2022, do 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación](#) que, no seu artigo 2, sobre o ámbito subxectivo de aplicación da norma, di que *"se recoñece o dereito de toda persoa á igualdade de trato e non discriminación con independencia da súa nacionalidade, de se son menores ou maiores*

*de idade ou de se gozan ou non de residencia legal. Ninguén poderá ser discriminado por razón de nacemento, orixe racial ou étnica, sexo, relixión, convicción ou opinión, idade, discapacidade, **orientación ou identidade sexual, expresión de xénero, enfermidade ou condición de saúde, estado serolóxico e/ou predisposición xenética a sufrir patoloxías e trastornos, lingua, situación socioeconómica, ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social"***.

Por outro, a [Lei orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual](#), que ten como obxecto a garantía e a protección integral do dereito á liberdade sexual e a erradicación de todas as violencias sexuais, recolle, entre os seus principios reitores, a prohibición de todo tipo de discriminación, entre elas por orientación sexual e identidade de xénero, e a atención á discriminación interseccional e múltiple.

Por último, mencionamos a [Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas **Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuais e Intersexuales \(LGTBI\)**](#). Esta norma avanza no recoñecemento dos dereitos das persoas LGTBI e recolle, entre outros, o dereito á libre determinación da identidade de xénero e o seu despatoloxización. No eido laboral inclúe medidas a tomar polos poderes públicos co obxecto de garantir a igualdade real e efectiva das persoas LGTBI, algunhas das cales se inclúen neste estudo.

Galicia é unha das comunidades autónomas pioneiras en España en recoñecer os dereitos das persoas LGTBI, xa que conta coa [Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de](#)

trato e a non discriminación de lesbianas, gays, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia. No seu artigo 1, indica que *“o obxecto desta lei é garantir o principio de igualdade de trato e de non discriminación por razón de orientación sexual e identidade de xénero das persoas homosexuais, bisexuais, transexuais, transxénero e intersexuais”*.

Esta lei conta cun capítulo sobre medidas no ámbito laboral. Nel, o artigo 12 debulla as medidas de promoción de igualdade de trato e non discriminación por parte da Xunta de Galicia, entre as que se atopa a elaboración deste estudo.

Ademais, en Galicia existe o **Observatorio Galego contra a discriminación por orientación sexual e identidade de xénero**. É un órgano colexiado, con carácter consultivo e de participación social. Está integrado pola Xunta de Galicia, a Federación Galega de Municipios e Provincias, as tres universidades galegas, os sindicatos máis representativos da comunidade autónoma e a Confederación de Empresarios de Galicia. Así mesmo, é un órgano aberto á participación de todas as entidades que traballan na comunidade na defensa do colectivo LGTBI.

Por último, no ámbito laboral, cabe lembrar que o artigo 4.2.c) do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores establécese que todas as persoas traballadoras teñen *“dereito a non ser discriminados directa ou indirectamente para o emprego, ou unha vez empregados, por razóns de sexo, estado civil, idade dentro dos límites marcados por esta lei, orixe racial ou étnica, condición social, relixión ou conviccións, ideas políticas, orientación sexual, afiliación ou non a un sindicato, así como por razón de lingua, dentro do Estado español”*.



1.3. Situación social do colectivo LGTBI

ILGA-Europa, a federación internacional de entidades que loitan polos dereitos das persoas lesbianas, gays, trans, bisexuais e intersex, elabora anualmente o **Rainbow Index**, un indicador sintético que puntúa a 49 países con base en sete áreas temáticas: igualdade e non discriminación, familia, delitos de odio, recoñecemento legal do xénero, integridade corporal intersex, sociedade civil e asilo. De acordo con estes datos, España é un país cunha boa calidade de vida para as persoas LGTBI en comparación con outros países europeos e do resto do mundo. En 2022, **España ocupaba o décimo posto** desta clasificación cunha puntuación do 62 %.

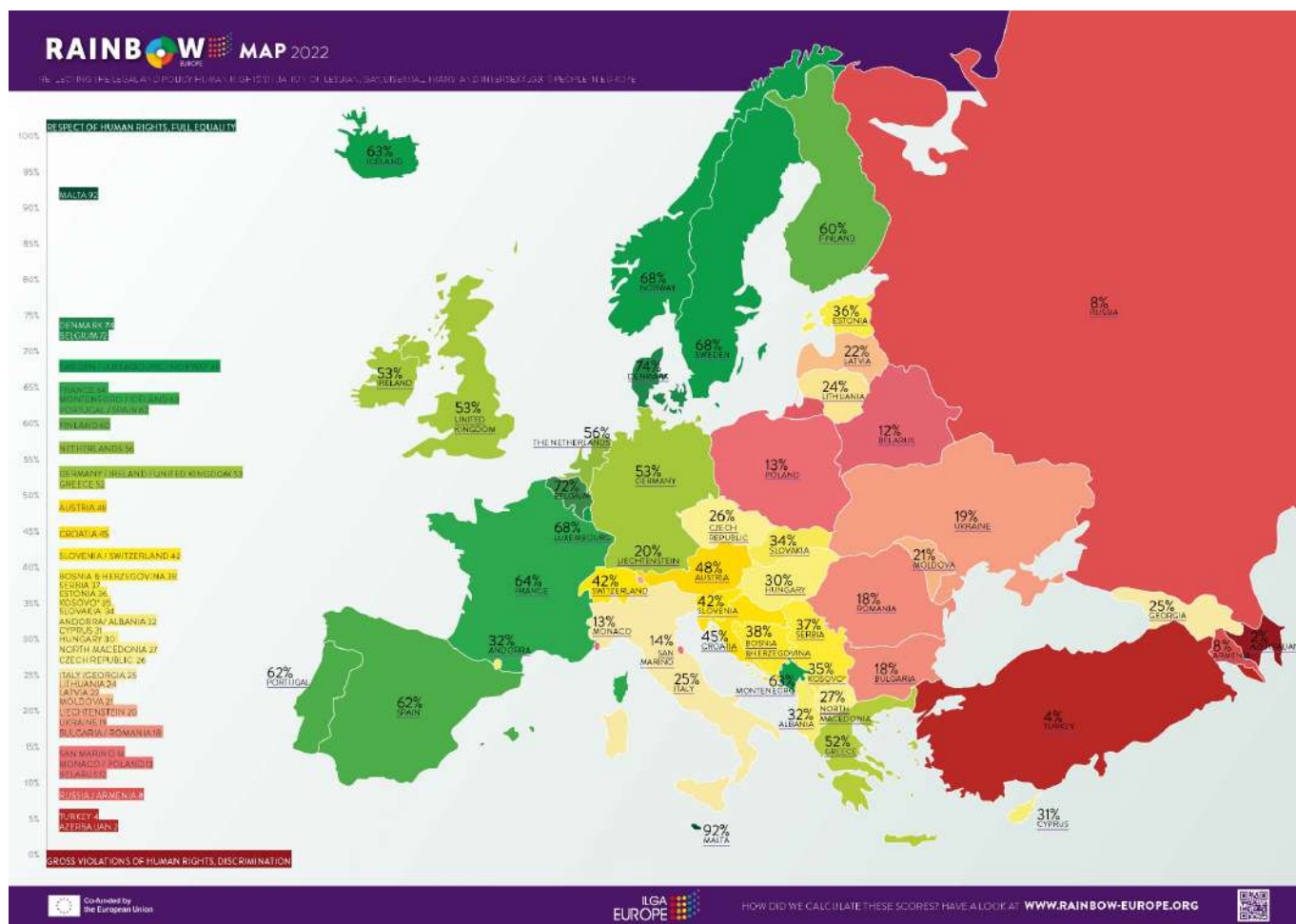


Figura 1. Mapa Rainbow Index 2022.
 Fonte: ILGA-Europa.

Esta puntuación é o resultado da ponderación dos resultados obtidos nas diferentes áreas temáticas. Así, por exemplo, en España, o espazo dentro da sociedade civil está plenamente recoñecido (100 %), mentres que queda bastante por avanzar para lograr a integridade corporal das persoas intersex (12 %).

No **ámbito da igualdade e a non discriminación**, España obtén unha puntuación do 57 %. Un dato que reflicte a necesidade de seguir avanzando neste campo, xa que as persoas LGTBI son discriminadas en todas as esferas da súa vida: no seu contorno laboral, no seu contorno familiar, no das súas relacións persoais. Segundo a *Minority stress theory* de Meyer (2003), estas discriminacións xeran unha situación complexa de tensión ás persoas do colectivo. Esta teoría pon de relevo a gran tensión social que sofren as persoas pertencentes a diferentes minorías. Unha tensión que deriva en situacións de depresión e ansiedade, que en España padecen un 30 % das persoas maiores de 55 anos do colectivo LGTBI, de acordo co informe *Maiores LGTBI. Historia, Loita e Memoria da Federación Española de Lesbianas, Gais, Transexuais e Bisexuais (FELGTB)*. Esta mesma fonte alerta de que un 39 % destas persoas tiveron pensamentos suicidas.

Esta situación de desasosego tamén a padecen as persoas máis novas do colectivo. A Universitat Jaume I realizou un estudo entre mozos do Sistema Universitario Español, anterior ao confinamento pola situación de emerxencia sanitaria derivada da pandemia, que revelou unha maior prevalencia de problemas psicolóxicos nas

minorías sexuais (10,3 %) que nas persoas que se identifican dentro da maioría socialmente aceptada (3,5 %).

En moitas ocasións, as discriminacións acaban en violencias **constitutivas de delitos de odio**. O ordenamento xurídico español entende por delito de odio calquera infracción penal, incluíndo infraccións contra as persoas ou as propiedades, nas que a vítima, o local ou o obxectivo da infracción se elixa pola súa, real ou percibida, conexión, simpatía, filiación, apoio ou pertenza a un grupo cunha característica común dos seus membros, como a súa raza real ou perceptiva, a orixe nacional ou étnica, a linguaxe, a cor, a relixión, o sexo, a idade, a discapacidade intelectual ou física, a orientación sexual ou outro factor similar.

No Rainbow Index 2022, España alcanza un 55 % en relación cos delitos e discursos de odio. No ano 2020, segundo os datos máis actualizados do Ministerio do Interior, 328 persoas foron vítimas de delitos de odio pola súa orientación sexual e/ou identidade de xénero, o que supón o 22 % de todas as vitimizacións por delitos en España. Isto constitúe o que se coñece como **LGBTIfobia**, é dicir, o odio ou aversión cara ás persoas que pertencen ao colectivo LGTBI.

Con todo, isto mostra só unha realidade parcial, xa que analiza unicamente os rexistros das denuncias formais en comisaría e xulgados, que conforman a punta do iceberg das violencias contra as persoas LGTBI, normalmente invisibilizadas (FELGTB, 2019).

Esta invisibilización non só sucede no noso país. De acordo con os datos da enquisa *EU LGBT survey 2019*, elaborada pola Axencia Europea de Dereitos Fundamentais (FRA), unha de cada 10 persoas LGTBI enquisadas na UE (11 %) foi atacada física ou sexualmente nos cinco anos anteriores á realización da enquisa, simplemente polo feito de identificarse como LGTBI. As enquisadas trans (17 %) e intersexuais (22 %) sufriron ataques en proporcións máis altas. Ademais, tan só un de cada cinco incidentes de violencia física ou sexual foi denunciado a algunha organización (21 %), incluída a policía (14 %).

É importante considerar os resultados desta enquisa europea, xa que é o maior sondaxe realizado ata a data sobre esta temática. O informe presenta os datos do cuestionario no que participaron case 140.000 persoas LGTBI de toda a UE, Macedonia do Norte e Serbia. Na segunda edición da investigación, continuaron coa análise que a Axencia comezou en 2013.

En relación coa **situación laboral**, logrónse moitos avances no recoñecemento dos dereitos laborais das persoas LGTBI. España conta con leis moi avanzadas en materia de prohibición de calquera discriminación baseada na orientación sexual ou a identidade de xénero no mundo laboral. Pero, a pesar de todo esta protección legal, a realidade mostra que moitas persoas LGTBI aínda se enfrontan a unha discriminación considerable, que chega, en ocasións, a constituír acoso no traballo, tal e como se sinala desde asociacións representantes do colectivo ou se recolle en informes dos sindicatos máis representativos. Todo iso ten consecuencias como, por exemplo, ocultar

a súa orientación sexual e/ou identidade de xénero no ámbito laboral ou cambiar de emprego cara a sectores de actividade con ambientes de traballo máis respectuosos. De igual maneira, isto tamén ten un impacto negativo sobre as persoas traballadoras do colectivo con consecuencias emocionais e psicosociais tales como depresión, illamento, ansiedade etc.

Na actualidade, estas evidencias non se poden apoiar con estatísticas oficiais nin con datos recompilados por organismos independentes centrados exclusivamente no contorno laboral. Por iso, a Organización Internacional do Traballo (OIT) reclama aos seus países membros a compilación de datos que permitan analizar a situación laboral das persoas LGTBI. Estas estatísticas laborais do colectivo permitirían revelar problemas subxacentes ao mercado laboral que poderían ser abordados con diferentes estratexias políticas.



Táboa 1. Enquisadas que se sentiron discriminadas no traballo por ser LGBT durante os 12 meses anteriores á enquisa (%).
Fonte: 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, os datos máis actuais son os da enquisa *EU LGBT survey 2019* (FRA, 2020). Nela móstrase que, en xeral, a discriminación ás persoas LGTBI diminuíu, con respecto aos valores de 2013, en diversos aspectos, excepto no laboral. Os datos mostran que **dúas de cada dez persoas LGTBI da Unión Europea enquisadas (21 %) se sentiron discriminadas no traballo** no ano anterior á realización da enquisa. Esa porcentaxe varía en función do país. As proporcións máis altas de persoas enquisadas que se sentiron discriminadas no traballo atópanse en Lituania (32 %), Grecia (31 %), Chipre (30 %) e Bulgaria (29 %). As proporcións máis baixas son as de República Checa, Finlandia e os Países Baixos (todas cun 13 %), así como en Dinamarca e Luxemburgo (ambos cun 14 %). **En España, esta porcentaxe situouse no 20 %.**

Se se desagregan os datos dentro do colectivo, de acordo con a FRA (2020), é importante destacar que a proporción de persoas trans que, en 2013, dicían sentirse discriminadas no ámbito laboral era do 22 %, mentres que, en 2019, esta cifra aumentou ao 36 %. A realidade das persoas trans merece unha análise específica, xa que, segundo diversos estudos consultados entre os que se atopa o *Informe de delitos de odio 2019* da FELGTB, son as máis vulnerables dentro do colectivo LGTBI. De feito, a súa participación no mercado laboral aínda é moi baixa. De acordo co *Estudo exploratorio sobre a inserción sociolaboral das persoas trans en España (2022)*, a taxa de paro das persoas trans é do 46,5 %, moi superior á da media da poboación española. Doutra banda, o grupo de persoas intersex é un dos que se ten menor información.

Estas situacións discriminatorias que sofren as persoas do colectivo no ámbito laboral derivan en maiores dificultades á hora de realizar o seu traballo. Así o mostra o estudo *A discriminación, a tensión laboral e o benestar psicolóxico en persoas traballadoras LGTBI en España* realizado por Moya e Moya (2020), que obtivo resultados consistentes que indicaban que, en comparación coas persoas heterosexuais, as persoas LGTBI percibían maior discriminación e dificultades no traballo debido á súa orientación sexual. Así mesmo, quen se autodefiniron como parte do colectivo LGTBI informaron de maiores niveis de tensión laboral, de depresión e de trastornos mentais comúns que quen se autodefiniron como heterosexuais.

Con todo, o máis destacable desta investigación foi a confirmación de que **a discriminación por orientación sexual conduce a un aumento nos niveis de tensión laboral nos empregados e empregadas LGTBI**, o que resulta nunha maior incidencia de trastornos mentais e de depresión. Isto é, formar parte do colectivo LGTBI non produce, en por si, un incremento dos trastornos mentais e de depresión motivados pola tensión laboral, senón que, para que isto se produza, as persoas LGTBI teñen que sentirse discriminadas no seu posto de traballo e é **esa discriminación a que motiva todos os problemas de saúde mental** neste contexto.

Atopámonos nun momento incipiente na recollida de datos formais relativos ao colectivo e, aínda que a nosa comunidade autónoma conta co Observatorio Galego contra a discriminación por orientación sexual e identidade de xénero, aínda non

se realizaron investigacións extensas relacionadas coa situación sociolaboral do colectivo LGTBI en Galicia. Aínda que é certo que, en 2015, a Valedora do Pobo publicou *A situación das persoas lesbianas, gais, transexuais, bisexuais e intersexuais. Unha análise en Galicia desde o punto de vista do tecido asociativo*. Nel, xa se sinalaba a necesidade de promover, no ámbito do diálogo social, actuacións dirixidas a garantir a non discriminación por motivo de orientación sexual e identidade de xénero nos contornos laborais galegos. A presente investigación pretende converterse nun primeiro achegamento exploratorio á realidade laboral das persoas LGTBI en Galicia.

2. Metodoloxía de traballo

Este primeiro estudo exploratorio sobre a situación laboral das persoas LGTBI en Galicia partiu dun **enfoque participativo para recoller os intereses das distintas partes implicadas e deseñar unha investigación a medida** das necesidades dos distintos grupos de interese.

É importante ter en conta que **en Galicia non existe un censo poboacional de persoas LGTBI**. Non é o habitual, aínda que existen excepcións como México que, a través do seu Instituto Nacional de Estatística e Xeografía, elabora, desde 2021, un censo do colectivo LGTB+ ou como Reino Unido, que o fai a través da Oficina Nacional de Estatísticas. Con todo, non é o caso de España nin de Galicia.

Así mesmo, **non existe un consenso científico claro sobre as estimacións deste censo**. Transcorreron 74 anos desde a publicación do *Informe Kinsey* (1948), na que o biólogo americano Alfred Kinsey afirmaba que o 10 % da poboación se declaraba LGTBI. Esta cifra foi rebatida por numerosos estudos posteriores, que rebaixan esa poboación a valores de entre o 1 % e o 3 %. Recentemente, viu a luz o estudo LGTBI+ Pride Global Survey (Ipsos, 2021), que recolle que, en media, no ámbito mundial, o 80 % das persoas identifícase como heterosexuais, o 3 % como gais, lesbianas ou homosexuais, o 4 % como bisexuais, o 1 % como pansexual ou omnisexual, o 1 % como asexual, 1 % como "outro" e o 11 % non se identifica con ningunhas destas clasificacións ou prefere non contestar. Adicionalmente, este estudo mostra tamén que, de media, o 1 % das persoas adultas se describen a si mesmas

como "trans", "non binario/non conforme/ de xénero fluído" ou "doutra maneira".

Por todo iso, **o marco deste estudo fíxase nunha exploración da situación vivida polas persoas LGTBI participantes** e non tanto en datos representativos que recollan ao 100 % a realidade de todas as persoas que pertencen ao colectivo, nin tan sequera a cada unha das súas siglas.

Como xa se comentou neste informe, este estudo responde ás medidas de promoción de igualdade de trato e non discriminación por parte da Xunta de Galicia recollidas na Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gais, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia e **o eixo vertebrador desta investigación céntrase nas distintas fases da relación laboral e as posibles discriminacións que se producen nela** para as persoas que se identifican como parte do colectivo LGTBI.

Durante o proceso desta investigación participativa estiveron presentes os principais axentes clave vinculados ao proxecto. Por unha banda, en representación das persoas do colectivo, participaron asociacións que traballan na defensa dos dereitos das persoas LGTBI en Galicia e os sindicatos máis representativos da comunidade autónoma. Doutra banda, en representación das empresas, contouse con representantes das asociacións empresariais máis relevantes de Galicia. Para o posterior deseño dos grupos de discusión, cada axente clave foi entrevistado de forma independente.

No seguinte cadro, resúmense os métodos utilizados neste estudo con respecto aos diferentes actores e actrices participantes. A continuación, explícanse os detalles metodolóxicos de cada un deles.

Táboa 2. Grupos asignados a cada método de investigación.

Fonte: Elaboración propia.

GRUPO	REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA	ENTREVISTAS GRUPAIS	ANÁLISE CUANTITATIVA I	ANÁLISE CUANTITATIVA II	ESTUDO DE CASO
Asociacións LGTBI	*	*	*		
Sindicatos	*	*	*		
Empresas	*	*		*	*

Por último, realizouse unha consulta á Dirección Territorial da Inspección de Traballo e Seguridade Social de Galicia en relación coas intervencións realizadas en materia de discriminacións LGTBI.

2.1. Revisión bibliográfica

Realizouse unha revisión de estudos que analizan a situación laboral das persoas LGTBI no ámbito nacional, europeo e internacional. Procedeuse a unha procura estruturada empregando os criterios que se describen a continuación:

- Busca en liña, Google Scholar, IZA Institute of Labour Economics.
- Termos de busca: utilizáronse como termos de busca as palabras clave do estudo nas tres linguas de traballo (galego, español e inglés), así como outras pertencentes ao mesmo campo semántico.
- Criterios de inclusión:
 - Publicados con posterioridade a 2010.
 - Publicados en galego, español ou inglés.
 - Enfocados en países da Unión Europea ou da OCDE/OCDE.
 - Centrados nos diferentes aspectos da relación laboral.

Os documentos revisados e que contribuíron á elaboración do estudo aparecen recollidos na bibliografía.

2.2. Entrevistas grupais

As entrevistas mantidas coas diferentes partes involucradas no proxecto abordáronse desde unha dobre perspectiva: por unha banda, identificar as diferentes discriminacións que sofren as persoas LGTBI nas distintas fases da relación laboral e, por outra, propoñer accións que poderían axudar a mellorar a súa situación no mercado laboral.

Para o deseño destas entrevistas, tivéronse en conta os seguintes criterios:

Tamaño dos grupos. As entrevistas fixéronse para un grupo máximo de catro persoas participantes. Adicionalmente, estaba a entrevistadora e a técnica encargada de rexistrar as respostas.

Tipoloxía dos grupos. As persoas entrevistadas nos diferentes grupos pertencían ao mesmo grupo de interese, separando ás asociacións dos sindicatos e das empresas para permitir espazos de maior seguridade e aliñación das experiencias.

Entrevistas semiestruturadas. Os bloques temáticos e parte das preguntas xa estaban determinadas previamente, pero, durante as entrevistas, tamén se reservou espazo para as achegas persoais das persoas entrevistadas.

As entidades participantes no proxecto foron, por unha banda, as asociacións que aceptaron a invitación que lles enviou a Dirección Xeral de Relacións Laborais a todas as entidades que se atopaban rexistradas na listaxe de asociacións da Xunta de Galicia baixo o epígrafe 222. Orientación sexual e identidade de xénero o de marzo de 2022. Doutra banda, incluíronse os tres sindicatos máis representativos de Galicia, así como representantes das principais organizacións empresariais galegas.



En resumo, nestas entrevistas participaron as seguintes entidades:

Táboa 3. Grupos participantes.

