



La LGTBIfobia desde la **PREVENCIÓN** de RIESGOS LABORALES



Edita: Confederación Sindical de CC OO

Elaboración: Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo
Secretaría Confederal de Salud Laboral y Sostenibilidad Medioambiental
Grupo de trabajo de la RED LGTBI+ de CC OO

Diseño y maquetación: Secretaría Confederal de Comunicación de CC OO

Madrid. Abril de 2023



SUMARIO

INTRODUCCIÓN	5
ANTES DE EMPEZAR.....	7
ANTECEDENTES	8
RAZONES PARA DESMONTAR LA LGTBIFOBIA.....	10
NORMATIVA ESTATAL Y SENTENCIAS.....	13
MECANISMOS ADOPTADOS POR LAS PERSONAS LGTBI+ PARA PROTEGERSE DE ATAQUES LGTBIfóbicos	19
EFFECTOS DE LA LGTBIfobia EN EL ÁMBITO LABORAL	21
LA LGTBIfobia DESDE LA SALUD LABORAL	22
BREVE REFLEXIÓN SOBRE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.....	23
ASPECTOS IMPORTANTES PARA TRATAR DESDE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO RESPECTO DE LA “ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR”	25
■ Intervención en sensibilización, información y formación para el colectivo de personas trabajadoras en general.....	25
■ Intervención en la identificación y evaluación de las condiciones de trabajo....	26
■ Protección de las personas LGTBI+.....	26
EJEMPLOS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	28
PRÁCTICAS LGTBI EN EMPRESAS	34
BIBLIOGRAFÍA	35





INTRODUCCIÓN

El origen de este documento parte del convencimiento de que la lucha por la igualdad efectiva de derechos de las personas LGTBI+ y de la diversidad familiar es asunto de todas las personas que forman **CCOO**, independientemente de su orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género y características sexuales. Es una lucha que se inscribe en el corazón mismo de los valores de **CCOO**, que son los de la solidaridad, la justicia social, la igualdad de derechos, la salud y la seguridad en el trabajo.

Afirmar la orientación sexual, identidad sexual y expresión de género nunca ha sido neutral y muchas personas lo han pagado con persecuciones y con su vida a lo largo de los siglos. Y lo siguen pagando aún en muchos países. Los avances legislativos, la mayor comprensión y aceptación social de las personas LGTBI+ no hacen olvidar que aún queda mucho por hacer y que la sociedad nunca está a salvo de la regresión social.

Hoy en día, en España, la igualdad efectiva de derechos de las personas LGTBI+ no se ha logrado dado que la discriminación, la violencia verbal y física siguen siendo actos cotidianos; cuando estas acciones se producen en el ámbito laboral, es preciso hacerles frente desde la prevención y la salud laboral. Esta tarea constituye, para **CCOO**, un reto sindical de gran importancia.

El objetivo central de este documento es tratar la LGTBIfobia desde el punto de vista preventivo, de forma que sirva a las delegadas y delegados en su tarea a favor de lograr espacios seguros y saludables para todas las personas trabajadoras, de forma que así el cumplimiento del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la empresa sea una realidad.

Carolina Vidal López

Secretaría confederal de Mujeres,
Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO

Mariano Sanz Lubeiro

Secretario confederal de Salud Laboral y
Sostenibilidad Medioambiental de CCOO



LGTBI ~~fobia~~

La igualdad efectiva de derechos de las personas LGTBI+ no se ha logrado, dado que la discriminación, la violencia verbal y física siguen siendo actos cotidianos. Cuando estas acciones se producen en el ámbito laboral, es necesario hacerles frente desde la prevención y la salud laboral.

ESTA TAREA ES PARA CCOO UN RETO SINDICAL



ANTES DE EMPEZAR

El mundo del trabajo, espacio de socialización no está, desgraciadamente, exento de discriminación por motivos de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Aunque rara vez se manifiesta en forma de agresión física, la LGTBIfobia sigue siendo un fenómeno constante y persistente en el mundo del trabajo. El rumor insidioso, el insulto abierto o la burla dudosa, ocasional o repetitiva, proveniente de la dirección, clientes, personas usuarias y/o compañeras de trabajo, atentan contra la dignidad de las víctimas.

Los datos del Eurobarómetro sobre discriminación en la Unión Europea, de septiembre de 2019, indican que el 86% de las personas encuestadas en España se sentirían cómodas trabajando con personas LGB y el 81% con personas trans.

A su vez, el informe de la Agencia Europea de Derechos Fundamentales *Un largo camino por recorrer para la igualdad LGBTI*, a través de una encuesta dirigida únicamente a personas LGTBI, arroja los siguientes **datos en relación con el empleo**:

- Una de cada cuatro (26%) personas encuestadas ocultan ser LGBTI en el trabajo.
- Las personas que deciden visibilizarse como LGTBI en el trabajo tienen menos probabilidades de sentirse discriminadas.
- Dos de cada diez (21 %) se sintieron discriminadas en el trabajo durante el año anterior a la encuesta.
- Una de cada diez (10 %) se sintió discriminada al buscar trabajo durante el año anterior a la encuesta.
- Sólo el 11 % de los casos más recientes de discriminación se denunciaron al organismo de igualdad del país o a alguna otra organización. Este es el caso a pesar de que la mayoría (61 %) sabe que su país cuenta con un organismo de igualdad.



ANTECEDENTES

LGTBIfobia: Aversión a la homosexualidad, bisexualidad, transexualidad e intersexualidad así como al conjunto de identidades de género y expresiones de género y características sexuales, además de quienes lo parecen o lo defienden. Con el término se hace referencia al odio, rechazo y discriminación que sufren las personas LGBTI+ y que está presente en todos los ámbitos sociales, laborales e institucionales, y que acompañan a las personas LGBTI+ a lo largo de toda su vida.

