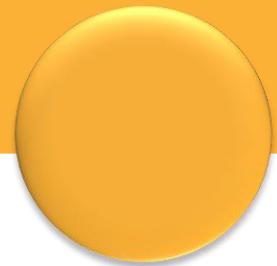




DISCRIMINACIÓN LGTBI EN EL ÁMBITO LABORAL



- 1- La ley 4/2023,
contexto**
- 2- El Plan de
Protección al
Colectivo LGTBI**
- 3- El Protocolo contra
la discriminación**
- 4 - Las violencias
sexuales y el colectivo
LGTBI**





01

LA LGTBIFOBIA EN EL ENTORNO LABORAL



LA LGTBIFOBIA EN EL ENTORNO LABORAL

- Se calcula que alrededor del 36% de las personas LGTBI han escuchado a menudo o muy a menudo rumores relativos a su orientación sexual o identidad de género; el mismo porcentaje se da para aquellos que han llegado a escuchar chistes ofensivos o comentarios negativos sobre personas LGTBI;
- Un alarmante 13% afirma haber presenciado de manera frecuente que una persona ha sido objeto de insultos y burlas por el mero hecho de ser LGTBI;
- Un 7% afirma conocer a personas que no ha recibido un ascenso de puesto, una subida de su salario o se han visto perjudicadas de manera profesional por ser LGTBI
- Un 2% afirma conocer casos de personas que han perdido su trabajo por ser LGTBI





LA LGTBIFOBIA EN EL ENTORNO LABORAL

- Una de cada cuatro mujeres lesbianas, bisexuales o transexuales (LBT) ha llegado a experimentar discriminación en su entorno de trabajo.
- Un 46% de mujeres LGTBI ha sido objeto de bromas, murmuraciones o críticas en su espacio de trabajo.
- Ligado a esto se encuentra el hecho de que las mujeres también pueden ser víctimas de incidentes discriminatorios machistas en el lugar de trabajo, por lo que la discriminación hacia estas sería múltiple.





LA LGTBIFOBIA EN EL ENTORNO LABORAL

- Por otro lado, la realidad de la discriminación múltiple se haría más patente en el caso de las personas trans.
- De acuerdo con la Federación Estatal de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales, un alarmante porcentaje del 77% de las mujeres trans ha sufrido discriminación a la hora de buscar un empleo.
- En concreto, las mujeres trans presentan una tasa de desempleo del 80-85%, lo que lo convierte en un colectivo especialmente vulnerable





rtve
Noticias

EL COLECTIVO LGTBI+ EN LA EMPRESA





02

Difusores, receptores, y víctimas



02 DIFUSORES

Entendemos a los agentes difusores de actos discriminatorios como aquellas personas que **ejercen o inicien** el acto considerado discriminatorio.

Podemos encontrarnos con difusores de actos discriminatorios tanto en los espacios físicos como en los espacios digitales sobre todo cuando se trata de **violencia ambiental**, en la que estos pueden justificar **desconocimiento o no intencionalidad de daño**.

Existen patrones culturales que predisponen la denigración de personas que no se adscriben a los roles tradicionales de género como parte de la reafirmación de la identidad heteronormativa hegemónica.



02 RECEPTORES

Vamos a entender a las personas receptoras de actos discriminatorios como a todas aquellas que se encuentran en el espacio donde se origina y se difunden actos discriminatorios . Estas personas, si bien son receptoras, no necesariamente serán víctimas directas (aunque podrán ser víctimas indirectas).

Las personas receptoras participan activamente en las posibles situaciones de discriminación a través de sus reacciones tanto emocionales como conductuales, afectando a los procesos que generen la situación de discriminación.

Podemos, por tanto, identificar tres tipos de roles que pueden tomar las personas receptoras en el entorno de discriminación o acoso:
Reproducción, confrontación o pasividad.



02 RECEPTORES

En el caso de las víctimas, entendemos como **víctima directa** aquella persona que sufre la conducta de discriminación en primera persona.

Por otro lado, será **víctima indirecta** "la persona o personas que tengan relación inmediata con la víctima directa y las personas que hayan sufrido daños al intervenir para asistir a la víctima en peligro o para prevenir su victimización."



