



# DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO DE PERSONAS LGTBI. POR UNAS EMPRESAS DIVERSAS Y SIN ARMARIOS

Cuando se habla de las personas LGTBI y su discriminación, solemos pensar en la vida social y familiar, pero caemos en el error de no pensar que también puedan estar discriminadas en su ámbito laboral o que puedan carecer de él por ser LGTBI.

Si es cierto que hay legislación para sentar las bases y corregir esa desigualdad marcada por la heteronormatividad. Por ejemplo, a nivel europeo la directiva 2000/78 nos habla de la igualdad de trato en el trabajo y en el empleo y de que hay que proteger a los colectivos más susceptibles de ser marginados o discriminados. En cuanto a la legislación española, somos uno de los referentes a nivel mundial de derechos LGTBI, no solo en cuanto al matrimonio igualitario o la adopción, sino contra cualquier tipo de discriminación como bien recoge la Constitución española en su artículo 14, o el Código Penal en su artículo 510 apartado 2 o en el artículo 22 en referencia a los delitos de odio, o en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 4, o en el del Empleado Público, artículo 14.

¿Esto sirve para corregir esa discriminación? No, solo sirve, como hemos dicho, para sentar las bases para erradicarla, pero es solo el comienzo. Un reciente estudio realizado por un proyecto europeo llamado **ADIM**, nos revela que sigue habiendo una discriminación laboral a personas LGTBI y que muchas veces es invisible para las personas que no son del colectivo.

Un 36% de las personas LGTBI encuestadas ha escuchado rumores sobre su orientación sexual o identidad de género, chistes o comentarios negativos sobre las personas LGTBI. Un 13% ha presenciado como una persona es víctima de burlas o insultos por ser LGTBI. Un 7% no recibe un ascenso, subida salarial o se ve perjudicada profesionalmente, y un 2% pierde su trabajo.

Aunque vivamos en un país que tiene una gran aceptación y normalización del colectivo LGTBI, eso no implica que muchas personas en sus puestos de trabajo se sientan inseguras y lo oculten. Esto conlleva no solo una pérdida de su ser, sino también una pérdida de derechos laborales, creando un espacio no seguro para la persona trabajadora que puede conllevar a un mayor aislamiento.

Como también podemos ver por los datos, un porcentaje alto ha escuchado bromas, rumores o comentarios negativos. Esto provoca ambientes laborales incómodos, que pueden derivar en riesgos psicosociales para la persona trabajadora que los sufre. Estos escenarios son intolerables y hay que suprimirlos de nuestro ámbito laboral. Pero lo peor que puede darse es cuando el ambiente es hostil, cuando se producen insultos, acoso o mobbing, que pueden llevar a la persona afectada a abandonar su puesto de trabajo por no enfrentarse a estas situaciones. Además, estas discriminaciones no solo pueden darse de forma horizontal, si no de forma vertical, de jefatura a trabajadores y trabajadoras, lo que puede llevar al despido o incluso a la no contratación si es evidente o simplemente parece que es una persona LGTBI, como resultado de los prejuicios que nos llevan a la LGTBIfobia.

Los datos también reflejan que una persona LGTBI tiene un 7% menos de posibilidades de conseguir empleo y que un 4% ganan menos. En España sigue la creencia heredada del cristianismo que la sexualidad debe quedarse en el ámbito privado, y eso se aplica a las personas LGTBI, al no poder hablar con total libertad sobre sus parejas, su vida y su día a día, lo que hace que un 15% haya evitado espacios o eventos corporativos.



Pasamos una gran parte de nuestras vidas en el ámbito laboral, si no podemos ser nosotros y nosotras mismas la mayor parte del tiempo o nos tenemos que enfrentar a situaciones violentas, ¿cómo nos hace sentir eso? ¿cómo afecta eso a nuestra salud tanto mental como física? ¿cómo afecta a nuestro rendimiento laboral?

Insistimos en la idea con la que comenzamos: hay legislación, pero no es suficiente para erradicar estas desigualdades, sigue faltando una Ley Estatal LGTBI que nos facilite herramientas para acabar con estas discriminaciones. En este contexto, se hace fundamental el papel de la empresa y del sindicato, negociando protocolos que detecten y corrijan estas situaciones, incluyendo medidas en los convenios colectivos y planes de formación y concienciación dentro de las empresas que hagan que esos espacios que son hostiles o se perciben así sean espacios seguros.

El marco expuesto no mejora en las circunstancias actuales de la pandemia del Covid-19. Cualquier crisis siempre profundiza más las desigualdades y deja más expuestas a las personas más vulnerables de sufrirlas. Y también es cierto que no ayuda el rearme de la extrema derecha, que ataca sin tapujos al colectivo haciendo que sus seguidores vean como algo normal atacar a las personas LGTBI.

Queda mucho por lo que luchar y concienciar, y es algo que debe hacerse diariamente y en cada ámbito, ya que va mucho más allá de la celebración del día del orgullo LGTBI.

Para FSC-CCOO, son necesarios espacios de trabajo donde se respete la diversidad de las personas, donde no se discrimine ni acose a nadie por su orientación, expresión o identidad de género.