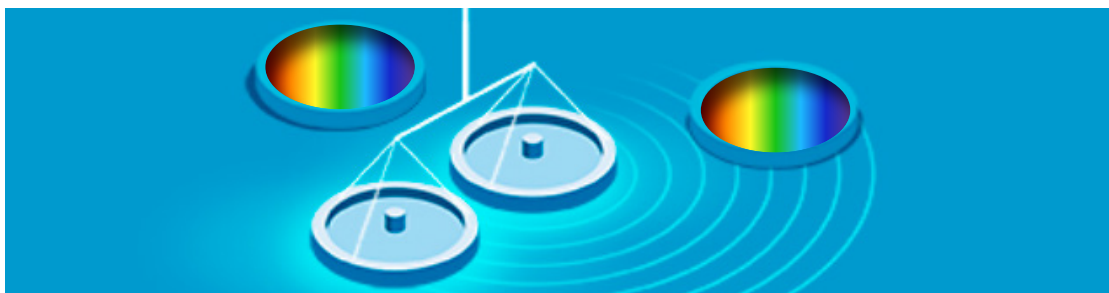
Hablamos de personas lesbianas, gais, bisexuales, trans*¹, intersex*, no binarias, asex* o de cualquier otra realidad en relación a la orientación sexual, identidad sexual y expresión de género dentro de la amplia diversidad humana. La LGTBIfo-bia es aquella actitud hostil que las tacha de desiguales, raras, enfermas, problemáticas, inmorales o cualquier otro apelativo que suponga vejación, menosprecio o indiferencia manifiesta.

El Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso sexual o por razón del sexo, la orientación sexual o la identidad de género del Servei Salut Illes Balears (Conselleria de Salut y Consum) se refiere a la LGTBIfobia, como “la forma específica de sexismo basada en la hostilidad general, psicológica y social respecto a las personas que se supone que desean o tienen prácticas sexuales con individuos de su propio sexo o que no se ajustan al papel predeterminado por su sexo biológico”.

Hay una amplia gama de manifestaciones LGTBIfóbicas y diferentes grados, que pueden ser tanto internas como externas. Así, chistes, risas, burlas, agresiones, sentimientos de animadversión son conductas LGTBIfóbicas. También lo son la invisibilización o negación de estas realidades, el silencio cómplice ante las actitudes antes mencionadas, la dejación o inacción de las administraciones, jefaturas y direcciones.

De igual forma, **existen diferentes grados de LGTBIfobia**. El grado mayor de estas actitudes son el hostigamiento continuado, la discriminación, los insultos verbales, los empujones y la agresión verbal o física de cualquier tipo y de cualquier intensidad. Siendo estas actitudes las más graves, estas situaciones de tensión y violencia suelen iniciarse a través de otras de menor grado continuadas en el tiempo.

1. En este párrafo los * en los términos trans*, intersex* y asex* se incluyen para referirse al conjunto de realidades a las que estos términos hacen referencia.



- **La 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, incluye la orientación sexual y la identidad de género como cuestiones a defender expresamente por parte de la representación legal de trabajadores y trabajadoras.

Así, establece en el artículo 13 que “los Estados miembros, con arreglo a sus respectivas tradiciones y prácticas nacionales, adoptarán medidas adecuadas para fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales, a fin de promover la igualdad de trato, incluido el control de las prácticas en el lugar de trabajo, convenios colectivos, códigos de conducta y mediante la investigación y el intercambio de buenas prácticas”.

- **El convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso**, ratificado por España en 2022, entiende la violencia en el mundo del trabajo como “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico”.

Además, el convenio alude a las conductas de violencia tanto física como psicológica que se produzcan en el entorno laboral bien entre el personal que presta sus servicios en el mismo centro o lugar de trabajo (violencia interna) como aquella que puede darse con respecto a personas que no prestan servicios en el centro de trabajo y son meros clientes o usuarios del mismo (violencia externa).

Es muy importante resaltar la importancia que tiene no poner el acento en las personas LGTBI+, sino en el entorno, que debe estar lo suficientemente habilitado para vivirse en plenitud, independientemente de las personas que están en él. Esto quiere decir que no es necesario en ningún caso que las personas tengan que ser visibles en sus diversidades si no lo creen oportuno, más bien es el derecho el que debe imperar en la necesidad de que cubra con la expectativa de todas las realidades y diversidades en entornos laborales.

La libertad de expresión, así como el derecho a la privacidad, son elementos jurídicos que deben coexistir y facilitar a su vez la libertad individual de ser visible o no en el ámbito público, que solo obedece a la necesidad única y soberana de cada persona.

RAZONES PARA DESMONTAR LA LGTBIfobia

Las personas LGBTI+ deberían poder expresar abiertamente su orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar sin ser estigmatizadas, discriminadas o agredidas.

Primero y ante todo, por una razón ética. La orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar, son parte integral del propio ser. No condenar a las personas LGBTI+ a ocultar su identidad o a sufrir represalias cuando la revelan, debería ser un derecho humano inalienable.

La segunda razón por la que la integración de las personas LGBTI+ debería ser prioridad es de orden social. Su integración propicia la aparición de normas de género menos restrictivas que pueden mejorar la igualdad entre los géneros en general y, por consiguiente, ampliar las funciones sociales y económicas asignadas a cada género.

La tercera razón es económica. La exclusión de las personas LGBTI+ frena el desarrollo económico a través de una amplia gama de canales: disminución de la inversión en capital humano, el gasto público en servicios sociales y de salud,

Para poder trabajar de forma que estas razones se conviertan en algo real, efectivo y eficaz es necesario conocer las diferentes conductas y acciones que es posible encontrar bajo el paraguas de la LGTBIfobia en el ámbito laboral.





