

# IMPRESINDIBLES

HOJA INFORMATIVA

S<sup>a</sup> MUJER Y POLÍTICAS  
SOCIALES UGT  
SERVICIOS PÚBLICOS

JUNIO 2024



## ÍNDICE

### NUESTRA MIRADA:

De las palabras a los hechos:  
centros de trabajo inclusivos.

### TUS PALABRAS CUENTAN:

Acoso LGTBifóbico

### LA REALIDAD EN CIFRAS:

41% de las personas LGTBI evita  
hablar de la vida personal en el  
trabajo por miedo a la  
discriminación, el odio o la violencia

### ASESORIA EN IGUALDAD:

¿Qué es un Plan de Igualdad  
LGTBI?

### HERRAMIENTAS:

Protocolo de prevención, detección  
y actuación frente al Acoso  
LGTBifóbico

### SINDICALISMO EN ACCIÓN:

Propuestas construir centros  
trabajo inclusivos.

### PRÓXIMAS ACCIONES

## POR CENTROS DE TRABAJO INCLUSIVOS Y ORGULLOSOS

Con el propósito de hacer efectivos los derechos LGTBI en cada centro de trabajo de los servicios públicos queremos convocarnos desde UGT Servicios Públicos al Día Internacional del Orgullo LGTBI, que se celebra cada 28 de junio.

Según el estudio del área LGTBI de UGT, de 2023, "Hacia centros de trabajo inclusivos", **el 41% de las personas LGTBI que participaron evitaban hablar de su vida personal en el trabajo por miedo a la discriminación.**

Dese UGT Servicios Públicos queremos contribuir a transformar esa realidad y por ello este mes de JUNIO de 2024 abordaremos las herramientas que permitan hacer realidad los avances normativos de los últimos años. Queremos hablar sobre la normativa, las medidas y protocolos LGTBI que posibilitan el acceso al empleo y el desarrollo profesional con los mismos derechos y oportunidades.



# NUESTRA MIRADA

**De las palabras a los hechos:  
centros de trabajo inclusivos.**

Después de quince días de permiso Alba vuelve hoy a su centro de salud. Con “las ganas” propias tras unas buenas vacaciones, retoma su actividad laboral y quiere ver a sus compañeras de trabajo y contarles como les fue a ella y Marga en “el viaje de novias”. Aunque su vida en sí no ha cambiado tanto, su estado civil hace varias semanas que se modificó y hoy será el primer día de trabajo desde que contrajo matrimonio. A la celebración fueron sus compañeras y compañeros de trabajo. Alba, desde que comenzó en el ambulatorio, hizo visible su vida personal en su entorno laboral como el resto de trabajadoras y trabajadores en su centro. Esta es una historia real, como tantas que vivimos en 2024, en los centros de trabajo, en la que la diversidad es un hecho.

En el caso de Alba, ella decidió ser visible en su entorno familiar, social y laboral. Su historia, en la actualidad no es excepcional ni única, sin embargo algo que debería ser cotidiano, sigue siendo hoy un referente o ejemplo a seguir. Desde UGT Servicios Públicos queremos que la realidad de Alba sea la realidad de todos los centros de trabajo.

## **¿Como es la realidad de las personas LGTBI en el mundo del trabajo?**

En 2023, UGT realizó por segunda vez la investigación *Hacia centros de trabajo inclusivos*. Una encuesta sobre discriminación laboral, donde se señala que el 41% de las personas entrevistadas evita hablar de la vida personal en el trabajo por miedo a la discriminación, el odio o la violencia. Esta realidad, que paulatinamente va mejorando, produce una disociación de la vida personal de la laboral y la consiguiente situación de alerta permanente. En 4 de cada 10 casos, las personas trabajadoras “vuelven al armario en sus respectivos empleos” a pesar de que en su entorno familiar han hecho pública su orientación sexual o identidad.