02

Indicadores de alerta

Síntomas psicológicos:

- Baja autoestima y autoconcepto
- Agotamiento emocional, apatía, irritabilidad y sobresaltos exagerados.
- Aislamiento o evitación
- Falta de motivación, de concentración y disminución de la atención.
- Pérdida de memoria
- Vulnerabilidad.
- Autoinculpación, tristeza, crisis nerviosas.

Efectos sobre el trabajo:

- Baja productividad.
- Retrasos habituales.
- Reducción de la satisfacción con el trabajo.
- Estrés laboral.
- Pérdida de interés por el trabajo.
- Absentismo.

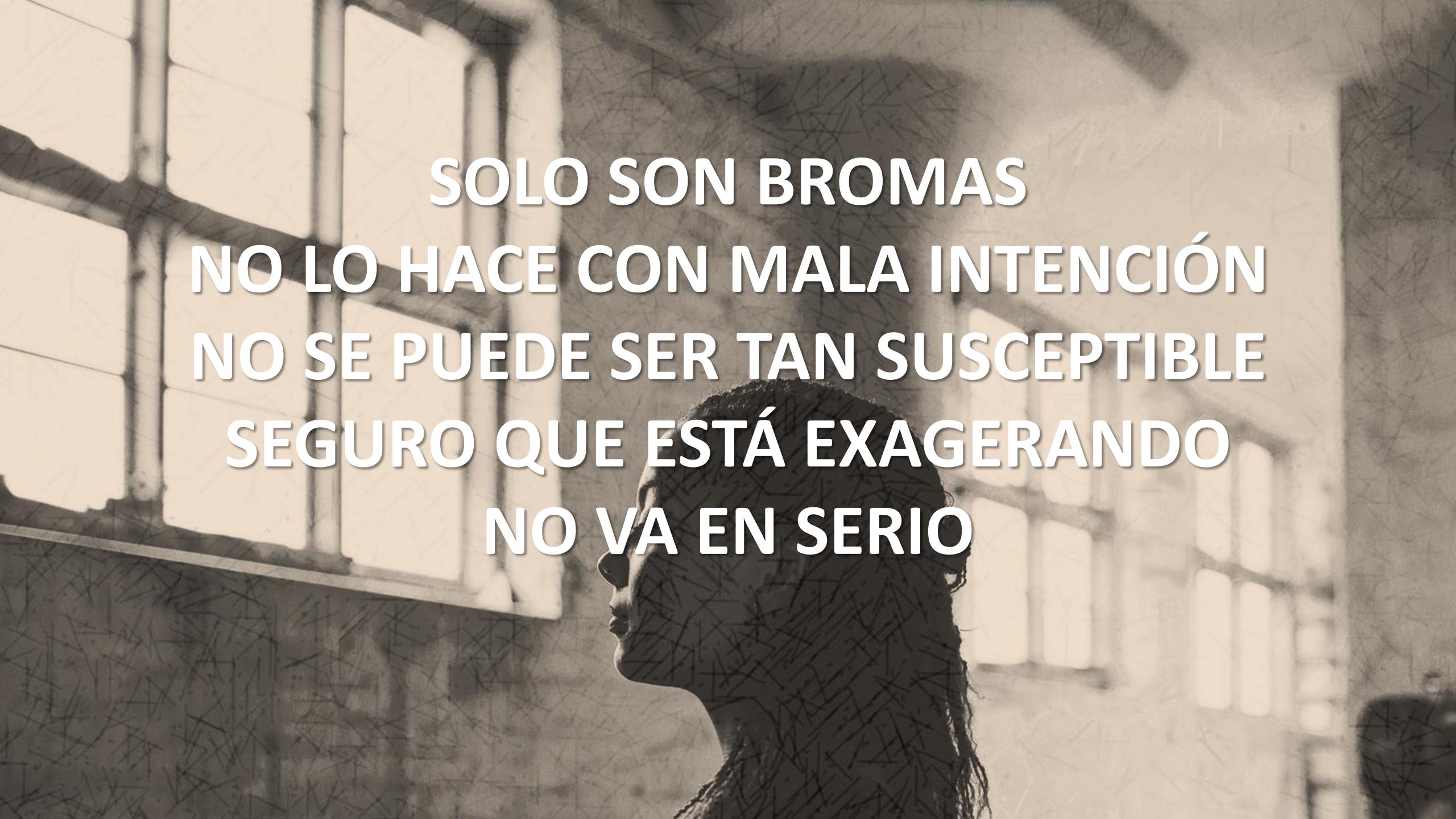


02

Primeras actuaciones

Puntos a tener en cuenta frente a un caso de acoso

- Empatía y escucha activa.
- Recordar a la persona la absoluta confidencialidad de la situación.
- Ofrecer la posibilidad de acompañamiento por parte de una persona de confianza
- Que comprenda la absoluta disposición para la comunicación.
- No comprometerse con nada que no pueda cumplir.
- No generar falsas expectativas.
- Evitar emitir cualquier tipo de juicio de valor.

A black and white photograph of a woman's profile, facing left. Her hair is dark and long, falling over her shoulders. The background is a textured, light-colored wall with a grid pattern, possibly a window or a screen. The lighting is dramatic, creating strong shadows.

**SOLO SON BROMAS
NO LO HACE CON MALA INTENCIÓN
NO SE PUEDE SER TAN SUSCEPTIBLE
SEGURAMENTE ESTÁ EXAGERANDO
NO VA EN SERIO**



03

LAS VIOLENCIAS SEXUALES Y EL COLECTIVO LGTBI



03

AFIRMACIÓN DE LA HETERONORMATIVIDAD

Decíamos que existen patrones culturales que predisponen la denigración de personas que no se adscriben a los roles tradicionales de género como parte de la reafirmación de la identidad heteronormativa hegemónica.

Uno de los patrones más habituales para reafirmar la masculinidad heteronormativa es la violencia sexual.

Por tanto, las personas LGTBI que no representen masculinidad tradicional, en especial aquellas cuya identidad sea asociada con lo femenino (mujeres lesbianas, bisexuales, trans, etc., o personas no binarias con expresión de género femenina) serán mucho más vulnerables ante la violencia sexual.

Los motivos más comunes para ejercer violencia sexual son:



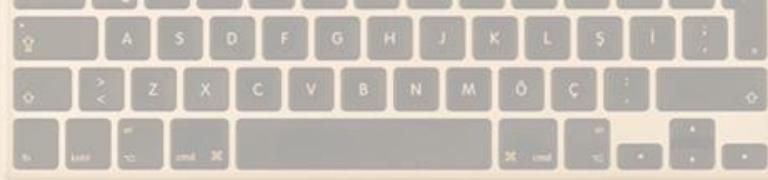
03 DIFUSORES

- **Ejercer el poder y degradar a la víctima.** En este caso la violencia representa la necesidad de mostrar un dominio y conseguir la sumisión de la víctima mediante la humillación. El componente sexual es secundario y solo sirve como herramienta para la degradación de la víctima.
- **Satisfacer fantasías y deseos sexuales.** La satisfacción sexual no es una necesidad, sino un deseo, por lo que no existen impulsos biológicos irrefrenables que conduzcan a una agresión sexual por deseo. Cuando la única motivación tras una agresión sexual es el deseo, dicho deseo suele tener características parafílicas (ej: pedofilia, necrofilia, somnofilia)
- **Usar la violencia de manera instrumental para alcanzar otra finalidad.** En este tipo de comportamientos se usa a la víctima para obtener un objetivo ulterior, por lo que la víctima es despersonalizada, considerándose un objeto que se usa como medio para obtener algo.



04

EL PLAN Y EL PROTOCOLO DE PROTECCIÓN LGTBI



Las formas más comunes de discriminación a las que se pueden enfrentar las personas LGTBI en el ámbito laboral son:

- **Discriminación en el proceso de contratación:** Puede ocurrir cuando las personas LGTBI son rechazadas para puestos de trabajo debido a su orientación sexual, identidad de género o expresión de género, a pesar de estar calificadas para el puesto.
- **Trato desigual en el lugar de trabajo:** Esto puede incluir la asignación injusta de tareas, la denegación de oportunidades de ascenso o desarrollo profesional, o el otorgamiento de salarios o beneficios inferiores en comparación con colegas heterosexuales o cisgénero.
- **Acoso discriminatorio:** Las personas LGTBI pueden ser objeto de acoso verbal, físico o sexual en el lugar de trabajo debido a su orientación sexual o identidad de género. Esto puede incluir bromas o comentarios ofensivos, gestos intimidatorios, avances no deseados o cualquier otro comportamiento que cree un ambiente de trabajo hostil o intimidante.





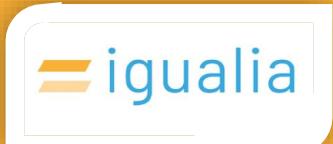
FORMAS DE DISCRIMINACIÓN

Falta de políticas inclusivas y protecciones: La ausencia de políticas específicas que protejan contra la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género puede dejar a las personas LGTBI vulnerables a la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo.

Negativa de beneficios para parejas del mismo sexo: En algunos casos, las parejas del mismo sexo pueden ser excluidas de los beneficios laborales ofrecidos a las parejas heterosexuales, como los permisos por enfermedad de la pareja.

Ambiente laboral hostil: Un ambiente laboral donde se toleran o perpetúan actitudes discriminatorias hacia las personas LGTBI puede crear un clima laboral poco acogedor y afectar negativamente la productividad y el bienestar emocional de los empleados LGTBI.

Despido injustificado o represalias: Algunas personas LGTBI pueden enfrentar represalias o ser despedidas de sus trabajos como resultado directo de revelar su orientación sexual o identidad de género, o por denunciar la discriminación o el acoso que están experimentando.





04 PLAN DE ACCIÓN

El plan de acción debe de contener acciones preventivas para la discriminación en los diversos espacios de la empresa.

Las acciones preventivas, como mínimo, deben de contener:

- Acciones para sensibilización y formación del personal estratégico en la atención del acoso discriminatorio en los diferentes espacios de la empresa.
- Establecer responsables de ejecución y medidas para el seguimiento y cumplimiento de estas acciones.
- Medidas de infraestructura para la prevención
- Medidas de accesibilidad para todas las personas desde las diferentes interseccionalidades



04

Acciones Preventivas

Se debe promover la formación de toda la plantilla en la materia y garantizar la información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.

Sensibilización

La sensibilización de la plantilla consiste en la facilitación del conocimiento necesario sobre la problemática que supone la discriminación LGTBI en las organizaciones, dando a conocer los tipos de violencia que pueden existir, así como indicando las actuaciones que la organización reconoce como acoso discriminatorio en cada una de sus modalidades.

La sensibilización no solo favorece la concienciación sobre la problemática, sino que garantiza que la plantilla conozca qué actuaciones son constitutivas de acoso discriminatorio.



04

Acciones Preventivas

Se debe promover la formación de toda la plantilla en la materia y garantizar la información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.

Accesibilidad

Todos los procedimientos que la empresa haya puesto en marcha relativos a la prevención y gestión de la discriminación deben estar, no solo a disposición de la plantilla, sino ser lo suficientemente accesibles para poder disponer de ellos en el momento en que lo necesiten.

Toda el personal deberá ser informado de la existencia de los distintos protocolos existentes en la empresa para tratar los diferentes tipos de discriminación o acoso discriminatorio, así como de dónde disponer de ellos en caso de necesitarlos.



04

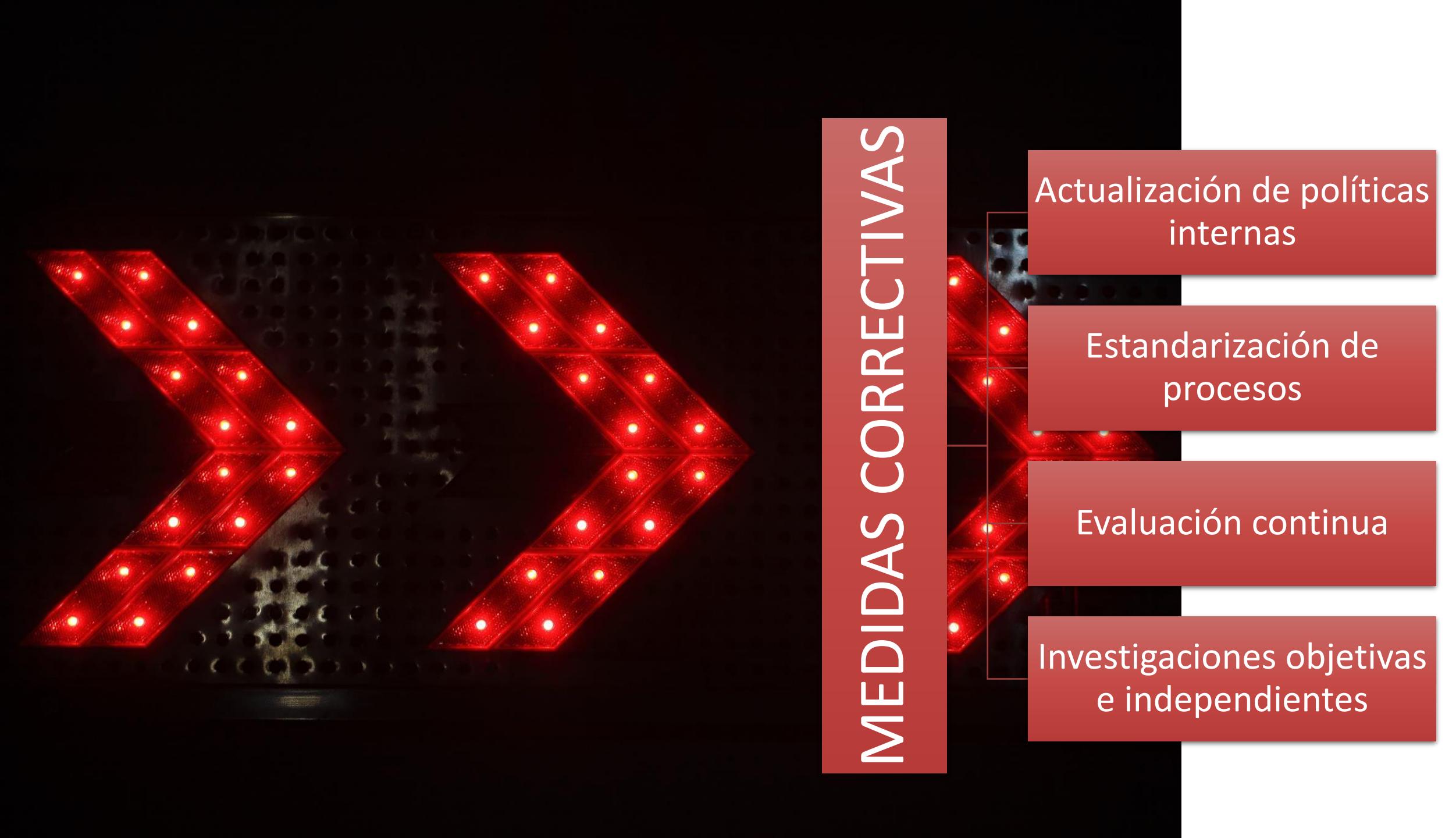
Acciones Preventivas

Se debe promover la formación de toda la plantilla en la materia y garantizar la información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.

Formación

Si bien la sensibilización es imprescindible para que el personal de nuestra empresa sea consciente de qué se trata el acoso discriminatorio y sus diferentes tipos, la formación será más que necesaria para el personal que tenga competencias en intervenir en cualquiera de las fases que contemplen nuestros diferentes protocolos.

Es un elemento clave que todas las personas sepan cuál es su papel y como intervenir en el caso de presenciar una situación de discriminación o que alguien le comunique que ha sido víctima de acoso discriminatorio.



MEDIDAS CORRECTIVAS

Actualización de políticas internas

Estandarización de procesos

Evaluación continua

Investigaciones objetivas e independientes