Se consideran conductas intolerables:

- Todas aquellas conductas dirigidas a limitar la comunicación en el ámbito laboral y en las que a una persona:
 - Se le limita la oportunidad de comunicarse.
 - Se le interrumpe continuamente cuando habla.
 - Se le impiden expresarse.
 - Se le avasalla, se le grita o se le insulta en voz alta.
 - Se ignoran las aportaciones, comentarios o acciones de una persona en función de la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género o sus características sexuales.
- Se critica continuamente el trabajo realizado.
- Se insulta o acusa a través de llamadas telefónicas o a través de notas o escritos.
- Se amenaza verbalmente.
- Se niega contacto, con miradas y gestos de rechazo explícito, desprecio o desdén.
- Se niega su presencia, no respondiendo a sus comentarios ni preguntas, dirigiéndose exclusivamente a terceros.
- Todas aquellas conductas limitadoras del contacto social por las que a una persona se le hace el vacío, dejando de dirigirse hacia ella e ignorándola como si fuera invisible.
- Todas aquellas acciones contra la ejecución de su trabajo como:
 - Encargos que sobrepasan la capacidad o cualificación profesional o por el contrario de muy inferior categoría profesional de la que se tiene reconocida.
 - Asignar a una persona, en función de su sexo o género, tareas sin sentido o imposibles de llevar a cabo.
 - Privar de realizar cualquier actividad.
 - Negar la información o los recursos necesarios para realizar su trabajo habitual.
 - Dificultar la realización del trabajo.
 - Cursar órdenes de trabajo imposibles o contradictorias.
 - Y en general, cualquier práctica o conducta tendente a menoscabar el prestigio profesional y a perjudicar el normal ejercicio de las funciones.

Actuaciones dirigidas a desprestigiar a una persona o comprometer su salud física o psicológica mediante:

- La calumnia y la murmuración a sus espaldas.
- La difusión de rumores falsos o infundados.
- La burla por algún defecto físico que pudiera tener.
- La imitación de su forma de andar o de sus gestos.
- La burla sobre su vida privada, su nacionalidad o su origen.
- El insulto o la injuria.
- La amenaza con violencia física.
- Ataques físicos, pero sin lesiones graves, como mensajes de advertencia.
- Los daños en sus bienes.
- Ridiculizar o despreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de su orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.
- Denegar permisos a los que tiene derecho una persona, de forma arbitraria por razón de su orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.
- Conductas discriminatorias por razón de la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.
- Humor sexista que sea homófobo, lesbófobo, transfobo o bífobo.
- Observaciones peyorativas sobre la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar de las personas en general.
- El tratamiento personal usando un nombre que no se corresponde con el nombre expresado por una persona.
- El tratamiento personal usando un género gramatical que no se corresponde con la identidad de género expresada por una persona.
- La asignación de vestuario específico que no se corresponde con la identidad de género expresada por una persona.



El rumor, el insulto abierto o la burla dudosa, ocasional o repetitiva, procedente de la dirección, clientes, personas usuarias y/o colegas pretenden alcanzar a sus víctimas en lo más profundo de su ser a la vez que suponen un atentado contra la dignidad de la persona.

En las pequeñas y medianas empresas, la discriminación se caracteriza en la mayoría de los casos por la ruptura del contrato de trabajo por iniciativa de la persona empleadora o por la obligación de dimitir. En las grandes empresas se manifiesta más bien como fuera de juego en una promoción interna.

NORMATIVA ESTATAL Y SENTENCIAS

Constitución Española

- **Artículo 9.2.** *“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.*
- **Artículo 10.** *Fija la “inviolabilidad de la dignidad de la persona, de sus derechos y del libre desarrollo de la personalidad”.*
- **Artículo 14.** *“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”. A pesar de que no se mencione expresamente la orientación sexual, la*

identidad de género, la expresión de género, el desarrollo sexual o el grupo familiar como circunstancias por las que no puede tener lugar discriminación alguna, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha completado su contenido en ese sentido (Sentencia 176/2008).

- **Artículo 15.** *“Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o a tratos inhumanos o degradantes”.*

La Ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación introduce en su articulado diferentes aspectos muy importantes:

- **En el art. 2.1** reconoce expresamente que nadie podrá ser discriminado por su orientación o identidad sexual o expresión de género.
- **En el art. 4.3** establece que el derecho a la igualdad de trato y la no discriminación, entre otras causas, por orientación, identidad y/o expresión de género, es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará con carácter transversal en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.
- **En el art. 6**, además de definir conceptos conocidos, discriminación directa, indirecta, medidas de acción positiva, protección frente a represalias o el acoso discriminatorio, se ocupa de aclarar términos como discriminación por asociación, esto es, cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas previstas de discriminación, es objeto de un trato discriminatorio; la discriminación por error, es decir, *“aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas”*; discriminación múltiple, *“cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas”*; o discriminación interseccional, *“cuando concurren o interactúan diversas causas generando una forma específica de discriminación”*.
- **En el art. 30** reafirma la inversión de la carga de la prueba, de tal forma que cuando la parte actora o el interesado alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.



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:

- El art. 4.2.C establece el derecho de los trabajadores a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados.
- El art. 4.2.e establece el respeto a la intimidad y a la consideración de dignidad y protección frente al acoso por motivo de orientación sexual, identidad y expresión de género.

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:

- El art. 14.1 establece como derecho individual *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.*
- El art. 53 señala entre los *principios éticos el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*
- El art 95.2.b establece como falta muy grave *Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.*



Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales:

■ Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

- 1 Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- 2 En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

■ Artículo 15. Principios de la acción preventiva.

