

MEMORIA DEL TRABAJO FIN DE GRADO

*Un análisis de la discriminación del colectivo LGTBI en el mercado laboral español
(An analysis of the discrimination of the LGTBI collective in the Spanish labour market)*

Peraza Hernández, Xiomara Isabel

Vera Hernández, Adrián

Zerbaoui, Zahra

Tutora: Olga María Rodríguez Rodríguez

Grado en Administración y Dirección de Empresas
Facultad de Economía, Empresa y Turismo
Curso Académico 2019/20
Convocatoria de junio

San Cristóbal de La Laguna, a 11 de junio de 2020

RESUMEN

La comunidad LGTBI ha sido discriminada en la mayoría de los países y prácticamente en todos los ámbitos de su vida. En esta Memoria analizamos la evolución histórica de la discriminación que este colectivo ha sufrido, especialmente, en el mercado laboral español. Debido a la escasez de datos públicos, hemos realizado diversas entrevistas y cuestionarios dirigidos a este colectivo. Los resultados muestran que España es uno de los países más abiertos en cuanto a diversidad sexual se refiere, aunque actualmente se siguen dando casos de LGTBIfobia en el ámbito laboral. Por ello, se considera urgente el establecimiento a nivel nacional de una ley contra la LGTBIfobia. Esta situación de precariedad laboral es especialmente importante para el colectivo trans, fundamentalmente debido a sus bajos niveles de formación y los estereotipos sociales. Además, la comunidad LGTBI suele estar empleada en el sector terciario, donde haya otros miembros del colectivo ya visibles.

Palabras clave: discriminación laboral, colectivo LGTBI, orientación sexual, identidad de género.

ABSTRACT

The LGTBI community has suffered discrimination in most countries and practically in all areas of their lives. In this research we analyze the historical evolution of the discrimination this collective has suffered, especially in the Spanish labour market. Due to the scarcity of public data, we have carried out interviews and questionnaires. The results show that Spain is one of the most open countries in terms of sexual diversity, although there are still cases of LGTBIphobia in the labour market. For this reason, we consider as an urgent goal the establishment of a law against LGTBIphobia at national level. This situation of job insecurity is especially important for the trans community, mainly due to their low levels of education and social stereotypes. In addition, the LGTBI community is usually employed in the tertiary sector, where there are other members of the collective already visible.

Keywords: Labour discrimination, LGTBI collective, Sexual orientation, Gender identity.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. DEFINICIÓN Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA COMUNIDAD LGTBI.....	2
2.1. Definición de la comunidad LGTBI.....	2
2.2. Tipos de discriminación.....	2
2.3. Evolución histórica de la comunidad LGTBI.....	4
3. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	6
4. MARCO JURÍDICO.....	8
5. ESTUDIO DE CASOS PERSONALES.....	11
5.1. Entrevistas de elaboración propia a personas LGTBI reconocidas.....	12
5.2. Testimonios obtenidos a través de fuentes online.....	14
6. ANÁLISIS DE ENTREVISTAS A ASOCIACIONES LGTBI.....	17
7. ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO REALIZADO A MIEMBROS DE LA COMUNIDAD LGTBI.....	20
8. CONCLUSIONES.....	34
9. REFERENCIAS.....	36
9.1. Referencias generales.....	36
9.2. Referencias legales.....	38
10. ANEXO.....

ÍNDICE DE CUADROS

1. Cuadro de la evolución temporal y espacial de acontecimientos que representan discriminación por orientación sexual contra la comunidad LGTBI.....	4
2. Cuadro de la evolución temporal y espacial de acontecimientos en favor de la comunidad LGTBI.....	5
A1. Cuadro del cuestionario para las entrevistas a personas reconocidas de la comunidad LGTBI.....	
A2. Cuadro del cuestionario para las entrevistas a las asociaciones LGTBI.....	
A3. Cuadro del cuestionario online para la comunidad LGTBI.....	

ÍNDICE DE GRÁFICOS

1. Gráfico del sexo con el que se identifica el encuestado.....	21
2. Gráfico del colectivo de la comunidad LGTBI con el/los que se identifica el encuestado.....	22
3. Gráfico de la edad del encuestado.....	22
Panel A: Distribución de encuestados por grupo de edad.....	22
Panel B: Distribución de colectivos LGTBI encuestados por grupo de edad.....	23
4. Gráfico de la nacionalidad del encuestado.....	23
5. Gráfico del tiempo que lleva residiendo en España el encuestado extranjero.....	23
6. Gráfico del nivel educativo del encuestado.....	24
Panel A: Distribución de encuestados por nivel educativo.....	24
Panel B: Distribución de colectivos por nivel educativo.....	25
7. Gráfico de la situación laboral del encuestado.....	26
Panel A: Distribución de encuestados por situación laboral.....	26
Panel B: Distribución de colectivos por situación laboral.....	27
8. Gráfico del sector en el que desempeña la actividad laboral el encuestado ocupado.....	27
Panel A: Distribución de ocupados por sector de edad.....	27
Panel B: Distribución de colectivos por sector en el que desempeñan su actividad laboral.....	28
9. Gráfico de la proporción de encuestados según compartan o no de forma libre su orientación sexual o identidad de género en el mercado laboral.....	29
10. Gráfico de la proporción de encuestados según hayan sufrido o no algún tipo de represalia provocada por haber expresado de forma libre su orientación sexual y/o identidad de género.....	29
Panel A: Distribución de encuestados según hayan sufrido o no algún tipo de represalia provocada por haber expresado de forma libre su orientación sexual y/o identidad de género.....	29
Panel B: Distribución por colectivos según hayan sufrido o no algún tipo de represalia provocada por haber expresado de forma libre su orientación sexual y/o identidad de género.....	30
11. Gráfico de la proporción de encuestados según consideren o no necesario ocultar su orientación sexual o identidad de género en el mercado laboral.....	30
Panel A: Distribución de encuestados según consideren o no necesario ocultar su orientación sexual y/o identidad de género en el mercado laboral.....	30
Panel B: Distribución por colectivos según consideren o no necesario ocultar su orientación sexual y/o identidad de género en el mercado laboral.....	31
12. Gráfico de las prácticas discriminatorias más sufridas por parte de los encuestados.....	32
13. Gráfico de la relación de las medidas más adoptadas por los encuestados en respuesta a la discriminación sufrida.....	33

1. INTRODUCCIÓN

La discriminación es un grave problema social que muchas personas tienen que sufrir en su día a día, incluso actualmente, en una gran cantidad de países. Existen diferentes tipos: discriminación a personas con capacidades diferentes, discriminación racial o étnica, discriminación a la mujer, discriminación al colectivo LGTBI, entre otros. En esta Memoria de Trabajo Fin de Grado nos centramos en este último tipo, concretamente en la discriminación por orientación sexual y/o identidad de género que sufre la comunidad LGTBI en el mercado laboral.

La situación de los miembros de la comunidad LGTBI a lo largo de la historia ha sido, en todos los ámbitos de su vida, notoriamente complicada, pues se trata de un colectivo que ha estado siempre marginado socialmente. De manera particular, el acceso al mercado laboral supone para ellos una limitación importante (especialmente para determinados colectivos dentro de la comunidad), provista de obstáculos que otras personas no encuentran, ya que socialmente la diversidad nunca ha estado plenamente aceptada, incluso en sociedades más avanzadas. Además, cuando estas personas socialmente “diferentes” consiguen acceder al mercado laboral suelen ser, por lo general, discriminadas a razón de su orientación sexual y/o identidad de género. Así, de manera particular, pueden soportar burlas, humillaciones, tratos de inferioridad, etc. ya no solo en cuanto a las relaciones sociales en la empresa se refiere, sino que también pueden ser víctimas de discriminación en términos de salarios y otras condiciones laborales. Son precisamente estas condiciones indignas las que han empujado a los miembros de la comunidad LGTBI a intentar no visibilizar su orientación sexual y/o identidad de género en el ámbito laboral. Con ello tratan de evitar ser vulnerables a prácticas discriminatorias que supongan experimentar situaciones dañinas, tanto a nivel psíquico como físico, llegando a representar esta última cuestión una forma de privación de libertad de los miembros de la comunidad LGTBI en el mercado laboral.

A través de esta Memoria de Trabajo de Fin de Grado pretendemos analizar, de forma general, la evolución histórica de la situación de la comunidad LGTBI y, de manera particular, su situación en el mercado laboral, centrándonos, especialmente, en el caso español. Debido al carácter “oculto” y la escasez de datos públicos existentes sobre la problemática que analiza esta investigación, decidimos obtener información realizando entrevistas personales, tanto a asociaciones LGTBI como a personas reconocidas de dicha comunidad. Asimismo, llevamos a cabo un cuestionario online con el fin de recopilar información directa y actualizada sobre la situación de los miembros de este colectivo.

El trabajo se estructura de la siguiente manera: en el siguiente apartado se define el colectivo estudiado y la evolución histórica que ha seguido la Comunidad LGTBI desde sus inicios. En el apartado 3 se revisa la literatura económica que ha analizado la problemática de la discriminación de este colectivo por razón de orientación sexual y/o identidad de género en el mercado laboral, tanto a nivel internacional, como en el caso español. La normativa existente tanto a nivel europeo, como nacional y autonómico que protege los derechos de este colectivo, especialmente, en cuanto a sus derechos laborales se refiere, se recoge en el apartado 4. En el apartado 5 se relatan una serie de testimonios que evidencian la situación de discriminación que sufren miembros del

colectivo que han decidido publicar su caso en determinadas plataformas virtuales y medios de comunicación, así como personajes conocidos localmente que han accedido a contarnos su historia. Seguidamente, el apartado 6 recoge las principales conclusiones que hemos podido extraer de una serie de entrevistas realizadas a diferentes asociaciones LGTBI locales sobre esa problemática. En el apartado 7 se analizan los resultados de una encuesta realizada, a través de redes sociales, a los miembros de la comunidad sobre su situación en el mercado laboral. Finalmente, el apartado 8 recoge las principales conclusiones que se derivan de esta investigación.

2. DEFINICIÓN Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA COMUNIDAD LGTBI

2.1. Definición de la comunidad LGTBI

La sigla LGTBI hace referencia al colectivo o comunidad conformada por las siguientes personas:

- Lesbiana: mujer que se siente atraída, de forma afectiva y sexual, por otra mujer.
- Gay: persona que se siente atraída, de forma afectiva y sexual, por otra persona de su mismo sexo. Generalmente, el término gay se vincula a aquel hombre que se siente atraído por otro hombre, aunque esto no impide que pueda ser empleado también para las mujeres homosexuales. En este trabajo el término gay se utilizará para referirse a aquellos hombres cuya orientación sexual sea la homosexual.
- Transexual o transgénero: se entiende como persona transgénero a aquella persona que nace con un género distinto al que se siente identificada. Por su parte, se entiende por transexual a aquella persona que además de no sentirse identificada con el género con el que nace, se somete a un tratamiento físico y/u hormonal para su cambio.
- Bisexual: persona que se siente atraída, de forma afectiva y sexual, tanto por personas de su mismo género como por personas del sexo opuesto.
- Intersexual: persona que nace con rasgos y características sexuales de ambos sexos (masculino y femenino).

2.2. Tipos de discriminación

El colectivo LGTBI ha sido, y sigue siendo en la actualidad, objetivo de discriminación en numerosos aspectos de su vida personal y social. Por este motivo, en este subapartado se define la discriminación por razón de la orientación sexual de las personas y se describen los tipos de discriminación que por este motivo sufre el colectivo LGTBI.

Puede definirse que la **discriminación por la orientación sexual** es el trato inferior que una persona recibe por tener una orientación sexual distinta a la heterosexual. También se engloba en este término el trato inferior o marginación que una persona pueda sufrir por ser transgénero, transexual o intersexual. Esta discriminación puede verse acompañada de situaciones de acoso, burlas, humillaciones o amenazas, concluyendo siempre en el hecho de hacer sentir a un miembro de la comunidad LGTBI inferior o diferente por causas totalmente injustificadas.

Hacer sentir raro, diferente o incluso un monstruo es de lo que trata la discriminación al colectivo LGTBI: murmullos, miradas de odio, acciones totalmente despectivas que los miembros de esta

comunidad soportan en su día a día protagonizadas por personas cuyo denominador común es seguir la heteronormatividad que la sociedad sigue marcando incluso hoy en día.

La discriminación por la orientación sexual de las personas se basa en negar al colectivo LGTBI a disfrutar de su vida personal, laboral, educativa... en condiciones de igualdad, negar sus derechos o incluso su propia libertad e integridad física. Algunos ejemplos de discriminación por orientación sexual son: insultar a un niño en el colegio por caminar de manera "afeminada" (que, además, es una forma de machismo); ofrecer terapia para curar la homosexualidad como si de una enfermedad crónica se tratara; negarle la posibilidad de conseguir un trabajo digno a una mujer solo porque en su documento de identidad aparezca varón como género en vez de mujer, y así muchos ejemplos más.

Este tipo de discriminación estrictamente por orientación sexual es lo que se conoce como **discriminación directa**, ya que se les proporciona a los miembros LGTBI un trato diferente e inferior atendiendo a su orientación o condición sexual. Este tipo de discriminación está prohibido por ley. Sin embargo, en este trabajo se comprueba que, hoy en día, en la práctica este tipo de discriminación sigue existiendo, entre otros aspectos, en el acceso al mercado laboral de este colectivo.

Por otro lado, se encuentra la llamada **discriminación indirecta**, cuya comprobación de padecimiento suele ser, generalmente, compleja, ya que no se puede demostrar directamente. Para explicar mejor este tipo de discriminación usemos un ejemplo: "X" es una mujer transgénero (no transexual) que posee un documento identificativo en el que aún se refleja su género de nacimiento (varón). Esta mujer acude a una empresa para acceder a un puesto de trabajo en el que solicitan una empleada - mujer - para realizar las tareas fijadas. Finalmente, el personal encargado comunica a "X" que no es apta para el puesto de trabajo, ya que en su documento de identidad aparece que es un hombre y no una mujer como indica la oferta de trabajo. Esto sería discriminación por orientación sexual de forma indirecta (aunque la mayoría de casos de discriminación indirecta son también, en la práctica, discriminación directa). Otro ejemplo de discriminación indirecta sería la afirmación por parte de una empresa de que toda la plantilla de empleados percibe un salario igualitario; no obstante, probablemente si se realizara un análisis profundo sobre el tema y se observara que los hombres perciben generalmente un salario mayor que las mujeres, podríamos decir que se trata de una forma de discriminación indirecta.

El último caso de discriminación es la **discriminación múltiple** que, sintetizadamente, puede definirse como aquella que sufre una persona por razón de más de una variable. Es decir, aquella de la que es víctima una persona que pertenece a más de un colectivo discriminado socialmente; por ejemplo, una persona homosexual e inmigrante sería víctima de una discriminación múltiple.

2.3. Evolución histórica de la comunidad LGTBI

La comunidad LGTBI siempre ha vivido amenazada y reprimida a lo largo de la historia, afrontando y aceptando una calidad de vida inferior al resto de personas consideradas "normales" por la sociedad. Conscientes de esta situación de inferioridad y pretendiendo lograr el cambio hacia la posibilidad de vivir una vida digna, en el año 1969 se produjeron en Nueva York una serie

manifestaciones violentas protagonizadas por miembros de la comunidad LGTBI. La razón principal de estas movilizaciones era conseguir el reconocimiento de los derechos de la comunidad intentando erradicar también las persecuciones y castigos que estas personas sufrían. Los disturbios tuvieron lugar como consecuencia de una redada policial, organizada para castigar y penar a miembros LGTBI, llevada a cabo en un pub neoyorquino llamado Stonewall el 28 de junio de ese año. Fue a partir de ese momento cuando en Estados Unidos se luchó por primera vez de forma pública y organizada contra el sistema vigente en el país que se manifestaba en contra de la comunidad LGTBI. A partir de estos acontecimientos se comenzó a celebrar mundialmente el 28 de junio de cada año como el *Día del Orgullo* del colectivo LGTBI.