ASOCIACIÓN LGTBI	SINDICATOS	ASOCIACIÓN EMPRESARIAIS
PVLSE VIGO QUEER LGTBIQ+	CIG	CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA
REDE EDUCATIVA DE APOIO LGTBIQ+ DE GALICIA	CCOO	APE GALICIA Asociación de Autónomos e Pequenas Empresas de Galicia
CODIMO Colectivo Diverso do Morrazo	UXT	ATA GALICIA Asociación de Traballadores Autónomos de Galicia
ASOCIACIÓN DE MUJERES PARA A IGUALDADE E A VISIBILIDADE LÉSBICA - LLES CORUÑA		AEDIPE GALICIA Asociación Española de Dirección e Desenvolvemento de Persoas
ASOCIACIÓN NÓS MESMAS		CONSORCIO DA ZONA FRANCA DE VIGO
CHRYSALLIS Asociación de familias de Infancia e Mocidade Trans		

Con todos estes grupos participantes, programáronse **sete entrevistas**. Todas elas tiveron lugar a través dunha plataforma de videoconferencia grupal e seguiron o mesmo guión:

- 1. Benvida, presentación** do equipo de investigación e das persoas participantes na entrevista grupal, manifestando os pronomes de preferencia para dirixirse a cada persoa asistente. Presentación dos obxectivos do proxecto e contextualización dentro das accións promovidas pola lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gais, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia.
- 2. Consentimento informado** sobre a participación da entidade á que representan no proxecto.
- 3. Decisión consensuada** sobre terminoloxía que se vai a empregar no estudo, así como a redacción da pregunta de caracterización da mostra sobre orientación sexual e identidade de xénero.
- 4. Preguntas relativas á situación laboral** das persoas LGTBI en función do contexto laboral no que se atopan.

5. Preguntas relativas a medidas dirixidas á **creación de ambientes laborais máis inclusivos**.
6. Pregunta aberta para **achegas persoais** en relación con situacións laborais particulares.
7. **Fin da recollida de información e agradecementos** polo tempo dedicado.

Durante as entrevistas, unha das persoas do equipo de investigación encargouse da toma de notas e a transcripción das intervencións. Así, levou a cabo unha primeira fase de preanálise consistente na categorización das respostas con base nos puntos clave da investigación para, posteriormente, rescatar os comentarios máis relevantes seguindo a normas APA para citas textuais.

2.3. Análise cuantitativa

Coa información cualitativa recollida, a revisión bibliográfica realizada e unha maior comprensión da realidade laboral das persoas pertencentes ao colectivo, levou a cabo o deseño da enquisa principal dirixida a persoas traballadoras ou en situación de desemprego pertencentes ao colectivo. Esta enquisa contou con catro itinerarios diferentes en función do tipo de actividade laboral das persoas participantes: en empresas, en administracións públicas, emprendemento e situación de desemprego. Aínda que o peso maior da enquisa centrouse no ámbito laboral empresarial e en identificar as posibles discriminacións nas distintas etapas da relación laboral que vivisen as persoas traballadoras, todas as opcións foron contempladas para que calquera persoa que recibise a enquisa puidese responder.

A difusión da enquisa realizouse a través das bases de datos das asociacións e sindicatos. Ademais convidouse a entidades LGTBI e sindicatos á difusión da enquisa nas súas redes sociais.

A enquisa foi deseñada tendo en conta os seguintes preceptos fundamentais:

Confidencialidade e anonimato. Garantir a confidencialidade e o anonimato é un aspecto crucial en calquera tipo de investigación cuantitativa, pero no caso de realidades minoritarias, como as das persoas LGTBI, aínda o é máis debido ás súas experiencias vitais de discriminación e violencias sufridas.

Información clara sobre o propósito do estudo. É necesario ser transparentes sobre o obxectivo da recompilación de datos.

Modalidade de enquisa. Selecionouse unha modalidade de enquisa autoadministrada e

en liña, xa que permite que o anonimato sexa percibido como real.

Tipoloxía de preguntas. Unha decisión importante foi a formulación dentro do cuestionario na pregunta vinculada coa orientación sexual e a identidade de xénero. Neste estudo, introducíronse no apartado de caracterización da mostra cunha redacción específica e coidada, seguindo as recomendacións de organismos internacionais como o Instituto Williams da Facultade de Dereito de UCLA.

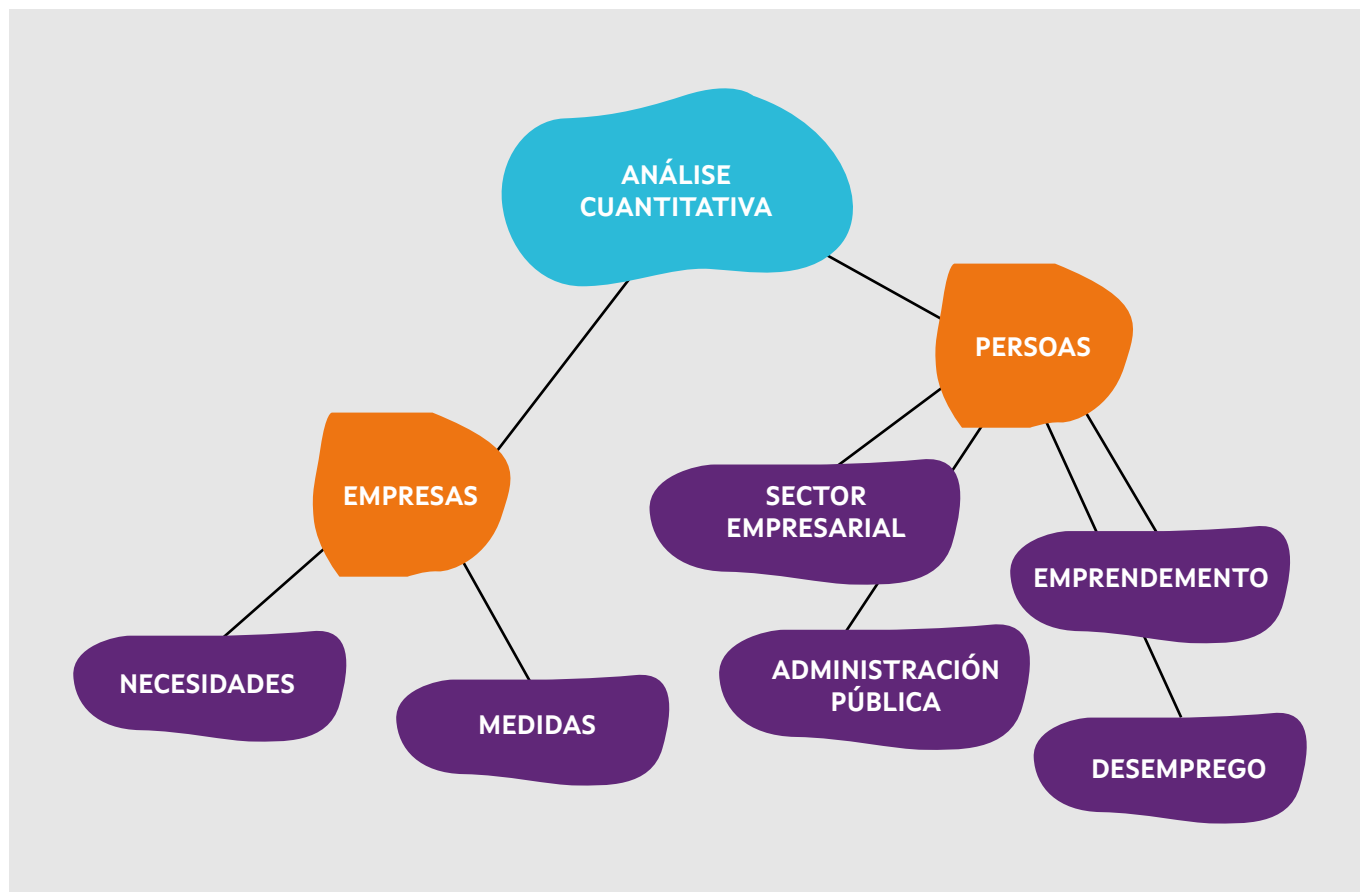


Figura 2. Mapa visual do estudo cuantitativo.

Fonte: Elaboración propia.

A voluntariedade das empresas

Unha segunda enquisa máis sinxela foi deseñada para poder recoller información por parte de empresas ou entidades asociativas representativas do sector empresarial. Centrouse en identificar necesidades e posibles solucións para garantir que as súas organizacións estean libres de discriminacións por orientación sexual e/ou identidade de xénero.

A enquisa para as empresas presentouse ante as principais asociacións empresariais citadas no apartado anterior, ademais de ante o Consello Económico e Social de Galicia e os colexios oficiais de economistas e de graduados/as laborais. Foron os seus órganos de goberno os que decidiron participar enviando a enquisa ás súas bases de datos.

Neste caso, a enquisa incluía unha categorización da mostra e preguntas dirixidas á identificación de necesidades detectadas no marco da xestión da diversidade das persoas LGTBI na empresa, así como na proposta de medidas para converter os contornos laborais en espazos máis inclusivos.

2.4. Estudos de caso

Revisáronse unha serie de casos prácticos para explicar asuntos complexos coa axuda de exemplos específicos. Neste estudo utilizáronse experiencias de diferentes empresas para proporcionar información máis concreta e detallada sobre a xestión da diversidade nas entidades. Os exemplos analizados enmárcanse na Rede Empresarial pola Diversidade e Inclusión LGTBI (REDI).



3. Persoas LGTBI e mercado de traballo

3.1. Resultados cualitativos

A continuación recóllese as principais achegas facilitadas polos distintos grupos de interese participantes nos grupos de discusión e as achegas persoais de persoas enquisadas en relación con situacións laborais vividas.

3.1.1. Redacción e terminoloxía que se van empregar no estudo

Tras a presentación das persoas participantes en cada grupo de discusión manifestando os pronomes de preferencia, abórdase a primeira das cuestións referente á terminoloxía que se vai a empregar no estudo, así como a súa redacción inclusiva:

- En todos os grupos de discusión considerouse adecuado engadir a opción de “Ningunha destas opcións me representan” ás siglas LGTBI na pregunta de “considérome unha persoa...” incluída na caracterización da mostra.
- Respecto á redacción inclusiva, acordouse empregar o feminino xenérico para referirse a persoas e *“non considerar as letras como substantivos senón como adxectivos”*.
- Así mesmo, unha das entidades do primeiro grupo propuxo incluír un glosario de termos para axudar a sensibilización e coñecemento da realidade do colectivo. Co resto dos grupos de discusión, acordouse a elaboración do glosario e o seu compromiso de revisión unha vez elaborado.

A continuación, preséntanse as achegas das persoas informantes analizadas en función do obxectivo principal de investigación e agrupadas por temática.

3.1.2. A problemática da visibilización do colectivo

Nos distintos grupos de discusión, a **visibilidade ou visibilización** foi un dos aspectos clave que se trataron, non porque sexa en si mesma unha meta ou un desexo de todas as persoas do colectivo, senón porque é un elemento necesario para loitar contra a discriminación e para que calquera persoa poida compartir detalles da súa vida privada sen medo a represalias de ningún tipo, tal como comentaron persoas do colectivo durante as entrevistas. Moitas persoas optan por non visibilizarse porque non saben se van ser aceptadas polos seus superiores xerárquicos no organigrama laboral e polos seus iguais. Con todo, a visibilidade axuda á normalización e, se non se é visible, resulta moi difícil exercer dereitos ou, mesmo, denunciar situacións discriminatorias. Outra das cuestións relacionadas coa visibilización que tamén se abordou nos grupos de discusión é a falta de referentes.

De acordo coas persoas participantes nos grupos de discusión, parece existir certa tendencia á alza a ocultar a orientación e/ou identidade no contorno laboral:

- *“Cada vez vai a máis o de estar “dentro do armario” dentro dos contornos de traballo. É como se désemos catro pasos cara atrás. Antes tiñas medo de saír á rúa coa túa parella, agora o medo é a perder o traballo e á LGTBIfobia. Non importa na familia, nas amizades, pero si no traballo (asociación participante).*
- *“En trazos xerais, a sociedade segue rexeitando o colectivo. Nos ambientes laborais, téndese á invisibilización da persoa que sae das “vidas normativas” porque vai supoñer un cambio, porque non se cumpren as expectativas. É importante a selección de ambientes seguros. Óptase pola invisibilidade como mecanismo de autoprotección” (asociación participante).*
- *“Dobre vida, cohabitando con dúas realidades, persoal e laboral.” (asociación participante).*
- *“Eu non tiven problemas porque decidín ocultar a miña identidade e adaptar o meu comportamento ao que se esperaba de min para non ter problemas con ninguén. No meu caso foi fácil porque empregaba os meus pronomes asignados de nacemento. Pero deixei o traballo hai pouco e unha das razóns é o feito de que non penso que poida ser eu mesmo alí” (participante trans na enquisa, entre 26 e 35 anos).*
- *“Aínda que a xente do teu contorno non sexa hostil cara ao colectivo, non se sente segura para “saír do armario”. Hai medo a ser xulgada, a que cambien as túas relacións persoais laborais, a ser cuestionada... É algo que me gustaría moito facer polo ben sobre todo do meu alumnado, pero aínda non me atrevo” (participante bisexual, entre 46 e 55 anos).*
- *“Se es visible, podes pelexar polos teus dereitos. Pero se non es visible, non podes facelo. Por iso é tan relevante e importante a visibilidade” (asociación participante).*
- *“Faltan referentes xa que non se coñecen persoas trans en postos directivos, porque habelas hailas” (asociación participante).*
- *Formar parte abertamente do colectivo LGTBI prexudica á hora de buscar traballo, así que moitas veces no primeiro contacto coa empresa ocúltase esta realidade (sindicato).*

Cabe destacar que, en varias ocasións durante os grupos de discusión, apuntouse ao colectivolésbico como un dos que menos se visibiliza:

- *“Tradicionalmente, a invisibilidadelésbica é moito maior” (asociación participante).*
- *“A pluma gai nunca vai ser o mesmo que a masculinidade nunha muller. Salvo prevalencia de xénero en determinados postos de traballo (deportista profesional, espectáculo etc.)” (asociación participante).*
- *“A invisibilidade do colectivo no traballo é grande, pero alésbica é maior” (asociación participante).*
- *“Existe moita presión por saír do armario en todos os ámbitos sociais, pero hai mulleres que prefiren non facelo e esta presión tamén é moi forte a nivel de saúde mental” (asociación participante).*

- *“Os homes trans, xeralmente, pasan máis inadvertidos entre a poboación. Moitas veces, non manifestan que o son porque saben o que pode supoñer (acoso, discriminación, non acceder a postos de responsabilidade...)”* (asociación participante).
- *“A fenda laboral entre mulleres e homes tamén está presente. Romper os estereotipos é difícil e para mulleres lesbianas (cis ou trans) máis. A medida que vas sumando opresións (lesbiana/ racializada/rural/pluma/etc.) vanse reducindo as posibilidades de atopar traballo”* (asociación participante).

Por último, tamén se fixo referencia á invisibilidade das persoas intersex, que deben enfrontarse a un total descoñecemento sobre a súa realidade:

- *“Que é unha persoa intersex? Ninguén o sabe, e con todo existimos, estou aquí e son unha persoa como calquera de vós”* (asociación participante).

3.1.3. A discriminación que sofre o colectivo

De acordo coa información proporcionada polas persoas participantes nesta parte da investigación, as persoas do colectivo experimentan situacións de gran discriminación nas relacións laborais con respecto aos seus compañeiros e compañeiras de traballo. A continuación, recollemos algúns dos testemuños que transmiten esta realidade:

- *“Aínda que non te sinalen co dedo nin veñan de fronte, é evidente que a miña condición sexual condicionou a forma coa que me trataron os meus superiores”* (participante lesbiana na enquisa, entre 56 e 65 anos).
- *“Estou afeita a ser vítima de acoso toda a miña vida; non ía ser diferente ao chegar ao traballo. Os comezos foron duros, pero agora estou mellor coas miñas compañeiras e compañeiros”* (participante lesbiana na enquisa, entre 36 e 45 anos).
- *“Non sufrín comentarios homófobos contra min, pero si comentarios homófobos en xeral. Traballo nunha empresa de máis de 100 persoas, falo libremente da miña vida persoal coas persoas máis próximas, pero non co resto dos compañeiros e compañeiras”* (participante gai na enquisa, entre 26 e 35 anos).
- *“No meu actual traballo nunca sufrín ningún tipo de discriminación pola miña orientación sexual. Con todo, en anteriores traballos (nunha consultora privada) tiven que ocultar cuestións da miña vida e mesmo determinados complementos (como pulseiras ou pendentos) porque o meu ex-xefe era unha persoa abertamente homófoba e foi ata agresivo en varias ocasións comigo. Acabei por deixar o traballo”* (participante gai na enquisa, entre 26 e 35 anos).

Cabe destacar que as persoas maiores son as que parecen atoparse nunha situación de maior vulnerabilidade, así como as persoas migrantes e/ou trans, que sofren opresións que reducen as súas posibilidades de acceso ao mercado de traballo ordinario ou aumentan a discriminación nesta:

- *"Dáse transfobia en certos postos de traballo, como asumir que unha muller trans é máis forte ou que un home trans é máis sensible e asignar tarefas baseadas nestes prexuízos e estereotipos de xénero. As mulleres trans sofren dobre discriminación, por ser persoas trans e por ser mulleres"* (asociación participante).
- *"As persoas trans ou intersex que usan uniforme no seu traballo adoitan ir cambiadas de casa por temas de disforia de xénero, pero tamén por protección xa que existiron casos de persoas que foron expulsadas de vestiarios por parte das propias compañeiras"* (sindicato).

3.1.4. Denuncias por LGTBIfobia do colectivo

O problema da violencia LGTBIfóbica é preocupante tal e como expuxeron durante os grupos de discusión tanto sindicatos como asociacións. Ademais, parecen existir evidencias de que as persoas que a sofren non adoitan denunciar, nin ante os comités de empresa nin moito menos ante un xulgado.

- *"Os delitos de odio son un tema moi preocupante porque se está estendendo. Falta moita formación neste sentido ás persoas traballadoras e ás da RLPT das empresas"* (sindicato).
- *"Non se reciben moitas denuncias nos sindicatos. Chégannos comentarios. Por exemplo, coñezo nunha empresa un caso de acoso LGTBIfóbico, pero cando convidei a denunciar, desapareceu o contacto con esta persoa"* (sindicato).
- *"Son mestre trans e, se non denuncio, é porque de momento son substituto e é unha leira pasar por toda a burocracia polo pouco tempo que estou en cada sitio"* (participante trans na enquisa, entre 26 e 35 anos).
- *"Con respecto ao uso dos espazos, coñecemos casos de ataques a armarios ou ataques a pertenzas propias dunha persoa por ser LGTBI"* (asociación participante).
- *"Con respecto ás denuncias, é difícil que algunha chegue ao xulgado"* (sindicato).
- *"Hai moitas formas de facer acoso, algunhas son moi sutís e difíciles de demostrar"* (sindicato).

Isto pode deberse a varios motivos, entre eles, a falta dun protocolo LGTBI para todos os ámbitos laborais, o que provoca unha situación de indefensión para que as persoas do colectivo poidan exercer os seus dereitos laborais. Cabe sinalar que, desde algúns axentes do mercado laboral, como os sindicatos, xa se pon ao dispor das empresas protocolos de actuación fronte ao acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero.

As persoas informantes refiren que se producen máis situacións de LGTBIfobia nas relacións con compañeiros e compañeiras que coas persoas superiores, talvez porque existe máis contacto entre iguais.

Ademais, tamén apuntan que existe moito descoñecemento e desinformación no mundo empresarial e que non sempre é LGTBIfobia.

3.1.5. Cuestións laborais referentes ao colectivo

O proceso de selección

A través das entrevistas, identificáronse os procesos de selección como a fase na que se concentran os principais obstáculos á hora de acceder a un emprego.

A entrevista de traballo é un proceso no que a imaxe da persoa desempeña un papel clave e parece que a estética de moitas persoas LGTBI non é aceptada por parte das persoas recrutadoras:

- *"A aparencia física é algo que condiciona constantemente, inflúe en todos os procesos de socialización, pero, en particular, nos laborais porque é sometida a xuízo desde o momento inicial da selección na entrevista persoal ata máis tarde nas relacións con compañeiros e compañeiras de traballo"* (asociación participante).
- *"Estamos condicionadas polos xuízos sobre o noso físico e nos contornos laborais hai tamén a "policía de xénero"* (asociación participante).
- *"O primeiro que se ve é o físico, no caso dalgunhas persoas trans é algo bastante evidente e iso condiciona"* (asociación participante).

Se atendemos aos diferentes perfís, observamos que o colectivo trans é o que máis dificultades atopa nesta fase. Segundo argumentaron tanto asociacións como sindicatos, as persoas trans poden ter complicacións á hora de achegar información sobre a súa experiencia laboral se estaba asociada ao seu *deadname* e non adoitan incluír fotografías se non posúen *cispassing*.

- *"Cando hai unha transición ao outro sexo, a persoa adoita esperar a ter o cispassing antes de iniciar a busca de emprego"* (asociación participante).
- *"Se unha persoa trans xa traballou antes da transición, normalmente o seu historial de traballo aparece co seu deadname. Cando empeza a traballar coa súa nova identidade, parece que o seu histórico de traballo non queda reflectido"* (asociación participante).
- *"Unha persoa trans coa documentación en orde oculta a súa identidade ao longo do proceso de selección"* (sindicato).
- *"Coas persoas trans cuxo DNI non coincide co xénero da persoa que se vai contratar, moitas veces formalízase igual o contrato e despois non se supera o período de proba"* (sindicato).

→ *“Se sumamos a crise á discriminación do colectivo, é máis difícil atopar traballo, sobre todo se o pareces, a maior normatividade, maior inclusión”* (asociación participante).

Ademais, algunhas persoas participantes sinalaron que, se son mulleres trans, sofren dobre discriminación por ser muller e por ser trans.

→ *“O colectivo peor tratado é o das mulleres trans, abocadas en moitos casos para desenvolver traballos fóra do mercado ordinario como o traballo sexual. Hai moita diferenza entre as mulleres trans mozos actuais e as de hai 50 anos. Hoxe en día, a maior parte das persoas trans atopa traballos normalizados. As mulleres trans fan activismo coa súa soa presenza porque, se dan o paso a unha idade na que a testosterona xa actuou, é máis visible”* (asociación participante).

A promoción profesional

Unha vez que se accedeu ao posto de traballo, as persoas informantes refiren que a realidade cambia moito entre as persoas que están visibilizadas e as que non o están. Nas conversacións mantidas nos grupos de discusión, sinalouse que un dos grandes problemas se atopa no teito de cristal. En xeral, a xente do colectivo non adoita promocionar a postos de gran responsabilidade:

→ *“Hai algunhas empresas nas que o acceso non é tan complicado, pero si o é a promoción”* (sindicato).

→ *“Unha vez que se accede ao posto de traballo e o persoal é consciente da pertenza ao colectivo aprécianse cambios de actitude en determinadas persoas”* (asociación participante).

Tamén se mencionaron as dificultades das persoas trans no ascenso a categorías superiores dependendo do momento de transición no que se atopen:

→ *“A realidade mostra que, á hora de ascender no posto de traballo, unha persoa trans teno máis difícil que un gai ou unha lesbiana”* (asociación participante).

→ *“Facer o tránsito mentres se está nun traballo supón moitísimos máis problemas que facelo antes de entrar no mercado laboral. Moitas veces acaba en despedimento”* (sindicato).

