

DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN EL EMPLEO

Charo Alises

I.- INTRODUCCIÓN

Pecado, delito, enfermedad. Estas son palabras que se han asociado históricamente a las personas LGTBI (lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales). La sociedad dominada por la heterosexualidad obligatoria ha expulsado a los márgenes a las disidencias sexogenéricas colocándolas en “la otredad” por entenderlas una amenaza y un peligro para el orden sexual considerado normativo.

La sexualidad no solo es pensada para los cuerpos considerados normativos, también se configura como un medio legitimado por la ideología dominante respecto a la sexualidad. En este sentido, la ideología hegemónica proscribía la homosexualidad frente a la heterosexualidad como comportamiento al que se le otorga la asignación de “natural” en orden a la perpetuación de la especie, estableciendo funciones para hombres y para mujeres. El orden sexual hegemónico se escinde del placer ya que su función debe ser exclusivamente reproductiva (Lizardo González, 2023).

La homogeneidad favorece el control social, por tanto la disidencia sexual debe ser reprimida. Esto explica los altos índices de lgtbifobia institucional que históricamente han caracterizado las legislaciones. Entendemos por lgtbifobia, temor y rechazo a las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales, que se utiliza para hacer más visibles a todas las identidades que la sufren.

II.- DISCRIMINACIÓN LAS PERSONAS LGTBI EN LA HISTORIA DE ESPAÑA

En España, fue el rey Chindasvinto (642-653) el que impuso para la homosexualidad la pena de castración. Esta pena era desconocida en las leyes visigodas, excepto para los judíos que practicaban la circuncisión. Además de sufrir la castración, el reo era entregado al obispo local para que lo desterrara. Si era casado, el matrimonio quedaba anulado, la dote era devuelta a la mujer y los bienes repartidos entre los herederos. En 693 Égica ordenó a los obispos reconsiderar la cuestión de la homosexualidad. Reunido el XVI Concilio de Toledo ese mismo

año, los prelados ardiendo en el celo del Señor afirmaron que es bien conocido que muchos hombres están infectados por el mal de la sodomía.

La civilización de Al-Ándalus fue muy tolerante en cuanto a la sexualidad, al contrario que sus vecinos cristianos del norte, a excepción del intervalo creado por los almorávides y sobre todo los almohades. Paradójicamente, el Corán prohíbe la homosexualidad, llegando incluso a la pena de muerte, pero las sociedades musulmanas, tanto de la península ibérica como del resto del mundo musulmán, no seguían esta regla. El lesbianismo también era común, sobre todo en los harenes, aunque naturalmente las relaciones se mantenían discretamente ya que ese tipo de relación podía emplearse en las intrigas políticas.

La Reconquista reintrodujo la moral cristiana en la sociedad española; sin embargo, hasta la llegada de los Reyes Católicos hubo una tolerancia relativa, sobre todo entre las clases más pudientes.

El tono, que había sido relativamente liberal hasta el siglo XI, comenzó a cambiar durante el siglo XII. San Raimundo de Peñafort define el término «contra natura» y dice que toda práctica sexual que no está realizada por un hombre y una mujer usando los órganos apropiados «deben ser rechazadas y, si no castigadas, deben ser condenadas severamente como un pecado».

En el siglo XIII, las Siete Partidas de Alfonso X el Sabio aplicaban la pena de muerte a los pecados contra natura. Las Partidas incorporaban elementos del Código de Justiniano, que ya condenaba la homosexualidad.

Los Reyes Católicos cambiaron el castigo que correspondía a los reos del que se consideraba como el peor de los delitos contra la moralidad -de ahí que fuera conocido como el pecado “abominable” o “nefando” (el “pecado que no se puede nombrar”)- y que hasta entonces había sido la castración y la lapidación. Una pragmática del 22 de agosto de 1497 ordenó que se les aplicara el castigo que era más usual en el resto de estados europeos -ser quemado vivo- junto con la confiscación de sus bienes.

Felipe II empeoró la situación con su Pragmática de 1592, en la que, si bien no agrava las condenas, si facilita los requerimientos de evidencia necesarios para la instrucción relajando considerablemente los requisitos para que las pruebas esgrimidas contra las personas acusadas fuesen suficientes para justificar las condenas.

Durante este siglo XVI, se debe resaltar que en el caso de las mujeres lesbianas algunos moralistas (por ejemplo, Antonio Gómez) señalaban que la sodomía entre mujeres mediante la utilización de un objeto era merecedora de hoguera, mientras que si no había objeto podía considerarse un atenuante que hiciera innecesaria la pena de muerte. Sin embargo, pocos eran los casos conocidos de sodomía entre mujeres sin el uso de un objeto.

El Conde-Duque de Olivares ordenó que se eliminasen las cerraduras del Palacio real duras en los dormitorios del Palacio Real para que los inspectores pudieran asegurarse de que nadie estuviese cometiendo actos homosexuales de entre los cientos de sirvientes y funcionarios.

La Inquisición española, siguiendo los pasos de la Inquisición pontificia medieval, se ocupó al principio de los delitos de sodomía pero en 1509 el Consejo de la Suprema ordenó a los tribunales que no actuaran contra los homosexuales, excepto si estaban implicados en casos de herejía -que era la competencia exclusiva del Santo Oficio-. Previamente había habido protestas de algunas instituciones, como la que presentó la ciudad de Cartagena en 1504 o la de Murcia al año siguiente, porque consideraban que la sodomía no debía ser juzgada por la Inquisición sino por los tribunales ordinarios. Según Joseph Pérez, fue la presión de los poderes civiles -incluidas las Cortes de Castilla- las que obligaron a la Suprema a excluir la sodomía de la jurisdicción inquisitorial. Sin embargo, la Inquisición de la Corona de Aragón consiguió que el papa Clemente VII la autorizara en 1524 a perseguir a los “sodomitas”, independientemente de si eran herejes o no. Así, la competencia sobre este delito difirió entre la Corona de Castilla -donde los tribunales inquisitoriales cumplieron la orden de la Suprema y no se ocuparon del “pecado nefando”, cuya jurisdicción correspondía a los tribunales seculares y eclesiásticos ordinarios-, y la de Aragón, donde la Inquisición fue el tribunal encargado de perseguir a los homosexuales, competencia a la que “jamás renunciarían [los inquisidores] a pesar de las reiteradas quejas formuladas en las Cortes de Monzón de 1533”. Además fue el único tribunal inquisitorial de toda Europa que tenía jurisdicción sobre la sodomía, porque ni la inquisición romana ni la inquisición portuguesa, actuaron sobre ella.