1. Cuadro de la evolución temporal y espacial de acontecimientos que representan discriminación por orientación sexual contra la comunidad LGTBI.

Año	País	Acontecimiento
1970	España	Se aprueba la Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social ¹
1988	Emiratos Árabes	Se aprueba la pena de muerte para personas homosexuales
1999	Reino Unido	Se produce un ataque terrorista en un bar gay donde mueren 3 personas y 30 resultan heridas
2006	Rusia	Se disuelve con violencia la primera marcha LGTB en Moscú
2010	Malawi	Se condena a 14 años de cárcel a dos hombres por ser homosexuales
2012	España	El Partido Popular intenta prohibir el matrimonio homosexual
2016	Estados Unidos	Tiene lugar un atentado de odio en una discoteca gay en el que mueren 50 personas y 53 resultan heridas
2017	Rusia (Chechenia)	Existen campos de concentración para homosexuales en la actualidad
2020	En diferentes países	En más de 70 países sigue prohibido el matrimonio homosexual
2020	En diferentes países ²	Se sigue penando ser homosexual con una multa dineraria o con la pena de muerte

1. La Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social recogía los actos homosexuales como actos peligrosos, por lo que se encarcelaban a las personas homosexuales e incluso se les sometían a tratamientos psiquiátricos.

2. Seis países castigan la homosexualidad con la pena capital: Arabia Saudí, Irán, Yemen, Sudán, 12 Estados que conforman Nigeria y parte de Somalia. Por otro lado, en estos países una persona homosexual puede ser condenada a muerte: Mauritania, Emiratos Árabes Unidos, Qatar, Pakistán y Afganistán (Alfageme, 2019).

Fuente: elaboración propia.

2. Cuadro de la evolución temporal y espacial de acontecimientos en favor de la comunidad LGTBI.

Año	País	Acontecimiento
1972	Suecia	Se permite cambiar legalmente su género a las personas trans y se proporciona el tratamiento de forma gratuita
1973	Nueva Zelanda, Australia y Norteamérica	Se elimina la homosexualidad de la lista de trastornos y enfermedades en algunas instituciones de estos países
1978	España	Tiene lugar en Madrid la primera manifestación LGTBI legal
1979	España	Se deja de considerar un delito la homosexualidad
1982	Noruega	Se aprueba una ley contra la discriminación al colectivo LGTBI
1983	España	Se modifica la ley franquista de escándalo público para evitar que se use esta ley en contra del colectivo LGTBI ¹
1985	Alemania	Se reconoce a los homosexuales como víctimas del nazismo
1989	Dinamarca	Se aprueba la unión civil entre parejas homosexuales
1990	Mundialmente	La OMS elimina la homosexualidad de la lista de enfermedades
1992	Australia	Se permite entrar en el ejército a las personas homosexuales
1997	Sudáfrica	Se incluye en la Constitución del país un artículo para prohibir la discriminación sexual
2002	Suecia	Se legaliza la posibilidad de adopción por parejas homosexuales
2005	España	Se aprueba el matrimonio homosexual
2006	Alemania	Se incluyen las identidades de género dentro de la prohibición LGTB
2010	Australia	Se reconoce de manera legal el género neutro
2012	Honduras	Se aprueba la ley de identidad de género
2020	En diferentes países	26 países reconocen el matrimonio homosexual y 27 países reconocen la unión civil
2020	En diferentes países	72 naciones tienen leyes que protegen al colectivo LGTB de ser discriminadas en el trabajo
2020	En diferentes países	28 países permiten de forma legal que las personas LGTB adopten

1. La ley de escándalo público durante el régimen franquista penaba los delitos de escándalo público debido a conductas provocadoras de las que, entre otros, se incluía la práctica homosexual.

Fuente: elaboración propia.

Con el objetivo de situar cronológica y espacialmente el trato diferente e inferior, las amenazas y coacciones que ha sufrido la comunidad LGTBI, en el Cuadro 1 se muestra un resumen de los acontecimientos más relevantes acaecidos en la historia reciente relacionados con esta problemática.

A pesar de esto, gracias a las diversas asociaciones y movimientos que el colectivo LGTBI ha fundado y fomentado, históricamente también se han logrado cambios y mejoras en la calidad de vida de la comunidad y en el reconocimiento de los derechos de estos miembros. Así, en el Cuadro 2 se muestra, de manera sintética, un resumen de estos logros.

3. REVISIÓN DE LA LITERATURA

En este apartado se lleva a cabo una revisión del análisis que la literatura económica ha realizado sobre los problemas de discriminación por orientación sexual que el colectivo LGTBI ha experimentado en su intento de acceder al mercado laboral.

En la elaboración de esta parte del trabajo nos hemos encontrado con dificultades, dado el carácter “oculto” y la escasez de datos relacionados con esta problemática, lo que dificulta la investigación empírica en este campo. La mayoría de los trabajos se refieren a encuestas particulares realizadas por investigadores o instituciones en defensa del colectivo, y son escasas las encuestas llevadas a cabo por oficinas de estadística de los países (por ejemplo, el INE en el caso español). En este sentido, el trabajo de López (2017), para el caso de México, sugiere que actualmente la discriminación directa y/o indirecta que el colectivo LGTBI sufre en el entorno laboral se mantiene oculta o se invisibiliza. De ahí que los miembros de la comunidad traten de no hacer pública su orientación o condición sexual en su puesto de trabajo por miedo a ser víctimas de tratos inadecuados (humillaciones, insultos, bromas de mal gusto...) por parte de sus compañeros de trabajo, o por miedo a que su condición u orientación sexual suponga una razón para que la empresa lo despidan.

En esta misma línea, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2017), en un estudio realizado para España, destaca también la importancia que supone el hecho de que un miembro de la comunidad LGTBI no manifieste en su puesto de trabajo su condición y/o orientación sexual de forma libre para así poder optar a ocupaciones dignas, evitando ser reprimidos o no aceptados. Esta asociación apunta también que, debido al desconocimiento que tienen los empleados LGTBI acerca de las normas o posibilidad de que la empresa incluya políticas que garanticen la protección LGTBI en la misma, estos, en mayor medida, optan por ofrecer su mano de obra en sectores menos hostiles relacionados con la moda, la belleza, etc. Asimismo, Ramírez (2017), para el caso de México, concluye que las personas LGTBI no pueden actuar libremente en los espacios laborales, es decir, no importaría si el empleado pertenece a la comunidad LGTBI, mientras estos no lo manifiesten de forma directa en la empresa. En este mismo sentido, Ueno, Grace y Saras (2019) encuentran, para el caso de EE. UU., que los hombres homosexuales tienen un historial laboral mucho más amplio que los hombres heterosexuales, lo que se debe, en gran parte, a que los primeros pierden involuntariamente su trabajo una vez descubierta su orientación sexual.

Por otra parte, Jiménez-Castaño, Cardona-Acevedo y Sánchez-Muñoz (2017), usando datos de Bogotá, concluyen que los miembros de la comunidad LGTBI que sí expresan libremente cualquier asunto referido a su vida privada, en su mayoría, desempeñan puestos de trabajo de forma autónoma o desempeñan en el sector servicios actividades relacionadas con la noche (pubs, clubs, discotecas...).

Algunos estudios vinculan la educación con la situación profesional de las personas que forman parte del colectivo LGTBI (Cabañas, Chaves-Groh, Lexartza-Artza y Sánchez-Mora, 2016; Ramírez, 2017 y Bustamante-Roa y Garrido-Carrasco, 2019). Particularmente, Cabañas, Chaves-Groh, Lexartza-Artza y Sánchez-Mora (2016), destacan, para el caso de Costa Rica, que la discriminación que sufren estas personas en el sistema educativo puede implicar que muchos de ellos abandonen sus estudios de manera temprana, lo cual afecta directamente a su cualificación a la hora de optar por trabajos de mayor calidad y mejor remunerados. A este mismo resultado llega Ramírez (2017) para el caso de México, argumentando la importancia de que las empresas cuenten con políticas inclusivas que rechacen la discriminación, independientemente del nivel de cualificación de los candidatos. Por su parte, en el estudio de Bustamante-Roa y Garrido-Carrasco (2019) también se encuentra, para el caso de Chile, que el hecho de que estas personas no terminen la enseñanza básica ni la media afecta a la cualificación del colectivo lo que, a su vez, limita su acceso a ciertos puestos, especialmente los de alta calidad.

En relación con lo anterior, Lee Badgett, (2014), en un estudio realizado para la India, resalta que la formación escolar inferior del colectivo LGTBI, que genera discriminación y hostigamiento para estas personas en escuelas y universidades, provoca, además, la pérdida de mano de obra potencial, generándose costes económicos derivados de la pérdida de productividad.

Es importante destacar que el mayor peso de la discriminación laboral que experimenta la comunidad LGTBI recae sobre las personas trans. La propia identidad de estas personas supone el principal problema para este colectivo a la hora de ofrecer su mano de obra y ser aceptada en el mundo laboral. Particularmente, la no actualización de su documento de identidad las hace más vulnerables a sufrir cualquier tipo de discriminación (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2017). Si bien es cierto que en la primera toma de contacto que un trabajador tiene con su empleador es de vital importancia su apariencia formal, esto cobra mayor importancia en el caso de que sea una persona trans: aunque cumpla con el código de vestimenta establecido para las mujeres, posiblemente no será aceptada en la empresa por su condición sexual (Ramírez, 2017). Además, las personas trans también son víctimas de la marginación como consecuencia de no cumplir con la vinculación sexo-género ni con los valores socialmente asociados (Cabañas, Chaves-Groh, Lexartza-Artza y Sánchez-Mora, 2016 y Bustamante-Roa y Garrido-Carrasco, 2019). De manera particular, Bustamante-Roa y Garrido-Carrasco (2019) apuntan también las dificultades que, incluso hoy en día, las personas trans tienen que hacer frente a la hora de acceder a un empleo, lo que les obliga, en numerosos casos, a ejercer la prostitución como medio para ganarse la vida.

Otra corriente de trabajos se ha centrado en el gap de salarios entre los trabajadores que pertenecen al colectivo LGTBI frente a los que no. Así, Badgett (1995), tras un estudio en el que usaba datos de The General Social Survey (GSS), concluía que los hombres homosexuales en

Estados Unidos obtenían un salario un 30% menor que el correspondiente a hombres heterosexuales. De la misma manera, las mujeres lesbianas obtenían un sueldo inferior de casi un 35% respecto al obtenido por las mujeres heterosexuales. En otro estudio llevado a cabo para datos del Reino Unido, Arabsheibani (2004) mostraba que las diferencias salariales, aunque existían, no eran tan elevadas (los hombres gays ganaban un 5% menos que los heterosexuales) e incluso que las mujeres lesbianas obtenían un sueldo superior, en torno al 10%, que las mujeres heterosexuales debido a que se “premia” lo que viene siendo el comportamiento de un hombre heterosexual, aunque esto no ocurre en todos los lugares del mundo. Recientemente, en un artículo de La Vanguardia (2019), se resaltaba los resultados de una serie de estudios llevados a cabo por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en lo que se concluía que, al colectivo LGTBI no solo se le restringe su acceso al mercado laboral en torno a un 7% respecto al resto de demandantes de empleo, sino que, además, sus salarios son recortados el 4% en relación a lo que obtendrían si no importase su condición sexual.

Por su parte, en el estudio de Drydakis (2009) se presentan los resultados de un experimento llevado a cabo en Grecia para analizar la posible discriminación en el mercado laboral debido a la orientación sexual. Este autor concluía que, al variar la orientación sexual de los sujetos, esto representaba un impedimento a la hora de ser seleccionados en algunos puestos de trabajo, mientras que, una vez conseguido el empleo, su salario no se veía condicionado.

Generalmente se ha considerado que el hecho de que una empresa cuente con personal perteneciente a la comunidad LGTBI provoca un impacto negativo para la misma, especialmente, en el sector servicios. Sin embargo, el estudio previamente citado de Ramírez (2017) demuestra, para el caso analizado, que el rendimiento de las empresas no se ve afectado por la orientación sexual de sus empleados, sino que se trata más bien de prejuicios y criterios morales que consolidan la discriminación. Un poco más lejos llegan Colvin y Jay-College (2009) en su investigación sobre el gremio de policías en Nueva York. Estos autores destacan las medidas que estos profesionales aplicaron para reducir e incluso eliminar la discriminación entre ellos. En este sentido, difundieron un conjunto de percepciones compartidas de que existen beneficios por ser gay o lesbiana en este cuerpo de seguridad del Estado para influir en la actitud de estos profesionales. No obstante, los autores destacan que el gran problema está en las políticas de contratación. En este sentido, resaltan la necesidad urgente de políticas y procedimientos más eficaces que afecten directamente a las áreas de contratación, asignación de puestos, salarios, etc. en estos cuerpos de seguridad.

Atendiendo a todo lo que se ha apuntado en este apartado, se puede concluir que actualmente las formas y mecanismos para proteger al colectivo LGTBI de la discriminación que sufren en el mercado laboral no son suficientes ni adecuados, destacando los resultados de urgencia de actuar de manera más rápida y efectiva para responder a las necesidades y derechos de este colectivo.

4. MARCO JURÍDICO

En este apartado se lleva a cabo una revisión, tanto a nivel de la Unión Europea (EU) como en España, sobre la legislación que protege al colectivo LGTBI, enfocada, principalmente, al mercado laboral.

A nivel europeo, el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (7 de diciembre de 2000) refleja que “se prohíbe toda discriminación y, en particular, la ejercida por razón de sexo... y orientación sexual”. Esta prohibición afecta a todas las facetas de la vida de este colectivo y no solo al entorno laboral.

Por otro lado, la Directiva UE 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, recoge la creación de un marco general para la equidad de trato en el trabajo, junto a otros colectivos susceptibles capaces de ser marginados o discriminados, de las personas gais, lesbianas, bisexuales y transexuales. En concreto, establece un marco general para luchar contra la discriminación por diferentes motivos, incluido la orientación sexual, en el mercado laboral y la ocupación, con intención de que los Estados miembros de la UE apliquen el principio de igualdad de trato, aplicándose tanto en el sector público como en el privado.

En el año 2009, la UE legisla contra la discriminación por orientación sexual en el ámbito laboral gracias al artículo 13 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, que le otorga a la UE la facultad para aprobar leyes contra la discriminación por motivos de orientación sexual en los países de la Unión.

España, como país de la UE, adopta lo dictado y establecido por ésta, pero, además, se caracteriza por tener un sistema democrático con un marco normativo avanzado en cuanto a igualdad se refiere. No obstante, actualmente no se ha aprobado a nivel estatal¹ ninguna ley ni ningún reglamento que incluya la no discriminación del colectivo LGTBI, el respeto a la intimidad de la comunidad o su protección frente al acoso. Por ello, desde la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales, promueven la aprobación de la Ley de Igualdad LGTBI, ley imprescindible para reducir, entre otras, la discriminación en el ámbito laboral. No obstante, abajo se resumen las principales iniciativas legales llevadas a cabo en nuestro país en este aspecto hasta la actualidad.