As condicións de traballo

No que respecta ás condicións de traballo, as persoas participantes nos grupos de discusión estaban de acordo en que, unha vez que se entra na organización, as condicións tenden a ser iguais para todas as persoas contratadas (doutro xeito, estarían a incorrer en discriminación directa por razón de orientación sexual e/ou identidade de xénero).

→ *“No ámbito das condicións de traballo, si que percibimos que son parecidas ao resto de persoas nas empresas”* (asociación participante).

Cabe sinalar que, dentro do colectivo, se observa unha maior vulnerabilidade das persoas trans no traballo, especialmente daquelas que están en período de transición, xa que, actualmente, non están protexidas por ningunha lexislación laboral específica.

→ *“As persoas trans necesitan máis permisos por motivos de saúde”* (asociación participante).

É probable que as persoas trans, no seu proceso de transición, necesiten asistir a máis consultas médicas e, mesmo, poden necesitar períodos de incapacidade temporal. É por iso que a Federación de Servizos á Cidadanía de Comisións Obreiras (FSC-CCOO) e a Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuais e Bisexuais (FELGTB), na súa *Guía Personas trans en el ámbito laboral*, realiza unha serie de recomendacións para as empresas a fin de apoiar as persoas trans no seu proceso de transición.

A conciliación e a corresponsabilidade

As persoas informantes tamén resaltaron que o exercicio dos dereitos de conciliación non sempre é fácil, especialmente se non se saíu “do armario” e se ten unha parella do mesmo sexo. Segundo o comentado nas entrevistas, isto vén motivado polo modelo predominante das familias heteronormativas e os prexuízos existentes ao redor das *familias arco iris*.

→ *“Co tema da conciliación, cando hai unha parella do mesmo sexo con fillos/as, aquí si que empeza a haber problemas. As empresas adoitan poñerlles problemas aos homes para acollerse a certos permisos”* (asociación participante).

→ *“As parellas de mulleres non poden acollerse ambas ao permiso por nacemento de menor se non están casadas. Ese xa é un hándicap de partida. O rol das nais hai que levalo á empresa privada porque a nai que non é xestante ten as súas dificultades”* (asociación participante).

No caso concreto do permiso de nacemento e coidado do menor en parellas homosexuais, se a parella está formada por nais do mesmo sexo, a nai biolóxica dispoñerá da baixa por maternidade, igual que sucede nas parellas heterosexuais. En cambio, para que a súa parella poida solicitar un permiso distinto do da nai biolóxica, esíxese que teña un vínculo xurídico co bebé, segundo o establecido na [Lei 14/2006 sobre técnicas de reprodución humana asistida](#). Se a parella está formada por dous homes, a lexislación española permite solicitar permisos en caso de adopción.

3.1.6. Especificidades do autoemprego

As asociacións participantes sinalaron que a vía do autoemprego é complicada porque son necesarios uns recursos económicos aos que moitas veces as persoas do colectivo, especialmente as máis vulnerables, non teñen acceso.

- *“É o autoemprego unha saída máis viable para o colectivo? O autoemprego necesita dunha capacidade económica inicial que ten que ver con vivir en situación de vulnerabilidade. Ademais, debería ser por vocación, non por cuestión da sexualidade. Moitas mulleres animaríanse a emprender, pero fáltales capacidade económica. Xa hai algunha mellora nas axudas, pero hai que pelexar moito máis”* (asociación participante).
- *“Non sufrín discriminación porque non revelei a miña orientación sexual. Desde que a revelei, traballo por conta propia”* (participante gai na enquisa, entre 36 e 45 anos).

3.1.7. Especificidades na prestación de servizos das administracións públicas

Tal como se recolleu nos comentarios dos grupos de discusión, a administración pública como empregadora ofrece claros beneficios para as persoas do colectivo:

- *“Na administración, o colectivo ten seguridade por uns dereitos logrados”* (sindicato).
- *“Unha gran vantaxe das AAPP grandes, no ámbito da consellería, por exemplo, é que a quen solicitas os teus permisos ou outros dereitos non te coñece e non ten prexuízos cara a ti”* (sindicato).

Concretamente, no ámbito da educación pública, afondaron un pouco máis en detalle na situación e resaltouse que, aínda que é un ámbito con grande estabilidade laboral, a presión da comunidade educativa moitas veces pesa máis que os propios desexos das persoas do colectivo:

- *“É tal o grao de invisibilidade na docencia que é habitual que haxa profesorado que case e renuncie ao dereito de 15 días para non visibilizarse”* (asociación participante).
- *“En educación, existen docentes que transicionaron cando tiñan a súa praza en propiedade para ter maior seguridade laboral”* (asociación participante).

Tamén se falou da necesidade de avanzar en materia de integración do colectivo LGTBI nas Forzas e Corpos de Seguridade do Estado:

- *“Hai sectores como as forzas de seguridade do estado no que existe unha ocultación total como en determinados deportes (por exemplo, fútbol)”* (sindicato).

3.1.8. Especificidades dos sectores empresariais

Tanto sindicatos como asociacións identificaron o mundo da empresa privada como o lugar no que se atopan os principais problemas na relación laboral co colectivo LGTBI, aínda que ningunha esfera da sociedade está exenta de prexuízos e discriminacións.

- *“O tamaño da empresa ou o sector inflúe, pero tanto ou máis o clima laboral e a cultura organizacional”* (sindicato).
- *“Os sectores máis masculinizados son os que máis rexeitan as diferenzas, xa que están moi marcados os roles de homes e moi penalizado saír da “norma” (metal, pesca, automoción...). Aínda que pode pasar en calquera sector. Nas empresas nas que existen problemas de desigualdade e machismo, existe tamén un trato diferenciado e peor ás persoas do colectivo LGTBI”* (asociación participante).
- *“O mundo da moda pode ser máis aberto, pero en determinados sectores as mulleres lesbianas con aspecto masculinizado non atopan traballo pola súa aparencia”* (asociación participante).
- *“Depende do grao de masculinización que haxa, xa que, a maior machismo, existe maior LGTBIfobia”* (asociación participante).

Outro aspecto que destacaron durante esta parte da investigación foron o *“LGTBI washing”* que moitas empresas están a facer ao redor da diversidade cando, en realidade, non traballan estas cuestións internamente:

- *“As empresas empezan a mostrar casos de LGTBI washing ou lavado LGTBI para gañar reputación, pero non traballando a diversidade apropiadamente no ámbito interno”* (asociación participante).



3.2. Resultados cuantitativos

3.2.1. Descrición da mostra

Neste apartado analizamos o perfil das persoas que participaron no estudo. En total, a mostra está formada por **189 persoas**, das cales un **88 %** identifícanse como persoas pertencentes ao colectivo LGTBI. En concreto, 34 identifícanse como lesbianas (18 %), 84 como gais (54 %), 14 como trans (7 %) e 34 como bisexuais (18 %). 23 persoas non se identificaban con ningunha das opcións anteriores (12 %). Ningunha persoa se identificou como intersex.

Xunto coa pertenza ao colectivo LGTBI, existen outras dúas variables importantes que convén analizar: a idade e o lugar de nacemento. En relación coa **idade**, a franxa de idade máis representativa da mostra é a de persoas **que teñen entre 26 e 35 anos (33 %)**.

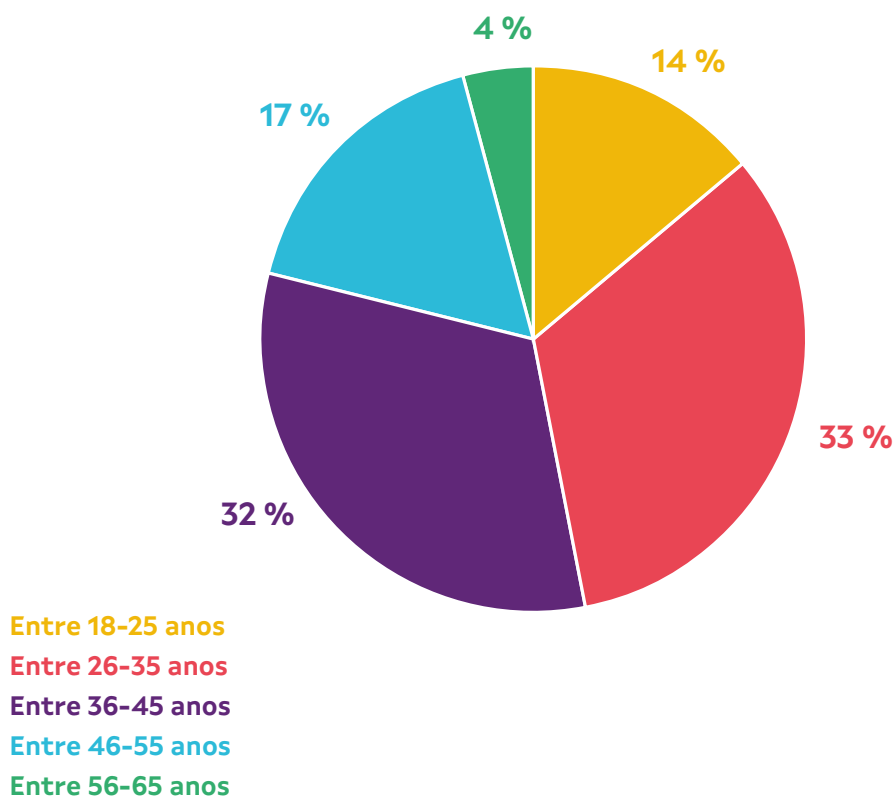


Figura 3. Gráfica da distribución porcentual por idade.

Fonte: Elaboración propia a partir dos resultados da investigación.

A distribución por idade en función da orientación sexual e a identidade de xénero

mostra unha visión máis aproximada dos distintos perfís que compoñen a mostra. A continuación, preséntase a información detallada por cada sigla LGTBI:

Bisexuais: 9 persoas entre 18 e 25 anos (26 %), 14 persoas entre 26 e 35 anos (41 %), 9 persoas entre 36 e 45 anos (26 %) e 2 persoas entre 46 e 55 anos (6 %).

Gais: 9 persoas entre 18 e 25 anos (11 %), 29 persoas entre 26 e 35 anos (35 %), 29 persoas entre 36 e 45 anos (35 %), 12 persoas entre 46 e 55 anos (14 %) e 5 persoas entre 56 e 65 anos (6 %).

Lesbianas: 3 persoas entre 18 e 25 anos (9 %), 9 persoas entre 26 e 35 anos (26 %), 11 persoas entre 36 e 45 anos (32 %), 10 persoas entre 46 e 55 anos (29 %) e 1 persoas entre 56 e 65 anos (3 %).

Trans: 5 persoas entre 18 e 25 anos (36 %), 6 persoas entre 26 e 35 anos (43 %), 1 persoa entre 36 e 45 anos (7 %) e 2 persoas entre 46 e 55 anos (14 %).

Cabe destacar que a porcentaxe de persoas mozas é maior entre as persoas trans (36 %), mentres que no de persoas maiores ten un peso maior o grupo de persoas gais (6 %).

O **lugar de nacemento** é outra das variables de caracterización da mostra. O 55 % das persoas enquisadas naceron na provincia da Coruña. A máis distancia atópanse as persoas que naceron en Pontevedra (16 %), Lugo (14 %) e Ourense (5 %). O 10 % da mostra son persoas que naceron fóra de Galicia. A continuación, detállase a información pola sigla do colectivo coa que se identificaron:

Bisexuais: 20 persoas naceron na Coruña (59 %), 3 persoas naceron en Lugo (9 %), 1 persoa naceu en Ourense (3 %), 8 persoas naceron en Pontevedra (24 %) e 2 persoas naceron fóra de Galicia (6 %).

Gais: 48 persoas naceron na Coruña (57 %), 13 persoas naceron en Lugo (15 %), 6 persoas naceron en Ourense (7 %), 10 persoas naceron en Pontevedra (12 %) e 7 persoas naceron fóra de Galicia (8 %).

Lesbianas: 17 persoas naceron na Coruña (50 %), 6 persoas naceron en Lugo (18 %), 1 persoa naceu en Ourense (3 %), 4 persoas naceron en Pontevedra (12 %) e 6 persoas naceron fóra de Galicia (18 %).

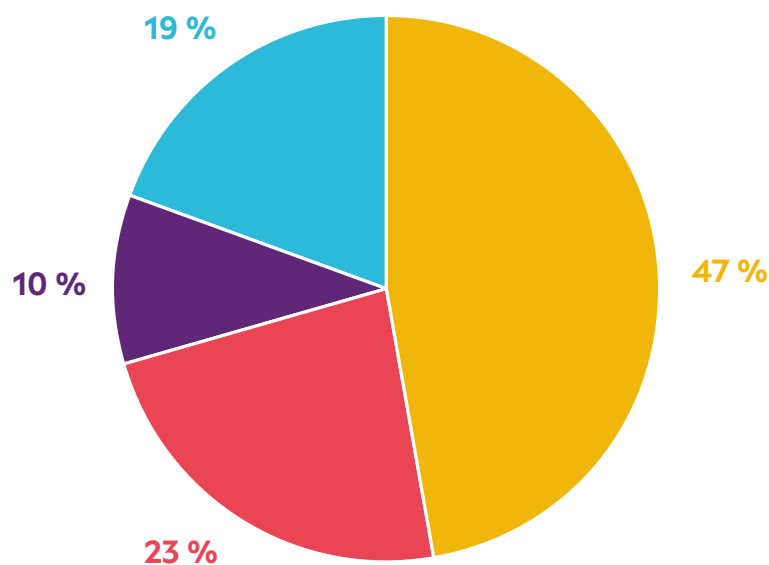
Trans: 4 persoas naceron na Coruña (29 %), 1 persoa naceu en Lugo (7 %), 6 persoas naceron en Pontevedra (43 %) e 3 persoas naceron fóra de Galicia (21 %).

A provincia da Coruña é a máis representada en todas as siglas menos na trans. A provincia de Pontevedra é na que naceron a maior parte das persoas trans participantes. Cabe destacar a alta porcentaxe de persoas trans que naceron fóra de Galicia.

3.2.2. Contextualización do estudo

O estudo céntrase en analizar a situación das persoas do colectivo LGTBI nos contornos laborais, con especial atención aos espazos de traballo de organizacións de ámbito privado. Con todo, tamén se inclúe o sector público e o emprendemento para obter unha perspectiva máis ampla da situación na nosa comunidade con informantes dos diversos espazos laborais. De igual maneira, contemplouse a posibilidade de que as persoas participantes puidesen atoparse en situación de desemprego, xa que poden ofrecer datos de relevancia para o estudo, ben para coñecer a taxa de desemprego dentro da mostra, ben polas súas experiencias previas no mercado de traballo. Por todo iso, o estudo trata todas estas posibilidades.

Un **77 %** das persoas pertencentes ao colectivo LGTBI do estudo **está a traballar na actualidade, fronte a un 23 % que está en situación de desemprego**. A continuación, analizaremos cada unha desas casuísticas.



Nestes momentos non estou traballando
Teño o meu propio emprendemento
Traballo nunha administración pública
Traballo nunha empresa privada

Figura 4. Gráfica da distribución porcentual das persoas LGTBI participantes por situación laboral.
 Fonte: Elaboración propia a partir dos resultados da investigación.

3.2.3. As organizacións privadas

Existe un equilibrio no que respecta á **tipoloxía da entidade** no 47 % de persoas da mostra que traballan nunha organización privada: o 51 % fano nunha gran empresa e o 49 %, nunha peme. No que respecta á **localización da entidade**, o 33 % traballa en empresas situadas en contornos rurais de Galicia, o 49 % faino en empresas en contornos urbanas galegas e o 18 % traballa fóra de Galicia.

Por último, en relación á caracterización das respostas, entre as persoas que se identifican con algunha opción LGTBI e contestan que traballan en empresas, un 59 % identifícase como gai; un 19 %, como lesbiana; un 14 %, como bisexual, e un 8 %, como trans. As persoas gais e trans que traballan en organizacións privadas desenvolven a súa actividade, principalmente, nunha grande empresa (63 % e 75 % respectivamente); mentres que bisexuais e lesbianas a desenvolven en pemes (71 % e 80 %).

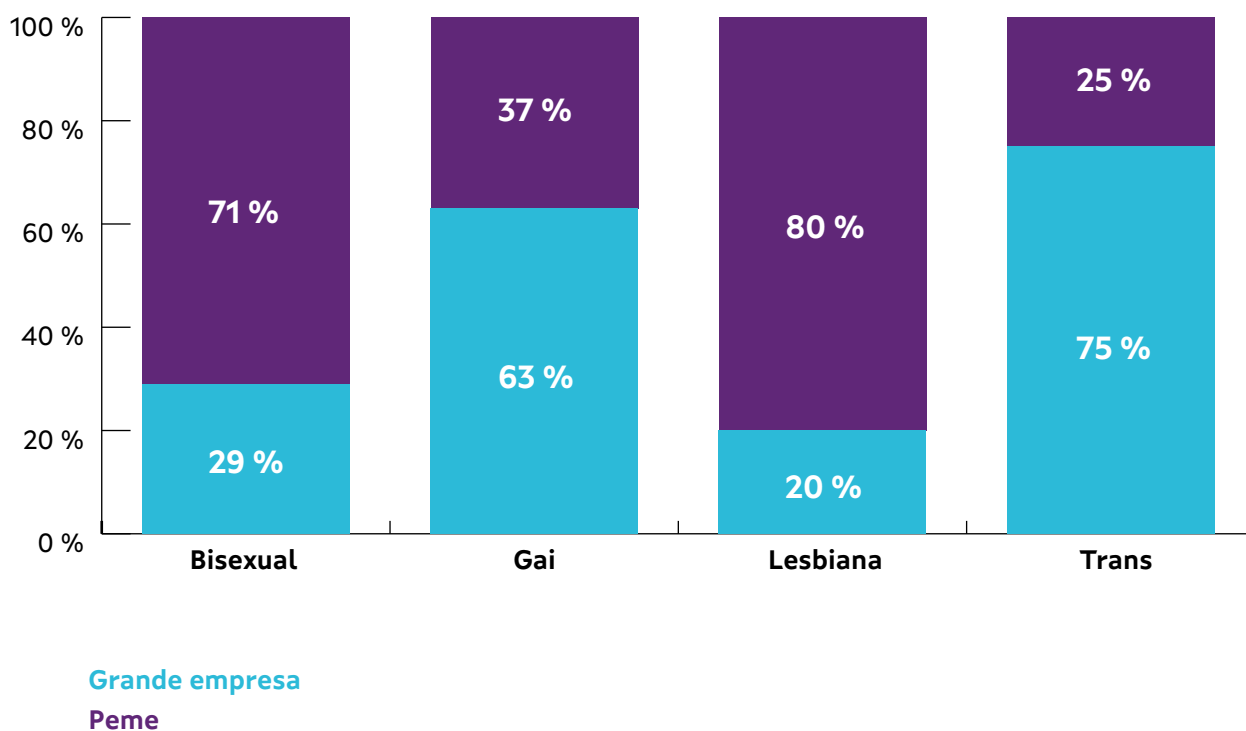
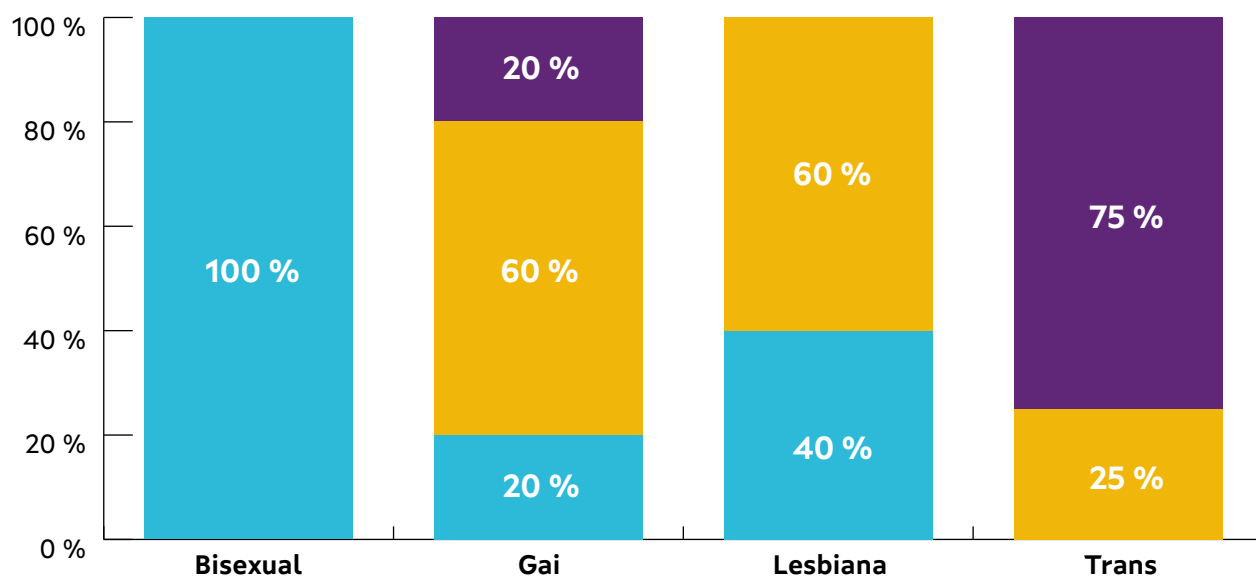


Figura 5. Gráfica da distribución porcentual das persoas LGTBI que traballan en empresas en función da súa tipoloxía.

Fonte: Elaboración propia a partir dos resultados da investigación.

Con relación á localización da entidade, hai dous datos que chaman especialmente a atención. Que todas as persoas bisexuais que traballan en organizacións privadas o fanen zonas rurais e que o 75 % das persoas trans traballan fóra de Galicia.



Fóra de Galicia

En Galicia, nunha empresa situada en zona urbana

En Galicia, nunha empresa situada en zona rural

Figura 6. Gráfica da distribución porcentual das persoas LGTBI que traballan en empresas en función da súa localización.

Fonte: Elaboración propia a partir dos resultados da investigación.

Unha vez caracterizada a parte da mostra do estudo que traballa en organizacións privadas, procedemos á análise dos resultados para identificar as situacións de discriminación vividas ao longo da relación laboral. Toda relación laboral iníciase no momento no que a empresa detecta a necesidade de cubrir un posto de traballo vacante e procede a realizar unha oferta pública. Así, o punto de partida da investigación establécese coa identificación das situacións de discriminación vividas durante os **procesos de acceso ao emprego**.

As ofertas de traballo non adoitan incluír elementos discriminatorios no que respecta á orientación sexual, pero si en canto á identidade de xénero. Aínda se publican ofertas de emprego nas que se solicitan demandantes dun xénero determinado (enfermeiras, soldadores, camioneiros, limpadoras etc.), algo causante de discriminación directa por razón de sexo. Por tanto, a presente investigación analiza todas as fases do proceso de acceso ao emprego, que se inicia coa primeira interacción entre ambas as partes, cando a persoa demandante elabora o seu currículo e o envía á empresa, e continúa coa entrevista persoal, se a persoa resulta seleccionada para tal fin.