- 1 El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:
 - a) Evitar los riesgos.
 - b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
 - c) Combatir los riesgos en su origen.



Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI

Define la LGTBIfobia como toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo.

Esta norma comprende un Título destinado a la protección efectiva y reparación frente a la discriminación y la violencia por LGTBIfobia, en el cual insta a las personas empleadoras a adoptar métodos o instrumentos suficientes para la prevención y la discriminación por LGTBIfobia además de articular medidas adecuadas para su cese inmediato.



Igualmente contiene un **régimen de infracciones y sanciones**, estableciendo criterios de graduación. De esta forma, entre las infracciones consideradas muy graves propone la imposición, entre otras, como sanciones:

- ✗ La prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública por un período de hasta tres años.
- ✗ La prohibición de contratar con la Administración, sus organismos autónomos o entes públicos por un período de hasta tres años.

De igual manera, esta norma específica, en las reglas relativas a la carga de la prueba, que afecta a la discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

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

A esta conclusión ha llegado este Tribunal, a partir de la constatación de que la orientación homosexual comparte con el resto de los supuestos mencionados en el art. 14 CE el hecho de ser una diferencia históricamente muy arraigada y que ha situado a los homosexuales, tanto por la acción de los poderes públicos como por la práctica social, en posiciones desventajosas y contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el **art. 10.1 CE**, por los profundos prejuicios arraigados normativa y socialmente contra esta minoría; y, por otro, del examen de la normativa que, **ex art. 10.2 CE** debe servir de fuente interpretativa del art. 14 CE.

En aplicación de la doctrina anteriormente expuesta, **el Tribunal Constitucional reconoce expresamente la constitucionalidad del matrimonio entre personas del mismo sexo en la STC 198/2012, de 28 de noviembre**. Señala que el matrimonio es un derecho constitucional de todos y afirma que, de acuerdo con una lectura evolutiva de nuestra Constitución, no se puede concluir que el matrimonio heterosexual sea el único constitucionalmente legítimo.

IDENTIDAD DE GÉNERO

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

La defensa de la dignidad humana y la no discriminación de la persona (art. 10, 14 CE), a veces, pueden entrar en conflicto con los derechos a la libertad ideológica y de conciencia (art. 6 CE), y la libertad de expresión (art. 20 CE)², estando excluidas de la protección del artículo 20.1 CE las expresiones vejatorias, que sean oprobiosas y resulten innecesarias para expresar las opiniones o informaciones de que se trate³.



En este sentido, el insulto, además de ser una vejación injustificable, opera como forma de control social hacia las personas LGTBI+, que ocultan su orientación sexual o su identidad de género, en muchas ocasiones, para no ser discriminadas.

2. EL Tribunal Constitucional, en la sentencia 214/1991 (caso Violeta Friedman) y la Sentencia 176/1995 (caso Makoki), se pronunció en estos términos: Ni el ejercicio de la libertad ideológica ni la de expresión pueden amparar manifestaciones o expresiones destinadas a menospreciar o a generar sentimientos de hostilidad contra determinados grupos religiosos o sociales.

3. STC 232/2002 de 9 de diciembre, STC 0/2007 de 15 de enero: El derecho a expresar libremente opiniones no otorga el derecho al insulto.



MECANISMOS ADOPTADOS POR LAS PERSONAS LGTBI+ PARA PROTEGERSE DE ATAQUES LGTBIfóbicos

Las personas LGTBI+ tienden a adoptar una serie de “estrategias” con el fin de evitar situaciones que pueden resultar discriminatorias cuando no violentas en el ámbito laboral:



1. Auto segregación o segmentación forzada del mercado laboral:

Las personas LGTBI+ cuya expresión del género no se corresponde con el estereotipo socialmente esperado para hombre o mujer buscarán, consciente o inconscientemente, trabajos en sectores más proclives a la diversidad (enseñanza, sanidad, Administración Pública...), es decir, las personas LGTBI+ acuden a sectores que no perciben como hostiles, para protegerse y no verse sometidos y sometidas a situaciones de violencia y discriminación.

2. Ocultación e invisibilización:

El ocultamiento no consiste solo en no decir expresamente la orientación sexual de la persona. En la mayoría de las ocasiones son acciones y/o comportamientos normalizados de la vida cotidiana sustentados en el discurso binario para escapar del escrutinio y el cuestionamiento social de su entorno laboral.

El Proyecto Europeo ADIM, “Avanzando en la gestión de la diversidad LGBT en el sector público y privado”, reveló que mientras que del total de las personas encuestadas, un 93% hablan con entera libertad de su vida social en el trabajo, las personas LGBT sólo lo hacen en un 84%.

En lo que respecta a la vida afectivo/sexual sólo el 55% de las personas LGBT que tienen hijos/as se sienten cómodas hablando de ellas/os, frente a un 71% del total de las personas encuestadas que comparte este tema de conversación con bastante o total libertad.

En el *Estudio sobre las necesidades y demandas de las personas no binarias en España*, un 81% de las personas que trabajan, declaran hacer *passing* (ajustar la vestimenta y otros complementos, de forma deliberada, a lo que se supone que es un hombre o mujer para pasar desapercibidos) en el ámbito laboral.

La orientación sexual, la identidad de género también se invisibiliza **omitiendo información en el currículum**. Algo que podría ser considerado como positivo y que añade valor a una candidatura, como el hecho de realizar activismo en entidades LGTBI+, se omite en el currículum puesto que dejaría expuesta a esa persona, disminuyendo sus posibilidades de ser seleccionada.