En el artículo 14 de la Constitución española se reconoce que *“los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”* y en el artículo 9.2 se *“protege la igualdad de toda la ciudadanía sin realizar ningún tipo de distinción”*.

De forma más concreta, en el ámbito laboral, el artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores establece que todos los empleados 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”*.

¹ Sin embargo, a nivel autonómico existen algunas Comunidades en las que sí se ha desarrollado leyes que o bien actúan en contra de lo que generalmente se conoce como LGTBIfobia, o bien protegen de manera particular a determinados colectivos dentro de la Comunidad LGTBI. Esto será comentado en la parte final de esta sección.

Por otro lado, en el Párrafo e) del apartado 2 del artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores se reconoce la obligación *“al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial... u orientación sexual”*.

Además, en el artículo 14.I del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público se establece como derecho individual de cualquier empleado público *“la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

Es conveniente destacar para el caso de una persona trans con un puesto de trabajo y que esté iniciando el proceso de transición, el artículo 25 de la *Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*, ya que ésta refleja la obligación de *“asegurar que los trabajadores y trabajadoras en los que se den circunstancias especiales que pueden hacerles especialmente vulnerables a determinados riesgos (trabajadores sensibles, embarazadas, jóvenes, eventuales o de empresas de trabajo temporal) dispongan de un nivel de protección adecuado a su situación especial”*. Además, la *Ley Orgánica 15/1999 del 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal*, garantiza la protección de la intimidad de las personas trans.

La *Ley 3/2007 del 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas*, regula la forma de realizar de forma legal los procesos relativos al cambio de nombre y sexo de las personas trans. Sin embargo, esta única ley no resulta suficiente para garantizar y proteger los derechos laborales de, específicamente, las personas trans, a pesar de ser uno de los colectivos más discriminados del mercado laboral.

La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad* legisla en contra de la discriminación en diferentes ámbitos. En el artículo 5 establece *“Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo”*.

Además, el *III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015-2017* trata en su punto 6, que habla de la igualdad de trato y oportunidades, que *“Las Organizaciones empresariales y sindicales compartimos la necesidad de promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo para responder, tanto a la diversidad del mercado de trabajo, como para maximizar el impacto y los beneficios que tienen en las empresas la presencia de plantillas heterogéneas en términos de sexo, edad, orientación sexual, nacionalidad, origen racial o étnico, discapacidad, convicciones religiosas...”*

Asimismo, en España existen diferentes legislaciones a nivel autonómico que generan diferencias en el territorio en cuanto a los derechos de las personas trans se refiere. En este sentido, cabe destacar la *Ley canaria del 28 de octubre de 2014 de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales*.

En la misma línea, Madrid y Cataluña contemplan en su normativa una ley contra la LGTBIfobia, pretendiendo erradicar la discriminación por motivo de orientación sexual e identidad de género, así como posibilitar que la LGTBIfobia sea penada.

La Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, tiene por objeto “establecer y regular los medios y las medidas para hacer efectivo el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género, en los ámbitos tanto públicos como privados, sobre los que la Generalidad y los entes locales tienen competencias.” Esta ley tiene la finalidad de establecer condiciones para la comunidad LGTBI por las que se les facilita la participación y representación en todos los ámbitos de la vida social, contribuyendo a la erradicación de estereotipos que afectan de manera negativa a la percepción social de los miembros de esta comunidad. Esta normativa se aplica en el ámbito territorial de Cataluña a toda persona física o jurídica, de derecho público y privado, de manera que la Generalidad y los entes locales garanticen el cumplimiento de dicha ley.

De manera análoga, *la Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBIfobia y la discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid*, tiene por objeto establecer y regular las medidas y procedimientos para garantizar el derecho de la comunidad LGTBI a no ser discriminada por razón de su orientación o diversidad sexual o por su identidad o expresión de género, garantizando el derecho a su integridad física y psíquica tanto en el ámbito público como en el privado. Se establece, además, el derecho de igualdad de la comunidad LGTBI en cualquier ámbito de la vida de las personas miembros (civil, social, sanitaria, laboral...). Esta ley se aplica a la Administración de la Comunidad de Madrid, a las entidades locales que la integran y a las entidades de derecho público o privado vinculadas o dependientes de las mismas. Dicha ley también se aplicará a “cualquier persona física o jurídica, pública o privada, cualquiera que sea su domicilio o residencia, que se encuentre o actúe en el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid.”

5. ESTUDIO DE CASOS PERSONALES

A lo largo de la historia se han registrado numerosos datos y noticias que reflejan la complicada situación que los miembros del colectivo LGTBI han sufrido y, desafortunadamente, sufren en la actualidad en diferentes ámbitos de sus vidas. Desde discriminación en el transporte público sufriendo humillaciones, insultos o miradas de odio que llevan a las personas a tener que cambiarse de asiento o directamente bajarse de, por ejemplo, el autobús para no “tener problemas”, a discriminación en restaurantes, escuelas o cualquier sitio público en el que un miembro LGTBI pueda coincidir con un individuo capaz de hacerle sentir inferior por su condición u orientación sexual. Y, por supuesto, discriminación en el mercado laboral, soportando insultos, cuchicheos, reducciones del sueldo injustificadas, despidos improcedentes o incluso el rechazo de una candidatura para la que esa persona está totalmente cualificada.

En este apartado se realiza un análisis de casos de personas que han experimentado algún tipo de discriminación por razón de orientación sexual en el mercado laboral. Las experiencias han sido obtenidas de dos formas: por un lado, a través de entrevistas personales realizadas a

miembros locales del colectivo LGTBI y, por otro lado, a través de testimonios obtenidos de diferentes fuentes a través de Internet y prensa. Es conveniente resaltar la posibilidad de que las identidades de las personas que se nombran a continuación sean ficticias, tanto por la Ley de Protección de Datos, como porque las mismas pudieran querer permanecer en el anonimato para preservar su intimidad e, incluso, evitar que la publicación de sus testimonios pudiera generar algún tipo de represalia.

5.1. Entrevistas de elaboración propia a personas LGTBI reconocidas

A continuación, se resumen una serie de testimonios obtenidos a partir de entrevistas directas realizadas a personas reconocidas de Tenerife y Gran Canaria que pertenecen al colectivo LGTBI. El cuestionario realizado en concreto aparece en el cuadro A1 del Anexo de esta Memoria (A1. Cuadro del cuestionario para las entrevistas a personas reconocidas del colectivo LGTBI). Cabe destacar que la extensión de las respuestas es variable según la persona entrevistada, algo que no estaba en nuestras manos ya que, al menos, accedieron a respondernos y no podíamos insistir en la “profundidad” de las respuestas.



Omayra Cazorla (lesbiana) de 32 años, se dedica al mundo del humor. Ha realizado estudios universitarios, actualmente trabaja de forma autónoma como monologuista y nos ha comentado que nunca ha sufrido discriminación dentro del mercado laboral por ser lesbiana; sin embargo, sí lo ha experimentado por el hecho de ser mujer.

Juan Castañeda (gay) de 48 años, su nivel de estudios es de Bachillerato. Tiene su propia peluquería y es uno de los estilistas más reconocidos de Tenerife. Nos ha comentado literalmente que “gracias a Dios nunca me he sentido apartado ni discriminado por nadie”.



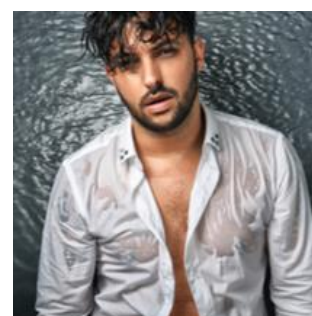
Álex Mercurio (gay) de 38 años, cuyo nivel de estudios es el Bachillerato. Es influencer, Dj de discotecas gays y propietario de una tienda de ropa. En una entrevista que realizó para el periódico Diario de Avisos, comentó que al cumplir su mayoría de edad abandonó las Islas porque se sentía rechazado tanto a nivel profesional como personal. Actualmente, nos comenta que, al estar rodeado de personas de su mismo colectivo, no se ha sentido discriminado en su lugar de trabajo.

Drag Vulcano (gay) de 29 años, artista, ganador de varias galas Drag Queen. Ha realizado estudios de Formación Profesional de Grado Medio. En la entrevista nos comenta que siempre ha trabajado de manera autónoma y que nunca ha sufrido discriminación en su lugar de trabajo debido a su orientación sexual.



Cres del Olmo (gay), 53 años, ha realizado estudios de Educación Secundaria y actualmente es director artístico de manera autónoma. Ha dirigido galas como Miss Y Mister España. Nos argumenta que, durante su trayectoria laboral nunca ha sufrido ningún tipo de discriminación.

Edgar Magdalena (gay), 39 años. Realizó estudios universitarios, actualmente trabaja como fotógrafo por cuenta ajena y productor de eventos de manera autónoma. Confiesa que durante sus 10 años dedicándose de forma profesional a la moda ha pasado por diferentes etapas donde la discriminación ha sido más o menos perceptible. Por otra parte, aunque nunca pensó que fuera necesario manifestar explícitamente su orientación sexual, actualmente considera que sí es conveniente hacerlo para dar visibilidad al colectivo y, de esta manera, normalizar la situación.



Declara que su orientación sexual siempre ha representado un hándicap dentro del mercado laboral, ya que la mayoría de las personas con las que ha tratado han tendido a dudar de su profesionalidad por el mero hecho de ser gay. Al iniciarse en la profesión como fotógrafo, este campo era un territorio de heterosexuales y a un joven gay nadie lo tomaba en serio. Literalmente confiesa que *“es muy difícil la brecha de la edad, pero aún más la de la sexualidad”*. Según él, que un modelo masculino se pudiera cambiar delante de un fotógrafo gay era interpretado de forma totalmente opuesta a lo que ocurriría en el caso de una mujer, algo que con un fotógrafo heterosexual ni siquiera se plantearía.

Edgar Magdalena nos comenta también que existe una creencia generalizada de que, por el hecho de ser gay, necesariamente se debe tener conocimientos de peluquería, maquillaje y estética, lo que ve más bien como una cuestión de sensibilidad artística. Sin embargo, según él, dicha sensibilidad parece restarle valor al trabajo como profesional. De hecho, relata que, en una de sus experiencias en el mercado laboral, teniendo el mismo currículum profesional que otros compañeros, descubrió, con el tiempo, que estos ganaban más que él aun dedicándole menos tiempo a sus funciones laborales.

En lo que concierne a su trabajo en la producción de eventos, este profesional comenta que ha sido un camino similar. Literalmente confiesa que *“es difícil ser el director gay”* pues supone dar órdenes en diferentes sectores donde parece que ser heterosexual va por encima de la

profesionalidad y donde la opinión personal se menosprecia por la forma de hablar o comportarse. Además, hay una tendencia a intentar limitar su participación a temas meramente decorativos. De esta manera, Edgar concluye su testimonio señalando que *“quizás si hubiera sido heterosexual o hubiera sabido ocultar mi sexualidad mi carrera hubiera sido más fácil, pero estoy seguro de que no tan reconfortante”*.

5.2. Testimonios obtenidos a través de fuentes online

Bárbara Navarro

El caso que se relata a continuación es el de Bárbara Navarro, una mujer trans que explica una de sus experiencias personales en el mercado laboral de México a través de la red social YouTube.

Bárbara Navarro presentó su candidatura para un puesto de trabajo sin informar de que era una mujer trans, ya que no hay obligación de manifestar dicha información de carácter tan íntimo y personal, siendo finalmente contratada por la empresa. Sin embargo, es en el momento de tramitar la nómina de Bárbara cuando su jefe se percató de que se trata de una mujer trans, ya que su documento identificativo no reflejaba su cambio de identidad. Después de esto a Bárbara se le prohíbe la entrada al recinto en el que habitualmente desarrollaba su actividad laboral. Además, se le exige, amenaza y coacciona para que firme de, forma voluntaria, su dimisión laboral siendo sometida a una evidente situación de discriminación directa.

Daniel Ibarra

Daniel Ibarra fue profesor en la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Nuevo León (México, 2017) (Usón, V., 2019). Este profesor fue inicialmente contratado bajo el nombre de Lorena Elizabeth Ibarra González en la universidad y dos años después Daniel inició legalmente los trámites para su cambio de género y nombre. Llegó a ser considerado “el mejor profesor de su Departamento” por los alumnos; sin embargo, meses después de que se identificara con su nuevo nombre, su sueldo se redujo a la mitad y se le suspendió de diferentes servicios de los que disfrutaba como, por ejemplo, el servicio médico. Además, pasó a realizar tareas administrativas en lugar de seguir trabajando como profesor. Ante esta situación, Daniel decidió presentar una queja ante el Tribunal Estatal de Derechos Humanos de Nuevo León, pero un mes después fue despedido.

A simple vista se podría declarar que México podría ser un país “atrasado” en cuanto al reconocimiento de los derechos del colectivo LGTBI se refiere. Pero lo cierto es que, tras haber hecho un análisis de la Constitución y de las Leyes del Estado de México hemos sintetizado que en 2017 en el país se reconocía el matrimonio igualitario, la Unión Civil, la adopción con parejas del mismo sexo, la despenalización por el mero hecho de pertenecer al colectivo o, incluso, las leyes en contra de la discriminación por orientación sexual (*Revista Europea de Estudios Latinoamericanos y del Caribe*, 2017). Es decir, México es, a simple vista, un país desarrollado y que reconoce formalmente los derechos LGTBI. Sin embargo, en la práctica, tras haber analizado el caso del profesor Daniel Ibarra, comprendemos que no siempre es así, que la discriminación LGTBI sigue existiendo (aunque sea de forma encubierta) y que es necesaria la concienciación social a nivel mundial acerca de este tema.

Isabel Quintairos

La periodista Isabel Quintairos desarrollaba su actividad laboral en la emisora de la Cadena Cope de Santiago (España), cadena que se conoce socialmente por su ideología conservadora y por ofrecer gran variedad de servicios religiosos. En el año 2004 Isabel Quintairos contrajo matrimonio con otra mujer y fue entonces cuando se produjo el cese de la actividad laboral de Isabel en la Cadena Cope. Isabel Quintairos decidió denunciar a esta empresa alegando que la decisión de la Cadena Cope era consecuencia de su matrimonio homosexual, siendo víctima de una forma de discriminación directa. Legalmente se resolvió nulo el despido de Isabel y se obligó a la empresa a readmitirla. Sin embargo, tiempo después la empresa despidió de nuevo de forma improcedente a la periodista (Flotats, 2008).

Francisco M

En el año 2011, Francisco M. demandó por despido improcedente a la empresa Sertyf situada en la capital española. Dicha empresa, exige a sus empleados firmar un código ético en el que se expone la prohibición de discriminar a ningún compañero/a de la empresa por sus circunstancias personales. El empleado LGTBI solicitó una baja laboral debido a un problema de salud. Tras no experimentar mejoría como respuesta al tratamiento pautado, Francisco informó a su superior que quizá su estado podía deberse a que era seropositivo, ya que por este motivo era más propenso a padecer algún tipo de infección. Un día después de que Francisco M. informara de su enfermedad, se le notificó el despido. Francisco M. decidió demandar a la empresa Sertyf por despido improcedente al considerar injusta la situación y en sus motivos exponía que no estaba dispuesto a “seguir escondiéndose toda la vida” pues no toleraba la discriminación múltiple a la que fue sometido a razón de su enfermedad y su orientación sexual (De Benito, 2011).