Neste estudo, analizamos tres situacións vinculadas a esta primeira fase da relación laboral. Para iso, examínanse algunhas das decisións que poden tomar as persoas do colectivo para evitar unha posible discriminación: obviar certos datos persoais na elaboración do currículo, ocultar a orientación sexual/identidade de xénero no momento da entrevista de traballo e modificar a súa forma de vestir ou de comportarse na entrevista. Os resultados indican que moitas das persoas LGTBI da mostra se senten obrigadas a modificar ou ocultar a súa conduta ou estilo durante esta primeira fase do proceso. **Un 53 % das persoas participantes omitiu datos persoais no seu CV, o 61 % ocultou a súa orientación sexual/identidade de xénero na entrevista de traballo e o 47 % cambiou a súa forma de comportarse e/ou vestir na entrevista de traballo.**

Se analizamos estes resultados con máis detalle, podemos observar que o grao de acordo coa afirmación proposta na pregunta (Omitín datos persoais do meu CV) do grupo de persoas trans duplica o das persoas bisexuais e achégase ao dobre das persoas gais.

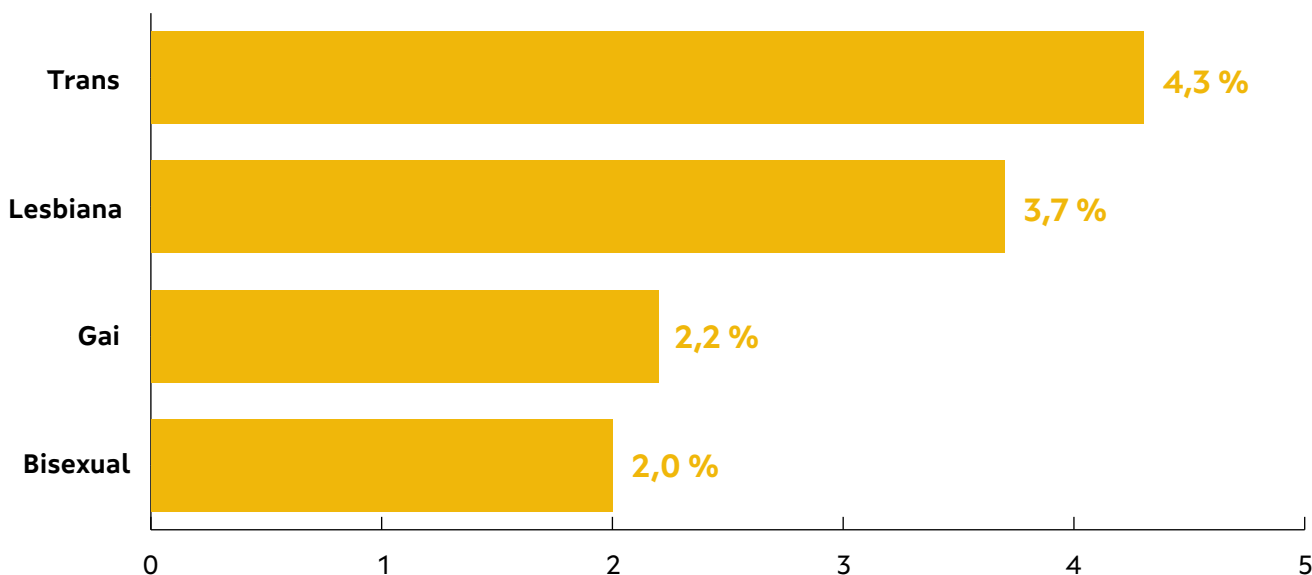


Figura 7. Medias de puntuacións para a pregunta: *valora do 1 ao 5, sendo 1 moi en desacordo e 5 moi de acordo, a seguinte afirmación relacionada co acceso ao emprego: omitín datos persoais do meu CV.*

Fonte: Elaboración propia a partir dos resultados da investigación.

Non se observa apenas diferenza no que respecta á tipoloxía de empresa. A media é case idéntica en grandes empresas e en pemes, aínda que si se aprecia unha tendencia lixeiramente maior á ocultación de datos persoais nas pemes (2,8 de valoración media fronte a 2,6 das grandes empresas).

Se se comparan os resultados con relación á zona de localización da empresa, obsérvanse diferenzas entre o contorno rural e urbano. O grao de acordo coa afirmación (Omitín datos persoais no meu CV) é maior entre as persoas que traballan en empresas de zonas rurais (3,3) que entre quen o fai en empresas galegas urbanas (2,5) e en empresas de fóra de Galicia (2,8). Isto pode deberse a varios motivos; en primeiro lugar ao menor acceso á información e a servizos das áreas rurais fronte ás urbanas, segundo datos do Banco de España (2021) e, en segundo lugar, á falta de liberdade e alta LGTBifobia interiorizada (Observatorio Andaluz contra la Homofobia, Bifobia y Transfobia).

A seguinte fase do proceso de selección adoita ser a **entrevista persoal**. Os datos do estudo *Cara a centros de traballo inclusivos. A discriminación das persoas LGTBI no ámbito laboral en España* elaborado por UXT (que contou con 3344 persoas participantes, das cales un 62 % eran heterosexuais e un 38 %, persoas LGTBI) revelaron que o 86 % das persoas enquisadas crían que é necesario ocultar a orientación sexual nunha entrevista de traballo.

Nesta investigación, **o 61 % das persoas participantes recoñeceron ocultar a súa orientación sexual e/ou identidade de xénero nas entrevistas de traballo**. De novo, obsérvanse diferenzas nos resultados en función de como se identifican as persoas do colectivo. As persoas trans mostran un maior grao de acordo con a afirmación (Ocultei a miña orientación sexual/identidade de xénero na entrevista de traballo), seguidas das lesbianas. Existe evidencia de que as persoas trans visibles (ben polo seu aspecto físico, a súa voz, a súa documentación aínda sen modificar...) están máis expostas a sufrir discriminacións nas entrevistas de traballo (Gabriel e Herranz, 2017), aínda que o seu currículo estea mellor situado no proceso.

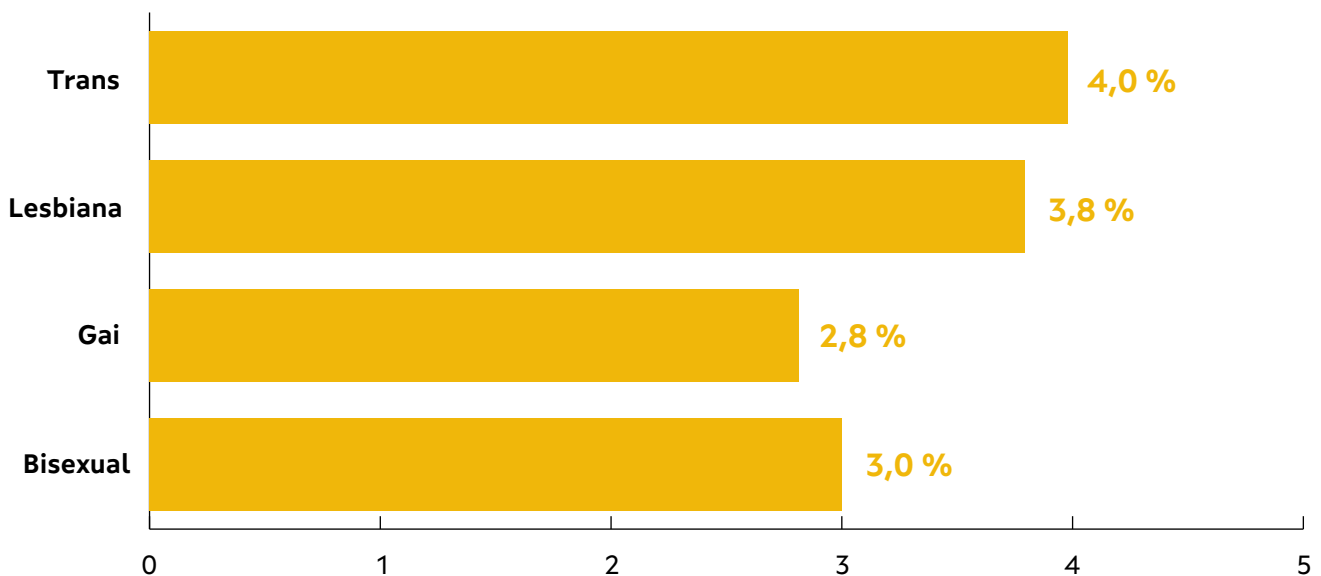


Figura 8. Medias de puntuacións para a pregunta: *valora do 1 ao 5, sendo 1 moi en desacordo e 5 moi de acordo, a seguinte afirmación relacionada co acceso ao emprego: ocultei a miña orientación sexual/identidade de xénero na entrevista de traballo.*

Fonte: Elaboración propia a partir dos resultados da investigación.

No que respecta á tipoloxía de empresa, obsérvase que os resultados son similares do mesmo xeito que ocorrería nos resultados obtidos sobre a ocultación de información persoal na fase anterior. O grao de acordo con a afirmación (Ocultei a miña orientación sexual/ identidade de xénero na entrevista de traballo) é practicamente o mesmo entre as persoas que traballan en pemes (3,3) e entre quen traballa en grandes empresas (3,4). Con todo, neste caso, os resultados tamén son parecidos entre o grupo que traballa en zonas rurais (3,3) e o que o fai en contornos urbanos (3,4).

Nos resultados da pregunta sobre se cambiaron a forma de comportarme e/ou a vestimenta para a entrevista de traballo, **un 47 % reconece facelo**. Aprécianse diferenzas en función dos grupos. As persoas trans e as mulleres lesbianas son as que mostran maior grao de acordo coa afirmación.

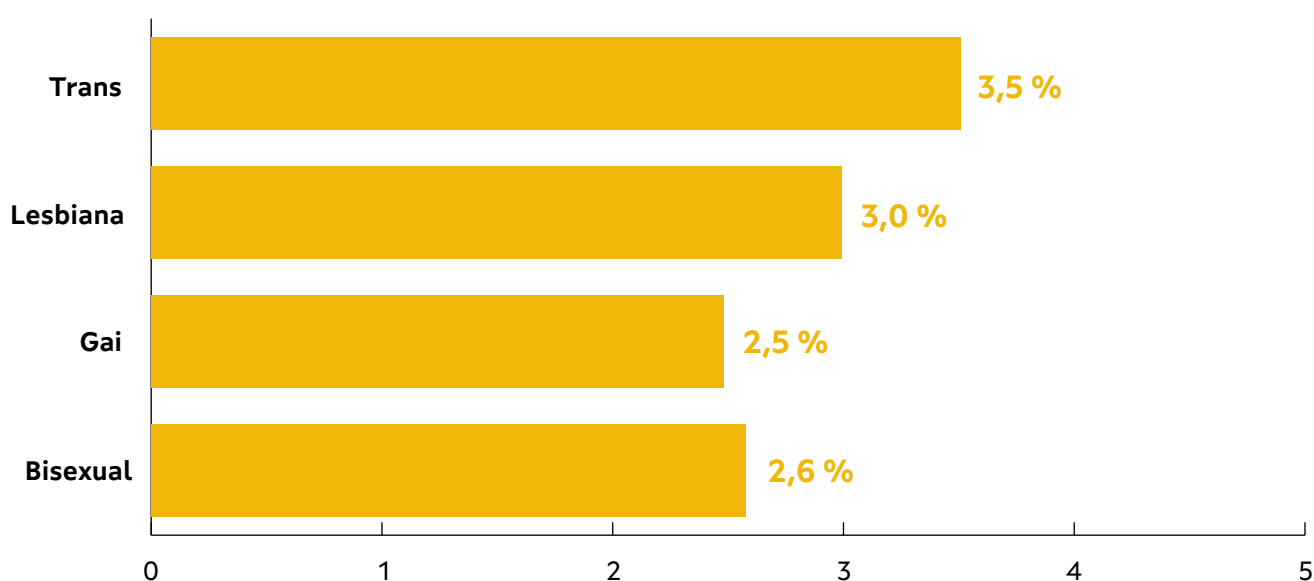


Figura 9. Medias de puntuacións para a pregunta: *valora do 1 ao 5, sendo 1 moi en desacordo e 5 moi de acordo, a seguinte afirmación relacionada co acceso ao emprego: cambiei a miña forma de comportarme e/ou a miña vestimenta na entrevista de traballo.*

Fonte: Elaboración propia a partir dos resultados da investigación.

Os resultados parecen indicar que as mulleres lesbianas poden sentirse obrigadas a ocultar a súa orientación sexual nas entrevistas. Algo para o que podería ter explicación a recente investigación do IZA Institute of Labor Economics (Sterkens, 2022). Este estudo atopou evidencias de que a percepción de homes e mulleres sobre as identidades homosexuais xeralmente é distinta nun contexto de contratación. Así, obsérvase que as mulleres homosexuais se perciben como máis asertivas, independentes e dominantes en comparación coas mulleres heterosexuais, mentres non existe o mesmo rumbo no caso dos homes homosexuais en comparación cos heterosexuais.

Non se aprecian grandes diferenzas con respecto á tipoloxía da empresa e a súa localización, xa que os resultados son similares para ambas as análises.

A medida que avanza a relación laboral, as persoas traballadoras poderán participar nos **procesos de promoción interna e avanzar na súa carreira profesional**, aínda que ben é certo que a lexislación laboral non o reflicte expresamente como un dos seus dereitos (excepto en casos de mobilidade funcional). En cada caso, habería que revisar o contemplado na negociación colectiva. O que si aparece recollido na Lei 15/2022, do 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación é que a igualdade de trato e a non discriminación, entre outros, debe garantirse no *"emprego, por conta allea e por conta propia, que comprende o acceso, as condicións de traballo, incluídas as retributivas e as de despedimento, a promoción profesional e a formación para o emprego"*.

Na investigación, sondouse a experiencia das persoas participantes con respecto a tres supostos: o acceso a postos de responsabilidade, a participación na formación na empresa e a participación en promocións internas. Ao contrario que no apartado anterior, en xeral, boa parte das persoas da mostra non consideran sufrir dificultades respecto diso. Con todo, no **acceso aos postos de responsabilidade, o 32 % das persoas enquisadas considera que non accede a eses postos por motivo da súa orientación sexual/identidade de xénero**. Así mesmo, **o 20 % afirma que non accede ás promocións internas da mesma forma que o resto do persoal da súa empresa**. No que respecta a as formacións da empresa, **o 4 % cre que non participa no mesmo grao que o resto de compañeiros e compañeiras**.

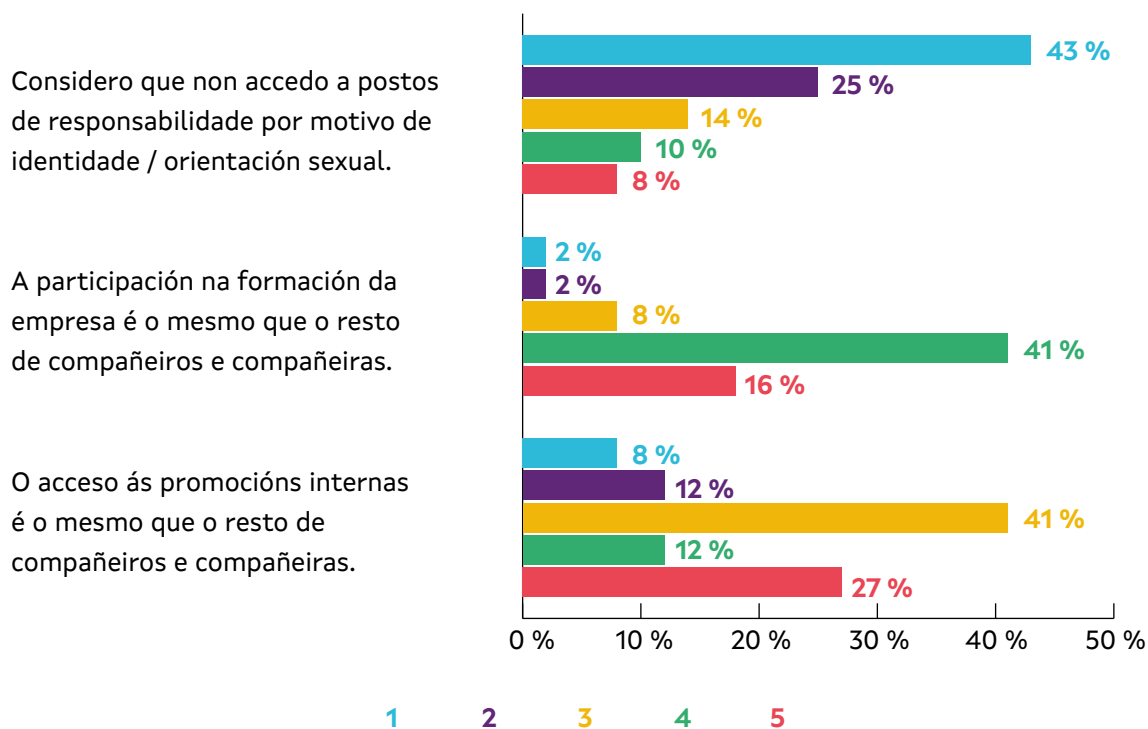


Figura 10. Valora do 1 ao 5, sendo 1 (moi en desacordo) e 5 (moi de acordo), as seguintes afirmacións relacionadas coa promoción e a carreira profesional.

Fonte. Elaboración propia a partir dos resultados da investigación.

Do mesmo xeito que na fase anterior, as persoas trans senten que teñen máis dificultades á hora de promocionar que o resto de compañeiros/as (mesmo que persoas integrantes do colectivo LGTBI).

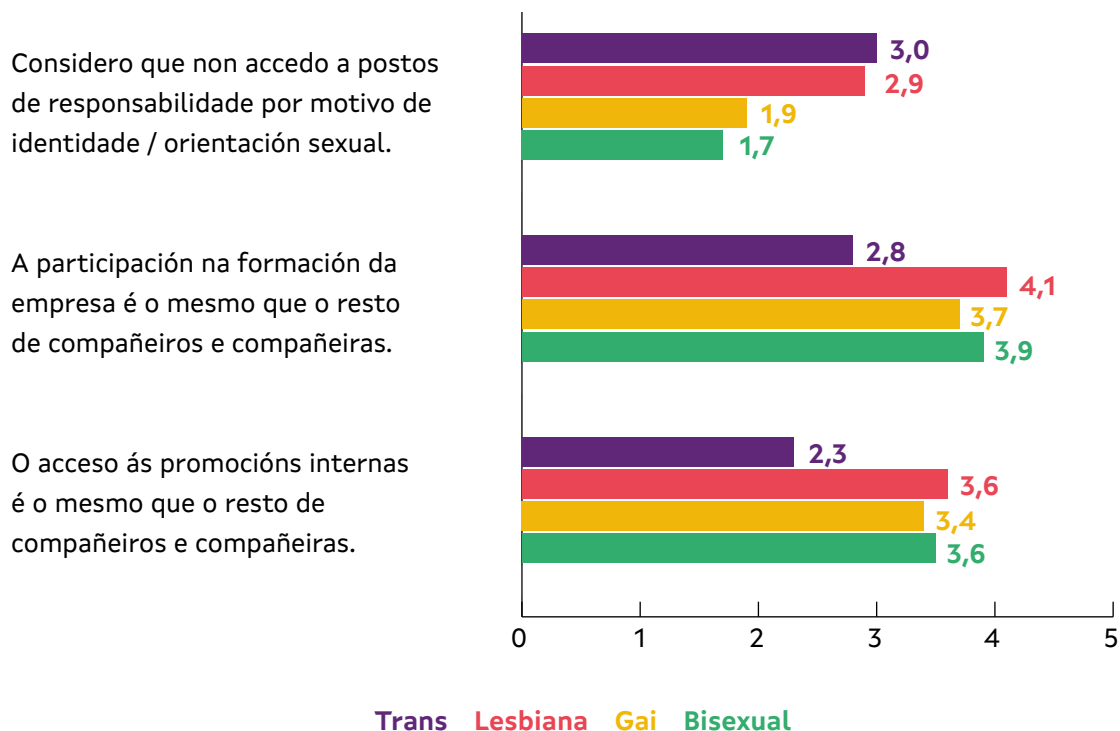


Figura 11. Valora do 1 ao 5, sendo 1 moi en desacordo e 5 moi de acordo, as seguintes afirmacións relacionadas coa promoción e a carreira profesional.

Fonte: Elaboración propia a partir dos resultados da investigación.

Non existen grandes diferenzas en función do tamaño da empresa con respecto ás preguntas deste apartado. Con todo, cabe destacar que as persoas que traballan en pemes mostran un maior grao de acordo coa afirmación de que o proceso de promoción interna é similar ao do resto de compañeiros e compañeiras (3,8 de valoración media en pemes fronte a un 3,5 en grandes empresas). Resulta sorprendente porque, neste tipo de empresas, os procesos non adoitan estar tan estandarizados como nas grandes empresas, que adoitan contar con protocolos xa establecidos e departamentos de xestión de persoas que contan con máis recursos. Ademais, moitas pemes teñen implantados sistemas de clasificación profesional moi horizontais, nos que apenas existen oportunidades de promocionar.

No que respecta ao acceso aos postos de responsabilidade (*Considero que non accedo a postos de responsabilidade por motivo da miña orientación sexual / identidade de xénero*), en xeral, os resultados indican que as persoas participantes no estudo non parecen considerar que existan grandes desigualdades en zonas urbanas de Galicia (1,7). Con todo, os resultados do grupo de quen traballa en empresas de zonas rurais indican que poderían existir máis impedimentos (2,3).