La ocultación de las personas LGTBI+ no es deseada, sino que está claramente condicionada por su entorno, lo que supone un continuo control de la información que se muestra en el trabajo ante compañeras y compañeros. A pesar de que actúa como sistema de protección, genera estrés al tratar, de forma constante, de evitar revelar la orientación sexual, la identidad sexual y/o expresión de género, siendo contrario al desarrollo natural de las relaciones laborales.

La decisión muchas veces de ocultar la identidad como estrategia para evitar la estigmatización y, por lo tanto, la adopción de personalidades públicas y privadas separadas puede ser suficiente como para generar problemas de salud mental. Ese mal puede, a su vez, perjudicar la salud física de las personas LGTBI+ al crear un terreno propicio para otras patologías, como las enfermedades cardiovasculares.



3. Renuncia:

El ocultamiento, decidido o forzoso, hace que las personas LGTBI+ se vean obligadas renunciar a derechos laborales consolidados vinculados a las relaciones familiares (permiso cuidado de menor, matrimonio, acompañamiento al cónyuge a visitas médicas...) ante la perspectiva de revelar la orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género en sus centros de trabajo. Las limitaciones que suponen no hablar de hijos e hijas en el trabajo se reflejan no sólo por las oportunidades perdidas para socializar con otras madres y padres, sino y, sobre todo, por la difícil gestión de imprevistos que surgen con los menores, como enfermedades, accidentes, cuestiones escolares sobrevenidas así como otros acontecimientos ligados a la vida familiar.

4. Aplazamiento forzoso de la identidad:

Aquellas personas que no responden a los mandatos de una estructura social construida en base a normas del binarismo sexual son forzadas a renunciar a su identidad para poder acceder al empleo.



EFFECTOS DE LA LGTBIfobia EN EL ÁMBITO LABORAL

Las consecuencias de la LGTBIfobia pueden derivarse de un acto de discriminación concreto y puntual (por ejemplo, un chiste) o de una situación prolongada en el tiempo. Algunas de estas consecuencias son:

- Bajo estado anímico.
- Depresión.
- Presencia de pensamientos e ideas suicidas como forma de escape del sufrimiento. Conductas de autolesión.
- Baja autoestima.
- Aislamiento social.
- Ansiedad prolongada en el tiempo.
- Fobia social.
- Miedo a ir por la calle.
- Culpabilidad.
- Bajo rendimiento laboral.
- Suicidio.

Además, puede aparecer la LGTBIfobia interiorizada: la persona siente rechazo y repulsión hacia sus propios sentimientos y conductas. En estos casos se puede observar cómo se discrimina a otras personas del colectivo o modifica su forma de ser o comportarse por vergüenza.

La discriminación contra las personas LGTBI+ también tiene efectos sobre la cohesión social, debido a la persistencia de normas de género restrictivas que afectan a la igualdad de género en general y, por consiguiente, a la ampliación de los papeles sociales y económicos.



LA LGTBIfobia DESDE LA SALUD LABORAL

Los centros, puestos y lugares de trabajo de empresas y administraciones públicas son los lugares de convivencia donde las personas pasan la gran parte de la jornada. Por lo que aquello que ocurre en el lugar de trabajo tiene repercusiones en el ámbito personal, familiar y social; además de en el propio espacio de trabajo.

La salud laboral se construye en un ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde las personas trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

Es común que las personas LGTBI+ enfrenten situaciones de discriminación en el trabajo a causa de su orientación sexual, identidad sexual y expresión de género, pudiendo llegar incluso a sufrir situaciones de acoso y/o maltrato físico, que pueden provocar daños importantes a la salud.

Dos conceptos son claves para abordar las actuaciones en el ámbito laboral:

- 1 Medidas para afrontar la discriminación.
- 2 Actuaciones frente al acoso.

La “violencia en el trabajo” se debe abordar desde la salud y seguridad en el trabajo, siendo necesarias la acción sindical y la negociación colectiva, tanto en el acceso, condiciones y mantenimiento del empleo, como en la protección de la salud.





BREVE REFLEXIÓN SOBRE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Los riesgos psicosociales se definen como condiciones de trabajo derivadas de la organización del trabajo, y que se puede demostrar que perjudican a la salud de las personas trabajadoras. “*Psico*” porque afecta a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y “*Social*” porque su origen es social: determinadas características de la organización del trabajo.

Se está expuesto o expuesta a los riesgos psicosociales, por ejemplo, cuando se tiene más trabajo del que se puede realizar en el tiempo asignado, o cuando el trabajo no da posibilidad de aplicar habilidades y conocimiento, o cuando hay que trabajar sin apoyo de los superiores, o cuando no se reconoce ni respeta el trabajo, o cuando se dan cambios de tareas o de puesto de forma unilateral.

La prevención de riesgos psicosociales debe estar basada en la evaluación de las características de la organización de trabajo, para las que se tiene evidencia científica de que pueden afectar negativamente a la salud. Los riesgos psicosociales no son un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias personales o familiares. En la evaluación de los riesgos psicosociales debe identificarse y valorarse "condiciones de trabajo" y no "características de la personalidad".

En términos de prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales representan la exposición (o sea, lo que habrá que identificar, localizar y medir en la evaluación de riesgos); la organización del trabajo, el origen de ésta (o sea, sobre lo que habrá que actuar para eliminar, reducir o controlar estas exposiciones), y el estrés, el precursor o antecesor del efecto (enfermedad o trastorno de salud) que se pretende y debe evitar.

A través de los métodos validados de evaluación de los riesgos psicosociales se hará emerger las desigualdades de exposición a los riesgos, si existen; todo ello preservando el anonimato para asegurar la participación sincera y libre de trabajadoras y trabajadores.