A principios del siglo XIX se extendieron ideas liberales desde Francia y más tarde apareció el krausismo, originado en Alemania. Así, en 1822 se publicó el primer código penal que no mencionaba la sodomía como delito, durante el Trienio liberal; pero el código fue derogado poco después. Hasta ese momento, la «sodomía» siempre se había referido al concepto antiguo, que incluía todos los actos sexuales no dirigidos a la estricta reproducción. No fue hasta 1848, con el nuevo código penal, que la sodomía desapareció definitivamente, hecho que se mantuvo en las nuevas versiones de 1850, 1860 y 1870. Sin embargo, se podían emplear otras leyes, como las de «escándalo público» o aquellas sobre las «faltas contra la moral, el pudor y las buenas costumbres».

La homosexualidad como delito fue reintroducido en el código penal de 1928, durante el reinado de Alfonso XIII.

Este código penal fue derogado el 13 de abril de 1931 por la Segunda República, que reintrodujo el anterior de 1870. En 1932 se publicó un nuevo código penal que seguía sin mencionar la homosexualidad, lo que legalizaba las relaciones sexuales entre hombres, con la excepción del ejército.

En 1901 tuvo lugar el primer intento de matrimonio de una pareja del mismo sexo en España del que se tiene constancia registral. El 8 de junio de 1901, Marcela Gracia Ibeas y Elisa Sánchez Loriga, dos mujeres, contrajeron matrimonio en La Coruña al hacerse pasar una de ellas por hombre. Al final fueron descubiertas y tuvieron que huir de España, debido a la imposibilidad de encontrar empleo, un sistema judicial que buscaba juzgarlas y las burlas y homofobia de sus contemporáneos. Sin embargo, el matrimonio nunca fue anulado.

En España, al contrario que en Alemania, no hubo un movimiento homosexual a principios del siglo XX que se opusiese a las persecuciones o que buscase dignificarse. La Liga española por la reforma sexual, creada tardíamente en 1932, fue de entre las europeas la más conservadora

socialmente y de las pocas que no incluyó la homosexualidad en su programa. La homosexualidad se mantuvo como un tabú hasta la Guerra Civil. Sin embargo, hubo voces aisladas, como la de José María Llanas Aguilaniedo, que en 1904 incluso se declaraba a favor del matrimonio para los homosexuales: Las leyes de escándalo público habían provocado que los homosexuales se recogieran en clubes privados y casas particulares. Las noticias sobre esta subcultura han llegado a través de criminalistas y médicos, por lo que están imbuidas del pensamiento de los intelectuales de la época, hostiles a los homosexuales. Uno de los focos de la vida homosexual en la España de los años 1920 y 1930 fue la Residencia de Estudiantes, que hunde sus raíces en la Institución Libre de Enseñanza de Francisco Giner de los Ríos y el krausismo. Algunos de los residentes eran homosexuales conocidos, como fue el caso de Federico García Lorca. Lorca pertenecía al núcleo de homosexuales de la Generación del 27, a la que también pertenecían Luis Cernuda, Juan Gil-Albert, Emilio Prados, Vicente Aleixandre y Rafael de León. A este grupo de poetas habría que añadir al pintor Gregorio Prieto, mientras algunos historiadores incluyen también a Dalí.

También existía un círculo sáfico en Madrid, como lugar de encuentro y de tertulia. Allí se podían reunir mujeres como Carmen Conde, Victorina Durán, la periodista Irene Polo o Lucía Sánchez Saornil. La única que se atrevió a publicar versos homoeróticos fue Sánchez Saornil. En Barcelona hay que mencionar a Ana María Sagi y Tórtola Valencia.

Durante la dictadura de Franco se persiguió y castigó duramente a las personas LGTBI. En un primer momento se utilizó la figura del escándalo público, recogida en el artículo 431 del Código Penal, para condenar las prácticas homosexuales. En el año 1954 se modifica la Ley de Vagos y Maleantes de 1933 para incluir, entre otros supuestos, a los homosexuales al entenderse que ofendían la moral pública e iban contra la moral y las buenas costumbres. Este internamiento no podía ser superior a tres años. Asimismo se les prohibía residir en determinado lugar o territorio, que solía coincidir con el de su residencia habitual, y a estar sometido a la vigilancia de los Delegados. En 1970, la Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social incluyó la homosexualidad como conducta a sancionar. Esta ley pretendía curar la homosexualidad. En virtud de esta ley muchos hombres homosexuales fueron detenidos y enviados a penitenciarías específicas: el penal de Huelva, donde eran reclusos los llamados homosexuales activos y el penal de Badajoz, donde se internaba a los homosexuales pasivos. En Fuerteventura se estableció la colonia agrícola penitenciaria de Tefia, un centro de internamiento para homosexuales, donde se les sometía a los trabajos más duros en penosas condiciones. En esas penitenciarías, se sometía a los internos a terapias de aversión con impulsos eléctricos. Las terapias consistían en mostrar a los internos diversas fotos de hombres y de mujeres. Cuando las imágenes eran de mujeres, no ocurría nada, pero cuando eran de hombres se les aplicaba una descarga eléctrica. Además, durante el tiempo que estaban encerrados sufrían toda clase de vejaciones, incluyendo palizas y violaciones.