Alfonso I. E

Alfonso fue empleado de la empresa Zurich en España durante dos años, desarrollando su actividad laboral cómodamente y recibiendo evaluaciones positivas por el trabajo que realizado para la empresa. En el año 2013, la empresa organizó un acto social dirigido a los trabajadores y sus parejas. Alfonso acudió a dicho evento con su pareja masculina dando a conocer su orientación sexual públicamente entre sus compañeros de trabajo. Después de esto, Alfonso fue discriminado de forma directa en su puesto de trabajo y empezó a recibir malas críticas en cuanto al trabajo que realizaba, haciéndose finalmente efectivo su despido (FELGTB, 2013).

Lorena González

Lorena González es una mujer española, de origen colombiano, trans que a fecha de la declaración de su testimonio hacía aproximadamente 15 años que había terminado su proceso de cambio de sexo y, además, había realizado la modificación pertinente en su documento identificativo. Lorena, comenzó en el año 2014 a realizar un período de prácticas como técnica de operaciones aeroportuarias en la empresa Turkish Airlines; no obstante, este período de prácticas duró solamente 24 horas, ya que al día siguiente de que Lorena finalizara su jornada laboral, la aerolínea la rechazó porque, textualmente, “creían que era un hombre”. Aunque Lorena había sido rechazada por parte de la aerolínea, no se podía dar por finalizado el curso que ella había

abonado, ya que era necesario finalizar y superar el período de prácticas laborales correspondiente (De Benito, 2014). Ante esta situación, Lorena González decidió organizar una recogida de firmas virtual exponiendo un breve resumen de la situación de discriminación directa que había sufrido. Finalmente, la Escuela Superior de Aeronáutica contactó con Lorena para garantizarle que podía seguir realizando las prácticas empresariales y que, por consiguiente, podría finalizar y, en su caso, superar el curso que había iniciado (Amadeu, 2014).

Empleado anónimo

En febrero de 2015, la cadena de supermercados Supersol despidió, en Madrid, a varios trabajadores que organizaron una recogida de firmas para convocar una asamblea de trabajadores. Uno de los empleados llevaba sufriendo un acoso continuado, experimentando numerosas humillaciones e insultos como “maricón” o “bujarra”. Este trabajador informó a la dirección de la empresa sobre este tipo de vejaciones a las que era continuamente sometido por sus compañeros y solicitó un traslado de tienda. Sin embargo, la Dirección de Recursos Humanos, lejos de facilitarle algún tipo de solución, decidió despedirlo incurriendo, por tanto, en un tipo de discriminación directa hacia el protagonista de este testimonio. Finalmente, el sindicato Confederación General del Trabajo (CGT) decidió denunciar la conducta retrógrada de la empresa hacia los trabajadores que expresan libremente aspectos de su vida privada. (CGT, 2015).

Armando Ocampo

Armando es un abogado mexicano con 12 años de experiencia laboral en el momento del testimonio y que se encontraba trabajando en el despacho internacional Chevez, Ruiz, Zamarripa y Cía. Sin embargo, en 2014 dejó de cuidar y esconder su orientación sexual y la hizo pública por sus redes sociales. Al año siguiente, ya cumplía su quinto año en la empresa y, por tanto, calificaba para convertirse en socio del despacho. Ese mismo año, Armando anunció que se casaba con su actual pareja, lo que provocó que los socios del despacho lo invitaran a renunciar voluntariamente, por motivo de su homosexualidad y agradeciendo su gran labor realizada hasta ese momento. En 2016, Armando inició una queja por discriminación directa ante el Consejo Nacional, que aún no se ha resuelto, y dos demandas por daños morales y actos ilícitos cometidos por el despacho Chevez, Ruiz, Zamarripa y Cía. (Redacción Law & Trends, 2017).

María Dolores Martín

María llevaba diez años de antigüedad como conductora de autobuses en una empresa, en la que era la primera y única mujer. Tras descubrir su homosexualidad, empezó a sufrir discriminación múltiple por ser mujer y al mismo tiempo lesbiana incluyendo desde mofas hasta marginación y finalizando con el despido. Debido a ello, María presentó una denuncia ante el Juzgado de lo Social de Sevilla, incluyendo, además, los incumplimientos de la legalidad vigente en materia de prevención de riesgos y de seguridad de viajeros por carretera por parte de la empresa. Finalmente, la sentencia número 312/2014 del Juzgado de lo Social de Sevilla declaró nulo el despido de María, exigiendo su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo (Santiago, 2014).

6. ANÁLISIS DE ENTREVISTAS A ASOCIACIONES LGTBI

Teniendo en cuenta lo anteriormente señalado en cuanto a que la recopilación de datos para esta investigación supone una dificultad adicional debido al carácter “oculto” y la escasez de datos relacionados con la discriminación de la comunidad LGTBI en el mercado laboral, hemos entrevistado a tres asociaciones LGTBI del archipiélago canario con el fin de conocer, de primera mano, los datos y/u opiniones de los miembros de dichas asociaciones acerca de la problemática a tratar. El cuestionario llevado a cabo aparece en el cuadro 2 del Anexo de esta investigación (A2. Cuadro del cuestionario para las entrevistas a las asociaciones LGTBI).

Dado que en la entrevista hemos solicitado por escrito que las asociaciones indiquen si están o no de acuerdo en citarlas como fuente de información para esta investigación, comenzaremos nombrando qué asociaciones son las que han aceptado colaborar con nosotros y ser citadas, explicando, de forma sintetizada, el funcionamiento de las mismas.

Colectivo Gamá

Se trata de una asociación con sede en Las Palmas de Gran Canaria, con más de 20 años de antigüedad, sin ánimo de lucro y formada por lesbianas, gais, trans y bisexuales mayoritariamente. Esta asociación nació para dar respuesta a la discriminación legal y social hacia la comunidad LGTBI y actualmente pretende conseguir la igualdad real y el respeto de la sociedad a la diversidad. Colectivo Gamá se dirige a sus socios, a la propia comunidad LGTBI y a la sociedad en general, pues toda persona que desee plantear alguna consulta sobre la diversidad sexual es atendida sin necesidad de ser socio de la misma. Esta atención es gratuita, confidencial, profesional y personalizada. La principal fuente de financiación del Colectivo Gamá son las convocatorias de subvenciones del Estado² y las cuotas de los socios.

Diversas

Se trata de una asociación con sede en Puerto de la Cruz, en Tenerife, con cinco años de antigüedad y formada principalmente por lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales que intentan reivindicar la lucha colectiva por la consecución de un archipiélago canario libre de LGBTIfobia. En esta asociación puede participar toda aquella persona que defienda los derechos humanos y los derechos LGTBI. Fundamentalmente ofrecen la impartición de charlas de sensibilización a centros escolares y a identidades que lo requieran. También, en el ámbito sanitario, prestan un servicio de salud sexual integral y, por último, ofrecen de forma general la ayuda necesaria a los miembros y familiares de la comunidad LGTBI.

Esta asociación se sustenta mediante las cuotas de los asociados, además de por las remuneraciones que la Administración Pública les efectúa por los servicios prestados a la misma, las remuneraciones derivadas de la impartición de charlas y por las subvenciones públicas.

² Las subvenciones apuntadas no son específicas para asociaciones LGTBI, sino subvenciones para entidades sociales prestadoras de servicios dirigidas al sector terciario.

TransGirls

Se trata de una asociación que trabaja la afectividad sexual y de género, nacida en Tenerife hace dos años, formada principalmente por mujeres trans. TransGirls lucha y defiende los derechos humanos de la comunidad LGTBI haciendo especial hincapié en los derechos de las personas trans. Realizan asesoramiento, seguimiento, gestión de reclamaciones, formación, empoderamiento y grupo de apoyo para las personas trans y sus familiares. Esta entidad es transversal y trabajan desde la perspectiva de la diversidad y la igualdad.

En cuanto a la financiación, esta asociación trabaja a través de sinergias y compromisos. Además, en cuanto a las cuotas de los socios, TransGirls no establece ninguna cantidad ni modalidad específica, sino que aceptan los pagos voluntarios que sus socios quieran y puedan hacer.

Los servicios que estas asociaciones ofrecen son diversos, aunque, en su mayoría, compartidos por las tres entidades citadas. Así, se ofrece mayoritariamente atención social y psicológica, orientación laboral, asesoramiento jurídico y educativo, asesoramiento a profesionales, preparación previa para afrontar una entrevista de trabajo, información sobre áreas en las que se buscan ofertas de empleo adecuadas, formación dirigida a empresas y a miembros LGTBI para generar espacios de trabajo seguros, etc. También se cuenta con proyectos especializados de atención a personas transexuales y proyectos que pretenden la visibilidad de las mujeres LGTBI.

Los testimonios de estas asociaciones nos han permitido dar respuesta a diferentes preguntas que nos hemos planteado sobre la discriminación que la comunidad LGTBI sufre en el ámbito laboral. Así, la información extraída nos permite señalar que, teniendo en cuenta los problemas más frecuentes que dificultan la vida laboral de la comunidad, en numerosas ocasiones las desigualdades que ésta sufre en el ámbito laboral tienen su origen en la discriminación que este colectivo experimenta durante su vida escolar. De hecho, el porcentaje de miembros LGTBI que decide abandonar los estudios antes de su finalización es elevado. Esto se traduce en una baja formación y capacitación profesional que condiciona y limita la posibilidad de que los miembros del colectivo LGTBI puedan optar a un puesto de trabajo digno y cualificado (Colectivo Gamá, 2020). En este sentido, estas asociaciones confirman los resultados de Cabañas, Chaves-Groh, Lexartza-Artza y Sánchez-Mora (2016); Ramírez (2017) y Bustamante-Rosa y Garrido-Carrasco (2019), descritos previamente en la revisión de la literatura.

Por otro lado, según la información suministrada por las asociaciones entrevistadas, también cobra importancia la no visibilidad del colectivo LGTBI dentro del mercado laboral, pues son escasos los lugares en los que este colectivo puede expresar de forma libre su orientación sexual o identidad de género, lo que dificulta la posibilidad de "ser uno mismo". La exclusión está presente en varios contextos y aquel que decida expresar su vida privada de forma libre se arriesga a la posibilidad de ser visto de una forma diferente y de ser víctimas de la LGTBIfobia (Colectivo Gamá y Diversas, 2020). Estos resultados van en la línea de los obtenidos por López (2017) en su investigación.

En el caso de las personas trans, además de lo citado anteriormente, se le suma la escasa ayuda e información que existe actualmente sobre la realidad de estas personas. A nivel estatal, el porcentaje de población activa desempleada trans puede llegar a ser de un 85%, particularmente

en zonas rurales, y gran parte de esta población no ha sido empleada en ningún momento de su vida (TransGirls, 2020).

Las tres asociaciones entrevistadas coinciden en que el colectivo dentro de la comunidad LGTBI más vulnerable a la discriminación laboral es el de las personas trans debido a los estereotipos y prejuicios de la sociedad. Así, argumentan que son numerosas las dificultades que encuentra una persona trans en su proceso de inserción laboral, confirmando los resultados del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades (2017). Entre ellas, podemos destacar la falta de formación inicial o incompleta señalada anteriormente, el desconocimiento de las herramientas para la búsqueda de empleo y el miedo escénico derivado del temor a ser discriminado en una entrevista de trabajo por los estereotipos en el imaginario cultural de las personas trans. Además, la incongruencia entre el físico y los datos del documento de identidad de la persona trans genera dificultades en la empresa a la hora de la contratación, creando miedos basados en los prejuicios de la mayoría de los empresarios (TransGirls, 2020). Estos argumentos apoyan los resultados de Ramírez (2017), Cabañas, Chaves-Groh, Lexartza-Artza y Sánchez-Mora, (2016) y Bustamante-Rosa y Garrido-Carrasco, (2019).

Por otro lado, se hace especial hincapié en el caso de las mujeres trans, ya que la discriminación en el ámbito laboral a la que estas tienen que hacer frente es múltiple, no siendo solamente discriminadas por ser trans, sino que, además, lo son por el hecho de ser mujer (Diversas, 2020).

La discriminación en el ámbito laboral a la comunidad LGTBI no se da por igual en los diferentes tipos de empresas o sectores. Concluir de forma rotunda en qué tipo de empresas es más probable que un miembro de la comunidad LGTBI pueda expresar de forma libre su orientación sexual, identidad de género o cualquier aspecto de su vida privada en este ámbito no es tarea fácil. No obstante, a raíz de la información proporcionada por las asociaciones, en términos generales podemos señalar que un miembro de la comunidad podría sentirse más cómodo en aquellas empresas donde ya se encuentren personas LGTBI visibles o que incluyan políticas de no discriminación a las mismas (Diversas, 2020). Además, esta mejor situación podría encontrarse en empresas familiares o en algún organismo público en el que un miembro LGTBI haya opositado y asegure el puesto de trabajo, aunque esto no garantiza poder evitar ser discriminado por los compañeros a lo largo de su vida laboral (TransGirls, 2020).

Las asociaciones LGTBI posibilitan la denuncia por parte de los miembros de esta comunidad sobre cualquier tipo de discriminación sufrida por estos en el ámbito laboral. Sin embargo, reciben menos denuncias sobre esta problemática de las que deberían. Esto se debe, en su mayoría, a la falta de información y al miedo. Las personas LGTBI, en general, no tienen la información necesaria acerca de si determinadas conductas discriminatorias pueden ser denunciadas y no conocen sus derechos a la hora de denunciar, tal y como recoge el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2017). Además, expresan su negativa a emprender acciones legales por miedo a que se visibilice su condición LGTBI (Colectivo Gamá, 2020). En el caso particular del colectivo trans, la asociación TransGirls señala que casi diariamente reciben denuncias de todo tipo referidas a la discriminación de estos miembros LGTBI en el ámbito laboral, tanto de mujeres como de hombres trans.

Según alguna de las asociaciones entrevistadas, la información, la formación y los planes de igualdad y diversidad son las medidas más efectivas que ayudarían a eliminar la discriminación laboral de la comunidad LGTBI. Concretamente, es importante llevar a cabo un compromiso real por parte de las empresas donde se garantice la contratación de las personas por la valoración de sus aptitudes y habilidades profesionales, sin prejuicios sobre su identidad de género, orientación sexual o cualquier aspecto relacionado con su vida privada (TransGirls, 2020).

De manera particular, la asociación Diversas recomienda acciones a favor de la inclusión bajo un programa de la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales (FELGTB) llamado EMIDIS (empresa por la diversidad), que pretende implementar la perspectiva LGTBI e incorporarla a los planes de acción de las empresas (Diversas, 2020). Cobra importancia también el desarrollo de proyectos que tengan como objetivo final mejorar la inserción laboral de la comunidad LGTBI. Concretamente, la asociación Diversas colabora directamente en el proyecto *Saúco* que lleva a cabo el Cabildo de Tenerife y Cruz Roja cuya finalidad es mejorar la inserción laboral de las personas trans.