Outros elementos que se deben ter en conta na análise de posibles situacións susceptibles de discriminación no ámbito laboral son os relacionados coas **condicións laborais**. En concreto, o estudo sondou a mostra sobre os seguintes ítems: o exercicio dos seus dereitos laborais, a posibilidade de acondicionar o posto de traballo ao seu gusto (fotografías persoais, iconas do movemento LGTBI etc.) e a elección de quenda horaria. Aínda que, en xeral, o grao de acordo coas afirmacións sobre as dificultades con respecto a eses ítems parece suxerir que non se atopan con grandes impedimentos, o certo é que **un 40 % de persoas sinala que ten problemas para acondicionar o posto de traballo ao seu gusto, un 30 % afirma ter dificultades en exercer os seus dereitos laborais e un 16 % na elección de quenda horaria debida á súa condición.**

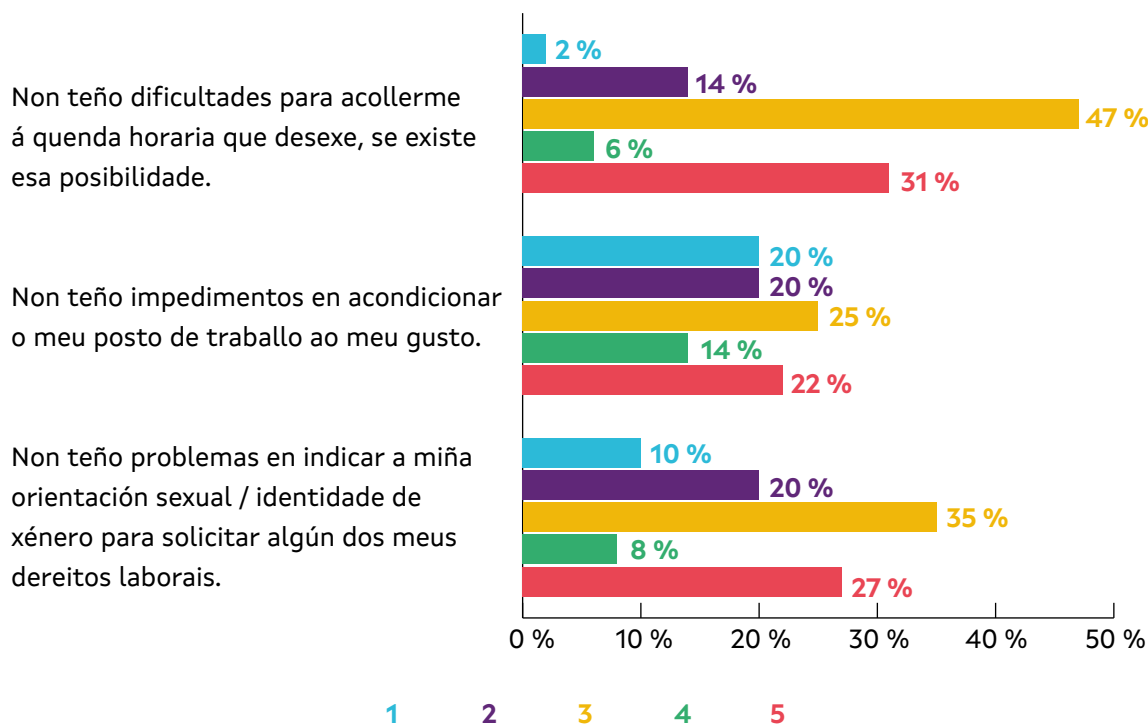


Figura 12. Valora do 1 ao 5, sendo 1 (moi en desacordo) e 5 (moi de acordo), as seguintes afirmacións relacionadas coas condicións laborais.

Fonte: Elaboración propia a partir dos resultados da investigación.

Cabe sinalar que os resultados varían en función do grupo co que se identifica a persoa participante. De novo, as persoas trans son as que máis dificultades refiren á hora de solicitar os seus dereitos laborais (2,3) e atopan máis impedimentos para acondicionar o seu posto de traballo ao seu gusto (1,5).

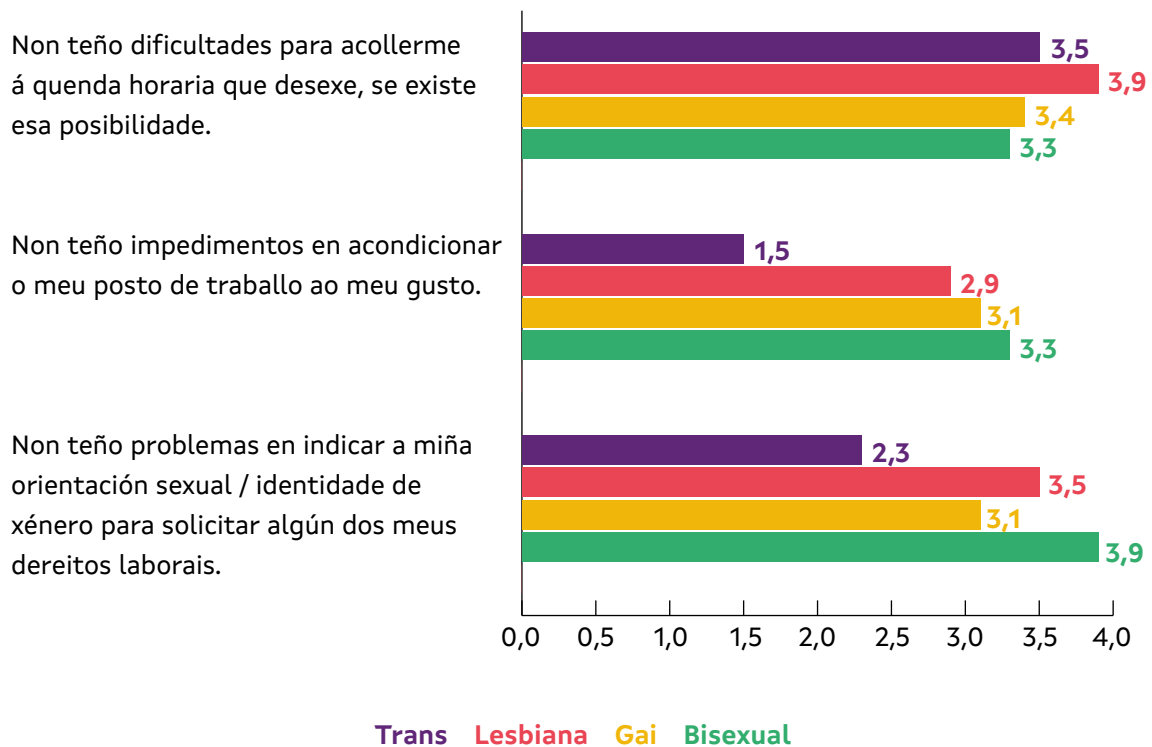


Figura 13. Valora do 1 ao 5, sendo 1 (moi en desacordo) e 5 (moi de acordo), as seguintes afirmacións relacionadas coas condicións laborais.

Fonte: Elaboración propia a partir dos resultados da investigación.

No que respecta á **análise dos dereitos á conciliación da vida persoal, familiar e laboral**, examinouse a facilidade ou dificultade coa que as persoas do colectivo participantes se acollen a estes dereitos. **O 6 % das persoas enquisadas mostra un elevado grao de acordo coa afirmación de que sofren discriminación por orientación sexual / identidade de xénero á hora de acollerse aos dereitos de conciliación.** Con todo, esa porcentaxe vai aumentando a medida que as afirmacións se van concretando. Así, **un 20 % parece ter dificultades para acollerse a medidas de conciliación que ten a súa empresa a maiores das recollidas na lei e un 16 % parece ter dificultades á hora de acollerse ao permiso de matrimonio e ás medidas de conciliación recollidas na lexislación.**

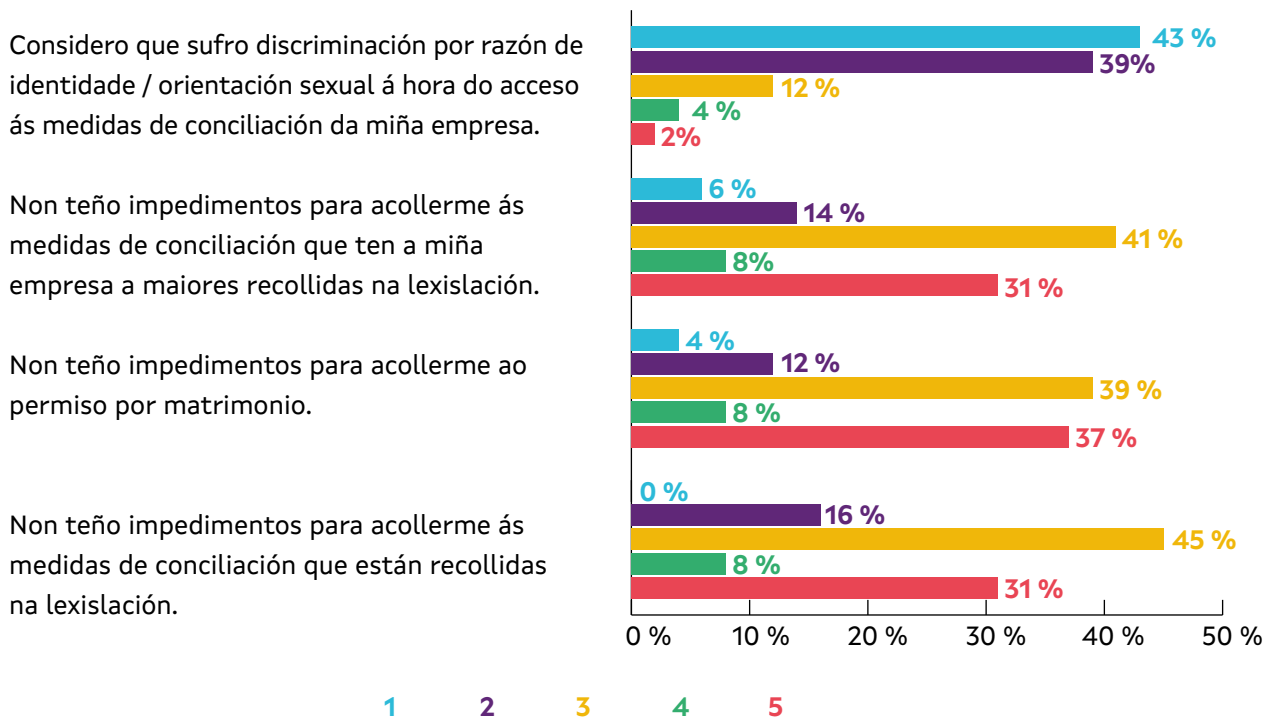


Figura 14. Valora do 1 ao 5, sendo 1 moi en desacordo e 5 moi de acordo, as seguintes afirmacións relacionadas cos dereitos de conciliación.

Fonte: Elaboración propia a partir dos resultados da investigación.

Se analizamos estes resultados con máis detalle (v. **Figura 16**), aprécianse diferenzas. Por primeira vez neste estudo, as persoas gais afástanse das tendencias centrais de resposta e alíñanse coas persoas trans en certas cuestións.

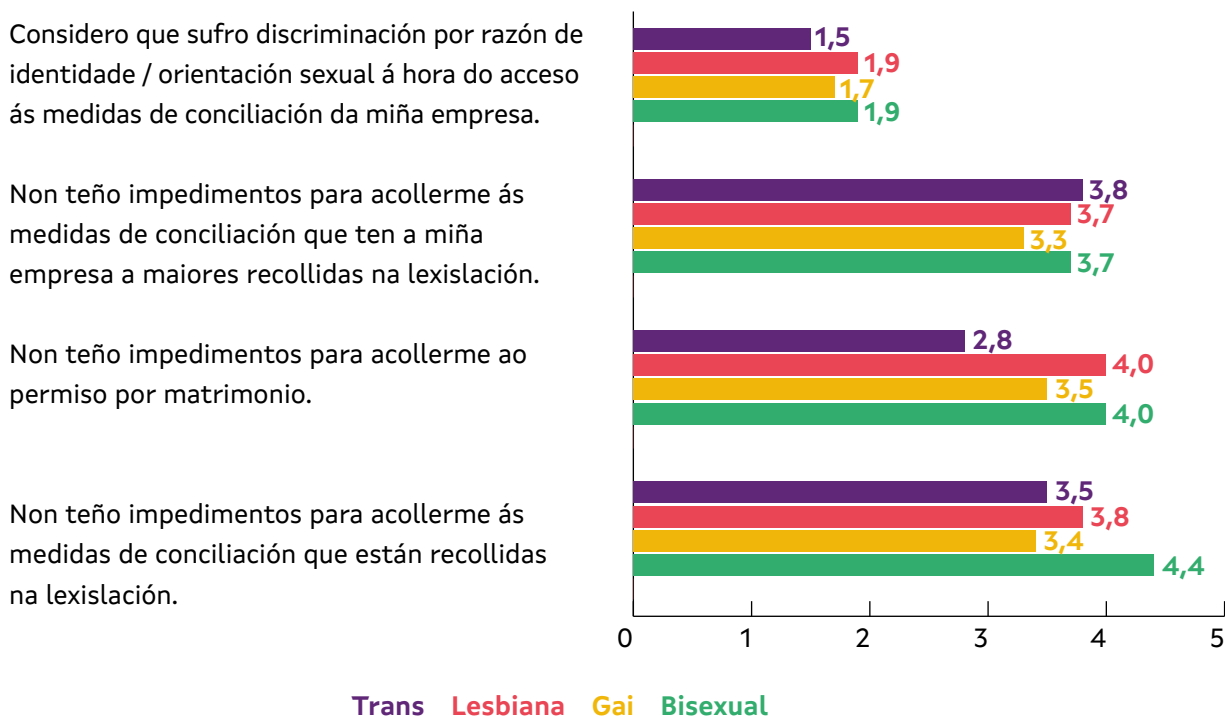


Figura 15. Valora do 1 ao 5, sendo 1 moi en desacordo e 5 moi de acordo, as seguintes afirmacións relacionadas cos dereitos de conciliación.

Fonte: Elaboración propia a partir dos resultados da investigación.

Os resultados con respecto a unha cuestión vinculada aos centros de traballo, o **uso de baños e vestiarios**, xa que, segundo o referenciado por entidades participantes no estudo e identificado, entre outros, no Protocolo fronte ao acoso por razón da orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero (CCOO), moitas das agresións LGTBIfóbicas no ambiente laboral prodúcense nesas zonas.

O Real decreto 486/1997, do 14 de abril, polo que se establecen as disposicións mínimas de seguridade e saúde nos lugares de traballo, en concreto no seu anexo V-A apartado 2.6, fixa as disposicións aplicables aos lugares de traballo, incluíndo os vestiarios, duchas, lavabos e retretes. Entre outras cousas, indica que "os vestiarios, locais de aseos e retretes estarán separados para homes e mulleres, ou deberá preverse unha utilización por separado destes". A pesar diso, un 12 % das persoas que responden a esta pregunta afirman ter dificultade para acceder a estes espazos públicos dentro da empresa por non contar con baños e vestiarios femininos.

Un dos aspectos que xurdiu con máis frecuencia durante a parte cualitativa da investigación foi a **invisibilización do colectivo no lugar de traballo**. Desde o tecido asociativo, percíbese que a "saída do armario" no ámbito aínda non chegou. É necesario crear espazos de confianza e seguros para que as persoas que queren visibilizarse poidan dar ese paso nos seus ámbitos laborais, (Gabriel e Herranz, 2017).

Un 25 % das persoas LGTBI que responderon efectivamente a esta pregunta afirman que nos seu ámbito de traballo non coñecen a súa orientación sexual e/ou identidade de xénero. Con todo, aprécianse diferenzas notables en función da sigla coa que se identifican as persoas participantes no estudo. Un 14 % de persoas bisexuais, un 23 % de gais, un 40 % de lesbianas e un 25 % de persoas trans seguen invisibilizando a súa pertenza ao colectivo LGTBI nos seus postos de traballo.

Ademais, **o 41 % do total da mostra non sente a confianza suficiente para compartir detalles da súa vida persoal con compañeiros e compañeiras de traballo.** A **violencia LGTBIfóbica** segue estando moi presente nas organizacións. **Un 82 % das persoas participantes afirma vivir algunha situación de acoso por motivo da súa orientación sexual ou a súa identidade de xénero.** Os rumores (29 %), as burlas ou chistes (24 %) e os comentarios despectivos (16 %) son as agresións máis frecuentes.

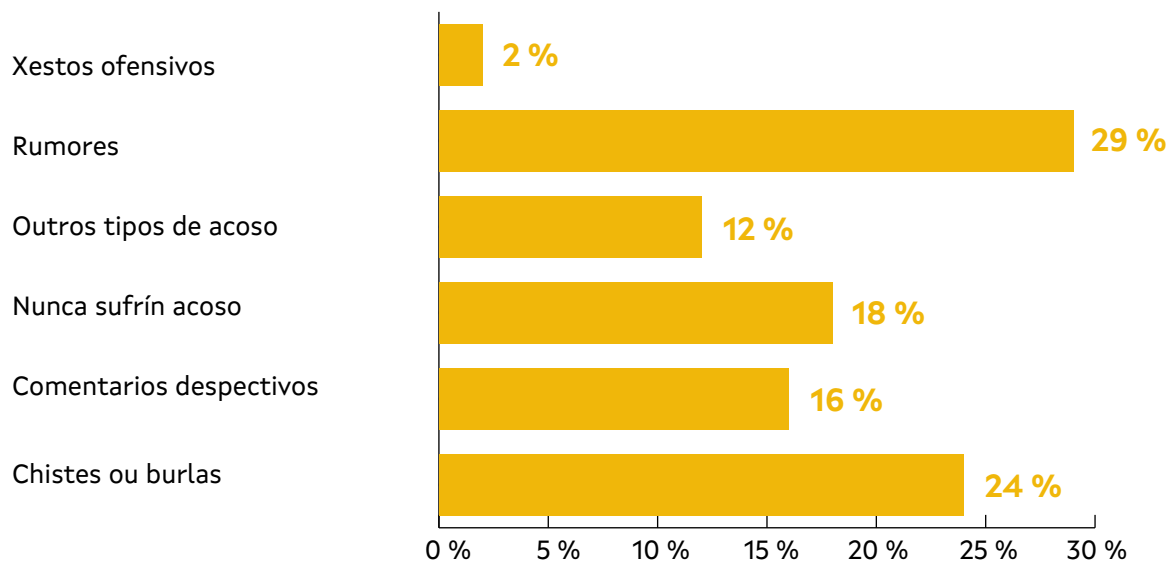


Figura 16. Acoso sufrido no contorno de traballo.

Fonte: Elaboración propia a partir dos resultados da investigación.

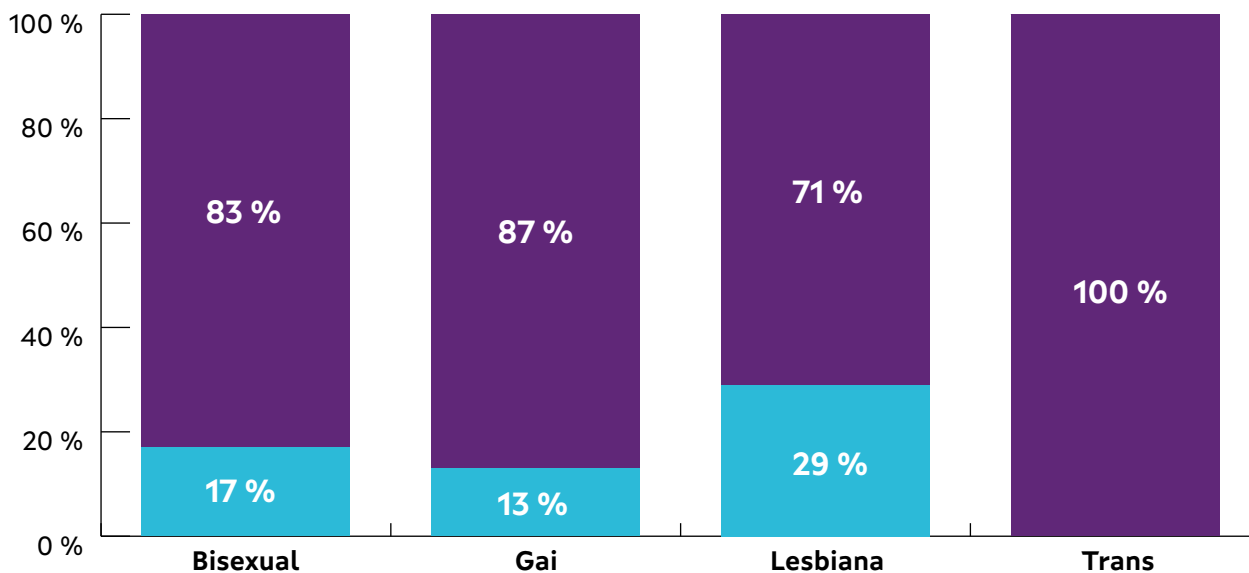
De acordo con os resultados deste estudo, **6 de cada 10 persoas participantes na enquisa e que traballan por conta allea nunha empresa privada (63 %) considera que están a traballar nun contorno de traballo inclusivo, fronte a un 37 % que non sente así.**

Das persoas que afirman non traballar nun contorno inclusivo, o 47 % son gais, o 26 % son lesbianas, o 21 % trans e os 5 % bisexuais. Cabe destacar que todas as persoas trans que traballan na empresa e participaron na investigación consideran que non traballan en contornos laborais inclusivos.

3.2.4. As administracións públicas

O **emprego público** en Galicia ten unha repercusión elevada. Segundo os datos máis recentes publicados no *Boletín Estatístico do Persoal ao servizo das Administracións Públicas. Xaneiro 2022*, elaborado polo Ministerio de Facenda e Función Pública, na nosa comunidade, traballan **152.773 persoas** ao servizo das diferentes administracións públicas. Se ademais se engaden as **7754 persoas** que traballan como persoal docente e investigador e persoal de administración e servizos nas universidades galegas, supérase as cento sesenta mil persoas traballadoras en función pública (160.527 empregados/as nas AAPP). Este foi un dos motivos polo que se considerou de interese a inclusión dun apartado específico sobre as administracións públicas no estudo.

Como se pode observar na **Figura 5** deste documento, o 19 % das persoas LGTBI participantes na enquisa traballa nunha administración pública. Delas, máis da metade identifícase como gais (52 %); un 21 %, como bisexuais; un 24 %, como lesbianas; e un 3 %, como trans. O 86 % destas persoas traballa nunha AAPP en territorio galego. Se se analiza con máis detalle o **tipo de territorio**, o 79 % das respostas pertence a persoas que traballan en AAPP de ámbitos urbanos de Galicia e o 21 % faino en AAPP de zonas rurais galegas.



Nunha AAPP nun contorno rural
 Nunha AAPP nun contorno urbano

Figura 17. Gráfica da distribución porcentual das persoas LGTBI que traballan en AAPP en función da localización.

Fonte: Elaboración propia a partir dos resultados da investigación.

O acceso a un posto de traballo nas administracións públicas vén determinado polos preceptos recolleitos na Constitución española, que afirman que *"os cidadáns teñen o dereito para acceder en condicións de igualdade ás funcións e cargos públicos"* e que *"a lei regulará o acceso á función pública de acordo con os principios de mérito e capacidade"*. Así pois, trátase de procesos libres de discriminación, xa que se basean nos principios de mérito, capacidade, igualdade e publicidade. Isto é así desde un punto de vista formal, porque, se o proceso selectivo inclúe algunha proba ante un tribunal, sempre existe o risco de que algunhas persoas emitan valoracións influídas por prexuízos cara ao colectivo.