Las mujeres lesbianas no fueron incluidas dentro de la Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social, en la España de aquella época resultaba impensable que existieran relaciones sexuales entre mujeres. Las lesbianas eran consideradas inadaptadas sociales y quedaban bajo la tutela de sus familias para intentar enderezarlas, a veces eran enclaustradas en conventos y en el peor de los casos, internadas en psiquiátricos donde eran sometidas a terapias de electroshock y padecían todo tipo de humillaciones y vejaciones. Durante el Régimen de Franco, la

sexualidad entre mujeres era algo impensable y por tanto, no representaban un peligro para la sociedad como en el caso de los hombres gais.

En respuesta a la Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social aprobada por las Cortes franquistas, comenzó a gestarse el Movimiento Español de Liberación Homosexual (MELH) en Cataluña, fundado por Armand de Fluvià (Roger de Gaimón) y Francesc Francino (Mir Bellgai). El MELH estaba enfocado a sensibilizar a los mismos homosexuales sobre la discriminación social que padecían

Tras la muerte de Franco, los activistas del MELH formaron el Front d'Alliberament Gai de Catalunya (FAGC), organización de carácter reivindicativo. Días después de las primeras elecciones democráticas en junio de 1977, en las Ramblas de Barcelona y bajo el lema Nosaltres no tenim por, nosaltres som (Nosotros no tenemos miedo, nosotros somos), el FAGC moviliza la primera manifestación por los derechos del colectivo LGBTI. Durante la manifestación se reclama la libertad sexual y la abolición de la Ley de Peligrosidad Social, estamos ante un momento histórico para la sociedad española. La policía disolvió la manifestación de manera contundente.

En Madrid, en 1977, aparecen tres plataformas a favor de los derechos de los homosexuales: el MDH (Movimiento Democrático de Homosexuales), el FHAR (Frente Homosexual de Acción Revolucionaria) y la Agrupación Mercurio. Las tres plataformas acabarían fusionándose en 1978 en el FLHOC (*Frente de Liberación Homosexual Castellano*), organización en sintonía con el FAGC. El 26 de diciembre de 1978 se retira la homosexualidad de la Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social y pasa a llamarse Ley de Escándalo Público. En base a esta ley siguieron produciéndose redadas y detenciones de personas LGTBI.

El Código Penal, de 1995 fue un hito importante en la defensa de los derechos de las personas LGTBI, al incluir la protección de la orientación sexual (se amplían las menciones: sexo, orientación sexual, enfermedad y minusvalía), regulado en los artículos 510, 511, 512 y 515 del Código Penal. En la reforma del Código Penal de 2015, se añade la identidad sexual y se sustituye el término minusvalía por discapacidad.

La Ley 13/2005 de modificación del Código Civil permitió a las parejas del mismo sexo contraer matrimonio, avanzando en el camino de la igualdad.

La aprobación 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 supone un hito en la lucha por la igualdad real de las personas LGTBI y pretende ser un instrumento eficaz para alcanzar esa igualdad.

III.- HOMOFOBIA

El término homofobia comenzó a usarse por el psicólogo George Weinberg en la década de los sesenta. Menciona este término en su libro *La Sociedad y el Homosexual Saludable*, publicado en 1972. Weigmer afirmaba: *Yo nunca consideraría a un paciente saludable a menos que hubiera superado su prejuicio en contra de la homosexualidad. Incluso si es heterosexual, su*

repugnancia hacia la homosexualidad es, ciertamente, dañina para él mismo. En su obra, Weinberg introdujo por primera vez el término homofobia para referirse a las personas heterosexuales cuya conducta denota una profunda aversión hacia la homosexualidad, rechazo que, según Weinberg, sitúa su origen en un intenso temor de estar en estrecho contacto con hombres y mujeres homosexuales, así como miedo irracional, odio e intolerancia hacia quienes tienen una orientación sexual distinta a la heterosexual.

Causas de la homofobia

- Muchas sociedades consideran que lo normal es la heterosexualidad.
- Se niega la homosexualidad.
- Se reduce la homosexualidad a la genitalidad.
- Se dejan de lado los aspectos de la homosexualidad que tienen que ver con los sentimientos, afectividad, forma de comportarse.
- Forma de control para que las estructuras que conforman el orden sexual sigan siendo firmes.
- Justificación filogenética: Los homosexuales no son procreadores.
- La homosexualidad es percibida por algunas personas como peligrosa para el mantenimiento de los valores y las normas sociales, ya que las prácticas entre gays y lesbianas se perciben como sucias e inmorales.
- La homosexualidad se entiende como algo adquirido y, por tanto, contagioso o modificable.
- El comportamiento de las personas LGTBI desafía los roles sociales tradicionales. Se suele considerar que existe una orientación sexual y un género que son los correctos por naturaleza frente a otros que son formas desviadas.
- Con la aparición del SIDA, se unió a todo lo anterior una percepción equivocada de la homosexualidad masculina como factor de riesgo.

IV.- TRANSFOBIA

La transfobia es el rechazo que sufren las personas transexuales al transgredir el sistema sexo/género socialmente establecido. Estas personas son especialmente vulnerables y sufren un alto grado de marginación y violencia.

Julia Serrano, teórica y autora transfeminista, en su libro *Wipping Girl*, argumenta que las raíces de la transfobia están en el sexismo. La autora citada lo denomina sexismo oposicional, esto es, la creencia de que masculino y femenino son categorías rígidas que se excluyen mutuamente y que cada una posee atributos, aptitudes, habilidades y deseos únicos que nunca se solapan. Serrano contrasta el sexismo oposicional con el sexismo tradicional, la

creencia de que los hombres y la masculinidad son superiores a las mujeres y la feminidad. Argumenta que la transfobia se nutre de las inseguridades que tiene la gente sobre el género y las normas de género.

Jody Norton, autora y crítica transgénero, sostiene que la transfobia es una extensión de la homofobia y la misoginia. Norton argumenta que las personas transgénero, como los gais y las lesbianas, son odiadas y temidas por desafiar y socavar los roles de género y el binarismo de género. La autora dice que la persona transgénero hombre a mujer incita a la transfobia a

Causas de la transfobia

- Se entiende que los roles de género deben ser respetados por ser lo natural.
- Resistencia a romper con la tradición, hay colectivos cuyos privilegios dependen de que los roles de género no sean trascendidos.
- Miedo a lo desconocido. Este miedo se transforma en discriminación y violencia. En algunos casos, la transfobia puede conllevar agresiones verbales y físicas hacia las personas trans.
- Al igual que ocurre con la homosexualidad, la transexualidad puede ser percibida como peligrosa al transgredir las normas socialmente aceptadas sobre el sexo y el género.

Tipos de homofobia y de transfobia

Cognitiva

Tiene que ver con las ideas y conceptos que se manejan sobre las minorías sexuales. La visión que existe de la homosexualidad, la bisexualidad o la transexualidad es, con cierta frecuencia, una visión negativa y, en muchas ocasiones errónea, confusa, manejada en base a estereotipos y asociada a lo antinatural o amoral.

Afectiva

Está relacionada con los sentimientos de rechazo que afloran en determinadas personas al tener que (o imaginarse que tienen que) relacionarse con personas de diferente orientación sexual o identidad de género. El rechazo puede ser al contacto físico, sentirse incómodo ante personas homosexuales, o a las muestras de afecto en público entre personas del mismo sexo. Estas actitudes afectan especialmente a la visibilidad de las personas LGTBI.

Conductual

Está en conexión con los comportamientos hacia personas homosexuales. A nivel individual, estos comportamientos se pueden manifestar en un amplio abanico de posibilidades, desde el grado más leve del chiste fácil sobre mariquitas hasta el más grave de animadversión, expresado en la agresión física.

V.- PREJUICIOS HACIA LAS PERSONAS LGTBI

La homosexualidad no es natural

Se ha comprobado científicamente que más de 1500 especies realizan actividades homosexuales con diferentes fines de supervivencia. Entre ellos están los delfines, los leones, gusanos, patos, peces, osos

pingüinos, monos, etc. La homosexualidad ha existido siempre en el reino animal. Además, se van descubriendo nuevos comportamientos entre las especies y existen estudios sobre ellos desde hace muchos años.

La homosexualidad es una enfermedad y se puede curar

El 17 de mayo de 1990 la Organización Mundial de la Salud (OMS) la excluyó de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y otros Problemas de Salud. Este avance fue el fruto de una larga lucha de los colectivos por los derechos de las personas homosexuales, que ya en 1973 habían logrado que la Asociación Norteamericana de Psiquiatría retirase la homosexualidad como trastorno de la sección Desviaciones sexuales de la segunda edición del Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-II).

Las personas homosexuales no pueden tener relaciones estables

Los que no creen en la homosexualidad, piensan que estas parejas no durarían juntas el mismo tiempo que una pareja formada por un hombre y una mujer. Un psicólogo de la Universidad de Washington, John Gottam, realizó un estudio para desmentir este mito. Se realizó una entrevista a 42 parejas, las cuales fueron previamente estudiadas durante 12 años (21 parejas de gays y 21 parejas de lesbianas). Luego de los años de ser estudiados, fue solo el 20% que rompieron durante ese lapso. Con esto se pudo comprobar que esta famosa frase es solo un estereotipo más sobre los homosexuales.

En las parejas del mismo sexo una de las personas hace de hombre y otra de mujer

En una relación de pareja entre dos hombres o dos mujeres hay dos hombres y dos mujeres. Las relaciones entre personas del mismo sexo no son imitaciones de las parejas heterosexuales.

Todos los homosexuales son afeminados y las lesbianas masculinas

La expresión de género de una persona, esto es, sus actitudes y comportamientos, pueden coincidir con su orientación sexual o no. Esto significa, que un hombre con comportamientos que, socialmente, se asocian a la masculinidad, puede ser heterosexual o gay y que un hombre con comportamientos que, socialmente se asocian a la feminidad puede ser heterosexual o gay. Igualmente, el hecho de que una mujer tenga comportamientos que se asocien a lo femenino no significa que sea heterosexual. De la misma forma, una mujer que tenga comportamientos vinculados a la masculinidad puede ser heterosexual o lesbiana.

Las lesbianas no tienen una sexualidad completa

El principal falso mito en la sexualidad femenina es que la relación sexual entre dos mujeres es incompleta, ya que no se produce el coito (sin tener en cuenta los accesorios con los que sí puede darse la penetración). Un informe publicado en los Archives of Sexual Behaviour, realizado por las universidades de Indiana, Chapman y Claremont Graduate, en Estados Unidos, reveló que si bien los diferentes comportamientos de las parejas pueden tener una influencia fundamental en la frecuencia de los orgasmos, la heterosexualidad no es factor determinante para garantizar este hecho.

Las lesbianas se sienten atraídas por todas las mujeres y los gais se sienten atraídos por todos los hombres

Al igual que las personas heterosexuales, las mujeres lesbianas y los hombres gais tienen sus preferencias y sienten atracción por las personas que sean de su agrado, no por todas las personas de su mismo sexo. – Las personas bisexuales son unas viciosas La bisexualidad es una orientación sexual tan válida como las demás. Las personas bisexuales pueden sentirse atraídas por personas de ambos sexos sin que esto sea sinónimo de vicio, promiscuidad o necesidad de tener relaciones, como también se dice, inexactamente.

La homosexualidad, la bisexualidad y la transexualidad, son modas actuales

Existe documentación que acredita la existencia de personas con comportamientos asimilables a la homosexualidad, la bisexualidad y la transexualidad en diferentes momentos históricos. - La relación con personas LGTBI o el acceso a información sobre diversidad sexual y de género, pone en peligro el bienestar de los niños y niñas. Conocer y pasar tiempo con personas LGTBI y acceder a información sobre diversidad sexual y de género no influye en la orientación ni la identidad sexual de niños y niñas ni perjudica su bienestar.

La relación con personas LGTBI o el acceso a información sobre diversidad sexual y de género, pone en peligro el bienestar de los niños y niñas

Conocer y pasar tiempo con personas LGTBI y acceder a información sobre diversidad sexual y de género no influye en la orientación ni la identidad sexual de niños y niñas ni perjudica su bienestar.

Cambio de sexo

Habitual e incorrectamente, se dice que las personas transexuales realizan un cambio de sexo, cuando en realidad no cambian de sexo. Son del sexo que sienten, no del que se le atribuye cuando nacen. Por lo tanto, lo único que hacen es adaptar su cuerpo mediante hormonas y cirugías para que se asemeje a su sexo sentido. El término correcto sería reasignación de sexo. Hay que puntualizar que no todas las personas trans necesitan someterse a procesos de hormonación ni a cirugías de reasignación porque se sienten bien con su cuerpo a pesar de que éste no se corresponda con el sexo que sienten. Así hay mujeres trans con pene y hombres trans con vagina.

La transexualidad es lo mismo que travestirse

Son dos conceptos que normalmente se confunden. Las personas que se travisten lo hacen por diversión, porque su profesión lo requiere, por diversos motivos. Estas personas no requieren ni necesitan, ningún cambio físico/social/jurídico, sin embargo las personas transexuales sí.

La transexualidad es una elección/opción/capricho

Las personas trans sienten que su sexo sentido no se corresponde con su cuerpo. Esto hace que, en ocasiones, tengan que realizar cambios físicos y jurídicos para que se les trate conforme al sexo con el que se identifican. Los procesos de transición no son fáciles ni social ni jurídicamente y, a veces, resultan muy dolorosos por la incomprensión del entorno que rodea a las personas trans. Por tanto, considerar la transexualidad como una elección, capricho u opción es un pensamiento que dista mucho de ser cierto.

Todas las personas trans son heterosexuales

Este error procede de la confusión entre orientación sexual (por quién se siente atraída afectiva y sexualmente una persona) e identidad (quién es una persona). En cuanto a las orientaciones, una persona puede ser heterosexual (hombres y mujeres que se sienten atraídos por personas del otro sexo) , homosexual (hombres gays y mujeres lesbianas que se sienten atraídas por personas de su mismo sexo), bisexual (hombres y mujeres que se sienten atraídos por personas de su mismo sexo y del sexo contrario). Con respecto a la identidad sexual (quién es la persona), una persona puede ser cissexual (si su identidad coincide con el sexo asignado al nacer) o trans (si su identidad no coincide con el sexo asignado al nacer). Por tanto, una persona trans puede ser heterosexual, homosexual o bisexual.

Las personas trans trabajan en el mundo del espectáculo

La transexualidad no influye en la profesión. Es cierto que durante una determinada época, las personas transexuales tuvieron que refugiarse en el mundo del espectáculo para poder sobrevivir, pero eso no ocurre en la actualidad. Hay personas trans con diferentes oficios, tantos como personas trans hay.

Asociar la transexualidad con la prostitución

Esto es debido a que las personas transexuales, en concreto las mujeres, han tenido un difícil acceso al mercado laboral. Ante esta barrera, algunas de ellas han tenido que recurrir al trabajo sexual. También han tenido que recurrir a ello para poder costear las operaciones cuando aún no las cubría la Seguridad Social

VI.-DISCRIMINACIÓN

Es el trato diferenciado, excluyente o restrictivo basado en la orientación sexual, la identidad o expresión de género de las personas, ya sea real o percibida, que tenga como objetivo o por

resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos y libertades fundamentales de las personas en la esfera política, económica, social y cultural.

Clases

Discriminación directa: hay discriminación directa cuando una persona haya sido, sea o pueda ser tratada de modo menos favorable que otra en situación análoga o comparable, entre otros, por motivos de diversidad sexogenérica o pertenencia a grupo familiar LGTBI.

Ejemplo: Negar la entrada a un local a una persona por ser transexual

Discriminación indirecta: hay discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros puedan ocasionar una desventaja particular a una persona, entre otros, por motivos de diversidad sexogenérica o pertenencia a grupo familiar LGTBI. Ejemplo: Cuando para acceder al disfrute de una prestación se exige el requisito del matrimonio en un país donde las personas del mismo sexo no se pueden casar.

Discriminación múltiple: hay discriminación múltiple cuando, además de discriminación por motivo de orientación y/o identidad sexual o pertenencia a grupo familiar LGTBI, una persona sufre conjuntamente discriminación por otro motivo recogido en la legislación europea, nacional o autonómica. A la discriminación por ser una persona LGTBI se puede sumar la pertenencia a colectivos específicos vinculados a la diversidad étnica, religiosa, funcional, población gitana o a diferentes situaciones de documentación administrativa de personas migrantes y la discriminación de género.

Ejemplo: Una mujer lesbiana de origen marroquí puede sufrir discriminación en el trabajo por su orientación sexual y por su nacionalidad

Discriminación por asociación: hay discriminación por asociación cuando una persona es objeto de discriminación como consecuencia de su relación con otra persona, un grupo o familia LGTBI. La sentencia del TEDH de 28 de marzo de 2017 en el caso Skorkanec contra Croacia estableció que ciertas víctimas de delitos de odio son elegidas, no por presentar unas características concretas, sino en razón de su vinculación con un tercero que si la posee efectiva o presumiblemente.

Ejemplo: Cuando un periodista es discriminado por dedicarse a cubrir noticias relacionadas con las personas LGTBI

Discriminación por error: situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación o identidad sexual como consecuencia de una apreciación errónea.

Ejemplo: Cuando un hombre heterosexual es discriminado por ser confundido con un hombre homosexual.

Acoso discriminatorio: cualquier comportamiento o conducta que, por razones de orientación y/o identidad sexual, o pertenencia a grupo familiar LGTBI, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

Ejemplo: En un centro de trabajo una persona o grupo de personas insulta a otra de forma habitual a causa de su orientación sexual o de su identidad de género.

Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona LGTBI como consecuencia de la presentación de una queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que está siendo sometida o ha sido sometida.

Ejemplo: Una persona denuncia una agresión transfoba y días después le destrozan el establecimiento personas del entorno del autor de la agresión como venganza.

VII.- LEGISLACIÓN

A continuación, haremos un repaso de las legislaciones que protegen a las personas LGTBI de la discriminación en el ámbito laboral:

Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 23, señala como uno de dichos derechos el derecho al trabajo y a la Seguridad social en pie de igualdad y sin que quepa ningún tipo de discriminación.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, reconoce a toda persona, en sus artículos 7, 8 y 9, el derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, un salario equitativo y de igual valor, sin distinciones de ninguna especie, el derecho a sindicarse libremente y el derecho a la seguridad social

Principios de Yogyakarta

Son principios relativos a la orientación sexual e identidad de género, con la finalidad de orientar la interpretación y aplicación de las normas del Derecho internacional de los derechos humanos, estableciendo unos estándares básicos, para evitar los abusos y dar protección a los derechos humanos de las personas LGTBI. En el ámbito laboral, establecen:

12.-Toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.

13.-Todas las personas tienen derecho a la seguridad social y a otras medidas de protección social, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género

La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea:

Artículo 1 reconoce que “la dignidad humana es inviolable. Será respetada y protegida.”

Artículo 3 reconoce el “Derecho a la integridad de la persona.”

Artículo 21 se prohíbe la discriminación;

1. “Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad.

Directiva 2000/78/EC, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, en la que se hace una referencia expresa a la no discriminación por razón de la orientación sexual.

Constitución Española

La Constitución Española establece en su artículo 1 la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico. El artículo 9 insta a los poderes públicos a remover los obstáculos que impiden la igualdad. Por su parte, el artículo 10, establece la dignidad de la persona como fundamento del orden político y de la paz social y el artículo 14 proscribela discriminación por cualquier circunstancia personal o social, lo que incluye la orientación sexual y la identidad de género.

Código Penal

El Código Penal establece en su artículo 22.4 como circunstancias agravantes de la responsabilidad criminal, la orientación sexual y la identidad de género. El artículo 314 de este texto legal, penaliza la discriminación en el empleo, el artículo 510 proscribela incitación al odio, la hostilidad, la violencia contra las personas LGTBI. El artículo 511 del Código Penal castiga la discriminación en servicios públicos y el 512 la discriminación en actividades empresariales y profesionales por orientación sexual e identidad de género.

Asimismo en el artículo 13 bis del Código Penal establece que las empresas son responsables penalmente cuando:

Los delitos que sus representantes legales y administradores, de hecho o de derecho, cometan en su nombre o por su cuenta, que resulten en beneficio directo o indirecto para la entidad.

Los delitos cometidos por los trabajadores, en el desempeño de sus actividades para la entidad y por cuenta y en beneficio directo o indirecto de la empresa, sin que se hayan establecido por parte de la entidad los medios de control debidos sobre ellos.

Estatuto de los trabajadores

En su artículo 4.1.c prevé como derechos laborales básicos de los trabajadores el 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 étnicos, 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.”

Por su parte, el artículo 4.e otorga una protección “de la intimidad y consideración debida a la dignidad del trabajador” frente al acoso entre los que enumera “el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual” y también “el acoso sexual y el acoso por razón de sexo”

El artículo 12.2.c establece que en la relación de trabajo, los trabajadores 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».

En el artículo 12.2.e se establece que también tienen derecho «Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo»

En el artículo 17 dispone que se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Ley de Procedimiento Laboral

En su artículo 96 instituye la inversión de la carga de la prueba: *En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados en discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.*

Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

Reconoce en el Artículo 95 como falta muy grave expresamente el acoso moral por orientación sexual.

Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social

Esta ley en su artículo 8.12, considera una infracción muy grave las decisiones unilaterales de la empresa que conlleven discriminación por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Asimismo se considera infracción muy grave, la solicitud de datos personales en procesos de selección o el establecimiento de condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio: discriminaciones acceso al empleo por motivos de orientación sexual (art. 16.1.c) y el acoso por razón de orientación sexual, (dentro del ámbito de las facultades empresariales, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo y que, conocido no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo) (art. 8.13 bis).

Ley para la igualdad de trato y no discriminación

Establece en el artículo 9 el derecho a la no discriminación en el empleo por cuenta ajena. En el artículo 10 hace referencia a la negociación colectiva y prescribe que mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo por las causas previstas en esta ley. Como parte de las medidas que, en su caso, pudieran acordarse en el marco de la negociación colectiva, podrán establecerse conjuntamente por las empresas y la representación legal de los trabajadores, objetivos y mecanismos de información y evaluación periódica. Asimismo, en los artículos 46 y siguientes menciona las infracciones y sanciones ante la discriminación por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

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

Asimismo, el referido texto legal en su artículo 10 dispone que: *Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, la negociación colectiva no podrá establecer limitaciones, segregaciones o exclusiones para el acceso al empleo, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo, por las causas previstas en esta ley.*

La ley en su artículo 14 establece los siguientes objetivos en materia laboral respecto a las personas LGTBI:

a) *Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley en materia de acceso al empleo, afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, condiciones de trabajo, promoción profesional, acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, y de incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.*

b) *Promover en el ámbito de la formación profesional para personas trabajadoras el respeto a los derechos de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI.*

c) Apoyar la realización de campañas divulgativas sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI por parte de los agentes sociales.

d) Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI en el sector público y el sector privado, así como la creación de un distintivo que permita reconocer a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

e) Impulsar, a través de los agentes sociales, así como mediante la negociación colectiva, la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas de promoción de la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI, así como de procedimientos para dar cauce a las denuncias

f) Velar por el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI, en el ámbito laboral, a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y otros órganos competentes. Para ello, se fomentará la formación especializada para el personal de inspección.

g) Promocionar medidas para la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en las convocatorias de subvenciones de fomento del empleo.

h) Impulsar la elaboración de códigos éticos y protocolos en las administraciones públicas y en las empresas que contemplen medidas de protección frente a toda discriminación por razón de las causas previstas en esta Ley.

El artículo 15 refiere que las administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de garantizar la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

Por su parte, el artículo 15 bis obliga a las empresas con más de 50 personas trabajadoras a contar, en el plazo de 12 meses a partir de la entrada en vigor de la 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 ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente. Añadiendo que a través del Consejo de Participación de las personas LGTBI se recopilarán y difundirán las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de colectivos LGBTI y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de las causas contenidas en esta ley.

VIII.-JURISPRUDENCIA

Tribunal Europeo de Derechos Humanos

Sentencia Norris c. Irlanda, de 26 de octubre de 1988.

El actor alega haber sufrido tratos discriminatorios por su condición de homosexual a lo largo de su vida, reforzados desde su aparición en televisión en julio de 1975, habiendo sufrido insultos y amenazas. El Tribunal consideró que no se podían penalizar las relaciones homosexuales consentidas entre adultos por el rechazo social.

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

Sentencia TJUE de 23 de abril de 2020

Asunto C-507/18

Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI c. Rete Lenford

El concepto de “condiciones de acceso al empleo y al ejercicio profesional” en el sentido del art. 3.1.a) de la Directiva 2000/78 (Directiva “antidiscriminación”) comprende las declaraciones emitidas en televisión según las cuales una persona afirmaba que nunca contrataría en su empresa ni recurriría a los servicios de homosexuales, incluso cuando no estuviera en marcha ni se hubiera programado ningún proceso de selección de personal, siempre que no sea hipotético el vínculo entre dichas declaraciones y las condiciones de acceso al empleo y al ejercicio profesional dentro de esa empresa.

El TJUE ha sugerido la existencia de una política de contratación homófoba, aunque emanen de alguien que no tenga la capacidad jurídica para contratar personal, cuando existe un vínculo no hipotético entre esas declaraciones y la política de contratación de personal del empresario. Tal vínculo debe ser analizado por el juez *a quo* en el contexto en el que se lanzan las declaraciones, teniendo en cuenta su carácter público o privado, la posición del autor y en calidad de qué se expresa, acreditando que tiene o que puede ser percibido como que tiene una influencia determinante en la política de contratación del empresario

El TJUE ha continuado señalando que el derecho a la libertad de expresión no es un derecho absoluto y que sus limitaciones deben estar recogidas por la ley y respetar el principio de proporcionalidad, lo que implica *verificar la necesidad de las declaraciones y si responden a objetivos de interés general o a la necesidad de los derechos y libertades de los demás*. Ha indicado el TJUE que en el asunto concreto concurren tales condiciones, ya que las limitaciones están positivizadas en la Directiva “antidiscriminación” y tienen como fin garantizar los derechos en materia de empleo y ocupación

Por tanto, no se pueden excluir las declaraciones realizadas del concepto de “condiciones de acceso al empleo [...] y al servicio profesional” por haberse vertido en un medio audiovisual o por constituir la expresión de una opinión personal de su autor, pues de ser así la esencia de la protección en materia de empleo y de ocupación concedida por esa Directiva podría resultar ilusoria...

En relación con la legitimación activa de la asociación el TJUE indica que la Directiva no se opone (aunque tampoco obliga) a la posibilidad de que la ostente una asociación cuyo objeto social es la defensa de personas que tienen una orientación sexual alternativa, independientemente de su ánimo de lucro, cuando se producen hechos que pueden ser constitutivos de discriminación, en el sentido de la Directiva, contra ese colectivo de personas y no haya una persona perjudicada identificable. Es el Estado miembro el que tiene que decidir en qué circunstancias puede una asociación iniciar un procedimiento judicial y a qué pretensiones tienen derecho, siempre que sean proporcionadas y disuasorias a efectos de la Directiva “antidiscriminación”, incluso cuando no haya una persona perjudicada identificable.

Tribunal Constitucional

El Tribunal Constitucional viene señalando de forma reiterada que entre las prohibiciones de discriminación proscritas por el art. 14 CE «ha de entenderse comprendida la discriminación por causa de la orientación sexual, puese bien es cierto que esta causa no aparece expresamente mencionada en el art. 14 CE como uno de los concretos supuestos en que queda prohibido un trato discriminatorio, es indubitadamente una circunstancia incluida en la cláusula cualquier otra condición o circunstancia personal o social a la que debe ser referida la interdicción de la discriminación (por todas, STC 41/2006, de 13 de febrero, FJ 3)» (SSTC 41/2013, de 14 de febrero, FJ 6.

El Tribunal Constitucional en su STC 176/2008, de 22 de diciembre (FJ 4) que la condición de transexual, si bien no aparece expresamente mencionada en el art. 14 CE como uno de los concretos supuestos en que queda prohibido un trato discriminatorio, es indudablemente una circunstancia incluida en la cláusula cualquier otra condición o circunstancia personal o social a la que debe ser referida la interdicción de la discriminación. Conclusión a la que se llega a partir, por un lado, de la constatación de que la transexualidad comparte con el resto de los supuestos mencionados en el art. 14 CE el hecho de ser una diferencia históricamente arraigada y que ha situado a los transexuales, tanto por la acción de los poderes públicos como por la práctica social, en posiciones desventajosas y contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el art. 10.1 CE, por los profundos prejuicios arraigados normativa y socialmente contra estas personas; y, por otro, del examen de la normativa que, ex art. 10.2 CE, debe servir de fuente interpretativa del art. 14 CE. En efecto, en cuanto a lo primero, es notoria la posición de desventaja social y, en esencia, de desigualdad y marginación sustancial que históricamente han sufrido los transexuales.

STC 3/03/2016

Esta sentencia confirma la nulidad del despido de un trabajador de Aerolíneas Argentinas por ser gay.

El TC recuerda que “los tratos desfavorables por razón de orientación sexual, incluidos los que se produzcan en el trabajo, constituyen una discriminación prohibida por la CE y el Derecho Internacional y Comunitario Europeo

Tribunal Superior de Justicia

Sentencia TSJ Galicia 2008

Confirma la nulidad del despido de la periodista de la cadena COPE Isabel Quinteiros que fue despedida por casarse con una mujer. El despido fue nulo por violar los derechos fundamentales

IX La realidad de las personas LGTBI en el ámbito laboral

Este año se ha publicado la segunda edición del informe Hacia centros de trabajo inclusivos. Discriminación de las personas trans y LGTBI en el ámbito laboral en España en el año 2023. Retos y soluciones, elaborado por UGT

Según las conclusiones de este estudio, realizado con 2480 respuestas válidas, las violencias contra las personas trans y LGTBI en los centros de trabajo están muy extendidas y son normalizadas, tanto por las personas trans y LGTBI - que las sufren- como por las personas cisheterosexuales que son testigos, en bastantes casos, agresores

Las personas trans reciben en un 55% el rechazo directo e indirecto en los procesos de selección (entrevistas de trabajo) por su identidad de género. Ante esta situación, desgraciadamente frecuente y difícilmente demostrable, la persona prefiere cambiar de objetivos laborales y buscar otro empleo o barajar otras opciones en la economía no formal (un 13% hombres trans y un 26% mujeres trans). La totalidad de las personas trans encuestadas (100%) reconocen que no acudirían a la prostitución de tener una alternativa laboral.

Las personas LGB+ ocultan su orientación en el empleo para evitar situaciones de violencia o verse perjudicadas en su desempeño profesional, carrera o promoción. En ese sentido, está extendida la percepción de que ser LGTBI es un inconveniente y penaliza en la carrera profesional.

El 50% considera que ser LGTBI es un inconveniente a la hora de promocionar, debido a la imagen estereotipada y prejuicios que existe sobre las personas LGTBI. Por ese motivo, en el trabajo volvemos al armario. Un 40% de las personas LGB+ vuelven al armario en sus trabajos a pesar de que están fuera de él en su ámbito familiar y social. Esto lleva a pensar que las personas LGTBI ven el lugar de trabajo como un lugar hostil, en el que no hacerse visible para no sufrir represalias o violencias y odio.

La ocultación de las personas LGTBI en sus lugares de trabajo da lugar a la renuncia a disfrute de derechos -por ejemplo los permisos relacionados con el ámbito familiar tales como matrimonio, acompañamiento a cónyuge a consultas médicas- y una disociación de la vida personal y de la vida laboral que genera estrés y una carga de ansiedad que puede afectar a la salud de la persona trabajadora. Un 20% reconoce que la disociación entre la vida privada y la laboral le produce ansiedad y un 11% reconoce que esto le produce, a su vez, dolores musculares por la tensión acumulada. Esta situación de incomodidad con el ambiente laboral produce autoexclusión social en el ámbito del trabajo, pérdida de talento, rendimiento laboral y malestar en el empleo.

En el ámbito extralaboral la mitad de las personas LGTBI (50%) han recibido algún tipo de violencia verbal en los últimos años, siendo los chistes ofensivos (78%) el hecho más extendido, pero también existen otras formas de violencia como los insultos y las descalificaciones.

En el ámbito laboral, 3 de cada 10 personas LGB+ manifiestan haber sufrido agresiones verbales, un 78% referidas a chistes y rumores sobre la orientación sexual, y un 52 insultos. El

84% reconoce haber presenciado alguna vez chistes y rumores sobre la orientación sexual y la identidad de género de personas LGTBI en su trabajo. Todas ellas formas de violencia muy extendida que está normalizada en el empleo.

Respecto a las personas trans, el 20% confiesa haber sufrido agresiones de carácter sexual, las más frecuentes insinuaciones y tocamientos, así como invasión del espacio vital. Son también frecuentes las preguntas invasivas sobre la identidad de género, la genialidad de la persona o sus procesos de hormonación o quirúrgicos si los hubiera.

Respecto a cómo el debate sobre la Ley Trans y LGTBI ha afectado a las personas trans en su percepción por parte de la sociedad, el 75% de las personas encuestadas reconocen que este debate ha tenido un impacto negativo, lo que es un claro retroceso en la imagen del colectivo LGTBI y de las personas que forman parte de él.

X Recomendaciones contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral

Principios de Yogyakarta, artículos 12 y 13

Los Estados:

A. Adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de eliminar y prohibir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en el empleo público y privado, incluso en lo concerniente a capacitación profesional, contratación, promoción, despido, condiciones de trabajo y remuneración;

B. Eliminarán toda discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género a fin de garantizar iguales oportunidades de empleo y superación en todas las áreas del servicio público, incluidos todos los niveles del servicio gubernamental y el empleo en funciones públicas, incluyendo el servicio en la policía y las fuerzas armadas, y proveerán programas apropiados de capacitación y sensibilización a fin de contrarrestar las actitudes discriminatorias.