Estos datos tampoco son aislados, sino que muestran una tendencia que ya ha sido revelada por otras investigaciones y que nos señala que las personas LGTBI no disfrutaban de una expresión libre y natural de la orientación o identidad en el ámbito de trabajo y cuya explicación se encuentra en que **normalmente existe temor a que la “exposición” suponga algún riesgo que va desde el despido, acoso, comentarios o cambio de actitud, entre otras cuestiones.**

**El ocultamiento es una estrategia aprendida ante la realidad, los datos muestran que 3 de cada 10 personas LGTBI manifiestan haber sufrido agresiones verbales, un 78% referidas a chistes y rumores sobre la orientación sexual, y un 52% insultos. Se reconoce la existencia y convivencia en el ámbito laboral con un nivel “básico” de lgtbifobia: comentarios, rumores, miradas, bromas, uso lgtbibofico del lenguaje.**

El ocultamiento provoca una división entre el espacio personal y el laboral, suponiendo importantes obstáculos para el disfrute de derechos como son los relacionados con la conciliación o el cuidado de la salud en empleo. Una situación que tiene consecuencias muy negativas, cuantificables en el disfrute de derechos y en salario. Renuncia a pedir permisos retribuidos por matrimonio o de acompañante a cónyuges en visitas médicas u otros relacionados con el ámbito familiar. Al mismo tiempo esta separación puede suponer también consecuencias para la salud laboral de las personas trabajadoras LGTBI tales como estrés, ansiedad, y trastornos musculares o gastrointestinales asociados a esa ansiedad entre otras cuestiones.

La situación de las personas LGTBI en el mundo del empleo está mediada por diversas variables. Entre las que cabe destacar, desde la propia diferencia de ser gay, lesbiana, bisexual o trans a la seguridad personal, la cualificación profesional, situación contractual. Teniendo en cuenta esto, una cuestión que subrayan las investigaciones realizadas al respecto de la discriminación a la comunidad LGTBI en el empleo es el desconocimiento de los avances normativos que han posibilitado herramientas en las empresas, tales como las medidas a incluir en los convenios y los protocolos de actuación.

Ante esta realidad, como organización sindical que defiende los derechos laborales es necesario analizar y reflexionar sobre respuestas que nos permitan dar a conocer los derechos existentes para garantizar el desarrollo profesional en igualdad oportunidades.

En las últimas décadas se han producido importantes avances en los derechos LGTBI, gracias al trabajo que las organizaciones sociales en esta materia han realizado. De modo que en el mundo del trabajo desde los años 90 del siglo pasado, contamos con legislación que intenta abordar la discriminación laboral de la comunidad LGTBI y se ha ido impulsando normativa para fomentar herramientas que posibiliten la construcción de centros trabajos inclusivos.

**Así la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI ha provocado una mejora de la protección del empleo, y ahora toca exigir la aprobación del Reglamento de la legislación que haga posible poner en marcha el conjunto de medidas que provoquen cambios reales.**

En este momento, y con la experiencia y conocimientos que contamos desde las organizaciones sindicales sabemos que para construir centros de trabajo inclusivos debemos invertir y facilitar recursos encaminados a promover que en las negociaciones, convenios, protocolos etc., se incluyan cláusulas específicas para garantizar los derechos LGTBI. Siendo en las Administraciones Públicas y empresa prioritario garantizar un desarrollo específico y se pongan en marcha campañas y acciones concretas que garanticen la eliminación de todas las discriminaciones expuestas al personal de los servicios públicos.



# TUS PALABRAS CUENTAN

## Acoso LGTBIfóbico

En el Protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales realizado por UGT se define de forma pormenorizada el **ACOSO LGTBIfóbico** y consideramos importante presentar el trabajo realizado desde nuestra organización.

Se comienza definiendo el **ACOSO LGTBIfóbico** como cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Además en el Protocolo se destacan las siguientes definiciones a tener en cuenta:

### **a) Discriminación directa:**

Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

### **b) Discriminación indirecta:**

Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

### **c) Discriminación múltiple e interseccional:**

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional, cuando concurren o interactúan diversas causas, generando una forma específica de discriminación.

### **d) Acoso discriminatorio:**

Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

### **e) Discriminación por asociación y discriminación por error:**

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

### **f) Represalia Discriminatoria:**

Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

- **Acoso descendente:** el autor o la autora tiene una posición jerárquica dominante sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).
- **Acoso ascendente:** aquel donde el autor o la autora tiene una posición subordinada jerárquica a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).
- **Acoso horizontal:** aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima tienen una posición ni dominan dominante ni subordinada en su relación (de compañero/a a compañero/a).



# LA REALIDAD EN CIFRAS

## Datos para conocer y reflexionar

Vamos a compartir algunos datos que nos ayuden a dimensionar la realidad de las condiciones laborales de la comunidad LGTBI a partir del estudio del área LGTBI de UGT, **“Hacia centros de trabajo inclusivos”**, además de presentar una genealogía sobre el avance en derechos que afectan al mundo del trabajo:

### GENEALOGIA AVANCES LEGISLATIVOS DERECHOS LGTBI Y MUNDO DEL TRABAJO

**Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI:** Protección en bienes y servicios, salud, educación, empleo, vivienda basada en las características sexuales. Regulaciones de las mal llamadas “terapias de conversión” a nivel nacional. Restricciones en las intervenciones a niños intersex. Reconocimiento de la identidad de género con base en la autopercepción.

# 2023

### V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2023

En su CAPÍTULO XIV. Diversidad. LGTBI establece que las Organizaciones empresariales y sindicales compartimos la necesidad fomentar la diversidad de las plantillas, aprovechando el potencial humano, social y económico que supone esta diversidad.

# 2022

**Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.** Protección en bienes y servicios, salud, educación, empleo y vivienda basada en la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género.

### **Estatuto de los Trabajadores Artículo 4.2.c. como en el Estatuto Básico del Empleado Público artículo 14.i**

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

**Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio.** Legalización del matrimonio igualitario. Legalización de la adopción conjunta y de la adopción de descendía del cónyuge para parejas del mismo sexo.





**En 1996 Protección en el empleo basada en la orientación sexual** a través del Código Penal el artículo 314 tipificó como delito la discriminación en el empleo en las esferas pública y privada. Los artículos 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores (1995), modificado por la Ley No. 62 (2003), incluyó la "orientación sexual" entre los motivos prohibidos de discriminación en el empleo.



## DERECHOS LGTBI Y MUNDO DEL TRABAJO



El 50% de las personas LGTBI consultadas en el estudio realizado por UGT en 2023 consideran que no están aceptadas socialmente, que su situación no es buena en general, pero se agrava en el caso de las personas trans, donde el 70% considera que no están aceptadas. **Siendo el 75% de las personas LGTBI las que declaran que no tenemos las mismas oportunidades que las personas heterosexuales en el trabajo.**

**Una situación que tiene consecuencias muy negativas, cuantificables en derechos y en salario. Renunciamos a pedir permisos retribuidos por matrimonio o de acompañante a cónyuges en visitas médicas u otros relacionados con el ámbito familiar.**

En **un 41% de los casos, se evita hablar de la vida personal en el trabajo por miedo a la discriminación, el odio o la violencia.** Lo que produce una permanente disociación de la vida personal de la laboral y la consiguiente situación de alerta permanente para no ser descubiertos y que se desate el odio. Y en 4 de cada 10 casos, vuelven al armario a pesar de que en su entorno familiar han hecho pública su orientación sexual o identidad.

41

52

En cuanto a violencias, 3 de cada 10 personas LGTBI manifiestan haber sufrido agresiones verbales, un **78% referidas a chistes y rumores sobre la orientación sexual, y un 52% insultos. Conductas acusatorias que hacen que casi 7 de cada 10 personas LGTBI consideren que ser LGTBI es un inconveniente para buscar un trabajo.**

**Los centros de trabajo no pueden ser lugares de exclusión ni entornos hostiles hacia la diversidad sexual, familiar y de género. Hay que garantizar el libre desarrollo, la integridad física y moral, la dignidad, la libertad y el derecho a la igualdad de trato y oportunidades de todas las personas trabajadoras, independientemente de su orientación sexual, identidad de género y pertenencia a grupo familiar.**

Es necesario reforzar el ámbito de la negociación colectiva con un nuevo marco regulatorio que permita planificar medidas para lograr el objetivo de garantizar los derechos. **Sólo el 30% de los convenios cuentan con cláusulas LGTBI, y siendo generales e inespecíficas -las que se incorporan- y no teniendo una correspondencia en el conjunto del contenido del texto.**





# ASESORIA EN IGUALDAD

## RESPONDEMOS A TUS PREGUNTAS

### ¿QUÉ MEDIDAS DEBEMOS INCORPORAR EN LOS CONVENIOS PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS LGTBI?

- Deben ser un conjunto de medidas acordados por todas las partes, planificadas, integradas en la gestión del centro y dotadas con los recursos necesarios para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.
- Las medidas deben ser resultado de la negociación colectiva y acordadas con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.
- Las medidas deben guiarse por el principio de garantizar la igualdad y la no discriminación de la población LGBTI en las empresas. Es decir, tendrá como finalidad garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI) y sus familias. Esto se traduce en prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación, así como el fomento de la participación de las personas LGTBI y la superación de los estereotipos.
- Se deberán diseñar medidas para combatir la discriminación LGTBIfóbica a través de un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

### ¿QUÉ CONTENIDOS MÍNIMOS DEBE CONTENER UN PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO LGTBIFOBICO?

- Compromiso de las partes en el desarrollo de políticas de igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.
- Garantizar un entorno laboral inclusivo.
- Extensión ámbito de aplicación: personas trabajadoras de la empresa, empresas colaboradoras, proveedores, etc.
- Vigencia y los mecanismos de revisión, modificación y actualización del protocolo, tanto por imperativo legal, como a propuesta de las partes.
- Participación de la representación legal de las personas trabajadoras.
- Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de la víctima.
- Adopción de medidas cautelares que aparten de forma preventiva a la persona acosadora de la víctima durante la tramitación del procedimiento.



# HERRAMIENTAS



## Protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales

UGT insta a cumplir con el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, que promovió y donde se establecía que “las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI”.

Para hacer efectivo dicho artículo, ha elaborado un protocolo en el que incluye los contenidos mínimos, como son el compromiso de desarrollar políticas de igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales; la aprobación del protocolo específicamente, sin que pueda ser subsumido en otros ya aprobados o por aprobar; la garantía de un entorno laboral inclusivo; o la extensión del ámbito de aplicación a las personas trabajadoras de la empresa, de empresas colaboradoras o proveedores, etc.

Además, incluye también la vigencia y los mecanismos de revisión, modificación y actualización del protocolo, tanto por imperativo legal, como a propuesta de las partes; la participación de la representación legal de las personas trabajadoras; la garantía de la intimidad, confidencialidad y dignidad de la víctima; y la adopción de medidas cautelares que aparten de forma preventiva al supuesto acosador/a de la víctima durante la tramitación del procedimiento.





# SINDICALISMO EN ACCIÓN

## 8 PROPUESTAS PARA CENTROS DE TRABAJO INCLUSIVOS

Desde UGT Servicios Públicos apostamos por avanzar en los derechos LGTBI a través de garantizar centros de trabajo inclusivos y orgullos en todos los servicios públicos.

### 1.- LOS AVANCES NORMATIVOS DEBE SER AVANCES EN CONDICIONES LABORALES.

Este año, una importante reivindicación laboral en la mesa de Diálogo Social es la aprobación Real Decreto que desarrolle reglamentariamente el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

### 2.- FORTALECER LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS PROTOCOLOS.

El sindicalismo es un espacio central para la igualdad real. Siendo por tanto clave garantizar los recursos necesarios para la negociación de convenios y protocolos con perspectiva LGTBI.

### 3.- RECURSOS, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

Facilitamos información y formación en los centros de trabajo a las y los representantes de las personas trabajadoras sobre la realidad y necesidades de las personas LGTBI, con el objetivo de lograr la implementación y el seguimiento de las medidas que hacen efectiva la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

### 4.- CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN GENERAL Y DE CONMEMORACIÓN DEL DÍA DEL ORGULLO 28 DE JUNIO Y EL DÍA CONTRA LA LGTBIFOBIA 17 DE MAYO.

Necesitamos un cambio cultural, conocer la historia, disponer de información y contar también con relatos en positivo de la comunidad LGTBI que nos permitan tener referentes y construir la realidad ejerciendo derechos.

### 5.- DIGNIFICAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS PERSONAS LGTBI.

Promovemos un cambio cultural en las administraciones públicas y empresas dirigidas a eliminar los obstáculos que impiden el acceso al empleo y la igualdad de oportunidades en el desarrollo de las trayectorias profesionales de las personas LGTBI. Prestamos especial atención a los factores de discriminación múltiple como el origen, la etnia, la discapacidad o la edad entre otras cuestiones.

## **6.- PREVENCIÓN, ACTUACIÓN Y RECURSOS ANTE TODA DISCRIMINACIÓN LGTBIFOBICA.**

Reclamamos un sistema de actuación y coordinación integral con recursos públicos, dotados de presupuestos y plantillas especializadas, que puedan desarrollar tanto la prevención, como la atención, el seguimiento y procesos de recuperación de las víctimas de discriminación LGTBifobica.

## **7.- MÁS RECURSOS Y MEDIOS SINDICALES PARA AVANZAR EN LOS DERECHOS LGTBI.**

El sindicalismo es un espacio central para la defensa de los derechos laborales y sociales, sobre todo, es un mecanismo colectivo que permite alcanzar un desarrollo sostenible e igualitario. Reclamamos recursos y medios para situar los derechos LGTBI de forma transversal en la negociación colectiva y el diálogo social, de modo que sea posible impulsar las oportunas medidas para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

## **8.- CADA CENTRO DE TRABAJO DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DEBE SER INCLUSIVO**

Los servicios públicos deben garantizar la universalidad, acceso y equidad de todas las personas, para ello es fundamental reforzar la inversión en los servicios públicos. Consideramos prioritario garantizar la presencia y plena participación de las personas LGTBI en todos los niveles y sectores de los servicios públicos removiendo los obstáculos que perpetúan las situaciones de discriminación laboral.





# PRÓXIMAS ACCIONES:



## **CUIDADOS 1x4**

Este Junio Montse y Luz abordan un TEMAZO: LOS CUIDADOS.

Luz con estos cambios de tiempo primaverales ha tenido un buen catarrazo y le ha dado por preguntarse:

- ¿Qué valor tienen los cuidados en nuestra sociedad?
- ¿Cómo se reparten los cuidados en nuestra sociedad?
- ¿Qué condiciones laborales tienen las profesiones vinculadas a los cuidados?
- ¿Cómo se garantizan cuidados de calidad para quien los necesita y quien los da?

En nuestro cuarto y último programa de la temporada entrevistamos Ana Francés, Secretaria de Salud, Sociosanitario y Dependencia de UGT Servicios Públicos, para tratar de responder a estas preguntas desde la experiencia y los derechos.

Además salimos a las calles a ver qué sabe y opina la gente sobre como están organizados los cuidados en nuestra sociedad y Mónica nos trae datos para comprender mejor por ejemplo las cadenas globales de cuidados.

**Nos puedes ver en YouTube y escuchar en Spotify.**