Tal como se comentou nos grupos de discusión, o proceso de acceso ao emprego nunha administración pública pode ser unha das razóns polas que algunhas persoas LGTBI se inclinan polo emprego público, pero hai máis. Na investigación exploráronse as seguintes:

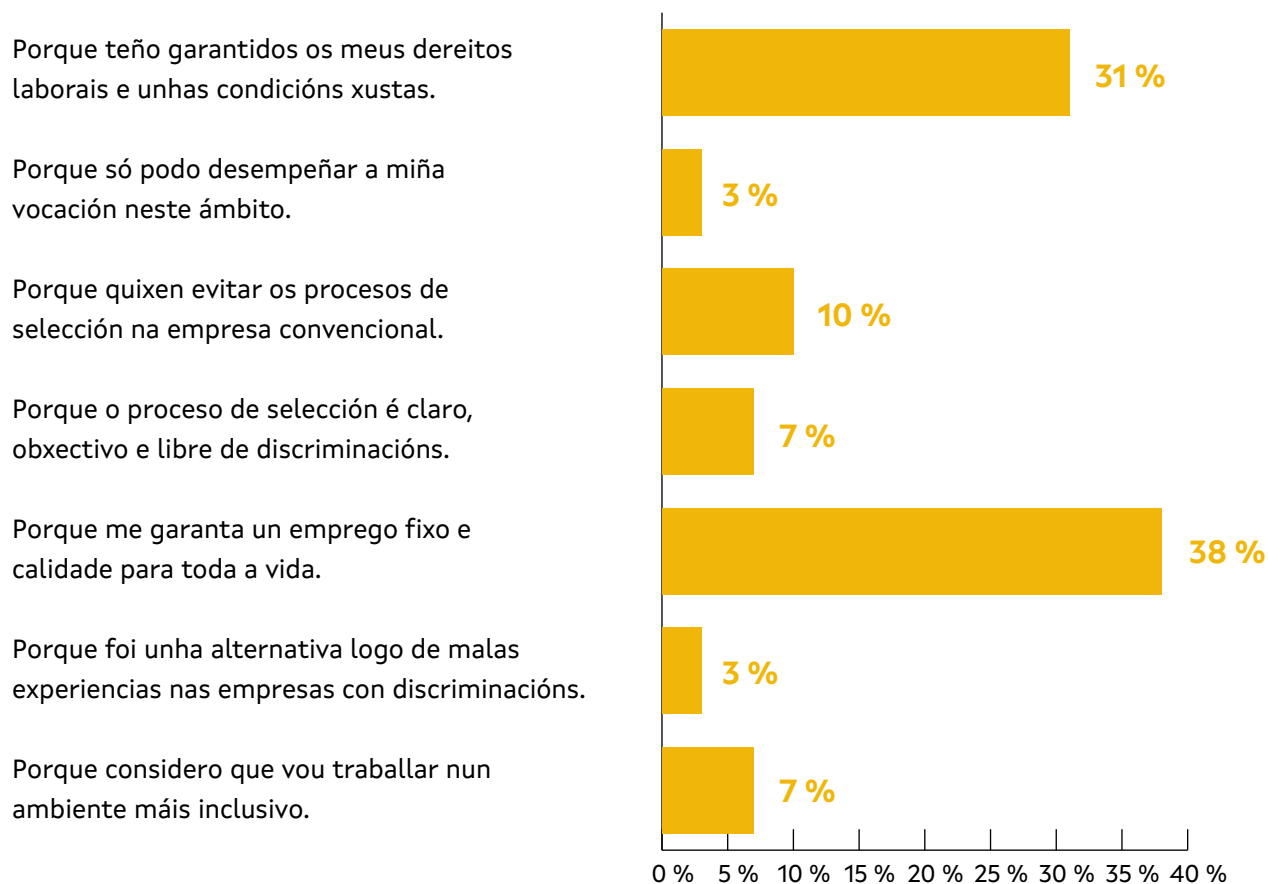


Figura 18. Gráfica da distribución porcentual dos motivos por decantarse polo emprego público das persoas LGTBI.
Fonte: Elaboración propia a partir dos resultados da investigación.

Os resultados mostran que as persoas participantes no estudo que traballan no sector público elixiron esta opción laboral porque garante un **emprego fixo e de calidade para toda a vida (38 %)** e porque **garante unha serie de dereitos laborais e unhas condicións xustas (31 %)**. Con todo, existe tamén unha porcentaxe da mostra (10 % respostas) que optou polo emprego público para eludir os procesos de selección da empresa convencional.

Logo de observar a seguinte táboa, apréciase que a visibilización das persoas LGTBI participantes no estudo é superior nas administracións públicas que nas empresas, salvo no caso das persoas bisexuais. No grupo de persoas gais, o grao é similar en ambos os ámbitos; no caso das lesbianas e as persoas trans, a visibilidade nas AAPP é 23 e 25 puntos porcentuais superior que nas empresas respectivamente.

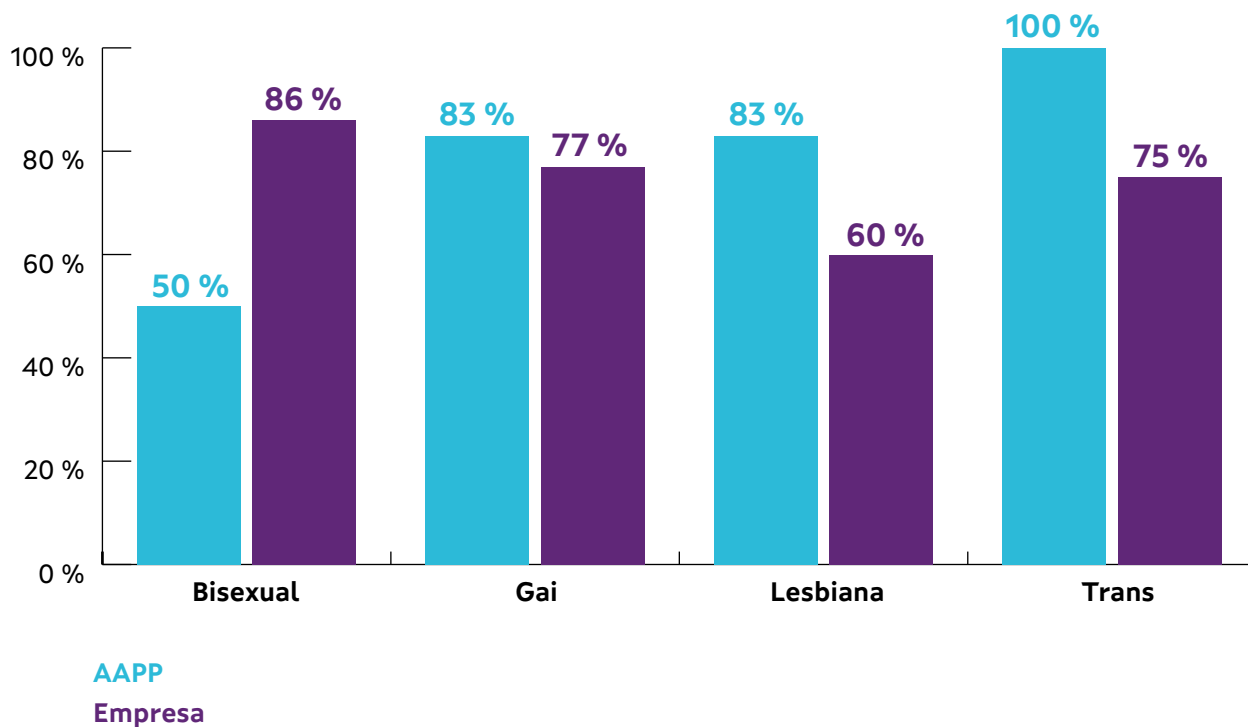


Figura 19. Visibilidade do colectivo LGTBI nas AAPP e empresas de Galicia.

Fonte: Elaboración propia a partir dos resultados da investigación.

Os resultados deste estudo parecen evidenciar que **o acoso ás persoas do colectivo LGTBI é unha realidade en calquera ámbito laboral**, independentemente de se se trata dunha administración pública ou dunha empresa, aínda que a percepción das persoas da mostra é que é menor no sector público que no privado. Así, **un 82 % das persoas participantes que traballan en empresa refiren sufrir algún tipo de acoso, porcentaxe que se rebaixa ata o 69 % no caso das persoas que traballan nas AAPP.**

No que respecta a situacións vividas polas persoas participantes no estudo que traballan no sector público, as agresións que sufriron con máis frecuencia son rumores (14 %), chistes ou burlas (10 %) e comentarios despectivos (10 %). Como se observa na figura 23, se se compara os resultados cos obtidos para o sector empresarial, o seu impacto é menor.

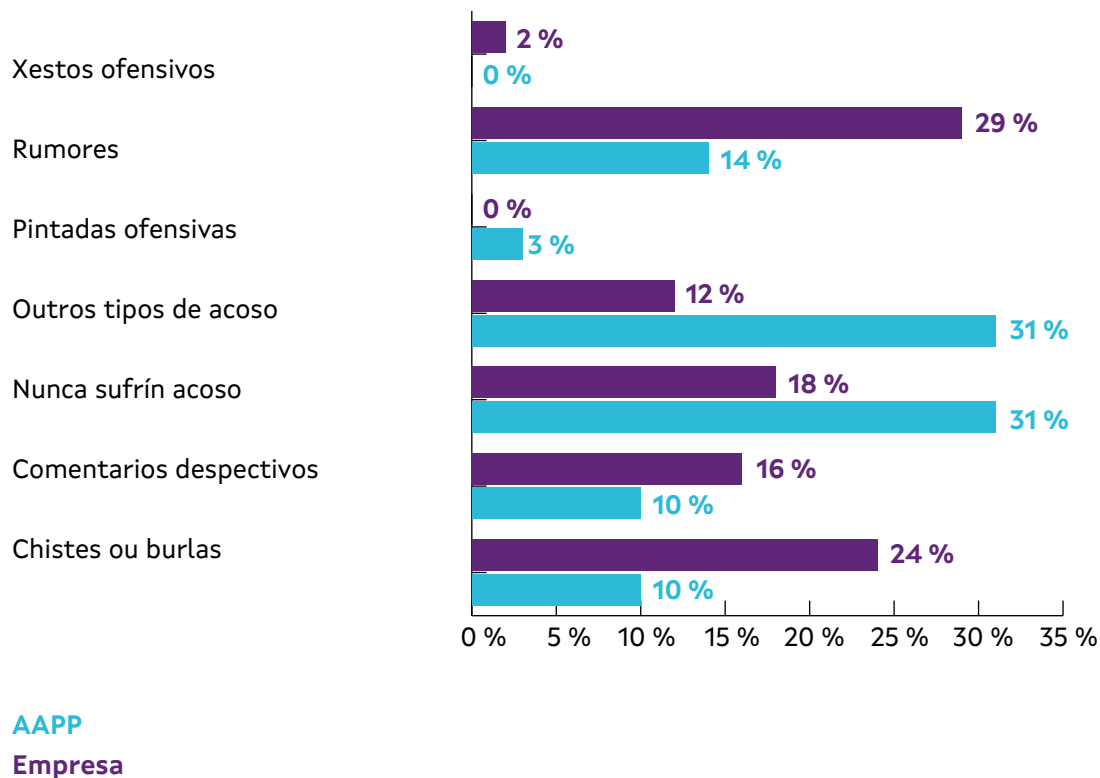


Figura 20. Acoso sufrido no contorno de traballo. AAPP e empresa.

Fonte: Elaboración propia a partir dos resultados da investigación.

A pesar de que a comparación suxire que o sector público podería parecer máis libre de violencias LGTBIfóbicas que nos ámbitos empresariais, a porcentaxe de persoas que considera que está a traballar nun ámbito laboral inclusivo (59 %) é menor que o das persoas da mostra que traballan nun contorno empresarial (63 %). Doutra banda, en ambos os casos, un 59 % de persoas séntense cómodas compartindo detalles da súa vida persoal cos seus compañeiros e compañeiras de traballo.

3.2.5. As persoas emprendedoras

No estudo tamén se deu cabida ás persoas emprendedoras: un 10 % da mostra puxo en marcha o seu propio negocio. Desas persoas, o **93 % convertéronse en emprendedoras tras vivir experiencias previas en traballos por conta allea.**

As persoas gais (53 %) e lesbianas (33 %) son as máis representadas no sector emprendedor da mostra do estudo. Non houbo representación de persoas trans neste apartado.

A enquisa indagaba sobre os motivos que os levaban a emprender. **Soamente un 13 % das persoas o fixeron por vocación.** De acordo con os resultados da investigación, a principal razón pola que crearon o seu propio negocio foi **poder traballar nun contorno controlado exclusivamente por elas (73 %).**

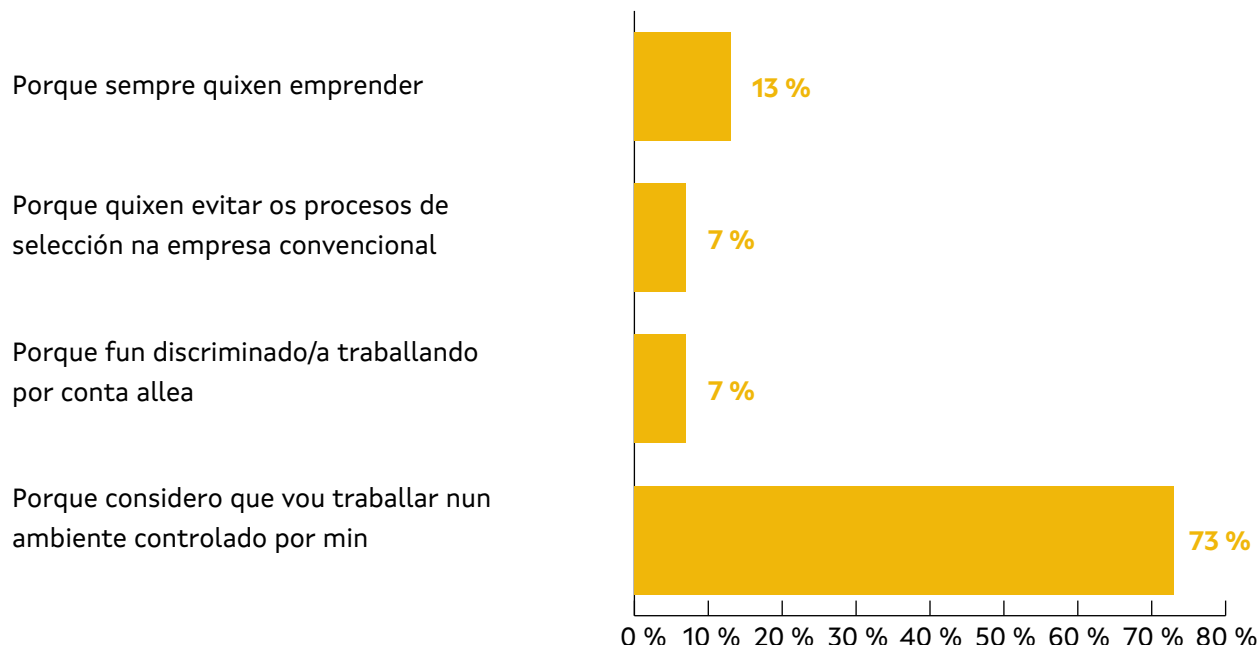


Figura 21. Motivos para emprender.

Fonte: Elaboración propia a partir dos resultados da investigación.

3.2.6. As persoas en situación de desemprego

Aínda que o foco deste estudo sobre a situación sociolaboral das persoas LGTBI en Galicia se centra nos contornos laborais, as asociacións participantes insistiron, durante a parte cualitativa da investigación, en que a cantidade de persoas do colectivo en situación de desemprego era unha das súas principais preocupacións. Por esta razón, decidiuse incluír unha pregunta respecto diso na enquisa, para poder coñecer a proporción de persoas que accedían ao cuestionario e se atopaban nesta situación. Ademais, indagouse sobre os motivos aos que achacaban a súa situación de desemprego, se crían que estaba motivada pola súa orientación sexual e/ou identidade de xénero. Tamén se preguntou se viviran situacións de acoso nas súas experiencias laborais previas (se as tivesen).

O 23 % das persoas LGTBI que contestaron á enquisa deste estudo atopábase en situación de desemprego. Un **87 % delas considera que a súa situación está motivada polas condicións do mercado de traballo** e un **13 % cre que é debido á súa orientación sexual e/ou identidade de xénero**.

Se se analiza o perfil das persoas que consideran que a súa situación actual de desemprego se debe á súa orientación sexual e/ou identidade de xénero, obsérvase que a metade teñen **entre 46 e 55 anos (50 %)**. Nesa franxa de idade, o 50 % son persoas trans e o outro 50 % correspóndese con lesbianas. Por tanto, ademais de pola súa pertenza ao colectivo LGTBI, estas persoas poden sufrir situacións de discriminación interseccionais debido ao edadismo (estereotipos e prexuízos existentes con relación á idade) ou ao xénero (no caso de lesbianas e/ou mulleres trans). Todos estes factores poden complicar a súa inserción laboral.

Un **22 % das persoas que se atopaban en situación de desemprego nunca tivo traballo.**

Delas, o 57 % é menor de 25 anos, o 29 % atópase entre os 26 e os 35 anos e o 14 % restante, entre os 36 e os 45 anos. Atendendo á súa orientación sexual e/ou identidade de xénero, o 43 % son bisexuais, o 43 % son gais e o 14 % son trans.

Do 78 % das persoas que estaban en paro pero contaban con experiencia laboral previa,

un 56 % non revelou nunca a súa orientación sexual / identidade de xénero no traballo. Os resultados revelan que un **83 % sufriron situacións de acoso** tales como ser obxecto de rumores (26 %) e de chistes e burlas (22 %), que son as vividas con maior frecuencia.

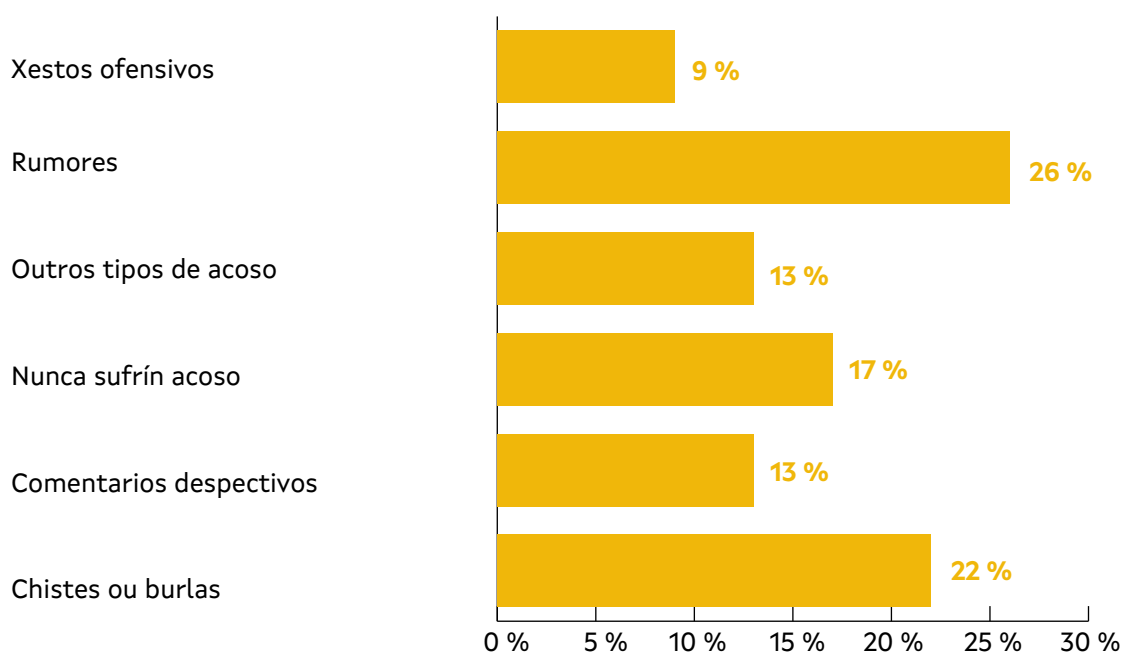


Figura 22. Acoso sufrido por persoas actualmente en desemprego nas súas anteriores experiencias laborais.
Fonte: Elaboración propia a partir dos resultados da investigación.

3.2.7. As denuncias por acoso LGTBI nos ámbitos laborais

Tal e como comentaron os sindicatos nos grupos de discusión, unha das principais problemáticas da discriminación LGTBIfóbica é que non é frecuente que as vítimas inicien un proceso de denuncia, polo que adoitan quedar impunes. Existen diversos mecanismos para que as persoas LGTBI que sofren discriminación no ámbito laboral poidan denunciar: ante a Inspección de Traballo e a Seguridade Social, ante os sindicatos ou nos Xulgados do Social. Se durante este proceso se consegue probar a existencia de discriminación e a empresa non o repara, sempre se pode acudir á vía penal e denunciar o delito.

De acordo con os datos do Ministerio do Interior no seu *Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España 2020*, **328 persoas** (77 % homes, 22 % mulleres, 1 % persoas xurídicas) foron vítimas de delitos de odio por orientación sexual e/ou identidade de xénero. Estes delitos son a terceira causa nos delitos e incidentes, cunha incidencia do 19,8 % respecto ao total, só precedidos polos delitos de racismo / xenofobia (34,6 %) e ideoloxía (23,3 %).

Os resultados desta investigación indican que os rumores, as bromas ferintes e os comentarios despectivos son as accións que sofren con maior frecuencia as persoas LGTBI nos seus ámbitos laborais. Todos son causa constitutiva de acoso. O acoso ás persoas LGTBI no ámbito laboral é preocupante, xa que, segundo os datos de *Delitos e incidentes de odio 2020* (FELGTB), constitúe o terceiro ámbito de incidencia dos delitos de odio. En Galicia, existen datos relativos á provincia da Coruña, analizados polo Observatorio Coruñés contra a LGTBIfobia e ALAS Coruña no seu informe de 2021, que mostran que do total de 82 incidentes de odio rexistrados en 2020, o 4 % tiveron lugar no ámbito laboral (fronte ao 52 % que sucederon na vía pública, o 16 % no ámbito doméstico e o 10 % en redes sociais, entre outros).

O **46 % das persoas participantes no estudo sufriu discriminación por causa da súa orientación sexual e/ou identidade de xénero no ámbito laboral**, fronte a un 56 % que afirma non vivila nunca. Delas, **soamente un 9 % denunciaron os feitos**, o que constata a necesidade de dotar dun espazo de seguridade con procedementos efectivos e áxiles para que estas persoas poidan dar o paso e presentar a súa denuncia.