Desde el punto de vista legal, existe una normativa que protege los derechos del colectivo en el ámbito laboral, tal y como se describe en el apartado 4 de esta Memoria. Además, existen campañas de sensibilización al empresariado, sindicatos, etc. Sin embargo, estas asociaciones insisten en que es necesario el establecimiento de leyes que protejan a la comunidad contra la LGTBIfobia en todos los ámbitos, incluyendo el laboral (Colectivo Gamá, 2020). Asimismo, se manifiesta la necesidad del establecimiento de la Ley Trans Estatal, propuesta por personas trans para todas las realidades trans que ampare jurídicamente a este colectivo en el ámbito laboral. Por tanto, si bien es cierto que con el establecimiento de una ley contra la LGTBIfobia se protegerían y garantizarían los derechos del colectivo trans, a través de este estudio hemos observado la necesidad real e inmediata del establecimiento de una ley específica dirigida a este colectivo, altamente vulnerable a la discriminación en todos los ámbitos.

7. ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO REALIZADO A MIEMBROS DE LA COMUNIDAD LGTBI

Dada la escasez de datos públicos relacionados con la problemática que trata esta investigación, ya apuntada a lo largo de esta Memoria, también hemos diseñado un cuestionario a realizar online, y que aparece en el cuadro 3 del Anexo (A3. Cuadro del cuestionario online para la Comunidad LGTBI), dirigido, de forma personal, a los miembros de esta comunidad en España y con el fin de obtener más información sobre la posible discriminación que sufre la comunidad LGTBI en el mercado laboral.

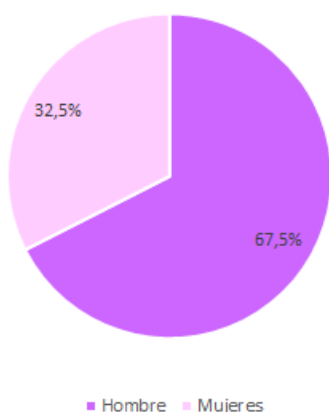
En términos estadísticos, este cuestionario estructurado lo hemos difundido por medio de un enlace en diferentes redes sociales, es decir, consiste en un muestreo por bola de nieve. En cuanto a la caracterización de las preguntas, se han incluido cuestiones que pueden ser de selección múltiple, dicotómicas, de respuesta simple y semicerradas, en las que se ofrece la opción de libre respuesta. Esta posibilidad de respuesta múltiple deriva en que determinados resultados incluyan porcentajes superiores al 100%.

En el encabezado del cuestionario hemos reflejado de forma clara y concisa que los datos que obtengamos derivados de la contestación del mismo serán tratados, de forma anónima y confidencial, únicamente con fines educativos. Las personas que han decidido responder a la encuesta lo han hecho únicamente con el fin de colaborar de forma voluntaria en esta investigación y, por tanto, sin recibir ningún incentivo económico a cambio. Concretamente, hemos obtenido un total de 86 encuestas; sin embargo, hemos optado por descartar 8 debido a errores o incongruencias en las respuestas, por lo que la muestra final es de 78 individuos.

Es conveniente puntualizar que la realización de esta investigación se ha visto afectada por una situación sobrevenida y extraordinaria debido al establecimiento del estado de alarma por la crisis sanitaria de la COVID-19. Esto ha llevado a que el cuestionario que hemos elaborado haya tenido que ser presentado en formato online. Suponemos que el estrés que la sociedad sufre debido a la incertidumbre que provoca esta anómala situación, ha podido influir en la escasa tasa de respuesta a dicho cuestionario, lo que ha condicionado la posibilidad de obtener una muestra más representativa.

En cuanto a las preguntas demográficas que incluía el cuestionario, el gráfico 1 muestra que el mayor porcentaje de respuesta ha sido por parte de los hombres, con un 67,5%.

1. Gráfico del sexo con el que se identifica el encuestado.

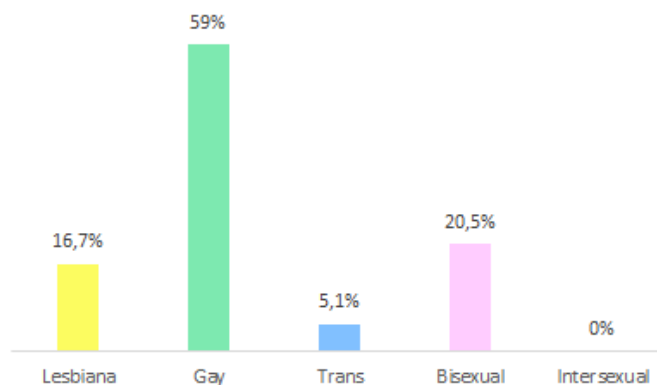


Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al colectivo de la comunidad LGTBI al que pertenecen las personas encuestadas, el 59,3% son gais, un 22,2% son bisexuales, un 16% son lesbianas y un 4,9% son trans³. Algunos encuestados han respondido a varias opciones al ser esta pregunta multirespuesta.

³ En la opción "otro" incluida en esta pregunta hemos recibido una respuesta referida al colectivo LGTBI en la que el individuo encuestado se identifica como "pansexual". En esta investigación no hemos considerado este término dado el conflicto existente entre la diferencia de pertenecer al colectivo bisexual y al colectivo "pansexual". Estos últimos manifiestan su atracción sexual y emocional hacia personas de cualquier género (binarios y no binarios) como el hecho diferenciador del colectivo bisexual. Sin embargo, atendiendo al Manifiesto Bisexual (1990), se refleja que pertenecer al colectivo bisexual no supone asumir que solo hay dos géneros y que son las propias características biológicas intrínsecas las que son objeto de atracción sexual y emocional por parte de las personas bisexuales, tal y como el colectivo "pansexual" apunta. Esta última consideración supone una declaración transfoba que diferencia

2. Gráfico del colectivo de la comunidad LGTBI con el/los que se identifica el encuestado.

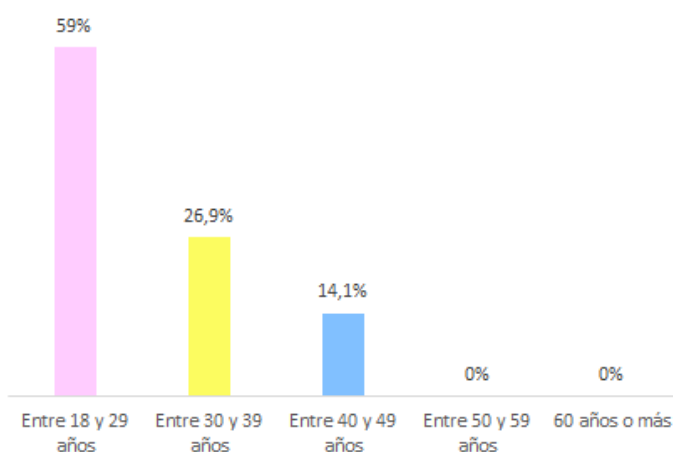


Fuente: Elaboración propia.

La mayor parte de los encuestados se encuentran en un intervalo de edad entre los 18 y los 29 años (59%), y no hay ningún individuo mayor de 49 años, tal y como se observa en el panel A del gráfico 3. Esto se debe al hecho de que la difusión de este cuestionario se ha realizado por medio de diferentes redes sociales y, por lo general, la población más activa en ellas se encuentra en este intervalo de edad. Además, el panel B permite observar que los colectivos trans y bisexuales de la muestra son individuos fundamentalmente jóvenes, mientras que hay gays y lesbianas de todos los intervalos de edad, aunque predominan los menores de 30 años.

3. Gráfico de la edad del encuestado.

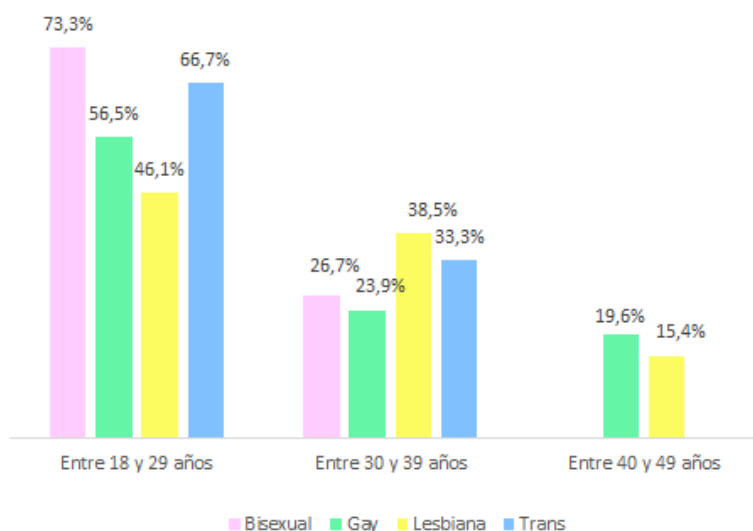
Panel A: Distribución de encuestados por grupos de edad.



Fuente: Elaboración propia.

entre hombres y mujeres según las características biológicas de los mismos, y no es lo que caracteriza al colectivo bisexual. Es por esto por lo que justificamos la no inclusión del término "pansexual" en la redacción de esta investigación.

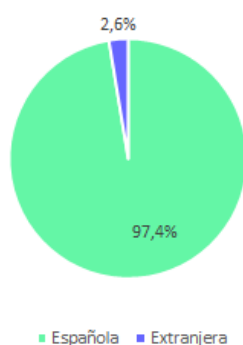
Panel B: Distribución de colectivos LGBTI encuestados por grupos de edad.



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la nacionalidad, tal y como indica el gráfico 4, más del 97% de los encuestados son españoles. En cuanto a los extranjeros, estos llevan viviendo más de 10 años en España, tal y como se observa en el gráfico 5.

4. Gráfico de la nacionalidad del encuestado.



Fuente: Elaboración propia.

5. Gráfico del tiempo que lleva residiendo en España el encuestado extranjero.



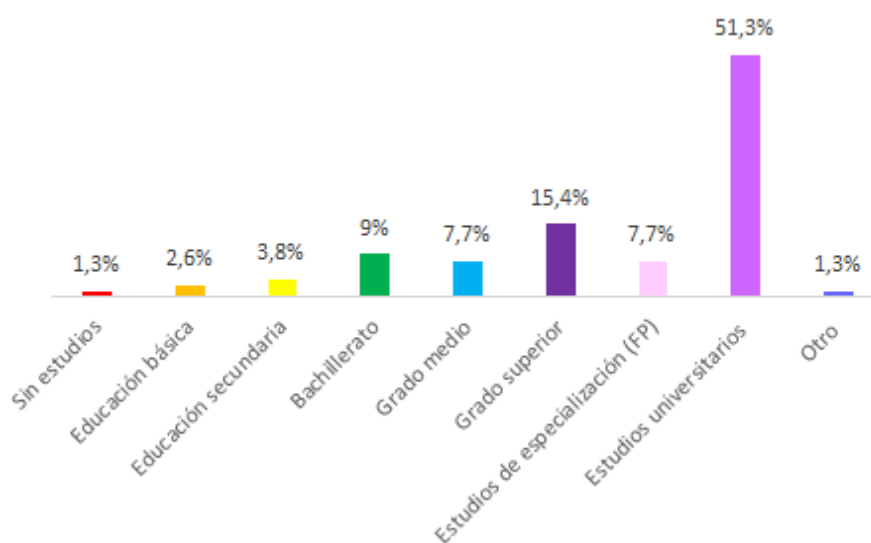
Fuente: Elaboración propia.

El cuestionario realizado permite observar, tal y como muestra el panel A del gráfico 6, que la mayor parte de los encuestados tiene un nivel educativo medio-alto. Concretamente, más de mitad de los individuos manifiesta tener estudios universitarios. En la redacción de esta investigación se

ha apuntado que la discriminación que la comunidad LGTBI sufre a lo largo de su vida académica supone, en la mayoría de los casos, el abandono de los estudios de manera temprana por parte de los mismos (Cabañas, Chavez-Groh, Lexartza-Artza y Sánchez-Mora (2016); Ramírez (2017) y Bustamante-Rosa y Garrido-Carrasco, 2019). Sin embargo, teniendo en cuenta que la mayor parte de los encuestados tienen entre 18 y 29 años, estos han desarrollado su vida académica en una España que protege y garantiza los derechos LGTBI y que es considerada "uno de los países más abiertos en LGTB" (Gracia, 2019). Esto podría justificar, en parte, que los resultados que hemos obtenido en las encuestas no se correspondan con los apuntados en la revisión de la literatura de esta Memoria de TFG. Además, es conveniente matizar que la disparidad entre los resultados derivados del análisis de este cuestionario y los recogidos en la revisión de la literatura también puede deberse tanto al tamaño de la muestra (relativa baja tasa de respuesta), como a la propia forma de realizar los cuestionarios vía redes sociales.

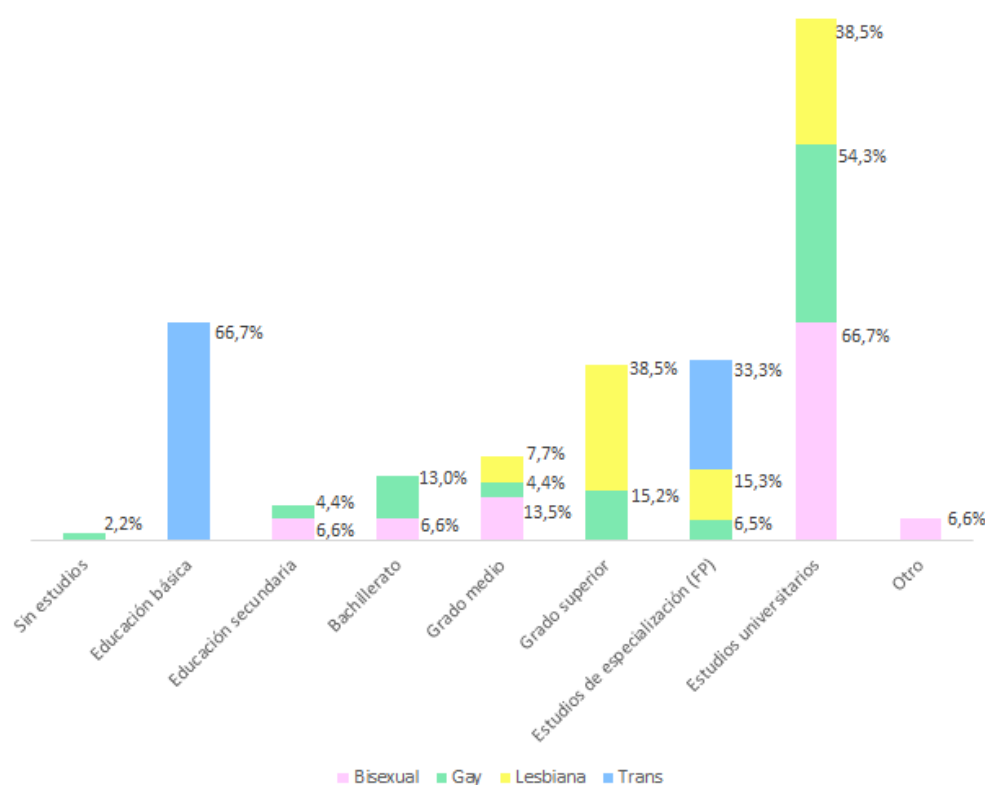
6. Gráfico del nivel educativo del encuestado.

Panel A: Distribución de encuestados por nivel educativo.



Fuente: elaboración propia.

Panel B: Distribución de colectivos por nivel educativo.



Fuente: Elaboración propia.

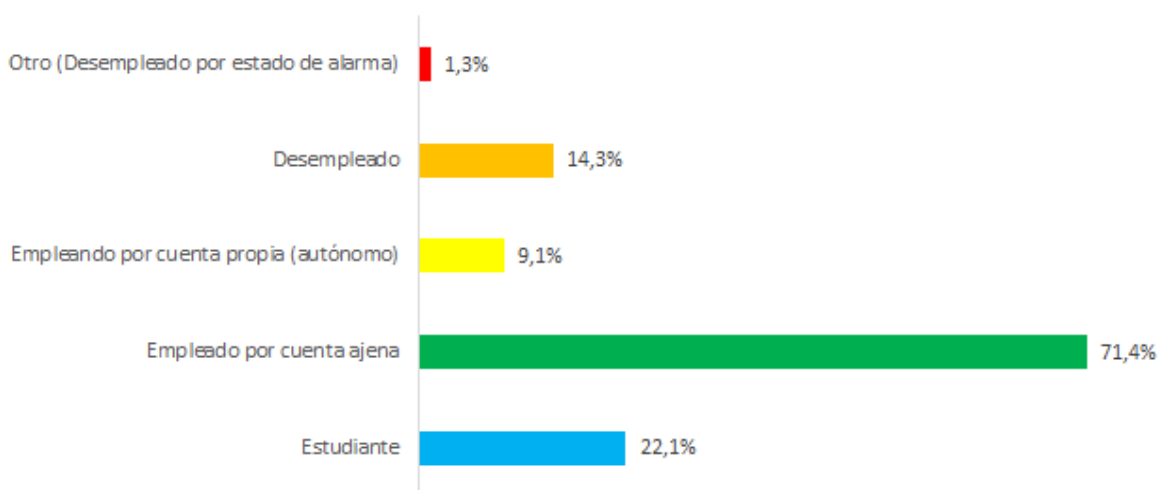
Cuando se analiza el nivel educativo por colectivos de la Comunidad LGTBI (panel B del gráfico 6), se puede apreciar que casi el 67% de los bisexuales entrevistados tienen estudios universitarios y en el caso de los gays, este porcentaje supera el 54% (aunque este último colectivo es el único que manifiesta, en un 2,2%, no tener ningún tipo de estudios). Por su parte, las lesbianas manifiestan tener, en su mayoría, estudios universitarios o titulaciones de Formación Profesional de grado superior, con porcentajes similares en ambos tipos de niveles educativos (38,5%). Los datos revelan también que casi el 67% de trans de nuestra muestra afirman haber complementado únicamente la Educación Básica. Este alto porcentaje dentro del colectivo trans con un bajo nivel de estudios está en línea con los resultados de una encuesta llevada a cabo por la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales, en la que se concluye que el 58% de los trans han sufrido acoso en el ámbito escolar, hasta tal punto que se han visto obligados, en muchos de los casos, a tener que cambiar de colegio o incluso abandonar prematuramente sus estudios. Los bajos niveles de formación de las personas trans pueden estar detrás de los peores resultados laborales de este colectivo.

Los datos de los gráficos 7 (panel A) y 8 (panel A) muestran que más del 71% de los encuestados trabajan por cuenta ajena y, además, la mayor parte de los ocupados (casi un 84%) desarrolla su actividad laboral en el sector servicios. De manera más concreta, teniendo en cuenta los datos obtenidos sobre el tipo de ocupación de los encuestados con empleo (pregunta 9 del cuestionario), la alta cualificación de los mismos justifica que estos desempeñan su actividad laboral en puestos de trabajos como consultor de marketing, auxiliar de vuelos, consultor de recursos humanos o

funcionarios. Si analizamos los datos por colectivos (panel B del gráfico 7), podemos destacar que la mayor parte de los bisexuales (64,3%), se encuentran empleados por cuenta ajena, mostrando un mayor porcentaje en actividades dentro del sector terciario (panel B del gráfico 8), en ocupaciones como odontólogo, realizador de televisión, terapeuta, entre otros. Asimismo, el 58,7% de los gais son empleados por cuenta ajena, desempeñando casi el 90% de estos sus actividades dentro del sector servicios, ocupados como administrativo, docentes, banqueros... En cuanto al grupo de lesbianas, más del 38% se encuentran trabajando por cuenta ajena y, al igual que los demás colectivos, en su mayoría (62,5%) en el sector servicios (fundamentalmente como camareras). No obstante, cabe destacar que este grupo es el que más dispersión tiene en los sectores de actividad, ya que un 25% ocupa puestos en el sector secundario (especialmente en empleos relacionados con la ingeniería electrónica naval) y un 12,5% trabaja en el sector primario. Para finalizar, los datos reflejan que la mitad del colectivo trans se encuentra actualmente desempleado, siendo este uno de los colectivos que más dificultades encuentra a la hora de acceder a un puesto de trabajo (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2017). Además, el 25% son estudiantes y el resto trabaja por cuenta ajena, realizando actividades dentro del sector terciario en puestos de jardinería, administración o como dependientes. Tal y como se apunta arriba, la peor situación laboral del colectivo trans puede estar asociada a sus bajos niveles de formación.

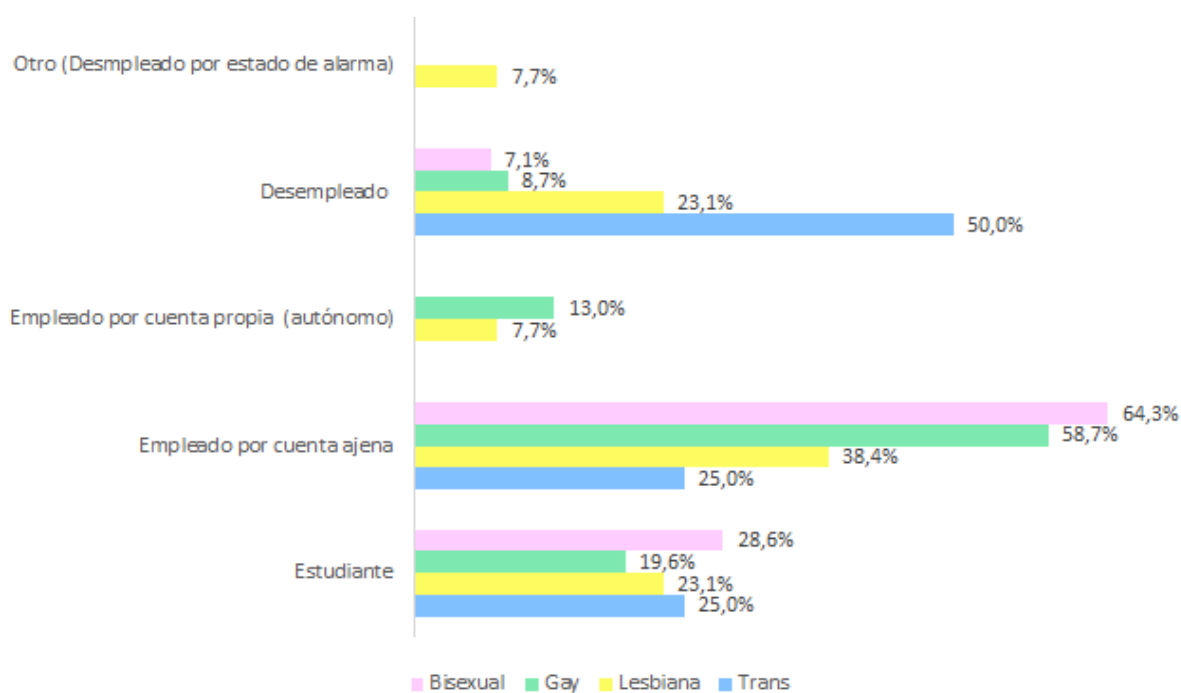
7. Gráfico de la situación laboral del encuestado.

Panel A: Distribución de encuestados por situación laboral.



Fuente: Elaboración propia.

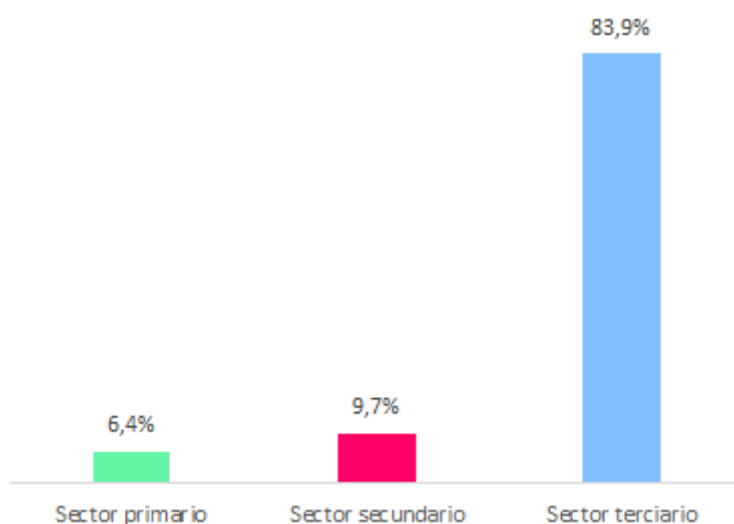
Panel B: Distribución de colectivos por situación laboral.



Fuente: Elaboración propia.

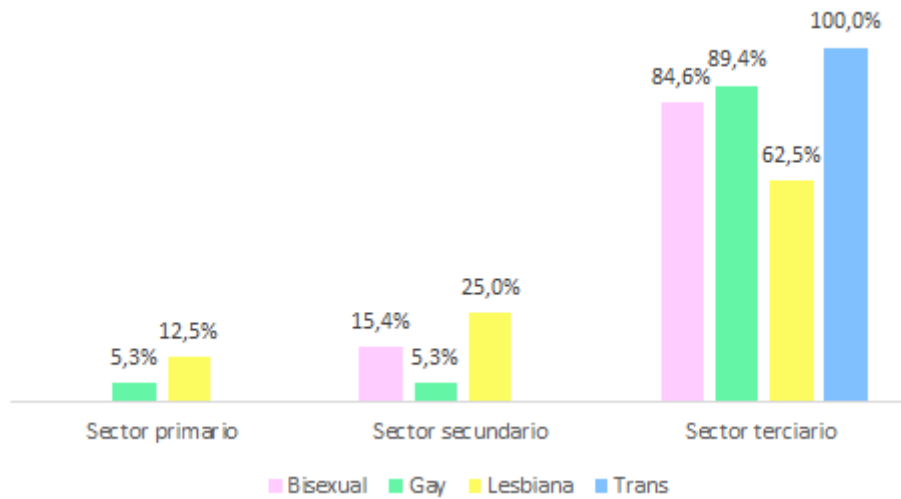
8. Gráfico del sector en el que desempeña la actividad laboral el encuestado ocupado.

Panel A: Distribución de ocupados por sector de actividad.



Fuente: Elaboración propia.

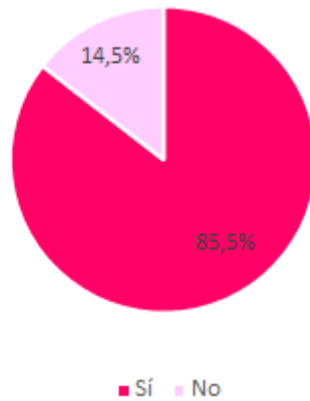
Panel B: Distribución de colectivos por sector en el que desempeñan su actividad laboral.



Fuente: elaboración propia.

Teniendo en cuenta la importancia que la literatura económica al respecto ha evidenciado sobre la necesidad de ocultar la orientación sexual o identidad de género en España con el fin de evitar la discriminación laboral del colectivo LGTBI, hemos incluido varias preguntas en relación a este aspecto en nuestra encuesta. Los resultados, que se muestran en los gráficos 9, 10 (panel A) y 11 (panel A), indican que algo más del 85% de los individuos comparte de forma libre su orientación sexual o identidad de género en su puesto de trabajo, porcentaje muy similar al que niega la necesidad de que haya que ocultarlo (casi un 85%). Por lo tanto, una gran mayoría del colectivo LGTBI responde a la segunda cuestión mencionada en función de su propia experiencia personal (manifestada en la primera cuestión) y no en términos generales. Por el contrario, solo un pequeño porcentaje de los encuestados (15,4%) considera importante ocultar estos aspectos personales en el puesto de trabajo, tal y como recogen López (2017), el Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades (2017) y Ramírez (2017). Al analizar los paneles B de los gráficos 10 y 11, destacamos que el colectivo que más represalias sufre por expresar libremente su orientación sexual y/o identidad de género es el colectivo trans con un 66,7%. Esto puede asociarse al hecho de que es el colectivo más vulnerable y el más marginado por no cumplir con la vinculación sexo-género ni con los valores socialmente asociados (Cabañas, Chavez-Groh, Lexartza-Artza y Sánchez-Mora, 2016 y Bustamante-Rosa y Garrido-Carrasco, 2019). Curiosamente todos los encuestados trans no consideran necesario ocultar su orientación sexual y/o identidad de género, a pesar de sufrir represalias por hacerlo. El segundo colectivo que más problemas sufre por expresar su orientación sexual y/o identidad de género son las lesbianas, ya que algo más de un 18% de ellas manifiesta haberlos tenido alguna vez, porcentaje más o menos acorde al que manifiesta necesario ocultar su orientación sexual (23,1%). El resto de colectivos (gais y bisexuales) declaran no haber sufrido consecuencias por expresar de forma libre su orientación sexual y/o identidad de género y además no consideran necesario ocultarla.

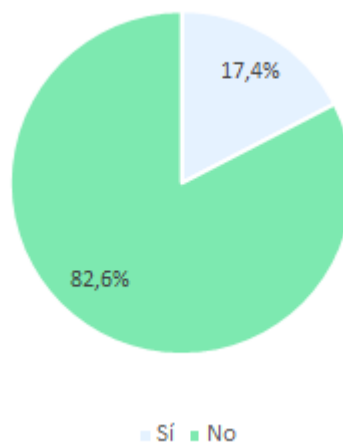
9. Gráfico de la proporción de encuestados según compartan o no de forma libre su orientación sexual o identidad de género en el mercado laboral.



Fuente: Elaboración propia.

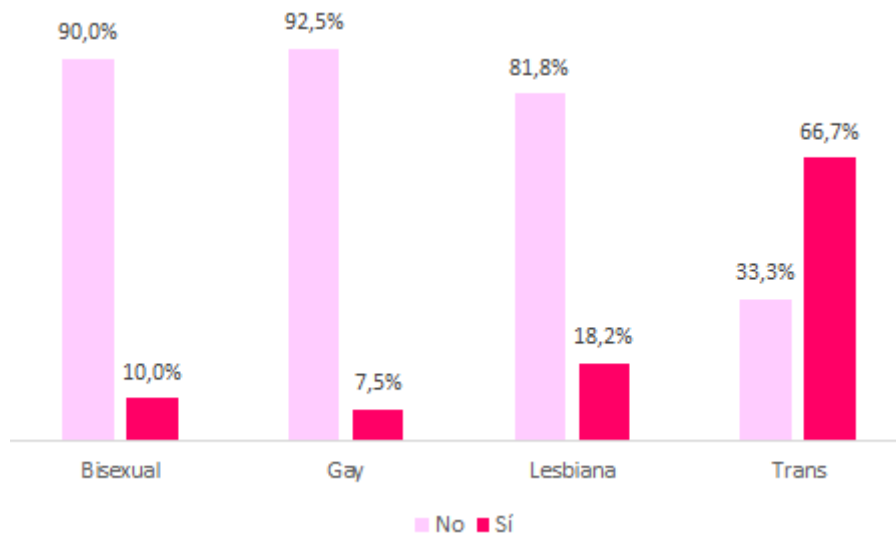
10. Gráfico relación de encuestados según hayan sufrido o no algún tipo de represalia provocada por haber expresado de forma libre su orientación sexual y/o identidad de género.

Panel A: Distribución de encuestados según hayan sufrido o no algún tipo de represalia provocada por haber expresado de forma libre su orientación sexual y/o identidad de género.



Fuente: Elaboración propia.

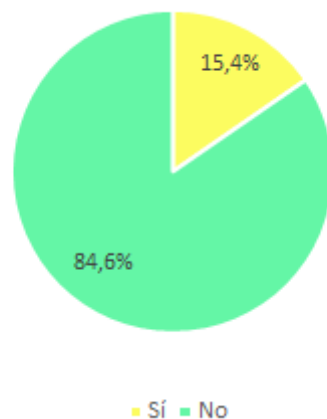
Panel B: Distribución por colectivos según hayan sufrido o no algún tipo de represalia provocada por haber expresado de forma libre su orientación sexual y/o identidad de género.



Fuente: elaboración propia.

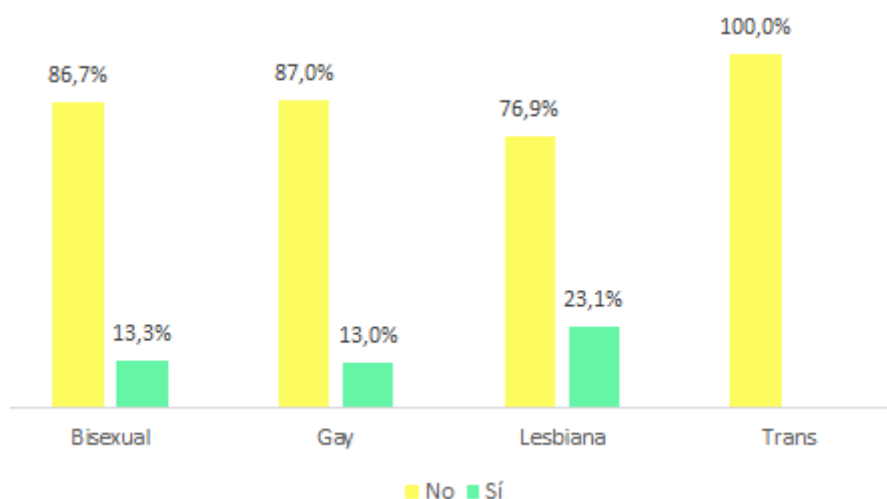
11. Gráfico de la proporción de encuestados según consideren o no necesario ocultar su orientación sexual y/o identidad de género en el mercado laboral.

Panel A: Distribución de encuestados según consideren o no necesario ocultar su orientación sexual y/o identidad de género en el mercado laboral.



Fuente: Elaboración propia.

Panel B: Distribución por colectivos según consideren o no necesario ocultar su orientación sexual y/o identidad de género en el mercado laboral.



Fuente: elaboración propia.

Para aquellos que manifestaron la necesidad de ocultar su orientación sexual y/o identidad de género en el ámbito laboral, las principales causas apuntadas, textualmente, fueron las siguientes:

-*"Por miedo al posible rechazo que pueda sufrir en el ámbito laboral".*

-*"Para poder sentirme aceptada".*

-*"Por miedo al rechazo y a mi carrera profesional".*

-*"Por ser trans".*

-*"Al no decirlo te cuidas de comentarios, caras, chistes..."*

-*"Porque hay gente que abusa de sus cargos laborales superiores, para desvalorizar, sobrecargar de trabajo, hacer bullying... por el simple hecho de no ser heterosexual".*

-*"Porque a pesar de que definiendo decir quién eres, es cierto que a veces facilita las cosas el ocultarlo".*

-*"Burla del alumnado, y cuando eres tutor o tutor afectivo (como es mi caso) el alumnado masculino se encuentra reticente a tener una conversación con alguien gay (prefieren más una figura de iguales, alguien en quien se vean reflejados)."*

-*"Todo sería mucho más fácil laboralmente hablando si no mostrara mi condición sexual'."*

-*"Porque en la sociedad actual y a pesar de ser uno de los países que más aceptada esté la diversidad, hay una falta profunda sobre la educación feminista, que vele por la igualdad de las*

personas independientemente de sus preferencias y su género. Al no estar aceptada esta forma de trato, la gente sigue anclada en sus creencias y tradiciones. Lo diferente asusta”.

-“Miedo a no ser visto de la misma forma por mis compañeros”.

En cuanto a los tipos de discriminación sufrida por aquellos que manifiestan haberla experimentado, los resultados de la encuesta arrojan que, en su mayoría (90%), se trata de una discriminación directa, a través de bromas, comentarios negativos y burlas por parte de sus compañeros de trabajo o incluso de sus superiores y directivos. En otros casos, se afirma que el problema es más grave, llegando a sufrir violencia y agresión física o verbal (23,3%). Además, se llega a percibir un trato desigual al resto de empleados (20%), incluso impidiéndoles acceder a algún espacio público del lugar de trabajo (3,30%). La medida más extrema es el despido de forma improcedente (6,70%), tal y como apuntan Ueno, Grace y Saras (2019), que destacan que la comunidad LGTBI puede perder involuntariamente su trabajo una vez descubierta su orientación sexual.

12. Gráfico de las prácticas discriminatorias más sufridas por parte de los encuestados.



Fuente: Elaboración propia.

Por último, el gráfico 13 muestra la información referida a las principales formas de actuación o reacción de aquellos encuestados que manifestaron sufrir algún tipo de discriminación por razón de orientación sexual y/o identidad de género en su puesto de trabajo. Los datos muestran que solo un 8% decidió denunciar las prácticas discriminatorias sufridas en la empresa en la que eran empleados y un 8%, también, decidió denunciar a nivel legal. Estos bajos porcentajes podrían reflejar que, en general, los miembros de la Comunidad LGTBI no tienen la información necesaria acerca de si determinadas conductas discriminatorias pueden ser denunciadas y/o no conocen sus derechos a la hora de denunciar, evitando emprender muchas veces acciones legales por miedo a que se visibilice su condición LGTBI, tal y como señalan el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, (2017) y el Colectivo Gamá (2020).

13. Gráfico de la relación de las medidas más adoptadas por los encuestados en respuesta a la discriminación sufrida.



Fuente: Elaboración propia.

Las principales conclusiones que se extraen de las encuestas realizadas a los miembros del colectivo LGTBI son las siguientes, aunque debemos resaltar la cautela que requieren estos resultados debido al reducido tamaño de la muestra y al sesgo de selección por el método de encuestación basado en las redes sociales, que son más frecuentemente utilizadas por los jóvenes. En términos generales, los individuos que han respondido al cuestionario manifiestan que no han experimentado grandes problemas en su acceso al mercado laboral, excepto en el caso de los trans, tal vez debido a su escasa formación, mientras que una gran mayoría presenta estudios de nivel medio o superior, lo que probablemente les ha ayudado en su inserción laboral. Concretamente, la mayoría de los encuestados son empleados por cuenta propia y están ocupados en el sector servicios. Además, la mayoría de los encuestados coincide en que no consideran necesario ocultar su orientación sexual y/o identidad de género, incluso aunque hayan experimentado represalias por haberlo hecho abiertamente en el mercado laboral. Consideramos que una de las explicaciones que sustentan esta relativa buena posición del colectivo LGTBI en el mercado laboral se debe a que la mayoría de los encuestados han vivido, por su edad, en una

España más tolerante y que está entre uno de los países más abiertos en lo que a diversidad sexual se refiere.

8. CONCLUSIONES

En esta Memoria de Trabajo Fin de Grado se analiza, de manera general, la evolución de la situación de la comunidad LGTBI y, de manera particular, la situación de este colectivo en su acceso al mercado laboral en España. La dificultad de conseguir datos públicos que nos permitieran analizar los aspectos principales que caracterizan su situación en el mercado de trabajo español y local nos ha llevado a la realización de una serie de entrevistas y encuestas, tanto a asociaciones como a miembros de la comunidad, lo que nos han permitido contrastar los problemas de discriminación que sufre este colectivo en el ámbito laboral.

Una de las principales conclusiones que hemos podido extraer de esta investigación es que el factor común entre todos los datos, informes, artículos y testimonios personales a los que hemos podido acceder, es la situación de inferioridad en la que la comunidad LGTBI se ha encontrado durante toda su historia. Desde países en los que pertenecer a la comunidad LGTBI supone ser sometido a la pena de muerte como castigo, a estados en los que se veta la posibilidad de que sus miembros puedan acceder a determinados puestos de trabajo y experimentan discriminación de todo tipo en el mercado laboral.

También es cierto que el trato y la forma en la que la comunidad LGTBI es concebida en los diferentes países del mundo son dispares. Desde que “se tiró la primera piedra” en Stonewall, la comunidad ha luchado por sus derechos como personas, llegando a conseguir la aprobación de leyes contra la LGTBI fobia en determinados países desarrollados, aunque estas iniciativas actualmente tienen lugar principalmente a nivel local, como ocurre en el caso de España a nivel autonómico, pues es uno de los países más abiertos en lo que a diversidad sexual se refiere. Un miembro LGTBI en este país podría sentir la libertad de expresarse tal y como es, no ocultando su orientación sexual y/o identidad de género en el mercado laboral, aun exponiéndose a sufrir algún tipo de represalia por esto.

La discriminación que los miembros LGTBI suelen soportar desde los inicios de su vida académica aparece como la principal causa de abandono de los estudios, siendo su baja formación académica lo que termina suponiendo una barrera de entrada al mercado laboral para este colectivo. Debido a estas dificultades, los miembros de la comunidad tienden a desarrollar su actividad en sectores relacionados con la moda o el espectáculo, ya que en ellos la figura de un/a LGTBI está socialmente aceptada y prácticamente es nula la posibilidad de discriminación en este entorno. En este sentido, los resultados de nuestro análisis revelan que la discriminación en el ámbito laboral a la comunidad no se da por igual en los diferentes tipos de empresas o sectores, ya que un miembro LGTBI podría sentirse más cómodo en aquellas empresas donde ya se encuentren visibles otras personas del colectivo o en aquellas que incluyan políticas de no discriminación a las mismas. Lo realmente decepcionante y denigrante es que socialmente confundimos el encasillamiento LGTBI con la aceptación y visibilización de la comunidad. Que sea socialmente aceptado que un hombre gay pueda ser peluquero o que una mujer lesbiana pueda ser albañil no se traduce en que se haya conseguido la aceptación de la diversidad sexual, más

bien significa que estamos ante una sociedad machista y heteronormativa en la que un hombre gay puede ser peluquero porque es afeminado (y puede desempeñar un empleo que socialmente es de mujeres), y en la que una mujer lesbiana puede desempeñar un empleo de albañil porque socialmente una mujer con esta orientación sexual posee características relacionadas con los varones.

Otro de los resultados a los que hemos llegado en esta investigación, y que coincide con los obtenidos en la literatura al respecto, es que, dentro de la comunidad LGTBI las personas trans son las más vulnerables a la discriminación. Se trata del colectivo que está más expuesto a ser juzgado dado los prejuicios y estereotipos sociales. Concretamente, las mujeres trans son las más discriminadas de la comunidad LGTBI, ya que son víctimas de una discriminación múltiple, por ser trans y por ser mujer, construida dentro del patriarcado cisheteronormativo al que la sociedad actual está sometida. Si bien es verdad que hoy en día se pretende, en numerosos casos, visibilizar este colectivo a nivel social, el camino elegido no siempre termina consiguiendo dicho fin. Pretendiendo justificar este argumento, citamos una de las series con más audiencia en España: "La casa de papel". En la última temporada de esta serie se incluyó en el reparto de la misma un personaje trans. Sin embargo, este papel de mujer trans fue interpretado por una mujer cishetero. El colectivo trans en España tiene al menos un 80% de paro; sin embargo, se optó por conceder el papel a una persona que no pertenece al mismo. Con esto no pretendemos apoyar la idea de que una persona trans debería interpretar única y exclusivamente el papel de una persona trans, sino que intentamos hacer llegar al lector la triste realidad de que ni siquiera a una persona trans se le da la oportunidad de, mediante este tipo de trabajo, representar a su propio colectivo. Estas desigualdades son las que ponen de manifiesto la necesidad real e inmediata del establecimiento de una ley trans estatal, propuesta por personas trans para todas las realidades trans, que ampare jurídicamente a estas personas, especialmente, en el ámbito laboral. De hecho, los miembros pertenecientes a este colectivo son los que más acuden a las asociaciones LGTBI con el fin de denunciar las prácticas discriminatorias que sufren en el mercado laboral.

Además, las barreras de entrada al mercado laboral no suponen las únicas adversidades a las que la comunidad LGTBI tiene que hacer frente en el mismo. Aquellos que consiguen un puesto de trabajo, en su mayoría se enfrentan a insultos, vejaciones y humillaciones, comentarios desafortunados, así como sufren condiciones indignas por su orientación sexual y/o identidad de género. Circunstancias que estos miembros LGTBI soportan para así "proteger" su puesto de trabajo y que, en raras ocasiones, son denunciadas por miedo y por falta de información acerca de las prácticas discriminatorias denunciables y de los derechos con los que cuenta la comunidad. De hecho, las asociaciones LGTBI manifiestan recibir menos denuncias en cuanto a esta problemática de las que deberían.

La realización de esta investigación nos ha permitido una mayor comprensión y concienciación de las dificultades e injusticias que este colectivo socialmente marginado tiene que afrontar día a día, especialmente en el mercado de trabajo. Por ello, a continuación, proponemos una serie de medidas e iniciativas que podrían suponer la mejora de la situación actual y futura de la comunidad LGTBI.

Es fundamental el apoyo por parte de las empresas a las políticas de inclusión de la comunidad LGTBI dentro de las mismas, además de la adopción de planes de igualdad y diversidad. De la misma manera, consideramos de vital importancia la necesidad de implantar a nivel nacional leyes contra la LGTBIfobia, que protejan en todos los ámbitos a la comunidad. Adicionalmente, se recomienda la provisión de un fondo estatal destinado a prestar defensa jurídica a los miembros que lo necesiten, ya que uno de los motivos de falta de denuncia de las prácticas discriminatorias, además del desconocimiento, son los problemas económicos a la hora de afrontar los gastos que representa la defensa jurídica en estos litigios.

Y, por último, enfatizamos la necesidad de educar, concienciar e informar a la sociedad de que lo socialmente aceptado no es lo único posible. Nadie nace siendo machista, xenófobo u homófobo. El odio se educa y se aprende. Por ello, consideramos necesario vivir en una sociedad informada, sin prejuicios ni estereotipos; en definitiva, en una sociedad educada en la igualdad de oportunidades. El rechazo a la diversidad supone el rechazo al progreso. Terminamos nuestra investigación con unas citas que bien podrían resumir el origen de la problemática analizada: “*Un pueblo que oprime a otro pueblo no puede ser libre*” (Federico Engels), pero una sociedad libre, tolerante, informada y sin prejuicios es capaz de cambiar todo un sistema, ya que “*...no hay nada que sea más fuerte que un pueblo. Lo único que se necesita es decidirlo a ser justo, libre y soberano*” (Eva Perón).

9. REFERENCIAS

9.1. Referencias generales

Amadeu, J. (2014). *La Escuela Superior Aeronáutica desautoriza a su coordinador de prácticas y garantiza nuevas prácticas a la azafata transexual*. Dosmanzanas.com. Recuperado de: <https://www.dosmanzanas.com/2014/10/la-escuela-superior-aeronautica-desautoriza-a-su-coordinador-de-practicas-y-garantiza-nuevas-practicas-a-la-azafata-transexual.html> [14 de abril, 2020].

Alfageme, A. (2019). *Morir por ser Gay: el mapamundi de la homofobia*. elpais.com. Recuperado de : https://elpais.com/sociedad/2019/03/19/actualidad/1553026147_774690.html [Marzo, 2020].

Bustamante-Roa, MA. Garrido-Carrasco, C. (2019). *Discriminación hacia personas transgénero: desafíos para un trabajo social en derechos humanos*. Intervencion.uahurtado. Recuperado de: <https://intervencion.uahurtado.cl/index.php/intervencion/article/view/72> [Marzo, 2020].

Carcedo-Cabañas, A. Chaves-Groh, M. Lexartza-Artza, L. y Sánchez-Mora, A. (2016). *Orgullo (PRIDE) en el trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo. ilo.org. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_481592.pdf [Marzo, 2020].

Castaño-Jiménez, J. Acevedo-Cardona, M. Sánchez-Muñoz, MP. (2017). *Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá Colombia*. Scielo.org. Recuperado de:

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252017000300231 [Abril, 2020].

Colvin, R. y Jay-College, J. (2009). *Shared Perceptions Among Lesbian and Gay Police Officers*. Police Quarterly. Recuperado de: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1098611108327308> [Marzo, 2020]

Confederación General del Trabajo (CGT). (2015). *Supersol despide a un trabajador por ser homosexual y a otros dos trabajadores por recoger firmas para convocar una asamblea de trabajadores*. CGT. Recuperado de: <https://cgt.org.es/supersol-despide-a-un-trabajador-por-ser-homosexual-y-a-otros-dos-trabajadores-por-recoger-firmas-para-convocar-una-asamblea-de-trabajadores/> [13 de abril, 2020].

De Benito, E. (2011). *Me echaron cuatro horas después de saber que tengo VIH*. El País. Recuperado de: https://elpais.com/diario/2011/05/21/sociedad/1305928806_850215.html [13 de abril, 2020].

De Benito, E. (2014). *Una aerolínea rechaza de azafata a una transexual*. El País. Recuperado de: https://elpais.com/politica/2014/10/17/actualidad/1413573664_255801.html [13 de abril, 2020].

Drydakis, N. (2009). *Sexual orientation discrimination in the labour market*. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0927537108001322>.

Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales (FELGTB). (2013). *Pide a Zurich que readmitan a un trabajador despedido por ser homosexual*. Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales. Recuperado de: <http://www.felgtb.org/temas/laboral/noticias/i/3482/358/pide-a-zurich-que-readmitan-a-un-trabajador-despedido-por-ser-homosexual> [13 de abril, 2020]

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO). (2017). *Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: Hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*. Recuperado de: <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2017/2017LGBTAmbitodelEmpleo.pdf> [Marzo, 2020]

Jiménez-Castaño, J. Cardona-Acevedo, M. del Pilar Sánchez-Muñoz, M. (2017). *Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá Colombia*. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252017000300231&lang=pt. [Marzo, 2020]

Lee Badgett, MV. (2014). *The Economic Cost of Stigma and the Exclusion of LGBT People: A Case Study of India*. Recuperado de: <http://documents.worldbank.org/curated/en/527261468035379692/The-economic-cost-of-stigma-and-the-exclusion-of-LGBT-people-a-case-study-of-India> [Abril, 2020]

Leticia D. (2019). *Alex Mercurio: "Comenzaron a llamarme maricón incluso antes de saber qué significaba"*. Recuperado de: <https://diariodeavisos.lespanol.com/2019/06/alex-mercurio-comenzaron-a-llamarme-maricon-incluso-antes-de-saber-que-significaba/> [Abril, 2020]

López, JA. (2017). *Los derechos LGBT en México: Acción colectiva a nivel subnacional*. erlacs.org. Recuperado de: <https://www.erlacs.org/articles/abstract/10.18352/erlacs.10234/> [Marzo, 2020].

Flotats, A. (2008). *La Cope despide a una redactora por homosexual y nacionalista*. El País. Recuperado de: https://elpais.com/diario/2008/04/17/galicia/1208427501_850215.html [Abril, 2020].

Navarro, B. (2019). *STORYTIME ¡¡Me corren del trabajo por ser Trans!!* YouTube. Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=Vk_uqXpfl2k [Marzo, 2020].

Redacción. (2019). *Las personas LGTB tienen menos acceso al trabajo y ganan un 4% menos*. La Vanguardia. Recuperado de: <https://www.lavanguardia.com/vida/20190327/461293174961/comunidad-lgtb-trabajo-estudio-ocde.html> [Marzo, 2020].

Redacción. (2019). *Un 58% de los alumnos trans sufren discriminación en la escuela, según una encuesta de la FELGTB*. epsocial.es. Recuperado de: <https://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-58-alumnos-trans-sufren-transfobia-escuela-encuesta-felgtb-20190909153117.html> [Mayo, 2020].

Santiago, M. (2014). *Denuncia que su empresa la despidió por ser lesbiana*. El Plural. Recuperado de: https://www.elplural.com/autonomias/andalucia/denuncia-que-su-empresa-la-despidio-por-ser-lesbiana_42458102 [14 de abril, 2020].

Ueno, K. Grace, J. D. Saras, E. (2019). *Sexual orientation, partnership status, and work patterns among US Young adults**. Elsevier. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S027656241930068X?via%3Dihub> [Marzo, 2020].

Usón, V. (2019). *Tu homosexualidad se queda fuera de casa, cuatro casos de discriminación en México*. El País. Recuperado de: https://elpais.com/sociedad/2019/06/29/actualidad/1561768691_006756.html [Marzo, 2020].

9.2. Referencias legales

Artículo 9.2 Libertad e Igualdad de la Constitución Española. Recuperado de: <https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf> [Marzo, 2020]

Artículo 14 Igualdad ante la Ley de la Constitución Española. Recuperado de: <https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf> [Marzo, 2020]

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292> [Marzo, 2020]

Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-23750> [Marzo,2020]

Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-82357> [Marzo, 2020]

Carta de Los Derechos Fundamentales de La Unión Europea (2000/C 364/01). Recuperado de: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf [Abril, 2020]

Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-5585-consolidado.pdf> [Abril, 2020]

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf> [Marzo, 2020]

Artículo 13 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea de 1 de diciembre de 2009. Recuperado de: http://noticias.juridicas.com/base_datos/Anterior/r1-ttce.11t1.html [Marzo, 2020]

Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2014/BOE-A-2014-11990-consolidado.pdf> [Abril, 2020]

Ley 8/2014, de 28 de octubre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2014-11995> [Marzo, 2020]

Resolución de 15 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016, 2017. Recuperado de: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-6865 [Marzo, 2020]

Artículo 4 Derecho laborales de Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&tn=1&p=20170324> [Marzo, 2020]

Artículo 14 Derechos individuales de Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11719-consolidado.pdf> [Abril, 2020]

Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra LGTBIfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2016/BOE-A-2016-11096-consolidado.pdf> [Marzo,2020]

10. ANEXO

A1. Cuadro del cuestionario para las entrevistas a personas reconocidas de la comunidad LGTBI.

P.1.	Antes que nada, le agradecemos que nos indique Sí o NO en el siguiente cuadro. Así nos daría el consentimiento para que la información sea tratada con su verdadera identidad. <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
P.2.	Nombre completo.
P.3.	Sexo con el que se identifica. <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> Otra
P.4.	Miembro/os del colectivo LGTBI+ al que pertenece. <input type="checkbox"/> Lesbiana <input type="checkbox"/> Gay <input type="checkbox"/> Transexual <input type="checkbox"/> Bisexual <input type="checkbox"/> Intersexual <input type="checkbox"/> Otra
P.5.	Nacionalidad. <input type="checkbox"/> España <input type="checkbox"/> Extranjera
P.6.	En caso de haber seleccionado nacionalidad extranjera, ¿cuánto tiempo lleva residiendo en España?
P.7.	Nivel educativo. <input type="checkbox"/> Sin estudios <input type="checkbox"/> Educación básica <input type="checkbox"/> Educación secundaria <input type="checkbox"/> Bachillerato <input type="checkbox"/> Grado medio <input type="checkbox"/> Grado Superior <input type="checkbox"/> Cursos de especialización (FP) <input type="checkbox"/> Estudios universitarios <input type="checkbox"/> Otra
P.8.	Situación laboral actual. <input type="checkbox"/> Estudiante <input type="checkbox"/> Empleado por cuenta ajena <input type="checkbox"/> Empleado autónomo <input type="checkbox"/> Desempleado <input type="checkbox"/> Otra
P.9.	En caso de que su situación laboral actual sea de empleado, ¿en qué sector desarrolla su actividad laboral? <input type="checkbox"/> Sector primario (agricultura, ganadería, pesca...) <input type="checkbox"/> Sector secundario (industria, construcción...) <input type="checkbox"/> Sector terciario (camarero, transporte, servicios en general...)
P.10.	¿Podría mencionar de forma detallada cuál es su ocupación laboral? (camarero, recepcionista, profesor...)
P.11.	A continuación, nos gustaría que aportase cualquier tipo de información o testimonio personal sobre cómo ha sido su experiencia en el mercado laboral. Para ello, nos interesaría saber si ha sufrido algún tipo de discriminación relacionada con su orientación o identidad sexual suponiendo esto un aspecto negativo, o, si, por el contrario, esto le ha afectado de forma positiva o ha supuesto algún tipo de ventaja para usted en el ámbito laboral. Si por ejemplo ha manifestado de forma pública y abierta su orientación o identidad sexual y si esto le ha supuesto tener que afrontar algún tipo de obstáculos negativos en el ámbito laboral. En definitiva, nos sería de gran ayuda que pudiese compartir con nosotros de forma sincera sus experiencias en el mercado laboral. Cualquier tipo de dato, información o experiencia que pueda proporcionar nos servirá de ayuda y será muy importante para el desarrollo de nuestra investigación.

Fuente: Elaboración propia.

A2. Cuadro del cuestionario para las entrevistas a las asociaciones LGTBI.

P.1.	¿Podría señalar cuáles son los problemas más frecuentes que dificultan la vida laboral de la comunidad LGTBI?
P.2.	¿Cuál es el colectivo de la comunidad LGTBI más vulnerable a la discriminación laboral? ¿Por qué?
P.3.	¿En qué tipo de empresas resulta más fácil ser sincero con la orientación sexual y/o identidad de género?
P.4.	¿Qué medidas cree usted que se deberían adoptar para eliminar la discriminación laboral de la comunidad LGTBI de forma más efectiva?
P.5.	¿Recomendaría algún tipo de acción a favor de la inclusión laboral de la comunidad LGTBI que no esté vigente en la actualidad?
P.6.	¿Podría indicarnos cómo es el funcionamiento de esta asociación?
P.7.	En el ámbito laboral, ¿cómo ayuda esta asociación a la comunidad LGTBI? ¿Reciben numerosas consultas o denuncias sobre la discriminación en este ámbito?
P.8.	¿Ofrece algún tipo de ayuda esta asociación en el ámbito laboral?
P.9.	¿Cómo se financia esta asociación? Con esta pregunta no pretendemos cuantificar datos concretos, simplemente queremos saber si existe algún tipo de fondo social en la asociación, si por ejemplo los "socios" deben pagar algún tipo de cuota temporal para su afiliación, si el Estado proporciona algún tipo de subvención dirigida a las asociaciones de la comunidad LGTBI...

Fuente: Elaboración propia.

A3. Cuadro del cuestionario online para la comunidad LGTBI.

P.1.	Sexo con el que se identifica. <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer
P.2.	Edad. <input type="checkbox"/> Entre 18 y 29 años <input type="checkbox"/> Entre 30 y 39 años <input type="checkbox"/> Entre 40 y 49 años <input type="checkbox"/> Entre 50 y 59 años
P.3.	Nacionalidad. <input type="checkbox"/> Española <input type="checkbox"/> Extranjera
P.4.	En caso de que su nacionalidad sea extranjera, ¿cuánto tiempo lleva residiendo en España? <input type="checkbox"/> Menos de 5 años <input type="checkbox"/> Entre 6 y 10 años <input type="checkbox"/> Más de 10 años
P.5.	Miembro/os de la comunidad LGTBI al/a los que pertenece. <input type="checkbox"/> Lesbiana <input type="checkbox"/> Gay <input type="checkbox"/> Trans <input type="checkbox"/> Bisexual <input type="checkbox"/> Intersexual <input type="checkbox"/> Otra
P.6.	Nivel educativo. <input type="checkbox"/> Sin estudios <input type="checkbox"/> Educación básica <input type="checkbox"/> Educación secundaria <input type="checkbox"/> Bachillerato <input type="checkbox"/> Grado medio <input type="checkbox"/> Grado Superior <input type="checkbox"/> Estudios de especialización (FP) <input type="checkbox"/> Estudios universitarios <input type="checkbox"/> Otra

<p>P.7.</p>	<p>Situación laboral actual.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Estudiante <input type="checkbox"/> Empleado por cuenta ajena <input type="checkbox"/> Empleado por cuenta propia (autónomo) <input type="checkbox"/> Desempleado <input type="checkbox"/> Otra
<p>P.8.</p>	<p>En caso de que su situación laboral actual sea de empleado, ¿en qué sector desarrolla su actividad laboral?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sector primario (agricultura, ganadería, pesca...) <input type="checkbox"/> Sector secundario (industria, construcción...) <input type="checkbox"/> Sector terciario (camarero, transportes, servicios en general...)
<p>P.9.</p>	<p>¿Podría mencionar de forma detallada cuál es su ocupación laboral? (repcionista, profesor...)</p>
<p>P.10.</p>	<p>¿Comparte o ha compartido de forma libre su orientación sexual y/o identidad de género en el ámbito laboral?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
<p>P.11.</p>	<p>En caso afirmativo, ¿ha sufrido algún tipo de represalia/ obstáculo/ dificultad a razón de haber expresado de forma libre su orientación sexual y/o identidad de género?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
<p>P.12.</p>	<p>¿Considera necesario tener que ocultar su orientación sexual y/o identidad de género en el ámbito laboral con el fin de ser aceptado socialmente en el mismo?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
<p>P.13.</p>	<p>En caso afirmativo, ¿podría explicar de forma sintetizada por qué?</p>
<p>P.14.</p>	<p>Indique la/s respuesta/s con la/a que se sienta identificado: En el ámbito laboral a razón de mi orientación sexual y/o identidad de género...</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> He sufrido bromas o comentarios negativos <input type="checkbox"/> Me han impedido acceder a algún espacio público mis superiores o compañeros de trabajo (reuniones, comedor...) <input type="checkbox"/> He sufrido violencia física o verbal <input type="checkbox"/> He percibido un trato desigual en cuanto a beneficios, desarrollo de la actividad laboral o carrera profesional, salario...

P.15. En caso de sufrir o haber sufrido discriminación en el ámbito laboral a razón de su orientación sexual y/o identidad de género, ¿cómo actuó al respecto?

- Continuar desarrollando la actividad laboral
- Dimitir voluntariamente del puesto de trabajo
- Denunciar las prácticas discriminatorias en la empresa
- Denunciar las prácticas discriminatorias en sindicatos
- Denunciar las prácticas discriminatorias a nivel legal
- Pasar por alto las prácticas discriminatorias
- Otra

Fuente: Elaboración propia.