Hay que tener en cuenta que la empresa o Administración Pública es el lugar idóneo donde se puede hacer una intervención, la dirección empresarial y el conjunto de la plantilla tienen que sentirse implicados y asumir que son responsables y cuentan con capacidad de actuación, es decir, no es un problema que se produce de puertas para afuera del centro de trabajo, sino que las condiciones de trabajo, la organización del trabajo, tienen que favorecer unas situaciones donde los conflictos queden erradicados.

Por ello es posible afirmar que la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales no son un riesgo psicosocial en sí mismo, sino que son las condiciones de la organización del trabajo las que permiten comportamientos LGTBIfóbicos por discriminación, conflicto y acoso por razón de la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género y las características sexuales y, por lo tanto, generar un riesgo para la salud de las personas LGTBI+.

Hay condiciones laborales, principalmente de la organización de las empresas, que favorecen y alimentan ese tipo de discriminación y violencia. Es decir son las condiciones de la organización del trabajo las que permiten comportamientos LGTBIfóbicos por discriminación, conflicto y acoso por razón de la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género y las características sexuales, y por lo tanto generar un riesgo para la salud de las personas LGTBI+.

La Secretaría de Salud Laboral y Sostenibilidad Medioambiental y la Secretaría de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, y el grupo de trabajo LGTBI+ que forma parte de la RED LGTBI+ de CCOO proponemos definir dos espacios de trabajo:

- 1 Actuaciones para prevenir, identificar y actuar** ante situaciones de discriminación y acoso derivadas de la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.
- 2 Impulsar las evaluaciones de riesgos psicosociales y la prevención de los mismos**, cambiando las deficiencias en la organización del trabajo (arbitrariedad en la asignación de puestos y cargas de trabajo, tareas, horarios, etc.) que puedan ser usadas para discriminar y acosar o que pueden favorecer la aparición de conductas violentas o de acoso por una deficiente organización del trabajo





ASPECTOS IMPORTANTES PARA TRATAR DESDE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, RESPECTO DE LA "ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR"

Intervención en sensibilización, información y formación para el colectivo de personas trabajadoras en general:

- 1 Acordar la política de la empresa para la declaración expresa de la dirección referida al respeto al colectivo LGTBI+ y la defensa de sus derechos, propugnando empresas y administraciones públicas libres de LGTBIfobia y de forma explícita a las personas trans por su especial discriminación a lo largo del tiempo
- 2 Acciones de sensibilización y formación en materia de diversidad sexo-afectiva y diversidad sexo-genérica en las empresas
- 3 Sensibilización en el uso del lenguaje inclusivo con perspectiva LGTBI+.
- 4 Incluir la definición de acoso por razón de orientación sexual expresión y/o identidad de género y diversidad sexo-genérica: (punto segundo de los Principios de Yogyakarta sobre aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género de 2017).
- 5 Sensibilización en las ventajas de la integración de las personas con todas sus características y capacidades diferentes.

Intervención en la identificación y evaluación de las condiciones de trabajo

- 6 Identificación y evaluación de la afectación de las exposiciones laborales durante los procesos de hormonación de personas en proceso de transición. Considerar la situación de especial sensibilidad o vulnerabilidad a ciertos riesgos y condiciones de trabajo (especial atención a personas trans e intersexuales).
- 7 Siendo conscientes de que la exposición a riesgos químicos y a otros tipos de exposiciones pueden afectar la salud de las personas LGTBI+, y teniendo en cuenta la necesidad de avanzar en la investigación con perspectiva LGTBI+, como recoge la Ley 04/2023 sobre la aplicación de medidas para promover el estudio y la investigación de las necesidades sanitarias específicas de las personas LGTBI+ y, en los apartados relacionados con la Estrategia estatal, que apoya los estudios necesarios para conocer su situación en el ámbito de la salud y psicosocial (entre otros) de las personas trans e intersexuales, es necesario avanzar y sensibilizar en la identificación y evaluación de las condiciones de trabajo en relación a la orientación sexual, identidad de género y características sexuales y en la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo adecuadas.

Protección de las personas LGTBI+

- 8 Elaborar y poner en práctica instrumentos y herramientas para facilitar denunciar y evidenciar situaciones de discriminación: protocolos de actuación en las empresas para la prevención y afrontamiento de situaciones de discriminación. Formar a la totalidad de las y los agentes que participen en estos protocolos.
- 9 Garantizar expresamente el uso de las zonas comunes y, específicamente de vestuarios, aseos, duchas, ubicación de las taquillas y espacios similares a las personas LGTBI+ en relación a su identidad de género, garantizando la privacidad y la intimidad de todas las personas.
- 10 Incluir la asignación intencionada de sexo no sentido, el uso del nombre desechado por las personas trans/intersexuales no binarias o fluidas, así como cualquier otra negación de la identidad de las personas LGTBI+ y de su identidad de género, como acoso laboral por LGTBifobia.



- 11 Incluir el ciberacoso por orientación sexual, identidad de género, expresión de género y diversidad sexo-genérica como acoso laboral por LGTBIfobia.
- 11 Elaborar protocolos de vigilancia de la salud donde, si es preciso, se haga seguimiento específico de la exposición a determinados riesgos que pueden afectar concretamente a ciertos colectivos LGTBI+.
- 13 Incorporación de sanciones en el régimen disciplinario contemplado en el convenio colectivo de referencia, sancionando cualquier situación que suponga una discriminación o un acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género, así como la violación de la intimidad y la confidencialidad de datos relativos a la salud, procesos, procedimientos y diagnósticos de las personas LGTBI+.
- 14 Tramitar los daños a la salud provocados por las situaciones de discriminación y/o acoso por LGTBIfobia como contingencia profesional.



EJEMPLOS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



■ Garantizar un entorno laboral donde la orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales puedan vivirse y visibilizarse sin trabas permitirá hablar de verdaderos entornos inclusivos, libres e igualitarios.

■ La negociación colectiva supone un espacio esencial para la plasmación, fijación y reivindicación de derechos laborales.

■ En este documento el objetivo principal es conseguir espacios de trabajo seguros, saludables, que garanticen a las personas LGTBI+ manifestarse y expresarse tal como son y sienten. Para ello se han incluido ejemplos encontrados en algunos convenios además de ejemplos de prácticas que se están llevando a cabo en diferentes empresas de nuestro país.

POR ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE CENTROS Y SERVICIOS VETERINARIOS

Artículo 56. Acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.

1. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.



2. Constituye acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género cualquier comportamiento realizado en función del sexo, orientación sexual o identidad de género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Las partes firmantes expresan su pleno y rotundo rechazo ante cualquier conducta que suponga acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad, en los términos descritos con anterioridad, comprometiéndose a colaborar para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.
4. La empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género como falta muy grave dentro de su seno, quedando reservado el derecho, por parte de la persona afectada, de acudir a la vía de protección penal. De igual manera, las partes consideran igualmente reprobable y sancionable toda imputación, acusación o denuncia demostradas como falsas en relación a estos comportamientos.
5. Las partes firmantes se comprometen, separada o conjuntamente, a realizar campañas informativas y actuaciones de formación y sensibilización en materia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género al objeto de prevenir y erradicar este tipo de conductas.

CONVENIO COLECTIVO DE COMPAÑÍA LOGÍSTICA ACOTRAL, SA, Y ACOTRAL DISTRIBUCIÓN CANARIAS, SA.

ANEXO II

Protocolo para la prevención del acoso en el trabajo de cualquier índole o tipología

“Son ejemplos de acoso por razón de sexo los siguientes:

- El trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo.
- El trato desigual basado en la transexualidad.
- Cualquier trato desfavorable o adverso con razón del sexo de la persona afectada.”

CONVENIO COLECTIVO DE LA VOZ DE GALICIA

“Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear una situación intimidatoria, degradante u ofensiva. Se incluye en este epígrafe cualquier comportamiento con el efecto anterior realizado en función da orientación sexual, así como a cualquier trabajadora o trabajador en procesos de cambio de sexo.”

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE CUEROS, REPUJADOS, MARROQUINERÍA Y SIMILARES DE CATALUÑA

Artículo 69.1

Prevención por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género

1. Tipificar cualquier acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género en el procedimiento sancionador como una falta, con una adecuada escala de gravedad.
4. La representación legal de los trabajadores tiene que participar, dar apoyo y potenciar los acuerdos de sensibilización para la prevención contra el acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género.
5. Formación y sensibilización a la plantilla contra la LGTBIfobia.





PERMISOS

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE CENTROS Y SERVICIOS VETERINARIOS

Artículo 47. Permisos sin sueldo

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo por un máximo de un mes al año, fraccionable en dos periodos de quince días naturales, por los siguientes motivos:
 - a) ...
 - b) ...
 - c) Trámites necesarios para la reasignación de sexo.

CONVENIO COLECTIVO DE SECTOR DE TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA DE CASTILLA-LA MANCHA

- Se garantizan que en los permisos de asistencia a consulta médica también se incluyan para recibir los tratamientos de reasignación de sexo y para la realización de los trámites necesarios para la reasignación de sexo.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE CUEROS, REPUJADOS, MARROQUINERÍA Y SIMILARES DE CATALUÑA

Artículo 69

Medidas para las personas LGTBI...

7. Permisos no retribuidos de asistencia a consulta médica para recibir los tratamientos de reasignación de sexo.
8. Permisos no retribuidos para la realización de los trámites necesarios para la reasignación de sexo.

IV CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS Y PERSONAL DEL TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA PARA LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA-LA MANCHA

Artículo 58. Derechos del colectivo LGTBI

- Se garantizan que en los permisos de asistencia a consulta médica también se incluyan para recibir los tratamientos de reasignación de sexo y para la realización de los trámites necesarios para la reasignación de sexo. En cualquier caso, estos permisos se excluirán del porcentaje de absentismo individual como causa de despido objetivo.
- La dirección de la empresa, así como los trabajadores y trabajadoras, se dirigirán a la persona trans con el nombre sentido tanto en los documentos internos como verbalmente.
- Se incentivará la formación y sensibilización a la plantilla contra la LGTBI-fobia.

III CONVENIO COLECTIVO OCIO Y ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL

Artículo 64. Permisos retribuidos

- e) Quince días naturales por matrimonio o inicio de vida en común de trabajadores y trabajadoras, con independencia de su orientación sexual e identidad de género.





IGUALDAD



CONVENIO COLECTIVO DE SECTOR DE COMERCIO VARIO DE MADRID

Anexo I. igualdad

Velar por el cumplimiento de los derechos de las personas trans como colectivo especialmente vulnerable:

- a) Asegurar la igualdad en el acceso a un puesto de trabajo, ya que no podemos olvidar que las personas trans son susceptibles de rechazo en una entrevista laboral y más vulnerables al acoso entre compañeros y compañeras de trabajo.
- b) Establecer medidas de acción positiva para favorecer la inserción laboral de mujeres trans, así como de jóvenes víctimas de violencia por motivos de orientación sexual y/o identidad de género.
- c) Adecuar la documentación e identificaciones internas (carnet de la empresa, correos de acceso, etc.) a la diversidad, respetando siempre el género auto-percibido de cada persona trabajadora.
- d) Procurar la incorporación de baños y vestuarios mixtos, y/o garantizar que dichos espacios comunes sean accesibles a las personas trans en función de su género auto-percibido aunque no se hayan sometido a ningún proceso de cambio.
- e) Procurar la implantación de uniformes unisex, y/o facilitar la opción de elegir el más coherente con el género auto-percibido de la persona trabajadora.
- f) Establecer un protocolo de actuación en aquellos casos en los que la persona trans se encuentre en un proceso de transición, en cualquiera de sus variables, de tal forma que se aseguren sus derechos laborales y se proteja la dignidad e integridad de la persona.
- g) Fijar como permiso de trabajo (es decir, que no compute como ausencia de trabajo que pueda dar lugar a una infracción o despido) el tiempo necesario para el proceso de transición de la persona trans.



PRÁCTICAS LGTBI EN EMPRESAS

En este apartado se destacan prácticas que se han aplicado en diferentes empresas relativas a fomentar la inclusión.

AXA:

Formación en estos temas con motivo del Día contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia.

Nationale-Nederlanden España:

Campaña interna para promover que sus empleados incluyesen en sus firmas de email el pronombre con el que se sienten identificados.

SEAT:

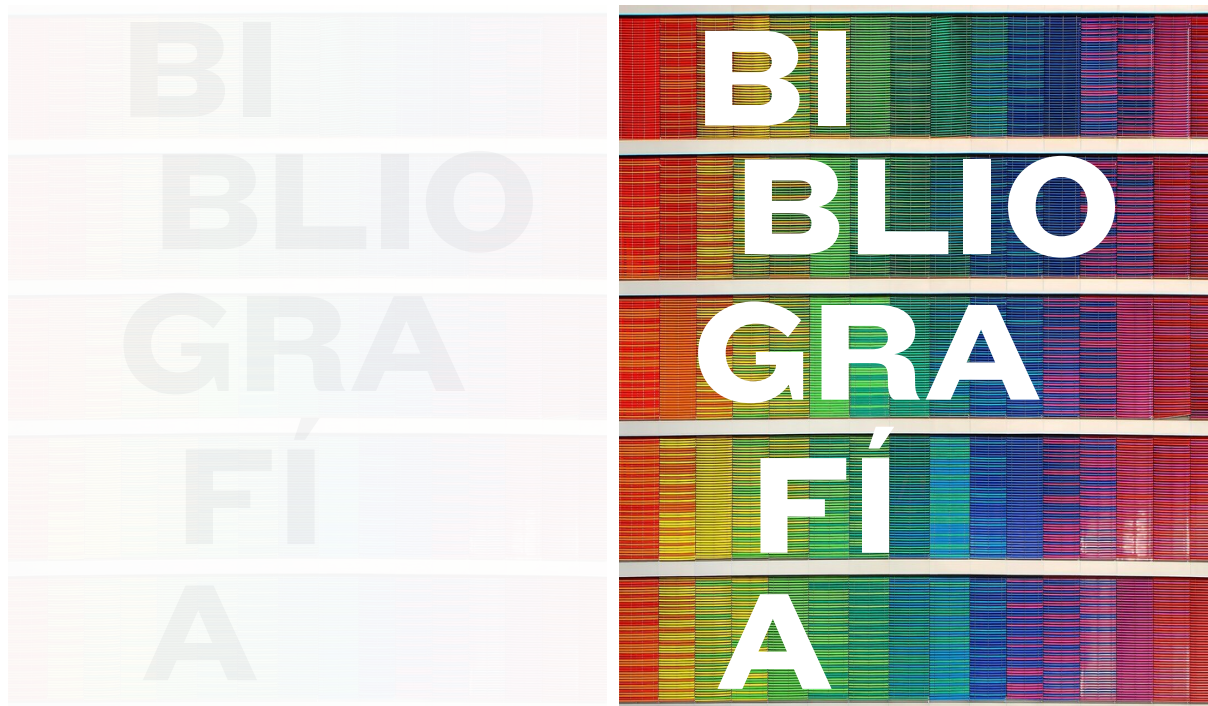
Creación de Pride Moves Us, su red LGTBI, de la que forma parte su junta directiva.

Sodexo Iberia:

Con el lema “La Calidad de Vida empieza por respetar”, la empresa celebra con toda su plantilla el Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia.

Uría Menéndez Abogados:

Programa de diversidad e inclusión (D&I) LGTBI. Grupo de Talento y Diversidad compuesto por 8 socios y counsels. Eventos de D&I LGTBI para toda la organización.



- 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.
- Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, 2019.
- Constitución Española.
- Ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- 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.
- 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.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Comisión Europea. (2019). Especial Eurobarómetro 493, Discriminación en la Unión Europea.



- Àmbit LGTB CCOO Catalunya: Guia sindical de la diversitat sexual en l'Àmbit Laboral. 2013.
- CGT: Gagner l'égalité des droits des LGBT dans le monde du travail. Guide d'action syndicale. 2012.
- Cabeza Pereiro, J y Lousada Archorena, J.F: El derecho fundamental a la no discriminación por orientación sexual e identidad de género en la relación laboral. Ed. Bomarzo, 2014.
- Dirección General de Igualdad de Trato y Diversidad del Ministerio de la Presidencia et al: Proyecto Europeo ADIM "Avanzando en la gestión de la diversidad LGBT en el sector público y privado. 2020.
- Diversité de la CSC: Les droits des LGBT sont aussi des droits syndicaux. Bruxelles, 2016.
- European Union Agency for Fundamental Rights: A long way to go for LGBTI equality. Luxemburgo, 2020.
- International Labour Organization: Inclusion of lesbian, gay, bisexual, transgender, intersex and queer (LGBTIQ+) persons in the world of work: A learning guide. 2022.
- Ministerio de Igualdad. Estudio sobre las necesidades y demandas de las personas no binarias en España. Madrid, 2022.
- Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO: Igualdad y diversidad en los convenios colectivos. CCOO, 2022.