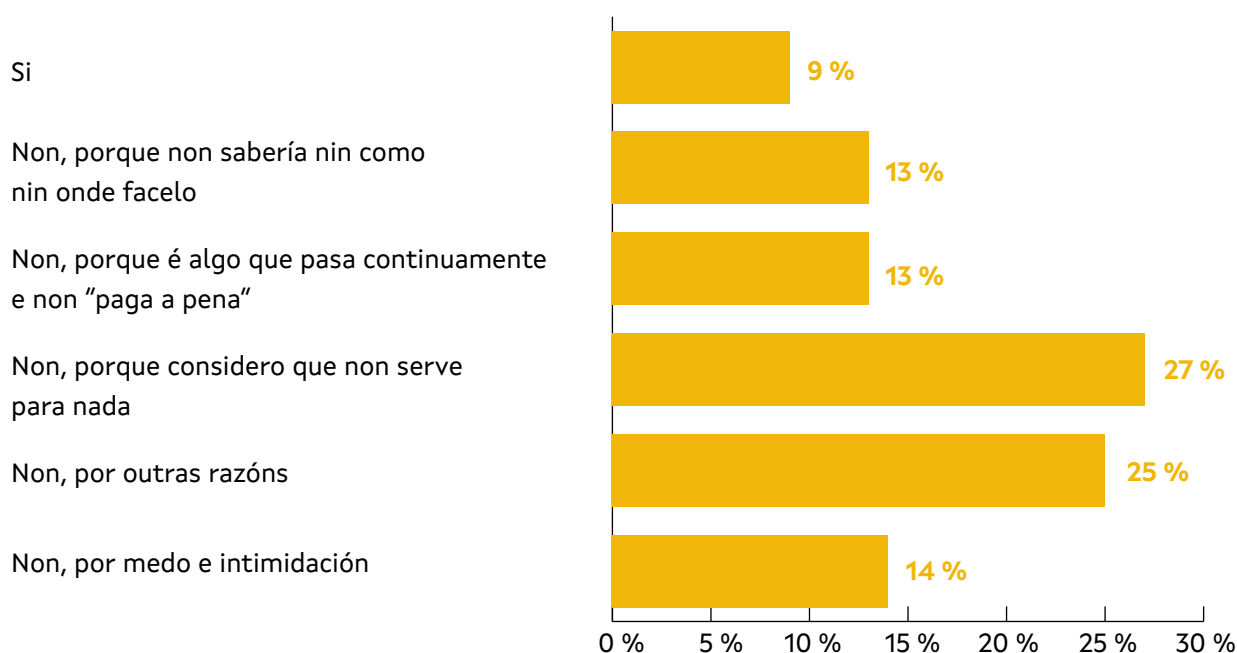
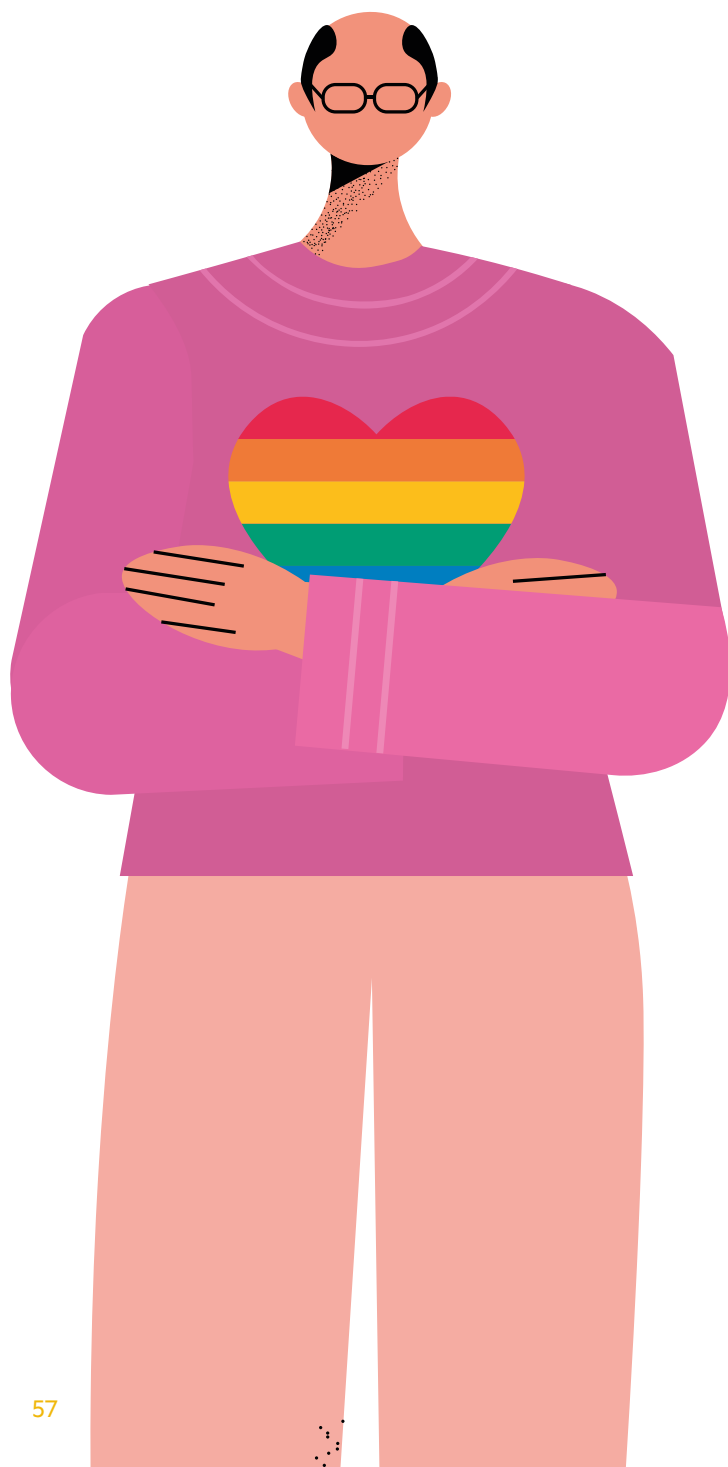


Figura 23. Denunciaches algunha vez o acoso e discriminación sufrida no traballo por motivos da túa orientación sexual / identidade de xénero?.

Fonte: Elaboración propia a partir dos resultados da investigación.

Cabe sinalar que o principal motivo esgrimido polas persoas participantes que sufriron acoso e non o denunciaron é “considero que non serve para nada” (27 % das respostas). Isto está directamente relacionado coa falta de seguridade e a crenza de que as persoas agresoras gozan de impunidad (FELGTB, 2018).

Tamén é destacable o feito de que un 14 % non denuncia por medo ás futuras consecuencias que poida ter a nivel laboral (por exemplo, despedimento), un 13 % pensa que non paga a pena denunciar porque é algo que pasa no día a día do seu contorno laboral e outro 13 % non denuncia porque non sabería onde facelo.



4. A perspectiva das empresas

O respecto á diversidade no relacionado coa orientación sexual e coa identidade de xénero é crucial para garantir dereitos humanos fundamentais. A vida laboral dunha persoa que traballa en España ten unha duración media de 34,8 anos (Eurostat, 2021), o que representa unha parte importante do seu tempo vital.

Esta investigación, centrada nas persoas traballadoras que se identifican co colectivo LGTBI, ten como obxectivo coñecer as súas vivencias e percepcións relativas ás súas relacións laborais. Con todo, tamén resulta de grande interese coñecer a visión empresarial no que respecta ao desenvolvemento de políticas que favorezan a diversidade nos equipos de traballo e, máis concretamente, de políticas de inclusión de persoas do colectivo LGTBI. Para iso, este estudo desenvolveu un grupo de discusión con asociacións empresariais e tamén as convidamos a participar nunha enquisa sobre as necesidades empresariais en materia de xestión da diversidade do colectivo LGTBI.

Nesta enquisa, que foi difundida a través das entidades aglutinadoras de empresas e persoas autónomas, así como colexios profesionais, obtivéronse **49 respostas**. Nela, o colectivo máis representado foi o das persoas autónomas con 21 respostas (43 %), seguido de representantes de empresa con 10 respostas (21 %), de asociacións empresariais con 7 respostas (14 %), colexios profesionais con 4 respostas (8 %) e o 14 % restante, 7 respostas, correspóndese con outras situacións. As persoas autónomas e as empresas participantes nun 81 % pertencen a entidades de menos de 50 persoas traballadoras fronte a un 4 % de grandes empresas (máis de 250 persoas traballadoras).

4.1. Perspectiva sobre a situación do colectivo con respecto á situación laboral

En xeral, as persoas participantes neste grupo de discusión manifestaron non ter apenas coñecemento sobre a situación laboral das persoas LGTBI, pero a súa visión mostrábase optimista, non considerando que a orientación sexual e/ou a identidade de xénero dunha persoa supoña problemas laborais.

Preguntadas, en concreto polo **proceso de acceso e selección**, os representantes das asociacións empresariais e de persoas autónomas comentan que existe igualdade nas organizacións porque como recrutadores non teñen interese pola vida persoal do persoal ("*non lles importa*"). Ademais, na súa opinión, a confidencialidade obrigatoria en canto aos datos persoais que comparten as persoas candidatas durante os procesos de selección

tamén actúa como garantía de non discriminación. A orientación sexual e/ou identidade de xénero non é unha cuestión que poida incluírse nas preguntas do proceso.

Estas persoas informantes apuntan, con todo, que consideran o **tamaño da empresa** como factor moi influente, xa que as grandes empresas (e algunhas medianas) contan con recursos específicos que adoitan materializarse en departamentos de xestión de persoas, con medios humanos e materiais destinados á xestión do clima laboral na organización:

→ *“Nas grandes empresas (e en empresas públicas) as entrevistas fanse por competencias e tense que realizar un informe desas capacidades para tratar de obxectivizar ao máximo posible a entrevista. As persoas autónomas non contan con estes recursos, haberá que traballar nese ámbito”* (asociación profesional).

4.2. Necesidade de acción

Un dos principais obstáculos detectados na investigación é que **aínda non está implantado un sistema de xestión estratéxica da diversidade LGTBI nas empresas galegas**. De acordo coa información proporcionada polas persoas participantes no estudo, parece non existir unha planificación que permita abordar as posibles situacións de discriminación e de LGTBIfobia que poidan producirse no seo das organizacións. Tamén se refire especificamente que, a nivel as súas organizacións, non se recibiron requirimentos de asesoramento técnico:

- *“Non se traballa coas empresas este tema. Nunca chegou unha consulta específica de apoio”.*
- *“En relación coas empresas / autónomos que piden asesoramento, non tiveron ningún tipo de consulta neste sentido. Pero intúo que si debe de estar o problema”.*
- *“A nivel asociación non atopamos empresas que tivesen políticas ou medidas respecto diso”.*
- *“Non tivemos nunca unha consulta por parte de autónomos ou empresarios [relacionado co colectivo LGTBI]. Falta información respecto diso.”*

Evidénciase, por tanto, a necesidade de comezar a implantar medidas de acción nas empresas galegas e favorecer un cambio na cultura empresarial do tecido económico galego para integrar a xestión da diversidade como ferramenta que contribúa a unha maior sensibilización e á consecución de contornos laborais igualitarios e libres de LGTBIfobia. Para iso, é necesario contemplar a diversidade de entidades, a mentalidade de todos os axentes involucrados, a complexidade dos procesos de xestión empresarial de certas organizacións (sobre todo as de maior tamaño) etc.

4.3. Solucións ou medidas para mellorar a situación laboral do colectivo

Durante a investigación cualitativa e cuantitativa, indagouse sobre medidas concretas para avanzar cara a ámbitos de traballo máis inclusivos. Os resultados mostran que existe disparidade de opinións respecto diso. Por unha banda, houbo representantes de asociacións empresariais que consideraban que non era necesaria ningunha intervención respecto diso, máis alá da educación en valores e respecto:

- *“A nivel de empresa, hai que educar a xente no respecto e a consideración. Non hai que diferencialos nin para ben nin para mal. Ninguén ten dereito a xulgar o que representa unha persoa”.*
- *“As novas xeracións xa aceptaron a diversidade. Creo que é un problema que vai a menos. Entendo que, a medio prazo, non haberá problema de discriminación”.*
- *“O fomento da contratación de persoas do colectivo con bonificacións pódese estigmatizar”.*

Doutra banda, algunhas das persoas representantes de asociacións empresariais contraargumentaban a favor de políticas e intervencións específicas para garantir os dereitos das persoas do colectivo LGTBI:

- *“Para o colectivo, ten que haber un respaldo normativo de obrigado cumprimento, aínda que tamén haxa sensibilización e educación”.*
- *“Necesítanse protocolos e medidas por parte dos poderes públicos, que teñen a obriga de eliminar os obstáculos que dificultan a igualdade. Se non hai protocolos obrigatorios, non se fai. No momento no que se detecte que hai algunha persoa do colectivo, debería haber unhas pautas claras”.*
- *“Quizá debería haber medidas de discriminación positiva (cotas)”.*
- *“É necesario apoio da administración para integrar estas novas realidades para optar por espazos laborais inclusivos”.*
- *“Fai falta un protocolo. Unha serie de pautas viríalle moi ben ao sector empresarial para indicar que teñen que cumprir ou como teñen que actuar nunha situación determinada”.*
- *“O tecido empresarial galego está formado por micropemes. Por iso, as actuacións teñen que ir dirixidas a este tipo de organizacións. É necesario un protocolo en beneficio das dúas partes: persoas do colectivo e sector empresarial”.*
- *“É moi difícil probar a discriminación se non hai un protocolo”.*
- *“Creo que o tema está bastante normalizado a nivel individual, pero, a nivel de empresa, non hai un protocolo. Lin nun artigo que Galicia é a terceira comunidade con máis discriminación laboral ao colectivo LGTBI”.*

Na enquisa, as persoas participantes podían seleccionar dúas opcións de resposta. Entre as propostas máis valoradas, atópanse **a formación ao persoal, os protocolos de actuación específicos en materia de acoso e a identidade sexual e as campañas de concienciación e sensibilización**. Isto parece indicar que existe conciencia da necesidade de traballar na formación e sensibilización dos contornos laborais en materia de diversidade e igualdade.

As persoas informantes tamén referiron que **faltan referentes no ámbito empresarial** de boas prácticas de xestión da diversidade LGTBI. Isto recóllese tamén a través dunha organización empresarial participante na enquisa, que destacou a importancia de contar con referentes de boas prácticas.

→ *“Gustaríame formación e coñecemento de experiencias noutras empresas e/ou libros brancos respecto diso.”*

A necesidade de referentes é algo que constatan tamén desde a Rede Empresarial pola Diversidade e Inclusión LGTBI (REDI) e desde as asociacións participantes no estudo. E non é por falta de estándares. Por exemplo, no ámbito internacional, destaca a clasificación *Best Place to Work for LGBTQ+ Equality* elaborado pola fundación estadounidense Human Rights Campaign Foundation, no que teñen cabida multinacionais con centros de traballo en Galicia. No ámbito nacional, está REDI, a primeira asociación sen ánimo de lucro en España de empresas e profesionais co compromiso de fomentar un ambiente inclusivo e respectuoso nas organizacións, onde se valore o talento sen importar a súa identidade, expresión de xénero e orientación sexual. A REDI comparte recursos para axudar as empresas para xestionar a diversidade LGTBI e ser máis inclusivas. Entre as propostas que realizan, extraídas dos proxectos impulsados polas súas empresas asociadas destacan as seguintes:

Revisión de políticas e beneficios internos.

Creación de comités de diversidade.

Visibilización de referentes internos.

Promoción dun grupo das súas persoas traballadoras aliadas do colectivo LGTBI.

Formación e sensibilización.

Medición do clima laboral.

Tamén existen diversas certificacións impulsadas por organizacións privadas que premian as mellores prácticas empresariais neste campo.

5. Conclusiones

5.1. Sobre o estudo

Este primeiro estudo exploratorio *A diversidade no contorno laboral: situación laboral das persoas LGTBI en Galicia* constitúe un achegamento á realidade laboral deste colectivo e ofrece unha serie de resultados que poden contribuír ao deseño e impulso de medidas que favorezan unha inclusión efectiva nos contornos de traballo para cumprir, así, ao artigo 12.3 da [Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gais, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia](#). Ese foi o motivo polo que a investigación estivo centrada nas persoas LGTBI. No futuro, resultaría de grande interese integrar no proceso ás persoas pertencentes a minorías sexuais tales como asexuais ou persoas que se identifican principalmente como non binarias.

A investigación realizouse a partir dun proceso participativo no que levaron a cabo entrevistas grupais con asociacións galegas do colectivo LGTBI, así como con representantes de sindicatos e de agrupacións empresariais. Ademais, desenvóléronse dúas enquisas: unha dirixida a persoas pertencentes ao colectivo LGTBI, na que participaron 189 persoas (das que, un 88 % se identificaron como persoas LGTBI) e outra dirixida ao sector empresarial, na que participaron 49 persoas. A mostra da primeira sondaxe estivo composta por un 18 % de lesbianas, un 45 % de gais, un 7 % de trans e un 18 % de bisexuais. Ningunha persoa se identificou como intersex, pero si o fixo unha das persoas que participou na parte cualitativa da investigación.

Os resultados mostran que, nas distintas fases das relacións laborais, existen varios puntos críticos nos que as persoas pertencentes ao colectivo LGTBI poden sufrir con maior probabilidade situacións de discriminación e LGTBIfobia. Estes puntos son: os **procesos de acceso e selección** e o **clima laboral** que existe nas organizacións.

5.2. Acceso e selección

Na primeira fase das relacións laborais, a do **acceso ao emprego e os procesos de selección de persoal**, existe un risco elevado de que as persoas decidan non visibilizarse por distintos motivos (medo a ser descartadas no proceso, necesidade de conseguir o emprego, temor a non encaixar etc.). Todas estas crenzas minan a súa seguridade e confianza no contorno de traballo e provocan a invisibilización (mesmo aínda que na súa vida persoal estean "fóra do armario").

As asociacións LGTBI e os sindicatos que participaron no estudo insisten na **necesidade de derrubar a barreira que supón a invisibilización do colectivo**. Aínda que os resultados da investigación mostran unha porcentaxe de visibilización no ámbito laboral superior ao doutros estudos europeos e nacionais (seguramente, debido ás características da mostra), o grao de invisibilización segue sendo alto. Así, un **53 % das persoas participantes omitiu datos persoais no seu CV, o 61 % ocultou a súa orientación sexual / identidade de**

xénero na entrevista de traballo e o 47 % cambiou a súa forma de comportarse e/ou vestir na entrevista de traballo.

Calquera paquete de medidas que busque favorecer a inclusión efectiva nos ámbitos laborais debe empezar a traballar na importancia desta primeira fase no ámbito empresarial. Así, a **sensibilización, formación e eliminación de rumbos inconscientes das persoas pertencentes aos departamentos de recursos humanos** encargadas destes procesos, resulta unha intervención de primeira necesidade nas empresas.

É necesario integrar protocolos de xestión da diversidade que partan da base de que, **para atraer o talento, é imprescindible ser unha organización inclusiva.** De feito, o proxecto ADIM sinala que o custo de que as persoas traballadoras *"estean no armario"* é moi alto en diminución de produtividade e innovación para as organizacións. Así mesmo, para xerar contornos seguros e de confianza, non só basta a vontade e o cambio da cultura empresarial, que, en ocasións, segue ancorada no pasado, tamén se necesita o compromiso da alta dirección e a implantación de medidas que poidan facer fronte ás desigualdades.

A aposta pola inclusión debe ser aberta e transparente. Convén evitar que a visibilización só sexa admisible cando se reduce ao ámbito privado da organización. Para iso, é necesario modificar a cultura de empresa e sensibilizar o tecido empresarial para identificar e eliminar todas esas crenzas e/ou rumbos inconscientes que constitúen unha das principais causas de discriminación (nesta e outras variables da diversidade).

Este cambio debe **vir impulsado desde a alta dirección, para que vaia calando cara abaixo e acabe imprimindo un carácter inclusivo en todo o persoal.** É máis, esta xestión inclusiva debe reflectirse en todas as áreas da empresa e ao longo da súa cadea de valor, desde as súas empresas provedoras ata a súa clientela final. E, aínda que non é obxecto deste traballo, cabe lembrar que as persoas LGTBI forman parte de máis grupos de interese da empresa, como pode ser a clientela.

5.3. Cultura e clima organizacional

Un persoal libre de estereotipos contra o colectivo LGTBI é a antesala necesaria para lograr un clima organizacional libre de violencias LGTBIfóbicas. O **clima organizacional** é outro dos puntos críticos identificados no estudo. Máis alá de situacións de LGTBIfobia visibles, vinculadas a discriminacións directas por razón de orientación sexual e/ou identidade de xénero (por exemplo, despedimentos, acoso, insultos etc.), existe un abanico de situacións invisibles (rumores, bromas ou comentarios despectivos), que deben ser eliminados por completo dos ámbitos laborais. Estas discriminacións **invisibles** son as que referiron con máis frecuencia as persoas participantes no estudo.

O clima e a **cultura organizacional** están moi relacionados entre si. O clima laboral fai referencia a como as persoas da organización se senten con respecto a

ela e ás súas compañeiras e compañeiros. A cultura, pola súa banda, consiste nas crenzas, valores e tradicións. Poderíamos definir metaforicamente o clima laboral como o estado de ánimo da empresa e a cultura organizacional como a personalidade. E, para lograr a inclusión real do colectivo nos ámbitos laborais, é necesario repensar a cultura **organizacional e adaptala ás realidades diversas**.

Así, a **baixa taxa de denuncias de acoso e discriminación por razón de orientación sexual / identidade de xénero** é outra das problemáticas observadas na investigación. As persoas afectadas non recorren á Inspección de Traballo, nin aos sindicatos, nin aos xulgados. As razóns polas que non o fan son diversas, pero cabe destacar, pola súa especial gravidade, o descoñecemento do procedemento ou a percepción da posibilidade de sufrir represalias que agraven a súa situación de discriminación.

Os resultados da investigación suxiren que o colectivo se sente menos seguro nos **contornos empresariais que nas administracións públicas**. As persoas que traballan no sector público parecen sentirse máis seguras e confiadas, a súa taxa de visibilización ante os seus compañeiros e compañeiras é maior, acóllense con maior facilidade aos seus dereitos laborais (por exemplo, en materia de conciliación) e adoitan sufrir menos situacións de discriminación e violencias LGTBIfóbicas. Con todo, tamén se detectaron áreas críticas no emprego público. Por exemplo, o sector educativo (en concreto, o profesorado), os rexistros civís ou centros de atención á cidadanía.

Así mesmo, a investigación revelou a necesidade de profundar **máis na interseccionalidade**. É dicir, as empresas deben contemplar a perspectiva de que as súas persoas traballadoras presentan diferentes variables no que a diversidade se refire: xénero, idade, etnia...

Tampouco se pode obviar que non todas as siglas sofren o mesmo tipo de opresión nin na mesma medida. Os resultados suxiren que as **mulleres lesbianas se atopan en desvantaxe** con respecto aos homes gais en canto á visibilidade da súa orientación e aceptación no mundo laboral. De igual maneira, no referente ás entrevistas, tamén se evidenciou a **dobre opresión que sofren as mulleres trans**. De feito, durante todo o proceso de investigación, constatouse que **as persoas trans son as que experimentan máis dificultades** no acceso ao emprego e á promoción, e sofren máis situacións de discriminación e/ou acoso.

Para finalizar, este estudo pretende converterse no punto de partida para a **construción dun tecido empresarial galego inclusivo coas persoas LGTBI** e a proposta de medidas de utilidade, así como para traballar en colaboración coas asociacións defensoras dos dereitos das persoas LGTBI, as empresas e os sindicatos. É tarefa de todos estes axentes poñer en marcha medidas activas para alcanzar o obxectivo final.



6. Propostas de actuación

Medidas de comunicación e sensibilización

- Desenvolver campañas e estratexias de concienciación e sensibilización nas empresas sobre a importancia da xestión da diversidade na empresa, coincidindo con datas relevantes do calendario LGTBI como o Día Internacional do Orgullo LGTBI (28 de xuño), Día da Visibilidade Trans (31 de marzo), Día da Visibilidade Lesbiana (26 de abril), Día Internacional contra a LGTBIfobia (17 de maio), entre outras.
- Crear unha páxina web accesible a toda a cidadanía na que divulgar recursos de interese para a promoción de ambientes laborais inclusivos coas persoas LGTBI.
- Crear unha campaña de sensibilización dirixida a toda a cidadanía sobre referentes LGTBI no mundo laboral en Galicia.
- Poñer en marcha un banco de boas prácticas en materia de xestión da diversidade, que sirva de referencia para as empresas que se queiran iniciar neste proceso. Poderán participar nel empresas con iniciativas innovadoras no marco da loita contra as discriminacións das persoas LGTBI nas diferentes fases laborais.
- Programar espazos de diálogo entre asociacións empresariais, entidades, sindicatos e asociacións defensoras dos dereitos das persoas LGTBI para abordar de forma conxunta os retos do colectivo nos ámbitos laborais. Destas sesións poderanse impulsar alianzas estratéxicas para avanzar na integración efectiva das persoas LGTBI nos ámbitos laborais de Galicia.
- Aumentar o catálogo de folletos de igualdade laboral da Dirección Xeral de Relacións Laborais para tratar a xestión da diversidade na empresa.

Medidas de formación

- Diseñar un programa formativo dirixido aos diferentes axentes do mercado laboral, con especial interese de persoas con responsabilidades en xerencia de entidades, responsables da xestión de persoas nas organizacións, persoas pertencentes aos comités de empresas das entidades... sobre xestión da diversidade nas diferentes fases da relación laboral, priorizando as accións de acceso ao emprego e loita contra o acoso LGTBI. Estas formacións serán integradas no campus virtual de igualdade da Xunta de Galicia.
- Elaborar un curso específico sobre discriminacións e acoso ás persoas LGTBI dirixido a todas as persoas traballadoras de entidades galegas, que formará parte do campus virtual de igualdade da Xunta de Galicia.
- Diseñar un programa formativo, en colaboración coa EGAP, dirixido ao persoal das administracións públicas de áreas como a Inspección de Traballo, o Rexistro Civil, persoal de atención á cidadanía etc. Estas formacións terán como prioridade a sensibilización e concienciación ao redor da realidade que viven estas persoas, para garantir que desde as administracións públicas se evite calquera tipo de discriminación.
- Incluír contidos da materia da xestión da diversidade dentro do módulo transversal de igualdade de oportunidades da formación para o emprego da Xunta de Galicia.

Ferramentas para empresas e administracións públicas

- Creación dunha canle de denuncias sobre discriminacións e acoso LGTBI dentro da Dirección Xeral de Relacións Laborais que sirva como punto de referencia para todas as persoas traballadoras do colectivo.
- Promover un convenio co Organismo Autónomo da Inspección de Traballo e Seguridade Social do Ministerio de Traballo e Economía Social para o traslado das denuncias que cheguen á Dirección Xeral, e imprimir así un carácter sumario e urxente do seu tratamento na investigación dos feitos.
- Elaborar unha guía contra a transfobia no ámbito laboral onde, ademais de actuacións de prevención e detección, se poida establecer un procedemento de acompañamento no proceso de transición.
- Elaborar material específico sobre xestión da diversidade dentro do colectivo LGTBI para integrar nos protocolos de violencia e acoso sexual no traballo.
- Impulsar un estudo máis completo onde se indague con maior perspectiva a interseccionalidade presente nas discriminacións do colectivo no ámbito laboral.
- Analizar, de forma específica, a realidade do colectivo trans e intersex a nivel laboral, monitorizando a súa situación laboral.



7. Anexos

7.1. Glosario

Unha das partes máis importantes da xestión da diversidade en función da orientación sexual e a identidade de xénero é coñecer e manexar certos termos básicos. Por exemplo, conceptos como orientación sexual, identidade de xénero e expresión de xénero deben ser empregados correctamente.

A continuación, recóllese un **glosario de termos** elaborado con base nas recomendacións do Rainbow Project, a Asociación Estadounidense de Psiquiatría. Manual diagnóstico e estatístico dos trastornos mentais (2013) e do Glosario de Termos sobre Diversidade Afectivo Sexual do Ministerio de Sanidade, Servizos Sociais e Igualdade (2018):

Axénero: é unha identidade na que a persoa non se identifica con ningún xénero.

Aliadas/os: persoas que non se identifican como LGTBI, pero apoian a igualdade das persoas LGTBI.

Armario. "Estar no armario": expresión utilizada para describir a lesbianas, gais, bisexuais... que non declaran abertamente a súa orientación sexual ou identidade de xénero. Pode ser de modo total ou parcial, dependendo dos ámbitos nos que se viva abertamente ou non a propia orientación sexual. "Saír do armario": dar o paso para declarar abertamente a propia orientación sexual e/ou identidade de xénero.

Asexual: orientación sexual dunha persoa que non sente atracción erótica cara a outras persoas. Pode relacionarse afectiva e romanticamente. Non implica necesariamente non ter libido, ou non practicar sexo, ou non poder sentir excitación.

Binario: concepción, prácticas e sistema de organización social xerárquico que parte da idea de que soamente existen dous xéneros nas sociedades —feminino e masculino— asignados ás persoas ao nacer, como homes e como mulleres e sobre os cales se sustentou a discriminación, exclusión e violencia en contra de calquera identidade, expresión e experiencia de xénero diversas.

Bisexualidade: orientación sexual na que unha persoa se sente atraída por ambos os sexos, mulleres e homes.

Bifobia: temor, anoxo irracional, negación da súa existencia, intolerancia e/ou odio cara á bisexualidade e ás persoas bisexuais. A fobia pode darse entre persoas heterosexuais, gais, lesbianas ou as persoas bisexuais, e adoita estar relacionada con numerosos estereotipos negativos sobre as persoas bisexuais centrados na crenza de que a bisexualidade non existe e na xeneralización de que as persoas bisexuais son promiscuas.

Cisheteronormatividade: é o conxunto de ideas, normas sociais, crenzas e cultura pola que se rexen as persoas cuxa identidade de xénero se corresponde coa que lle foi asignada ao nacer. E que, ademais, se consideran a si mesmas persoas heterosexuais. Este tipo de construción social preséntase como un modelo único de relación sexo-afectiva e parental, e establece vantaxes para as persoas que se rexen por este sistema. *Fonte.*

Cisxénero: termo que designa á persoa na que o sexo de nacemento encaixa exactamente coa súa identidade sexual.

Cispassing: persoa trans que non se pode deducir polo seu aspecto físico que é trans.

Fonte.

Demisexual: persoa que non experimenta atracción sexual a menos que forme unha forte conexión emocional con alguén.

Deadname: este anglicismo úsase para referirse ao nome de nacemento dunha persoa trans que xa non utiliza. En galego empréganse alternativas como necrónimo, necronome, innome. *Fonte.*

Discriminación de xénero: é o prexuízo ou discriminación baseada no xénero. Debido á sociedade patriarcal, histórica e culturalmente, estableceuse un trato desigual entre homes e mulleres ou cara a persoas que non cumpren coas expresións de xénero normativas.

Disforia de xénero: segundo o dsm-v, a disforia de xénero fai referencia ao malestar que pode acompañar á incongruencia entre o xénero experimentado ou expresado por un suxeito e o xénero asignado. Aínda que non todos os suxeitos [trans] presentarán malestar como consecuencia de tal incongruencia, moitos presentan malestar se non poden acceder ás intervencións físicas mediante hormonas e/ou cirurxías desexadas polo suxeito.

Diversidade: enfoque da igualdade que persegue celebrar as diferenzas entre as persoas.

Diversidade sexual: este termo refírese á gama completa da sexualidade, que inclúe todos os aspectos da atracción, o comportamento, a identidade, a expresión, a orientación, as relacións e as relacións sexuais. Refírese a todos os aspectos dos seres humanos como seres sexuados.

Estereotipo: noción ou imaxe fixa que se ten comunmente dunha persoa ou grupo, baseada nunha simplificación excesiva dalgúns comportamentos ou trazos observados nesas persoas. Xeralmente, os estereotipos son negativos. Normalmente, espérase que os nenos e nenas se atean aos estereotipos de xénero.

Expresións de xénero: é a expresión dos roles de xénero como muller ou home (ou ambos ou ningún deles) a través do comportamento, a indumentaria, o peiteado, a voz, os trazos físicos etc. Está condicionada polas expectativas sociais de xénero. Non ten por que ser fixa nin coincidir co sexo, a identidade de xénero ou a orientación sexual da persoa.

Familia arcoiris: termo coloquial que se utiliza para referirse ás familias nas que polo menos una das persoas proxenitoras é trans, intersexual, lesbiana, gai, bisexual, *queer* ou outras. *Fonte.*

Gai: home que sente atraído emocional ou fisicamente por alguén do mesmo sexo.

Genderqueer: termo alternativo para designar a unha persoa que rexeita o modelo binario de presunción de xénero vixente na sociedade.

Hetero: termo coloquial que designa as persoas heterosexuais.

Heteronormatividade: norma social que parte de que todo o mundo é heterosexual.

Heterosexismo: presunción de que todo o mundo é heterosexual e de que a heterosexualidade é a norma. O heterosexismo institucionalizado está profundamente arraigado na sociedade e é sistemático ou estrutural; provoca que as persoas LGTBI se sintan invisibles ou illadas.

Heterosexual: que se sente emocional ou fisicamente atraído por membros do sexo oposto.

Home trans: persoas que ao nacer foron asignadas ao xénero feminino e que se identifican a si mesmas nalgún punto do espectro da masculinidade, calquera que sexa o seu status transicional e legal, a súa expresión de xénero e a súa orientación sexual.

Homofobia: medo irracional, odio, intolerancia, prexuízo ou discriminación contra as persoas LGTBI. Pódese manifestar como abuso verbal, emocional, físico e sexual contra gais, lesbianas e bisexuais.

Homosexual: termo xenérico que designa a alguén que xeralmente se sente atraído física/emocionalmente por persoas do mesmo sexo. Pode aludir tanto a mulleres lesbianas como a homes gais.

Identidade/s de xénero: identificación de cada persoa no xénero que sente, recoñece e/ou nomea como propio. Ao afastarnos do sistema binario da diferenza sexual, é posible atopar identidades de xénero diversas.

Identidade/s sexual/is: describe o sexo co que unha persoa se identifica.

Igualdade: concepto segundo o cal todas as persoas deben ser tratadas igual e recibir os mesmos dereitos políticos, económicos, sociais e civís, independentemente da súa raza, discapacidade, idade, orientación sexual, xénero, relixión, ideoloxía etc. Trátase dun principio que debe formar parte de todas as actuacións públicas nos estados democráticos; ademais é un dereito fundamental de todas as persoas.

Igualdade de oportunidades: o concepto segundo o cal todas as persoas deben ter igualdade (no sentido de iguais posibilidades reais) de acceso ao emprego, aos servizos sociais, á vivenda, á sanidade etc., independentemente da súa raza, discapacidade, idade, orientación sexual, xénero, relixión, ideoloxía etc.

Intersexualidade: todas aquelas situacións nas que a anatomía ou fisioloxía sexual dunha persoa non se axusta completamente aos estándares definidos para os dous sexos que culturalmente foron asignados como masculinos e femininos.

Existen diferentes estados e variacións de intersexualidade. É un termo xenérico, en lugar dunha soa categoría. Desta maneira, as características sexuais innatas nas persoas con variacións intersexuais poderían corresponder en diferente grao a ambos os sexos.

Lesbiana: palabra que se usa para describir a unha muller que sente emocional ou fisicamente atraída por mulleres.

Lesbofobia: rexeitamento, discriminación, invisibilización, burlas e outras formas de violencia baseadas en prexuízos, estereotipos e estigmas cara ás mulleres lesbianas ou que son percibidas como tales, cara ás súas identidades sexuais ou cara ás prácticas sociais identificadas como lésbicas.

LGBTIQ+: é o acrónimo de lesbianas, gais, bisexuais, trans, intersexuais, *queer* e outras identidades e orientacións.

LGTBifobia: calquera tipo de ideación, actitude ou conduta violenta e/ou discriminatoria cara ás persoas LGTBI.

Muller trans: persoas que ao nacer foron asignadas ao xénero masculino e que se identifican a si mesmas nalgún punto do espectro do feminino, calquera sexa o seu status

transicional e legal, a súa expresión de xénero e a súa orientación sexual.

Orientación sexual ou sexualidade: atracción emocional, romántica, e/ou sexual cara a persoas do mesmo sexo ou do sexo oposto, así como a falta de interese ou atracción sexual (asexualidade).

Pansexual: unha persoa que sente atracción erótica, afectiva cara a outra persoa con independencia do sexo, xénero, identidade de xénero, orientación ou roles sexuais, así como a capacidade para manter relacións íntimas e/ou sexuais con elas. Tamén se denomina omnisexual.

Pluma: cualificativo aplicado a aquelas persoas que desbordan os roles binarios de xénero. Xeralmente, a aquelas que expresan actitudes ou ademáns que socialmente se asocian ao xénero "oposto" (mulleres masculinas / homes efeminados).

Queer: As persoas queer, ou quen non se identifican co binarismo de xénero, son aquelas que ademais de non identificarse e rexeitar o xénero socialmente asignado ao seu sexo de nacemento, tampouco se identifican co outro xénero ou con algún en particular. *Fonte*

Reatribución de sexo: (cirurxía) intervención médica para o cambio do sexo físico, incluíndo os xenitais. Algunhas veces chámase reafirmación de sexo.

Trans: termo que se utiliza para referirse ás persoas cuxa identidade e/ou expresión de xénero non se corresponde coas normas e expectativas sociais tradicionalmente asociadas co seu sexo asignado ao nacer.

Transfobia: o odio, medo, intolerancia, discriminación ou prexuízo irracional contra as persoas trans. Pode manifestarse en forma de abuso verbal, emocional, físico e sexual contra as persoas trans.

Transexual: adxectivo (aplicado a miúdo pola profesión médica e recollido na lexislación) para describir as persoas que buscan cambiar ou que cambiaron os seus caracteres sexuais primarios e/ou as características sexuais secundarias a través de intervencións médicas (hormonas e/ou cirurxía) para feminizar ou masculinizarse. Estas intervencións, polo xeral, acompañanse dun cambio permanente no papel de xénero.

Transxénero: describe a persoa cuxa identidade ou expresión de xénero non está de acordo co sexo asignado ao nacer. O termo inclúe, pero non está limitado, a transexuais. Débese utilizar o termo que a persoa utiliza para describirse a si mesma (dereito de autodeterminación), e é importante lembrar que non todas as persoas transxénero alteran os seus corpos con hormonas ou cirurxías.

Transición/transicionar: o período durante o cal unha persoa transxénero empeza a vivir como o xénero co que se identifica. A transición pode incluír cambiar de nome, tomar hormonas, someterse a cirurxía no peito, os xenitais ou cirurxía plástica, cambiar os documentos legais (licenza de conducir, certificado de nacemento) para reflectir o seu xénero de acordo co seu sentir. É preferible usar "transición" e non "cambio de sexo" ou "operado(a)". É importante lembrar que unha persoa pode ser trans sen que realizase a transición ou sen que teña plan ou desexo de facelo.

Travesti: un individuo que en ocasións se viste con roupa tradicionalmente asociada coas persoas dun sexo diferente. As persoas travestis adoitan estar cómodas co sexo que se lles asignou ao nacer e non desexan cambialo. "Travesti" non debe ser usado para describir

a alguén que se trasladou a vivir a tempo completo como un sexo diferente, ou que teña intención de facelo no futuro. Algunhas persoas prefiren utilizar o termo travesti para describirse a si mesmas, pero debe evitarse a menos que se estea citando a alguén que se autoidentifica dese xeito.

Xénero: pode ser masculino ou feminino, a partir das súas características psicolóxicas ou emocionais.

Xénero fluído: persoa que non se identifica cunha soa identidade de xénero, senón que pode cambiar entre masculino e feminino ou outros. As persoas que se caracterizan por ser de xénero fluído poden cambiar de identidade con frecuencia, dependendo do contexto.

7.2. Participantes

CHRYSALLIS

Chrysallis naceu no ámbito estatal o 1 de xullo de 2013. Nos meses previos, algunhas familias de todo o estado atopáronse a través das redes sociais ou asociacións de persoas adultas trans, coincidindo en diversos temas. O resultado final: todos tiñamos unha filla ou un fillo trans (as identidades non binarias tardaron un pouco máis en saír) e necesitabamos respostas que non podiamos atopar. Nin a lexislación vixente nin as administracións contemplaban a nosa realidade, a resposta que recibimos dos profesionais non nos satisfacía (en moitas ocasións o seu descoñecemento era a causa do sufrimento des noses filles) e non había grupos similares que estivesen a traballar niso. Non estabamos dispostos a que vivisen unha nenez e mocidade sen que se recoñecese a súa identidade de xénero e así naceu Chrysallis.

—
<https://chrysallis.org/>

CODIMO

O seu obxectivo é traballar non só especificamente no tema da diversidade senón tamén a favor da comunidade, xa que é unha loita común que beneficia a sociedade no seu conxunto. Reivindican a vida rural e de vila, e tratan de separar as persoas LGBT da dependencia das cidades.

LES CORUÑA

Somos unha asociación de mulleres sen ánimo de lucro na que traballamos pola igualdade e a visibilidadelésbica creando redes entre mulleres e espazos seguros onde poidan interactuar, enriquecerse e gozar da vida privada e pública nunha comunidade aberta, diversa e dinámica. Traballamos principalmente no ámbito local, e reforzamos a imaxelésbica de forma positiva no noso contorno. Cremos firmemente na necesidade dunha sociedade plural e respectuosa onde impere a creatividade e a solidariedade como ferramentas de transformación. O noso obxectivo é lograr unha integración saudable e gratuíta das nosas necesidades na construción do común, e favorecer tamén un espazo de autocoidado.

—
www.lescoruna.es

NÓS MESMAS

Asociación Nós Mesmas é un colectivo transfeminista que loita pola consecución dos dereitos das mulleres lesbianas e bisexuais e das persoas trans e non binarias a través da reivindicación, a visibilización, os grupos de apoio e a inclusión da diversidade na educación formal.

—
<http://asonosmesmas.blogspot.com/>

PVLSE

PVLSE VIGO QUEER LGTBIQ+ é unha asociación non governamental, sen ánimo de lucro, de carácter social e cultural que busca o recoñecemento social e xurídico do dereito de todas as persoas a vivir de acordo con a súa orientación sexual e identidade de xénero, sen que isto nin as súas manifestacións, poidan ser reprimidas ou reducidas de calquera xeito.

—
<https://www.pvlsevigo.com>

REDE EDUCATIVA LBTBIQ+

A Rede Educativa de Apoio LGTBIQ+ de Galicia é unha asociación sen ánimo de lucro pioneira no estado español que está formada por docentes en activo que desenvolven o seu labor no contexto educativo regrado e non regulado de Galicia. Somos, por tanto, profesionais de todos os niveis educativos, desde infantil ata a universidade, e tamén educadorxs con responsabilidade no desenvolvemento de programas educativos. Todas as persoas que formamos parte da rede compartimos un claro compromiso por incluír e visibilizar a realidade LGBTIQ+ en todos os contextos educativos.

—
<https://rededucalgbtiq.org/>

CIG

A Confederación Intersindical Galega xorde da converxencia de dúas centrais sindicais autonómicas en 1994. É un sindicato de clase que defende a identidade nacional de Galicia e a autoorganización dos traballadores e traballadoras, que practica a solidariedade e o internacionalismo, que considera un principio fundamental a democracia e a participación, que respecta o pluralismo, que mantén a independencia respecto de calquera outra organización ou institución, que se expresa en galego e impulsa a nosa cultura e idioma. Na actualidade, é a primeira forza en representatividade sindical galega.

—
<https://www.cig.gal/>

CCOO GALICIA

Primeiro sindicato de España por número de persoas afiliadas e por delegadas e delegados elixidos nas eleccións sindicais. Comisións Obreiras estrutúrase en federacións, segundo a actividade ou sector ao que pertence a empresa, e unións, segundo o territorio onde se sitúa o centro de traballo. É unha organización sindical democrática e de clase formada por persoas traballadoras para conseguir unha sociedade máis xusta, democrática e participativa. CCOO nace como movemento sociopolítico e transfórmase en sindicato durante 1976 e 1977.

—
<https://www.ccoo.gal/>

UXT GALICIA

Confederación sindical constituída en 1888, é un dos sindicatos máis representativos e un interlocutor social. A Unión Xeral de Traballadores é unha organización progresista, comprometida, reivindicativa, democrática e independente con presenza en todos os sectores de actividade e en todo o territorio español.

—
<http://www.ugtgalicia.org/>

CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

Constituída en 1981, a Confederación de Empresarios de Galicia (CEG) é unha organización privada e independente, cuxo principal obxectivo é o fomento do sistema de iniciativa privada e a economía de mercado na Comunidade Autónoma galega. Como entidade ao servizo da comunidade empresarial, a actividade da CEG céntrase na representación e defensa dos intereses xerais do empresariado ante as institucións, organismos públicos e axentes sociais. É a organización empresarial máis representativa no ámbito autonómico galego.

—
<https://www.ceg.es/>

APE GALICIA

APE GALICIA (Asociación Intersectorial e Interterritorial de Autónomos e Pequenas Empresas de Galicia) está composta por persoas autónomas que desenvolven a súa actividade nos tres sectores económicos da Comunidade Autónoma de Galicia, agrupando comercio, servizos, agricultura etc. APE Galicia está presente en todo o territorio galego. E apoia ao colectivo de persoas autónomas a través da xestión e defensa dos seus intereses nas súas relacións coas administracións públicas e outros axentes económico-sociais.

—

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

ATA GALICIA

A Federación Nacional de Asociacións de Traballadores Autónomos-ATA leva desde 1995 defendendo dereitos e intereses profesionais, económicos e sociais das persoas autónomas, así como o fortalecemento do seu sentimento colectivo, independentemente do sector ao que pertencen ou localización xeográfica en que desenvolvan a súa actividade profesional. Igualmente, desde entón e ata hoxe, continúa proclamando en todos os foros e mesas de debate que o traballo por conta propia é, o sector con máis potencial de crecemento e de xeración de emprego.

—

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

AEDIPE GALICIA

AEDIPE Galicia é a asociación territorial privada sen ánimo de lucro de AEDIPE (Asociación Española de Dirección e Desenvolvemento de Persoas). Desde 1999 agrupa as persoas que teñen como ámbito de acción, especialización ou dedicación a dirección e o desenvolvemento de persoas. Entre os seus obxectivos atópanse, entre outros, agrupar os e as profesionais da Función de Xestión de Persoas, funcionar como lobby para a defensa dos intereses do profesional de recursos humanos e cooperar con universidades, organismos e administracións, para achegar os seus puntos de vista sobre temas relacionados coa Función de Xestión de Persoas.

—

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

CONSORCIO ZONA FRANCA DE VIGO

Institución pública que, desde 1947, traballa para potenciar o comercio internacional e o desenvolvemento económico desde o noroeste de España. Na súa área loxística de Bouzas, situada no porto de Vigo, xestiona unha zona franca con todas as súas vantaxes para a importación e exportación. Como axencia de desenvolvemento económico, é o principal promotor de parques empresariais na súa área de influencia e proporciona ás empresas unha plataforma de servizos que van desde o financiamento, a axuda ao emprendemento e a información económica para a toma de decisións.

—
<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

[Data 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>

[Data 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>

[Data 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>

[Data 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

[Data 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 [Data de consulta: agosto de 2022]

EUROPEAN UNION'S FUNDAMENTAL RIGHTS AND CITIZENSHIP PROGRAMME. *Rainbow Project*. Glosario de termos 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

[Data 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

[Data 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>
[Data 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 [Data 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>
[Data 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 [Data 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
[Data 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 [Data de consulta: setembro 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> [Data 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>
[Data 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/> [Data 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> [Data de consulta: novembro 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> [Data 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/> [Data 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> [Data 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> [Data de consulta: marzo de 2022]



XUNTA
DE GALICIA



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL