

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Claves para la integración de las personas LGBTI en un circuito laboral heteronormativo*

Marina FERNÁNDEZ RAMÍREZ**

RESUMEN: La inclusión de la diversidad se ha convertido en una condición basal para el crecimiento de las sociedades y de las empresas. Sin embargo, las personas LGBTI se enfrentan a la discriminación, la violencia y el acoso por su orientación sexual, su identidad y expresión de género y sus características sexuales, en todos los ámbitos. Por supuesto, el mundo del trabajo queda afectado, tanto para encontrar un empleo como a lo largo de todo el ciclo laboral. Pese a los avances legislativos, siguen integrando un grupo vulnerable que exige de una atención y protección jurídica *ad hoc*. Precisamente, el fin de este ensayo es analizar si el paquete normativo español en materia de igualdad recientemente aprobado brinda respuestas adecuadas y eficaces para un cambio del entorno laboral, orientadas a construir espacios más respetuosos e integradores con las minorías y, particularmente, con la LGTBI.

Palabras clave: Minorías, segregación laboral, igualdad, tendencias normativas.

SUMARIO: 1. Planteamiento preliminar. 2. Impacto del escenario sociolaboral español en las personas LGTBI. 2.1. Discriminación por identidad de género y orientación sexual. 2.2. Delitos de odio. 2.3. Exposición a riesgos psicosociales derivados de comportamientos LGTBI-fóbicos. 2.4. Mujeres (particularmente Trans) como principales damnificadas en el ámbito laboral. 3. La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. 4. Los nuevos

* Esta obra se enmarca en el contexto de los siguientes proyectos de investigación: Proyecto de Investigación *Las nuevas tecnologías y el impacto en el ámbito laboral y de la seguridad social: el impacto socioeconómico de la economía digital*, del Programa de Investigación de la Junta de Andalucía, con financiación de fondos FEDER (Ref. UMA18 FEDERJA 028), Grupo de Investigación financiado por la Junta de Andalucía (PAIDI SEJ-347), “Políticas de Empleo, Igualdad e Inserción social”; Proyecto de Investigación *Medidas de apoyo al empleo de las personas mayores en la negociación colectiva* (Ref. PPRO-SEJ-347-G-2023), Universidad de Málaga, Equipo de Investigación “Descarbonización y relaciones jurídicas de producción: políticas y acuerdos de transición justa en un contexto digital” (Ref. PID2021-124031NB-C44); Proyecto de Investigación *Nuevas formas de prestación laboral y vulnerabilidad sobrevenida para el colectivo de mayores* (Ref. D5-2022_06); Grupo de Investigación financiado por la Junta de Andalucía (PAIDI SEJ-347), “Políticas de Empleo, Igualdad e Inserción social”.

** Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Málaga (España).



Planes de Diversidad e Inclusión LGTBI en empresas. 4.1. Implantación de un Plan LGTBI. 4.2. Contenido obligatorio del Plan. 5. La negociación colectiva como hábitat natural de los Planes LGTBI. 6. Balance crítico y propuestas de mejora. 7. Bibliografía.

Keys to the Integration of LGBTI People in a Heteronormative Labour Market

ABSTRACT: Diversity inclusion has become a baseline condition for the growth of societies and businesses. However, LGBTI people face discrimination, violence and harassment on the basis of their sexual orientation, gender identity and expression and sexual characteristics, in all spheres. Of course, the world of work is affected, both in finding a job and throughout the employment cycle. Despite legislative advances, they still constitute a vulnerable group that requires *ad hoc* attention and legal protection. Precisely, the aim of this essay is to analyse whether the recently approved Spanish legislative package on equality provides adequate and effective responses for a change in the working environment, aimed at building more respectful and inclusive spaces for minorities and, particularly, for LGBTI people.

Key Words: Minorities, occupational segregation, equality, regulatory trends.

La tolerancia y el respeto por la igual dignidad de todos los seres humanos constituyen el fundamento de una sociedad democrática y pluralista. En estas condiciones, en determinadas sociedades democráticas puede considerarse necesario sancionar o incluso impedir todas las formas de expresión que difundan, inciten, promuevan o justifiquen el odio basado en la intolerancia.
TEDH 6 julio 2006, rec. 59405/00, *Erbakan v. Turquía*, § 56

1. Planteamiento preliminar

Las sociedades evolucionan hacia morfologías cada vez más diversas y complejas¹ y esta realidad, requiere estrategias de inclusión dirigidas a satisfacer las necesidades de diferentes grupos y perfiles presentes en el entorno. Es cierto que existe una opinión generalizada en cuanto a que la sociedad española es de las más abiertas y tolerantes de Europa², y que nuestras empresas tienden a ser, cada vez más, un reflejo de tal diversidad al replicar esas mismas necesidades de atención a la diferencia³. Pese a esta máxima, las personas de la comunidad LGBTIQ+ (Lesbiana, Gay, Bisexual, Trans, Travesti, Intersexual, Queer y otras identidades no incluidas en las anteriores) se enfrentan hoy a la desigualdad, la discriminación, la violencia y el acoso por su orientación sexual, su identidad de género, su expresión de género y sus características sexuales, en todas sus dimensiones, incluido el mundo del trabajo. Y aunque no existe mejor herramienta para la integración social que el empleo, sin embargo, han de encarar la segregación tanto para el acceso a un puesto profesional, como a lo largo de todo el ciclo laboral.

A la discriminación en el trabajo se la define como «cualquier tipo de distinción, exclusión, eliminación o violencia establecida por motivos de raza, color sexo, religión, opinión política o cualquier tipo de acción que tenga por efecto alterar y afectar a igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación»⁴. Ahora bien, existen otras características como

¹ M. HALBWACHS, *Morphologie sociale*, Colin, 1970, p. 12.

² Cfr. Ó. MUÑOZ (dir.), *La diversidad LGBT en el contexto laboral en España*, Mpátika, 2019, p. 13.

³ OIT, *Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión*, 2021.

⁴ Como ha señalado la OIT, «toda discriminación produce efectos desiguales que ponen a las víctimas en una situación de desventaja, lo cual dificulta su acceso a oportunidades de empleo y, a mayor abundamiento, a la igualdad de trato en el lugar de trabajo» (OIT, *La hora de la igualdad en el trabajo. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT*

la orientación sexual y la identidad de género que, de la misma manera, alteran la igualdad de oportunidades de las personas y perjudican su ambiente de trabajo⁵.

Como todo rechazo, el sufrido por las personas LGTBI es resultado de prejuicios sociales⁶ que conducen a la estigmatización del correspondiente colectivo, colocándolo en una situación de desventaja social y, por ende, jurídica⁷. La discriminación es múltiple en base a las circunstancias y la forma en la que se produzcan, pero se pone especialmente de manifiesto en los entornos laborales de modo que, a pesar de la existencia de disposiciones que prohíben la discriminación por motivos de orientación sexual en el lugar de trabajo, las personas LGTBI tienen más dificultades para promocionarse laboralmente. En muchas ocasiones, la discriminación trasciende a otros estadios dado que sufren el hostigamiento de los/as compañeros/as de trabajo enfrentándose a experiencias diarias de violencia, acoso, estigma y aversión⁸, lo que hace que escondan su orientación sexual⁹. Estas formas de segregación, no se producen solo en el lugar de trabajo sino que también actúan, previamente, limitando el acceso de este colectivo al empleo, a la formación profesional, e incluso una vez que se ha logrado acceder al empleo, pueden evitar que la persona progrese en su carrera profesional y limitar su promoción.

Como hemos advertido *supra*, es una realidad que la población es más diversa, por lo que la diversidad social también está presente en el mercado de trabajo. A ella debe ir unida la inclusión, si bien, dado que el ser humano por naturaleza no es inclusivo, tenemos que forzar culturas integradoras.

relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Informe I (B), Conferencia Internacional del Trabajo, 2003, 91ª Reunión, p. 19 ss.).

⁵ Paradigmática la Sentencia 30 abril 1996, asunto C-13/94, P. c. S., en la que el TJUE declaró que un despido motivado por el cambio de sexo de una persona o por la voluntad de una persona de cambiar de sexo constituye una discriminación, al dispensarse a dicha persona un trato desfavorable en comparación con las personas del sexo al que se consideraba que pertenecía antes de su operación.

⁶ Un análisis elaborado por la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Pittsburgh manifestaba que los hombres que se identifican como heterosexuales tienen tres veces más de probabilidades de clasificar la bisexualidad como una orientación sexual no legítima. Los resultados fueron expuestos recientemente en la [141ª reunión anual de la American Public Health Association \(APHA\), Boston, 2-6 noviembre 2013](#).

⁷ J.M. MORALES ORTEGA, *Medidas empresariales de diversidad e inclusión para el colectivo LGTBI: Un análisis jurídico laboral*, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 2022, n. 1, p. 221.

⁸ Cfr. OIT, *Inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+) en el mundo del trabajo: una guía de aprendizaje*, 2022, p. 29 ss.

⁹ Vid. AGENCIA DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA, *Homofobia y discriminación por motivos e identidad de género en los Estados miembros de la Unión Europea. Informe de síntesis*, 2009.

Pero es que, además, la economía globalizada requiere formas modernas de empleo, es decir, exige conceptos de dirección empresarial adaptados al momento que permitan al personal utilizar su identificación y sus competencias con éxito y de modo significativo, al margen de su nacionalidad, edad y género. Esa diversidad hay que situarla en la estrategia de gestión del talento empresarial¹⁰.

Ciertamente, cada vez son más las empresas que deciden incluir, como parte de sus políticas de responsabilidad social corporativa, el compromiso con la diversidad para garantizar la igualdad de trato, con independencia de la orientación e identidad sexual. Sin embargo, también es verdad que la inclusión responde, con más frecuencia de la deseada, a objetivos empresariales – económicos y de imagen corporativa – más que a un objetivo de normalización laboral¹¹. En cualquier caso, dado que el mensaje inclusivo coadyuva a crear entornos seguros de trabajo para este colectivo, hay que seguir insistiendo. Y, en este sentido, plataformas como la Red Empresarial española por la Diversidad y la Inclusión LGBTI (REDI), integrada por una serie de empresas y profesionales, de múltiples sectores, con el objetivo común de fomentar un ambiente inclusivo y respetuoso en sus propias organizaciones, contribuyen a hacer más visible su compromiso con el respeto y la inclusión de la diversidad LGBTI en entornos laborales, tanto públicos como privados¹².

Desde la vertiente normativa, las últimas décadas han supuesto un avance en los derechos y la protección legal de las personas LGTBI¹³, y la discriminación laboral hacia este colectivo ha captado una atención importante por parte de organismos internacionales. Cada vez es más frecuente la introducción de políticas inclusivas que permiten ofrecer un entorno de trabajo adecuado para estos trabajadores. Este compromiso se lleva a cabo al amparo de normativa ya en vigor y con la mirada puesta en la que se encuentra actualmente en tramitación.

¹⁰ A. LARA-GARCÍA, Á. ESQUIVEL-ZEPEDA, S. QUIJANO-GUTIÉRREZ, *Importancia de la diversidad cultural en la empresa global*, en *593 Digital Publisher CEIT*, 2021, n. especial 6-1, p. 81.

¹¹ J.M. MORALES ORTEGA, *op. cit.*, p. 219.

¹² REDI es el primer ecosistema de empresas y profesionales en España que trabaja para fomentar entornos laborales seguros y respetuosos con todas las personas, independientemente de su identidad, características sexuales, expresión de género u orientación sexual.

¹³ M.T. VELASCO PORTERO, *Libertad de expresión y prohibición de discriminación en el ámbito de empleo y la ocupación por razón de orientación sexual*, en *Temas Laborales*, 2020, n. 153; Y. CANO GALÁN, *Igualdad y no discriminación por orientación sexual e identidad de género*, en M.E. CASAS BAAMONDE, R. GIL ALBURQUERQUE (dirs.), *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia*, Francis Lefebvre, 2019.

En el contexto europeo, el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo se consagran en el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. De acuerdo con el artículo 2 del Tratado UE, la Unión «se fundamenta en valores universales de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías». A su vez, la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, prohíbe la discriminación directa o indirecta por motivos de orientación sexual, religión o convicciones, edad y discapacidad en el ámbito del empleo, la ocupación y áreas relacionadas, como la formación profesional y la afiliación en una organización de trabajadores o de empresarios.

Actualmente, la diversidad constituye un parámetro transversal para avanzar en la Agenda 2030 de la ONU¹⁴ y, especialmente, en el ODS 10 (reducción de la desigualdad) cuya pretensión es no dejar a nadie atrás. Igualmente, y para contribuir a la inclusión de las personas LGBTI en el mundo del trabajo, la OIT ha elaborado una guía de aprendizaje dirigida a los representantes de los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y otras partes interesadas¹⁵. La guía apunta a contribuir en el proceso de identificación y diseño de respuestas locales a medida para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para las personas LGBTI en el trabajo. En esta línea, cabe citar, también, el proyecto PRIDE¹⁶ que lleva a cabo investigaciones sobre la discriminación de personas trabajadoras lesbianas, gays, bisexuales y transexuales en todo el mundo y pone de relieve las buenas prácticas que promueven una inclusión significativa.

Respecto a la legislación española, somos uno de los referentes a nivel mundial de derechos LGTBI¹⁷, no solo en cuanto al matrimonio igualitario o la adopción (reforma Código Civil 2005), sino contra cualquier tipo de discriminación como bien recoge el artículo 14 Constitución (CE), el artículo 510 apartado 2 del Código Penal (CP) o el 22 en referencia a los

¹⁴ Adoptada por la Asamblea General de la ONU el 25 de septiembre de 2015.

¹⁵ Cfr. OIT, *Inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+) en el mundo del trabajo: una guía de aprendizaje*, cit., p. 7.

¹⁶ Vid. OIT, *Discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE*, 2012.

¹⁷ España es uno de los países europeos donde más gente se identifica como LGTBIQ+ y es que la población española es la primera en el ranking mundial (68%), junto con Tailandia, que más apoya que la diversidad de género u orientación sexual sea pública y no se tenga que relegar únicamente al ámbito privado. Cfr. IPSOS, *LGBT+ Pride 2024. A 26-Country Ipsos Global Advisor Survey*, 2024.

delitos de odio, artículos 4 y 17 Estatuto de los Trabajadores (ET), sin olvidar los artículos 8.12, 8.13-*bis* y 16.1.c de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS) que castigan conductas atentatorias a la libertad o condición sexual, o el artículo 14 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Pero, además, en los últimos cinco años se han aprobado numerosas reformas en materia de igualdad tales como el RD Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; tras él, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; y, asimismo; Ley Orgánica 6/2022, de 12 de julio, complementaria de la Ley 15/2022, de modificación de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal; la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. Por su parte, la nueva Ley de Empleo (Ley 3/2023; LEM) incluye a las personas LGTBI, en particular a las personas trans, dentro de los colectivos de atención prioritaria¹⁸ (art. 50.1).

Con todo, el hito normativo español más reciente y destacado lo constituye la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. El texto establece los principios de actuación de los poderes públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas específicas frente a cualquier forma de discriminación; el Título I se dedica a la *Actuación de los poderes públicos* y define sus criterios y líneas generales de actuación y las «políticas públicas para promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI»; el Título II se refiere, entre otras, a la «estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans».

No obstante, pese a los logros y a tenor de los datos empíricos, no podemos decir que el rechazo y la discriminación contra la comunidad LGTBI estén erradicados, ni que la igualdad real se haya conseguido, especialmente, en el lugar de trabajo. De hecho, estudios muy recientes sobre la materia constatan que los prejuicios hacia las personas homosexuales o transexuales siguen orientando a algunos empleadores a discriminarlos en la contratación y a los compañeros de trabajo a dispensarles un trato peyorativo¹⁹. Basándonos en esta premisa, nuestro objetivo fundamental es determinar los factores que frenan tanto el acceso

¹⁸ E. CASTRO SURÍS, *La nueva ley de empleo a la luz de la STC 67/2022 no discriminación por identidad de género*, en *Revista justicia & trabajo*, 2023, n. extra., p 122 ss.

¹⁹ *Vid.* T. ABAD, M.G. GUTIÉRREZ, *Hacia centros de trabajo inclusivos. Discriminación de las personas trans y LGTBI en el ámbito laboral en España en 2023. Retos y soluciones*, 2023, p. 25.

de la comunidad LGBTI al pleno empleo como la estabilidad y mantenimiento del mismo, pero, también, los efectos derivados de tal situación segregadora. Asimismo, nos proponemos dilucidar si la maquinaria normativa vigente brinda respuestas adecuadas para un cambio del mundo laboral, de cara a construir espacios más respetuosos y tolerantes con las diferencias y si son suficientemente eficaces para que la plena integración de la minoría LGTBI se convierta en un hecho consolidado.

2. Impacto del escenario sociolaboral español en las personas LGTBI

Los derechos de las personas LGTBI viven en la actualidad una situación un tanto paradójica. Por un lado, es una comunidad en plena expansión vital y de todo orden. Por otro, se verifican, casi a partes iguales, avances y retrocesos a lo largo y ancho del globo y, además, de forma simultánea²⁰. España es uno de los países del mundo con mayor población LGTBI. Alrededor de un 14% de personas no se consideran heterosexuales y un 4% de la población asegura no sentirse identificada con las categorías de género hombre y mujer, según la última encuesta de Ipsos Global Advisor²¹. A grandes rasgos, puede decirse que en España la “calidad de vida” de la comunidad LGTBI es alta, en comparación con el resto de los países del mundo y de nuestro entorno. Toda una serie de datos estadísticos parecen atestiguar que en nuestro país las personas LGTBI sufren una menor discriminación que en la mayoría del resto de países que se evalúan en los estudios, de acuerdo a muy diversos indicadores.

Ahora bien, pese a que las diferentes identidades de género y orientaciones sexuales parecen estar cada vez más aceptadas, existe todavía una realidad sociocultural en la que las personas LGTBI sufren discriminación y luchan por alcanzar visibilidad e igualdad en todos los ámbitos de la sociedad. Estos códigos culturales se extienden al mundo laboral, donde la segregación que sufren también es múltiple en base a las circunstancias y la forma en la que se produce, de modo que, a pesar de la existencia de disposiciones que prohíben la discriminación por motivos de orientación sexual en el lugar de trabajo, estas personas encuentran múltiples barreras para promocionarse. En concreto, el 7% afirma haber sufrido consecuencias laborales adversas (no ascender, no conseguir un

²⁰ I. ÁLVAREZ RODRÍGUEZ, *Caminante, se hace camino al andar. Comunidad LGTBI, derechos humanos y Naciones Unidas*, en *Estudios de Deusto*, 2019, n. 1, p. 130.

²¹ IPSOS, *Global Advisor Predicciones para 2023*, 2022.

aumento de sueldo, etc.) por ser LGTBI y el 2% perdió su trabajo por la misma razón²². Además, padecen el hostigamiento en el trabajo lo que hace que, normalmente, oculten su orientación sexual²³.

Cierto es, que existen diferencias en la situación del colectivo LGTBI, incluso, dependiendo del sector productivo, de modo que hay entornos más inclusivos que otros²⁴. Pero aún así, los datos estadísticos reflejan que una persona LGTBI tiene, por promedio, un 7% menos de posibilidades de conseguir empleo y que un 4% gana menos; un 90%, considera que su orientación sexual o identidad de género es un inconveniente a la hora de encontrar trabajo y un porcentaje similar, el 86,6%, considera necesario ocultarlo a la hora de hacer una entrevista. Por su parte, el 36% de las personas LGTBI han escuchado rumores sobre su orientación sexual o identidad de género en el trabajo; el 36% habrían escuchado chistes o comentarios negativos sobre este colectivo; el 13% han presenciado burlas o insultos por ser LGTBI. En los últimos cinco años, prácticamente tres de cada diez personas afirman haber sufrido acoso o discriminación y más de un 8% dice haber sufrido agresión física o sexual en ese periodo²⁵.

Abundando en lo expuesto, señalamos que, dentro del propio colectivo LGTBI, hay segmentos más perjudicados que otros como, por ejemplo, las personas trans. Sabemos que, en 2023, la violencia verbal contra estas personas ha aumentado un 20% respecto a 2020. Un 68% afirma haber sufrido ataques verbales como insultos, chistes, calumnias, comentarios, gestos y actitudes despectivas. Y, a la hora de buscar trabajo, un 55% de personas trans aseguran haber sido rechazadas directa o indirectamente²⁶. Sin embargo, el 19% de los españoles cree que las personas trans sufren poca o ninguna discriminación y tres de cada diez personas no están de acuerdo en incluir alternativas a hombre y mujer en documentos oficiales como pasaportes²⁷. En fin, todo ello evidencia una clara necesidad de protección *ad hoc* con relación a la población LGTBI en las relaciones

²² Vid. J.I. PICHARDO (coord.), *Guía ADIM LGTB+. Inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones*, Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, 2019, p. 9 ss.; C. RUIZ CÓRDOBA, *La situación actual del Colectivo LGTBI en España. Un análisis legislativo de los derechos reconocidos y la protección de víctimas de discriminación por orientación sexual y/o identidad o expresión de género*, en *Ebquidad*, 2021, n. 16, p. 145.

²³ Cfr. J.I. PICHARDO (coord.), *op. cit.*, p. 7 ss.

²⁴ Vid. IMOP INSIGHTS, *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*, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2017, p. 29; INNICIA, MINISTERIO DE IGUALDAD, *Estudio exploratorio sobre la inserción sociolaboral de las personas trans*, 2022.

²⁵ Según el FELGTBI+, *Estado del odio: Estado LGTBI+ 2023*, 2023, p. 9 ss.

²⁶ Cfr. T. ABAD, M.G. GUTIÉRREZ, *op. cit.*, p. 25.

²⁷ Vid. IPSOS, *LGBT+ Pride Study 2023. Global Survey*, 2023, p. 2 ss.

laborales²⁸.

Hay que destacar que la mayoría de las encuestas que realizan comparaciones entre países se refieren a la opinión subjetiva, siendo más difícil comparar, por ejemplo, casos de delitos. La situación de España en el mundo desde el punto de vista más institucional recogiendo la realidad legal y las políticas de derechos humanos, lo convierte en uno de los países más avanzados²⁹. Anualmente, ILGA-Europe elabora el *Rainbow Europe Map and Index*³⁰, donde clasifica la situación legal y política de las personas LGBTI en 49 países europeos durante los últimos 12 meses y, en líneas generales, se ha detectado una tendencia por llenar los vacíos que existen en torno a los derechos LGTBI y por impulsar nuevos estándares ante las recientes amenazas a la democracia.

Ahora bien, como viene sucediendo en años anteriores España muestra una tendencia descendente y ha bajado 4 puestos en la clasificación europea. Este año, se ha situado en el 11º puesto (de 49 países), lo que supone un descenso en la clasificación respecto a años anteriores. Sin ir más lejos, en 2020 y 2021 ocupó el 6º puesto, lo que indica que se está ralentizando el progreso de los derechos del colectivo en el territorio español. La situación es particularmente grave si tenemos en cuenta que nuestro país ha sido siempre un referente en derechos LGTBI y, precisamente, en 2011 ocupó el 2º puesto en el ranking. Esto implica una clara llamada de atención para seguir dando pasos adelante y no estancarnos en réditos del pasado.

En síntesis, puede decirse que, aunque no se percibe una discriminación generalizada, la idea de que no se ha logrado la plena normalización de las personas LGBT en el trabajo sigue apareciendo con relativa intensidad en todos los informes que se realizan al respecto, así como en las reflexiones de los grupos de expertos. Por el momento, se mantienen unas variables segregadoras, estructurales e íntimamente vinculadas al empleo del grupo LGBTI, que pasamos a analizar.

²⁸ E. GONZÁLEZ COBALEDA, *Miradas y desafíos jurídicos-laborales a la diversidad sexual y de género. Especial atención al factor edad*, Dykinson, 2024, p. 35 ss.

²⁹ Según el estudio anual elaborado por ILGA-WORLD, *Nuestras identidades bajo arresto: Un panorama global de la aplicación de normas que criminalizan los actos sexuales consensuales entre personas adultas del mismo sexo y las expresiones de género diversas*, 2023, y que es una de las mejores radiografías existentes sobre la situación de las personas LGBTIQ+ en el mundo.

³⁰ Vid. ILGA-EUROPE, *Rainbow Europe Map and Index 2023*, en www.ilga-europe.org, 11 mayo 2023.

2.1. Discriminación laboral por identidad de género y orientación sexual

Del mismo modo que el sexo y la raza, la identidad de género y la orientación sexual están ligadas a aspectos fundamentales de la identidad humana y afectan al núcleo del derecho a la integridad física y mental de las personas³¹. Esta diferenciación cuenta con implicaciones legales, especialmente, para la efectiva protección del colectivo LGTBI. Aun así, la orientación sexual es otra de las manifestaciones de discriminación menos tratadas (hasta hace escasos años), pero en la actualidad ocupa una parte destacada de la actividad de la UE³². La orientación sexual contemplada *ex* artículos 10 y 19 TFUE no está definida ni en las normas comunitarias ni en las españolas, por lo que se suele acudir a las definiciones internacionales en las que se señala que «se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género»³³. Generalmente, los asuntos relativos a la discriminación por motivos de orientación sexual atañen a personas que reciben un trato menos favorable por su condición de homosexual, bisexual o transexual, pero esta característica también prohíbe la discriminación basada en el hecho de ser heterosexual³⁴.

En las dos últimas décadas, el desarrollo de la normativa sobre igualdad de trato en sentido amplio, la evolución de la teoría sobre la igualdad entre hombres y mujeres y sobre las discriminaciones interseccionales, y el reconocimiento de los derechos al desarrollo de la propia orientación sexual y de la identidad de género como dimensión del pleno desarrollo de la personalidad, han puesto de manifiesto la necesidad de precisar la definición de los conceptos de sexo y de género, para distinguirlos³⁵.

Cierta conciencia de la distinción aparecía ya en la sentencia del Tribunal Constitucional (TC) 59/2008, de 14 de mayo (apartado *c* del FJ 9º) al precisar que el término género, que rubricaba a la Ley Orgánica 1/2004,

³¹ J. CABEZA PEREIRO, F. LOUSADA AROCHENA, *El derecho fundamental a la no discriminación por orientación sexual e identidad de género en la relación laboral*, Bomarzo, 2014.

³² Vid. E. CASTELLANO BURGUILLO, *Discriminación por orientación sexual y libertad de expresión. Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 23 de abril de 2020, asunto C-507/18*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2021, n. 238.

³³ Preámbulo de los [Principios de Yogyakarta](#) sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, marzo de 2007.

³⁴ C. SÁEZ LARA, *Orientación e identidad sexual en las relaciones de trabajo*, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 2022, n. 5.

³⁵ Cfr. M.T. VELASCO PORTERO, *op. cit.*, p. 240 ss.

no se refería a una discriminación por razón de sexo. Por tanto, buena parte de la relevancia de esta sentencia radica en la conclusión a la que llega el TC apreciando que la identidad de género es una categoría independiente y diferente de la identidad sexual³⁶, pero que también se encuentra amparada por la prohibición de discriminación recogida en el artículo 14 CE y por el derecho a la propia imagen reconocido en el artículo 18 del mismo texto legal. Desde sus primeros pronunciamientos el Tribunal Europeo ha considerado que la discriminación por la orientación sexual no queda amparada por la prohibición de discriminación por razón del sexo³⁷. El TJUE ha declarado³⁸ que el concepto de «condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional», que delimita las actividades profesionales comprendidas en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78/CE, debe entenderse en sentido amplio, abarcando el acceso a cualquier actividad profesional, sean cuales fueren la naturaleza y las características de esta. Esa conclusión resulta no solo del tenor de la Directiva, sino que se ve confirmada también por sus objetivos. A este respecto, el TJUE destaca que la Directiva 2000/78/CE tiene por objeto eliminar, por razones de interés social y público, todos los obstáculos basados en motivos discriminatorios para acceder a los medios de subsistencia y contribuir a la sociedad mediante el trabajo, cualquiera que sea la forma jurídica en cuya virtud este último se presta.

Por su parte, el TC³⁹ define, por primera vez, la identidad de género (el juzgador prefiere dicho término) o sexual como «la identificación de una persona con caracteres definitorios del género que pueden coincidir o no hacerlo con el sexo que se le atribuye, en virtud de los caracteres biológicos predominantes que presenta desde su nacimiento» (FJ 3º). Mientras que la “expresión de género” significa «el modo en que una persona exterioriza su género, en el contexto de las expectativas sociales, en relación con el modo de vestir, el uso de uno u otro nombre o pronombre, el comportamiento, la voz o la estética». Por ejemplo, las personas transexuales. De hecho, en su progresión, y de conformidad con los pronunciamientos del TJUE, se ha considerado que la discriminación por la orientación sexual no queda amparada por la prohibición de discriminación por razón del sexo⁴⁰, se ha reconocido la posibilidad de discriminación múltiple (orientación sexual y

³⁶ A. SANZ PÉREZ, *La igualdad en las relaciones laborales. La discriminación “indirecta” por razón de sexo*, en *Revista Aranzadi Doctrinal*, 2021, n. 1.

³⁷ STJUE 17 febrero 1998, asunto C-249/96, *Lisa Jacqueline Grant c. South-West Trains Ltd.*

³⁸ *Vid.* STJUE 12 enero 2023, asunto C-356/21, *J.K. c. TP S.A.*

³⁹ STC 67/2022, de 2 de junio.

⁴⁰ Asunto *Grant*, cit.

edad)⁴¹ y se ha establecido una conexión entre discriminación por asociación y orientación sexual⁴². Además, a criterio del TJUE, la Directiva 2000/78/CE también protege los estadios previos al acuerdo contractual, singularmente, cuando se hacen declaraciones en contra de la contratación de determinados colectivos de trabajadores por su orientación sexual, incluso cuando no haya un perjudicado concreto y el daño es meramente hipotético o potencial⁴³.

Al hilo de lo expresado, importa destacar un reciente pronunciamiento del TC⁴⁴, dado que es la primera vez que se plantea un asunto de discriminación laboral por razón de la identidad de género (recurso presentado por un trabajador transgénero). Con esta sentencia, se aprovecha la oportunidad para, en primer lugar, identificar qué se entiende por identidad de género y en qué medida ésta se diferencia de la identidad sexual; y, en segundo lugar, analizar si este elemento característico de las personas se integra o no dentro de las categorías sospechosas de ser discriminatorias, tal y como recoge el artículo 14 CE que enuncia la igualdad ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Por último, el TC analiza también el concepto de “transgénero”, ya que el demandante se identifica como “persona trans” y dado el estado «de indefinición actual de muchos de los conceptos asociados al estudio de la identidad de género».

2.2. Delitos de odio

La cotidianeidad de las personas LGTBI se entrecruza con manifestaciones de animadversión, tanto social como laboral, reforzadas por la diseminación de un discurso de odio dirigido contra esta comunidad en distintos contextos. No se debe olvidar que, además, las nuevas tecnologías juegan un papel esencial en la propagación de los distintos sesgos y discursos de odio (*hate speech*), que permean en la persona que los recibe y en el conjunto de la sociedad, perpetuando unos estigmas, mal

⁴¹ STJUE 24 noviembre 2016, asunto C-443/15, *David L. Parris c. Trinity College Dublin y otros*.

⁴² A.I. PÉREZ CAMPOS, *Discriminación por asociación*, en C. SÁNCHEZ TRIGUEROS (dir.), *Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la Ley de igualdad entre mujeres y hombres*, BOE, 2018, pp. 235-236.

⁴³ STJUE 23 abril 2020, asunto C-507/18, *NH contra Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI - Rete Lenford*.

⁴⁴ STC 67/2022, cit.

concebidos, sobre algunos colectivos⁴⁵. En concreto, estos delitos relacionados con la orientación sexual en 2021 fueron 466, lo que representa un incremento del 67,7% respecto a 2019⁴⁶, mientras que en 2022 el delito de odio por orientación sexual e identidad de género ha sido la segunda causa de odio, suponiendo un 24,83% de estos hechos conocidos⁴⁷.

La Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE), a través de la Oficina para las Instituciones Democráticas y los Derechos Humanos, define los delitos de odio como «cualquier infracción penal, ya sea contra las personas o contra la propiedad, en la que la víctima, el lugar o el objeto de la infracción sean seleccionados en base a su relación o pertenencia a un grupo minoritario discriminado en base a la etnia, origen nacional o étnico, el idioma, la religión, la edad, la orientación sexual u otros factores similares, sean estos reales o percibidos»⁴⁸. A su vez, la Directiva 2012/29/UE, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos⁴⁹, establece importantes disposiciones procesales, como el derecho a ser oído, a entender y a ser entendido, el derecho a recibir información y a presentar una denuncia, y el derecho de acceso a los servicios de apoyo. Esta Directiva es un instrumento para la armonización que establece normas mínimas que deben aplicarse en toda la Unión.

Con todo, no existe una definición universalmente aceptada de “discurso de odio” en el Derecho Internacional. Según un reciente informe emitido por la UNESCO que estudió las distintas definiciones de discurso de odio en el Derecho Internacional, el concepto con frecuencia se refiere a «expresiones a favor de la incitación a hacer daño (particularmente a la discriminación, hostilidad o violencia) con base en la identificación de la víctima como perteneciente a determinado grupo social o demográfico. Puede incluir, entre otros, discursos que incitan, amenazan o motivan a cometer actos de violencia»⁵⁰. Actualmente, todos los Estados miembros

⁴⁵ Cfr. VV.AA., *Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España 2022*, Ministerio del Interior, 2023, p. 7.

⁴⁶ Vid. VV.AA., *Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España 2021*, Ministerio del Interior, 2022, p. 10 ss.

⁴⁷ Cfr. FELGTBI+, *op. cit.*, p. 11.

⁴⁸ OSCE, *Legislación sobre los Delitos de odio (Guía Práctica)*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2009, p. 19. En el mismo sentido, cfr. M. AZABAL, M.I. ARRUABARRENA, *Delitos e incidentes de odio hacia personas LGTBI+. Prevalencia, consecuencias e impacto*, en *International e-Journal of Criminal Sciences*, 2023, n. 18, p. 4.

⁴⁹ Se traspuso en España mediante la Ley 4/2015 de Estatuto de víctimas del delito y el RD 1109/2015 que lo desarrolla.

⁵⁰ I. GAGLIARDONE, D. GAL, T. ALVES, G. MARTINEZ, *Countering Online Hate Speech*,

tipifican las agresiones físicas como delito y, en la mayoría de ellos, la sanción asociada a dichos tipos delictivos puede ser mayor si están motivados por prejuicios tales como la raza o la religión de la persona (conocidos como “factores agravantes”). No obstante, la legislación de la UE no obliga a los Estados miembros a catalogar la homofobia o la transfobia como “factor agravante” de conductas delictivas; y ello, pese a que el miedo y la intimidación que resultan de los delitos por prejuicios y de la incitación al odio, impiden a las personas LGBTI participar plenamente en la sociedad.

El alcance de la incitación al odio hacia este colectivo en la UE no está muy claro ya que la mayoría de los Estados miembros no recopilan datos sobre esta cuestión. No obstante, algunas encuestas sugieren que, en ciertos Estados miembros, hasta un 50% del colectivo LGTBI ha sido víctima de incitación al odio o de delitos por prejuicios. Precisamente, ILGA-Europe⁵¹ nace con el objetivo (entre otros) de fortalecer las capacidades de las organizaciones participantes para desarrollar la recogida de datos y la publicación de informes sobre delitos de odio sobre una base más sostenible y profesional. A este objetivo responde, también, el *Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España*, primer estudio estatal de delitos de odio e incidentes discriminatorios por orientación sexual e identidad de género elaborado por FELGTB y COGAM. A falta de una norma única para toda la UE, los Estados miembros actúan de distinta forma ante este problema. Es cierto que, en 28 de noviembre de 2008, la UE aprobó una Decisión Marco relacionada con la incitación al odio y los delitos por prejuicios motivados por el racismo y la xenofobia. Aun así, la UE debe considerar adoptar una legislación similar que abarque la incitación al odio y los delitos por prejuicios homofóbicos y transfóbicos para que las personas LGTBI gocen de protección en todos los Estados miembros.

Los resultados obtenidos muestran la tendencia a trasladar los conflictos sociales a las salas de lo penal en lugar de abordarlos desde otras formas de administración de justicia como la justicia restaurativa⁵². La legislación sancionadora española relativa al delito de odio se concentra en

UNESCO, 2015, pp. 10-11.

⁵¹ Federación mundial de 1.200 organizaciones miembros de 110 países que luchan por los derechos para lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex, desde 1978. Es una organización líder y una voz global para los derechos de quienes se enfrentan a la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y el sexo (intersex).

⁵² M. GONZÁLEZ TORRES, *Justicia restaurativa una mirada a las necesidades de la víctima, la parte ofensora y la comunidad*, en *Ciencia Jurídica*, 2019, n. 15.

el CP⁵³ y la LISOS⁵⁴. Posiblemente, toca pensar en mecanismos fuera de la justicia penal como espacios donde la comunidad participe; introducir mecanismos de resolución de conflictos extrajudiciales que involucren a las partes afectadas, bien mediante justicia restaurativa o medidas penales alternativas. Para ello es preciso contribuir con políticas públicas y pedagogías del cuidado, que permitan cambiar la perspectiva de las personas profesionales que tienen que establecer redes de acompañamiento en estos procesos. Por otro lado, algunos de estos conflictos y violencias deben gestionarse en la comunidad, creando recursos y poniendo en el centro a las personas involucradas y su autodeterminación. La dimensión restaurativa no implica en ningún caso renunciar a la responsabilidad pública de las ofensas⁵⁵.

Con esta orientación y más allá de la normativa sancionadora, en España, otra de las respuestas al problema la encontramos en el Primer Plan de Acción contra los Delitos de Odio. Aprobado en enero de 2019, estamos ante un instrumento estratégico para construir un marco único de buenas prácticas policiales que satisfaga de manera multidisciplinar – y en especial colaboración e interacción con las organizaciones de la sociedad civil y otras instituciones que trabajan en este ámbito – las acciones preventivas, investigativas y de asistencia policial a las víctimas. Este primer Plan ha sido continuado por el II Plan de Acción de Lucha contra Delitos de Odio 2022-2024⁵⁶. Su enfoque transversal, comprende ocho líneas de acción que articulan este segundo plan tienen a la víctima del delito de odio como eje prioritario, tanto para asegurar su protección como para contribuir a la reparación del delito. El diseño estratégico busca mejorar la calidad de atención, asistencia y apoyo que reciben, pero también potenciar la prevención de cualquiera de los delitos de odio y articular una correcta respuesta policial a los mismos.

⁵³ Arts. 510 CP, *Delito de fomento, provocación al odio, la violencia o la discriminación*, y 607.2 CP, relativo a la difusión de ideas que justifican el genocidio, se fusionan. Completan a éstos los arts. 512 CP, *Negación acceso a prestación*, y 314 CP, *Discriminación en el empleo*.

⁵⁴ Arts. 8.12, 8.13-*bis* y 16.1.c.

⁵⁵ P. ALBERTÍN CARBÓ, J.A. LANGARITA, J. MAS GRAU, *Delitos de odio anti-LGTBI+. Oportunidades, límites y desafíos en el sistema penal*, en *Revista Española de Investigación Criminológica*, 2022, n. extra 2.

⁵⁶ Elaborado por la Oficina Nacional de Lucha contra los Delitos de Odio (Ondod) a partir de los datos facilitados al Sistema Estadístico de Criminalidad (SEC) por Policía Nacional, Guardia Civil, Ertzaintza, Mossos d'Esquadra, Policía Foral de Navarra y policías locales.

2.3. Exposición a riesgos psicosociales derivados de comportamientos LGTBI-fóbicos

Como ya se ha referido antes, en las empresas se replican patrones de conducta social y, en este ámbito, los comportamientos LGTBI-fóbicos lo hacen con la agravante de que tradicionalmente afectan a las personas trabajadoras en sus puestos de trabajo. Unas condiciones laborales que pueden generar, *per se*, un riesgo para la salud dado el marco de una relación de poder que agrava la propia exposición a esos riesgos⁵⁷. Bajo estado anímico, depresión, presencia de ideas suicidas como escape al sufrimiento, disminución de la autoestima, aislamiento social, sentimiento de culpa o disminución del rendimiento en el trabajo, son efectos directamente relacionados con las exposiciones más clásicas de los riesgos psicosociales⁵⁸.

De acuerdo a informes recientes en los que se evalúa el impacto del acoso y de las agresiones a la comunidad LGTBI, los encuestados son preguntados sobre sus estados/situaciones emocionales de miedo, ansiedad/estrés, rabia/enfado, apatía/hartazgo, estado depresivo y soledad. De todos estos estados, la valoración media más elevada es la de “miedo”, seguida de “ansiedad/estrés” entre aquellas personas que han sufrido agresiones físicas/sexuales con medias de 7,65% y 7,03%. Sin embargo, las medias de quienes no han sufrido agresiones físicas tienen diferencias de hasta más de 3 puntos (en una escala de 0 a 10), con 4,63% 5,58% respectivamente. En el caso del acoso, las emociones/estados con mayor valoración media por parte de las víctimas son ansiedad/estrés, miedo y soledad, y la distancia entre quienes no han sufrido acoso en la emoción con más valoración media es de 2 puntos⁵⁹.

Pero además, en una sociedad heteronormativa, donde lo diferente y las minorías afrontan serias dificultades para encajar, la sintomatología del colectivo LGTB es más proclive a integrar riesgo psicosocial, incluido, por supuesto, el intento de suicidio. Ocultar su verdadera identidad (situación frecuente) ya produce altos niveles de estrés y ansiedad en el afectado, a causa de la necesidad de controlar de manera constante toda la información personal que comparte el empleador⁶⁰. Y está constatado que, en comparación con la población general, estas personas concentran más del

⁵⁷ M. MOYA, A. MOYA-GARÓFANO, *Discrimination, work stress, and psychological well-being in LGBTI workers in Spain*, en *Psychosocial Intervention*, 2020, n. 2, p. 95 ss.

⁵⁸ *Vid.* la guía que recientemente ha editado CCOO y que lleva por título *La LGTBIfobia desde la prevención de riesgos laborales*, 2023, p. 21 ss.

⁵⁹ *Cfr.* FELGTBI+, *op. cit.*, p. 26.

⁶⁰ *Vid.* B. CAPELL (dir.), *Una cuestión de confianza: la visibilidad LGTB en el lugar de trabajo*, Workplace Pride Foundation, 2013, p. 3.

doble de intentos o ideas suicidas (32,1% *v.* 14,5%), así como de autolesiones (19,5% *v.* 9%)⁶¹. Por ejemplo, se ha comprobado que las personas bisexuales que se enfrentan a los prejuicios, al estigma y a la discriminación no solo del colectivo heterosexual sino, también, del homosexual, tienen un riesgo de suicidio más alto que estos últimos así como mayores tasas de aislamiento, marginación, ansiedad y depresión⁶².

De acuerdo al artículo 4.2.e ET, en la relación laboral es un derecho el respeto de la intimidad y la consideración debida a la dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de, entre otros motivos, la orientación sexual. Por su parte, los artículos 14 y 15 de nuestra Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) disponen que las empresas tienen la obligación de prevenir todos los daños y de evitar todos los riesgos que se pudiesen derivar del trabajo, así como de evaluar aquellos riesgos no evitables. Dicho en otras palabras, las condiciones de trabajo pueden ocasionar diversos tipos de daños para la integridad de las personas, ante los cuales las empresas tienen que implantar medidas preventivas con las que eliminen los riesgos o mitiguen al máximo posible su influencia en el deterioro de la seguridad y la salud. Lamentablemente, la inexistente referencia en la LPRL a los riesgos laborales con carácter general a los que se enfrentan los trabajadores LGTBI por razón de su orientación sexual o identidad de género y el olvido generalizado de los riesgos psicosociales, definen un espacio inexplorado en la previsión de medidas preventivas⁶³.

No hace falta decir que ni la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o las características sexuales suponen un riesgo psicosocial en sí mismo considerado. Son las condiciones de la organización del trabajo las que permiten, generan o fomentan comportamientos LGTBI-fóbicos por discriminación, conflicto y acoso derivados de la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género y las características sexuales y, por lo tanto, generan un riesgo para la salud de las personas LGTBI. La posibilidad de sufrir estos comportamientos segregadores, incluyendo agresiones físicas (que no es lo más habitual), es un riesgo que tiene que ser valorado y ante el cual hay que actuar, si bien, en ocasiones, falla incluso la herramienta necesaria y el marco previo para identificarlos.

⁶¹ CONFEDERACIÓN SALUD MENTAL ESPAÑA, FUNDACIÓN MUTUA MADRILEÑA, [La situación de la Salud Mental en España 2023](#), 2023, pp. 147-148.

⁶² Como se recoge en una revisión de 77 informes publicada en el número del mes de mayo de la revista científica *The Journal of Sexual Medicine*, 2015, vol. 12, n. 12.

⁶³ M.C. AGUILAR DEL CASTILLO, *La invisibilidad de la diversidad del colectivo LGTBI como factor de riesgo laboral*, en J.M. MORALES ORTEGA (coord.), *Realidad social y discriminación: Estudios sobre diversidad e inclusión laboral*, Laborum, 2022, p. 179 ss.

Por tanto, la prevención de riesgos psicosociales debe estar basada en la evaluación de las características de la organización del trabajo para las que se tiene evidencia científica de que pueden afectar negativamente a la salud, identificándose y valorándose las condiciones de trabajo y no las características de la persona. En este contexto, se consideran esenciales las actuaciones de la empresa dirigidas a prevenir, identificar y actuar ante situaciones de discriminación y acoso derivadas de la orientación e identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar; impulsar las evaluaciones de riesgos psicosociales y la prevención de los mismos; intervención en sensibilización, información y formación para el colectivo de personas trabajadoras en general; identificación y evaluación de las condiciones de trabajo; y diseñar protocolos de actuación en las empresas para la prevención y afrontamiento de situaciones de discriminación.

Las organizaciones y, especialmente, los departamentos de RRHH, deberían ofrecer programas de sensibilización a sus plantillas y superar el pudor que, muchas veces, supone visibilizar su compromiso con la no discriminación y la igualdad de oportunidades en la empresa, para con las personas LGBT. Igualmente, tener un plan para la prevención y medidas en caso de acoso o discriminación, y ofrecer formación a la plantilla en diversidad LGBT y lenguaje inclusivo debería ser prioridad⁶⁴. Pero no solo esto, sino que, además, y vinculadas al desarrollo de la prestación, deberán tenerse en cuenta las “necesidades sanitarias específicas” de este colectivo, especialmente de las personas trans, atendidas en el seno de la organización preventiva de la empresa⁶⁵ e integradas en la evaluación de riesgos y la planificación de los mismos, con pleno respeto a la intimidad y la confidencialidad de sus datos.

2.4. Mujeres (particularmente Trans) como principales damnificadas en el ámbito laboral

Entre las poblaciones LGBTI, las mujeres son quienes más padecen la discriminación laboral y sus repercusiones. Las hay cisgénero, trans, bisexuales, asexuales, lesbianas, pansexuales, intersexuales, queer y más⁶⁶.

⁶⁴ *Vid.* Ó. MUÑOZ (dir.), *op. cit.*, p. 24.

⁶⁵ Tal como pone de manifiesto, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación menciona las “necesidades sanitarias específicas” para personas pertenecientes al colectivo LGTBI (art. 15.3).

⁶⁶ *Cfr.* OIT, *Inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+) en el mundo del trabajo: una guía de aprendizaje*, cit., p. 7.

En cualquiera de los casos, son ellas quienes más dificultades tienen para conseguir un empleo y, cuando lo consiguen, son las más acosadas. Además del acoso u obstáculos profesionales que viven por el simple hecho de ser mujeres, aquellas que forman parte de la población LGBTI suelen desenvolverse en un ambiente de trabajo complejo. En el peor de los casos a consecuencia de la discriminación y la agresión por su identidad, pero también es común escuchar preguntas incómodas de personas que aún se impresionan cuando conocen más opciones que la heterosexualidad o la identidad cisgénero.

Para las mujeres lesbianas, al igual que las trans y las bisexuales, la situación es todavía más grave, más dura. Para Amnistía Internacional, la prevalencia en la sociedad del sexismo y la homofobia hacen que las mujeres trans, bisexuales y lesbianas sean más vulnerables a la violencia, dada su doble condición de mujer y por tener una orientación sexual distinta a la socialmente considerada “normal”. Además, y por la misma razón, siguen siendo menos visibles en el lugar de trabajo que los hombres del colectivo; en el caso de las mujeres trans lesbianas⁶⁷, por su identidad de género. Mujeres invisibilizadas que han sufrido discriminación en su lugar de trabajo o entorno educativo, y otras que han ocultado su identidad lésbica con el objetivo de evitar el rechazo. Así, un 60% de las mujeres lesbianas invisibilizadas han sufrido discriminación laboral, mientras que un 58,8% de las mujeres que trabajan en un entorno de trabajo homófobo no han revelado ser lesbianas⁶⁸.

El doble techo de cristal de estas mujeres que les impide llegar a posiciones directivas, es conocido y se cuantifica. Y si en las cúpulas de las empresas hay personas del colectivo LGTBI, especialmente lesbianas, es porque lo ocultan. Por ello, sólo el 28% de los jóvenes (hombres o mujeres) que consigue un puesto de trabajo desvela su orientación sexual; prefieren no decirlo para no ver truncada su carrera profesional. El porcentaje es inferior al de la media de trabajadores que está en el 38%; el 62% restante prefiere no revelar cuál es su orientación sexual. Asimismo, se constata que casi el 50% de los *millennials* LGBTI que hace pública su orientación sexual vuelve a ocultarla cuando inicia su carrera profesional. Se trata de un comportamiento debido, en gran medida, al rechazo y a las actitudes poco inclusivas muy frecuentes aún en el puesto de trabajo⁶⁹. Pensemos que las empresas deben ser diversas, pero también inclusivas, de modo que, todos

⁶⁷ B. BOHÓRQUEZ ESPINEL, M. CASTRO LÓPEZ, *Discriminación de mujeres Trans en el ámbito laboral*, en *Poliantea*, 2021, n. 29.

⁶⁸ *Vid.* T. ABAD, M.G. GUTIÉRREZ, *op. cit.*, p. 15 ss.

⁶⁹ *Cfr.* Ó. MUÑOZ (dir.), *op. cit.*, p. 25.

sus miembros, tengan el mismo valor humano, importancia y posibilidad de crecer en la organización⁷⁰.

Como se ha mencionado *supra*, dentro del colectivo LTGBI, las mujeres lesbianas tienen su propia realidad laboral discriminatoria, en buena parte provocada porque «han sido incluidas en el grupo de los hombres gays, produciendo que no solo se hayan invisibilizado las violaciones de los derechos de estas mujeres, sino que haya impedido analizar cómo en ellas confluyen los abusos derivados de cuestiones de género u orientación sexual y cómo enfrentan formas específicas de persecución frente a la de los hombres homosexuales»⁷¹.

En suma, cada una de las identidades es discriminada de distinta manera y lo que descubrimos es que, en el lugar de trabajo, más que por orientación sexual, se discrimina por identidad de género. Si bien alrededor del 60% de las lesbianas se descubren como tales en su ámbito personal, solo el 35% se atreve a hacerlo también en el lugar de trabajo. Y, según datos relativos a la discriminación laboral percibida, el mayor porcentaje es el de las mujeres lesbianas (15%), seguidas de personas bisexuales (13%), siendo los hombres gay los que presentan menores porcentajes (8%). A mayor abundamiento, la búsqueda de soluciones para atajar esta situación exigiría realizar un censo de la población de mujeres LGTBI lo que, no solo en España, sino en cualquier país, es casi misión imposible. De igual forma, cualquier investigador que desee realizar un estudio demográfico se encontrará con dificultades diversas, entre las que podemos subrayar dos: problemas metodológicos, o lo que es lo mismo, cómo, cuándo y dónde realizar los muestreos, y, sobre todo, el miedo a la estigmatización que podría llevar a las encuestadas a falsear las respuestas.

Ahora bien, definitivamente, en el lado más vulnerable están las mujeres trans, pues, una de cada tres se ha sentido discriminada en su trabajo⁷². Cuatro de cada diez personas trans aseguran que han sido rechazadas en entrevistas por ello⁷³. Estudios exploratorios sobre la situación sociolaboral de las personas trans en España, permiten evidenciar la realidad de este colectivo como discriminado, de manera significativa, en el acceso a la educación y al empleo. Por tanto, las personas trans, sobre todo si son mujeres, con independencia del lugar del mundo en el que vivan, están expuestas a un riesgo más elevado de sufrir violencia, acoso y

⁷⁰ En muchas organizaciones, el 92% de los puestos de alta jerarquía (C-Level) están solo reservados para hombres, blancos, heterosexuales.

⁷¹ J.I. PICHARDO, *Mujeres lesbianas y derechos humanos*, en V. MAQUIEIRA D'ANGELO (coord.), *Mujeres, globalización y derechos humanos*, Cátedra, 2010, p. 379.

⁷² Vid. O. MUÑOZ (dir.), *op. cit.*, p. 25; T. ABAD, M.G. GUTIÉRREZ, *op. cit.*, p. 27 ss.

⁷³ Así lo ponen de manifiesto T. ABAD, M.G. GUTIÉRREZ, *op. cit.*, p. 16 ss.

discriminación⁷⁴.

Pero es más, aunque la discriminación afecta y tiene repercusiones en toda la población trans, la doble discriminación que sufren las mujeres trans las sitúa en una posición todavía más delicada⁷⁵. Uno de los campos donde las personas transexuales tienen más dificultad atañe no solo a su relación con el mundo del trabajo, sino a su integración en el mismo⁷⁶. Y resulta llamativo porque las empresas importantes en este país ya saben que la diversidad es un componente esencial para su innovación, crecimiento y sostenibilidad. También, que las acciones de diversidad e inclusión introducidas en el entorno de trabajo favorecen el clima de confianza necesario para que los empleados/as LGBTI vivan su orientación e identidad de manera más normalizada⁷⁷.

Sin embargo, la diversidad e inclusión de las personas LGBTI ha quedado, generalmente, fuera de los programas de diversidad corporativos. Sobre esta premisa, las personas transexuales han venido demandando que se les reconozca como especialmente sensibles a la discriminación social, en el empleo y jurídica y que los estamentos pertinentes potencien medidas para su mayor inserción laboral, como pudieran ser las políticas de discriminación positiva. Es decir, establecer cuotas para la contratación de las personas LGBTI, tanto en las empresas privadas como en el empleo público al objeto de favorecer la discriminación positiva de las mismas, igual que existen cuotas de género o para personas con discapacidad. Entendemos que las cuotas son una fórmula de justicia positiva, pero también son útiles para demostrar que los criterios de promoción interna tienen un sesgo discriminatorio y promueven así que, dichos ámbitos, incorporen su talento de manera eficiente.

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

Recientemente, un nuevo paso de calado ha sido la aprobación de la Ley 4/2023, también conocida, coloquialmente, como “Ley Trans”. Nos

⁷⁴ Cfr. UNITED NATIONS, *Transgender*, UN Free & Equal Factsheet, 2019.

⁷⁵ De acuerdo con el [Programa de Inserción Sociolaboral 2009-2012](#) de Transexualiala (Asociación Española de Transexuales). Cfr. M. PÉREZ ANDRADA (dir.), *Estudio exploratorio sobre la inserción socio-laboral de las personas trans*, Innicia, Ministerio de la Presidencia, Relaciones Instituciones con las Cortes e Igualdad, 2019, p. 42.

⁷⁶ Ó. MUÑOZ (dir.), *op. cit.*, p. 25.

⁷⁷ *Ibidem*, p. 17.

encontramos ante una medida impulsada por el Ministerio de Igualdad de España que busca consolidar y ampliar los derechos de la comunidad LGTBI y erradicar cualquier situación de discriminación. De hecho, su Exposición de Motivos indica que la reforma consiste en introducir la cláusula de no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual y características sexuales. Para ello, establece los principios de actuación de los poderes públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas específicas frente a cualquier forma de discriminación. La normativa enfatiza la importancia de la igualdad real y efectiva, no solo para el colectivo LGTBI sino también para sus familias. Asimismo, el texto recoge medidas de acción en distintos ámbitos como el laboral, educativo y sanitario, por lo que la Disposición final 14ª modifica once artículos del ET, y, con el mismo fin, la Disposición final 15ª modifica el TR de la Ley de Empleo, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre (art. 33.4.f).

Incluye entre las posibles causas de discriminación de los trabajadores por cuenta ajena la “orientación e identidad sexual”, la “expresión de género” y las “características sexuales”. Y, entre las disposiciones que afectan directamente al tejido empresarial se contemplan actuaciones para la igualdad de oportunidades, fomento del empleo e integración de las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI. Una de las medidas con mayor repercusión es, como se abordará *infra*, la obligatoriedad de desarrollar directrices específicas, recogidas en un Protocolo o Plan LGTBI, que deberán impulsar las empresas con una plantilla superior a 50 personas trabajadoras.

Por otro lado, esta ley introduce obligaciones específicas para las empresas, como la creación de entornos laborales inclusivos y la promoción de la diversidad. Se centra en medidas preventivas y correctivas contra la discriminación, fomentando una participación más activa de las personas LGTBI en todos los aspectos de la vida social y laboral, mientras busca desmantelar los estereotipos lesivos que afectan a su percepción por la sociedad. Además del modelo del Plan LGTBI, en lo que respecta a igualdad, la ley indica que el plan de igualdad «incluirá expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans» y la misma prescripción se marca a las Administraciones. De acuerdo a esta regulación, una vez más, se erige fundamental el papel de la empresa y del sindicato negociando protocolos que detecten y corrijan estas situaciones y que hagan que esos espacios que son hostiles o se perciben así, sean espacios seguros. Para ello es esencial incluir medidas en los convenios colectivos y los planes de formación y concienciación dentro de las empresas, que se monitoricen las entrevistas de trabajo, y que se controlen las plantillas para evaluar la

representación de los diferentes colectivos.

Ahora bien, el contenido y alcance de estas medidas sigue pendiente de desarrollo reglamentario (art. 15.1, Ley 4/2023) que, finalmente, no ha tenido lugar el 2 de marzo 2024 (tal como estaba previsto), al no existir consenso por parte de los operadores jurídicos. Diversas voces se han elevado ya en el debate jurídico recordando la fecha y la obligación. Y, sin embargo, ni el mandato legal está claro, ni está claro que sea exigible desde la fecha indicada. En cualquier caso, el reglamento, expresamente reclamado por la Ley parece necesario para contar con un mínimo de seguridad jurídica, sobre todo, considerando que la propia ambigüedad de la norma dificulta su cumplimiento. Y estando tal cuestión en manos del Gobierno (que habría tenido ya un año para aprobarlo), entendemos que, difícilmente, se podrían pedir responsabilidades a las empresas por el incumplimiento del mandato legal que lo exige.

4. Los nuevos Planes de Diversidad e Inclusión LGTBI en empresas

Con defectuosa sistemática, la Ley 4/2023, ha introducido importantes novedades en relación a las personas LGTBI en las empresas, convirtiéndose ahora en una prioridad para éstas. Concretamente, a partir del 2 de marzo de 2024, las empresas de más de 50 personas trabajadoras deberían contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o violencia específico sobre ellas. Imponer fecha límite para la implementación de este Plan es un recordatorio de la urgencia con la que las empresas deben actuar para cumplir la legislación, marcando un nuevo paso hacia la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.

Podría decirse que un Plan de diversidad e inclusión LGTBI es un conjunto de políticas, procedimientos y acciones diseñadas para promover la inclusión y la igualdad de oportunidades dentro de una organización, así como para prevenir la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género o expresión de género. A grandes rasgos, el Plan LGTBI debe abordar la prevención del acoso, estableciendo un *modus operandi* claro y efectivo para combatir cualquier forma de discriminación o violencia. Además, debe incluir acciones y políticas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades, reconociendo y valorando la diversidad de la plantilla. Pero, a diferencia del Plan de Igualdad (PI) entre mujeres y hombres, el Plan LGTBI parece configurarse como un documento

específico, subrayando el objetivo de atender las particularidades y desafíos a los que se enfrenta este colectivo en el lugar de trabajo.

Así, la necesidad de establecerlo no nace sólo del avance normativo. En España, sólo un 41% de las empresas presenta un clima laboral donde se hable de manera natural y se normalice completamente la visibilidad de las personas LGTBI. Esto impulsa a que, en tres de cada diez empresas, las personas del colectivo se mantengan en el anonimato. Sin embargo, el aspecto positivo es que el 60% de las empresas que aún no abordan programas de diversidad LGBTI, tienen previsto empezar a hacerlo en los próximos 3 años⁷⁸.

Por lo pronto, la implantación de un Protocolo LGTBI se suma a las medidas de obligado cumplimiento que ya incluían el PI, registro retributivo y protocolo de acoso laboral⁷⁹. En función del tamaño de la plantilla, las obligaciones en materia de igualdad varían y el desarrollo de este conjunto ordenado de medidas, tendrá por objeto evitar la discriminación de los trabajadores LGTBI y sus familias. Y, al igual que sucede con el PI para empresas, el protocolo debe ser pactado a través de la negociación colectiva (NC) y acordado con la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT)⁸⁰.

En tanto que el contenido y alcance de estas medidas sigue pendiente de desarrollo reglamentario previsto en el artículo 15.1 Ley 4/2023, la primera impresión es que se trata de un plan específico para el colectivo LGTBI, diferente al PI tradicional. Y ello, por varias razones. En primer lugar, la regulación de la Ley 4/2023 tiene una importante diferencia jurídica frente a lo previsto en la Ley de Igualdad en cuanto a su aprobación, ya que debe ser “pactado” a través de la NC y “acordado” con la RLPT; se dice dos veces, por lo que parece claro que no será posible un plan negociado pero no acordado; aquí la ley se aparta mucho de lo previsto respecto a los PI, que serán “negociados” y, en su caso, “acordados”, por lo que debemos entender que se pretende eliminar la posibilidad de que la empresa apruebe este acuerdo de forma unilateral.

Adicionalmente, la Ley 4/2023 establece la obligación de que los PI “tradicionales” incluyan referencias a este colectivo, lo que carecería de sentido si se tratara de un mismo documento. Por todo ello, cabe pensar

⁷⁸ Cfr. BBVA, REDI, *La gestión de la diversidad LGBT+ en España: Análisis de las acciones corporativas y su impacto en la inclusión de las personas LGBT+ en el contexto laboral*, 2023, estudio realizado en colaboración con el Pacto Mundial de la ONU España.

⁷⁹ R. LÓPEZ FUENTES, *Planes de igualdad y colectivo LGTBIQ+*, en J.M. MORALES ORTEGA (coord.), *op. cit.*, p. 144 ss.

⁸⁰ Cfr. P. RIVAS VALLEJO, *El plan de igualdad debe negociarse con la representación legitimada legalmente y no por una comisión “ad hoc”*, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 2021, n. 2.

que se trata de dos documentos distintos y que las empresas a las que se apliquen ambas leyes por sus dimensiones deberán disponer de un PI y otro, específico, para el colectivo LGTBI. En principio, entendemos que ello no obsta a que pueda plantearse un único documento, es decir, un PI integrado que aglutine ambos contenidos, salvo lo que disponga el reglamento en cuanto a la compatibilidad de los procesos de negociación. Otra alternativa sería que la obligación del artículo 15 se cumpla mediante una adaptación del PI preexistente (realizada según lo acordado en éste y remitido al Registro de Convenios Colectivos y Planes de Igualdad (REGCON)).

Como las empresas deberían disponer ya de un protocolo antiacoso, habría que analizar si sería posible adaptarlo y utilizarlo para canalizar las reclamaciones de estas personas. Pensemos que nos encontramos *de facto* ante uno de los supuestos de revisión del PI previstos en el artículo 9 del RD 901/2020⁸¹: «Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales».

Este deber de contemplar medidas se dirige a todos los PI, incluyendo los vigentes. Pero nada se dispone en cuanto a cómo se producirá esta adaptación. La norma ya está en vigor (lo hizo al día siguiente de su publicación), con lo que todos los PI vigentes son obsoletos (salvo los que ya incluyan estas previsiones). La Ley no dice nada sobre un posible plazo de adaptación, como sí se hizo cuando se aprobó el Reglamento de Planes de Igualdad. La Disposición transitoria 1ª se ocupa del régimen transitorio de procedimientos, estableciendo que a los procedimientos administrativos y judiciales ya iniciados con anterioridad a su entrada en vigor «no les será de aplicación la misma, rigiéndose por la normativa anterior, sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria segunda». Ésta se refiere al supuesto específico de las solicitudes de rectificación registral de la mención relativa al sexo en tramitación. Aplicando esto al caso de los PI, debemos entender que los que se hayan presentado a registro en el momento de entrar en vigor la Ley 4/2023, no se les podrá exigir un contenido específico LGTBI. A los nuevos que se presenten a registro, sí. En todo caso, debe producirse una actualización del Reglamento de PI para incluir estas materias entre los contenidos obligatorios y cuando se produzca se establecerán las condiciones y plazos para la renovación de los PI en vigor.

Cabe mencionar que, si bien con base en la redacción actual de la norma – y sin perjuicio del reglamento pendiente – el conjunto planificado de medidas para las personas LGTBI no debe integrarse necesariamente en

⁸¹ De 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

el PI de la empresa; sí es obligatorio incluir en los mismos, expresamente, a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans. En efecto, según el artículo 55.3 Ley 4/2023⁸², las empresas que cuenten o que estén negociando un PI deben incluir también a este colectivo, teniendo en cuenta sus particularidades y las dificultades específicas que puedan afrontar en comparación con el resto de la plantilla.

Esta obligación, inexistente hasta la fecha, supone que cuando se elabore un PI deberá considerarse de manera expresa a este colectivo, lo que debe incluir tanto la fase de diagnóstico (estudiando la presencia de personas de alguna de estas categorías en la plantilla), como en la de diseño de medidas de actuación. Aunque en la primera fase se constate que la empresa no tiene conocimiento de que haya personas de los grupos referidos, ello no implica que no deban preverse medidas específicas, dado que es posible que se contraten en el futuro o que, de entre el personal preexistente, alguien declare su pertenencia al colectivo.

En fin, pese a la incertidumbre sobre esta cuestión es altamente recomendable que las empresas implanten a la mayor brevedad tales medidas y, entre ellas, como adelantábamos, el protocolo de prevención y actuación frente al acoso de este colectivo, lo que exige la revisión y actualización de los protocolos existentes en las empresas anteriores a esta regulación. Y, mientras se produce el desarrollo reglamentario, las empresas de más de 50 personas trabajadoras deben tener en cuenta que, en el marco de la NC, las medidas deberán versar tanto sobre la identidad de género (igualdad y no discriminación de las personas trans) como sobre orientación sexual (igualdad y no discriminación de las personas gay, lesbianas, trans y bisexuales). Ello, como se ha dicho *supra*, con independencia de que desde la dirección empresarial se tenga o no conocimiento de si en la plantilla hay personas pertenecientes al colectivo LGTBI.

Sin perjuicio de la necesidad de implementar estas medidas para aquellas empresas obligadas a ello, cuyo incumplimiento puede tener repercusiones, tanto reputacionales como sancionadoras, esta norma es una oportunidad para reforzar el compromiso de las empresas con la diversidad y la sostenibilidad en el ámbito laboral, reconociendo la importancia de crear espacios de trabajo seguros y acogedores para toda la plantilla, al margen de su orientación sexual o identidad de género.

⁸² Vid. Título II, *Medidas para la igualdad real y efectiva de las personas trans*: hay un Capítulo II, *Políticas públicas para promover la igualdad real y efectiva de las personas trans*, cuya Sección 3ª está dedicada a *Medidas en el ámbito de la salud para promover la igualdad real y efectiva de las personas trans* (arts. 54-55).

4.1. Implantación de un Plan LGTBI

El pasado 26 de junio el Gobierno, junto con las principales organizaciones sindicales y empresariales del país, alcanzaron un acuerdo⁸³ para la implementación de medidas concretas destinadas a garantizar los derechos de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral. Este acuerdo establece las coordenadas para implantar el Plan LGTBI, incluyendo políticas de igualdad, formación en diversidad y mecanismos de denuncia y protección. Como se ha explicado *supra*, uno de los componentes fundamentales de este Plan es la implementación de un protocolo de actuación específico para abordar el acoso o la violencia dirigida hacia las personas LGTBI en el lugar de trabajo. Esto implica la adopción de acciones tanto preventivas como reactivas para prevenir, detectar y actuar ante cualquier caso de acoso o violencia dirigida hacia estas personas trabajadoras⁸⁴.

La elaboración del Plan es una obligación de las empresas de más de 50 personas trabajadoras. Para el cálculo del número de personas trabajadoras se considerará la totalidad de la plantilla de la empresa, sin importar el número de centros de trabajo o la modalidad de contratación. Esto incluye tanto a personas con contratos fijos discontinuos, contratos de duración determinada y contratos de puesta a disposición. En el caso de contratos a tiempo parcial, cada persona se cuenta como una unidad, sin importar el número de horas trabajadas. Además, se deben sumar los contratos de duración determinada que hayan estado vigentes en la empresa durante los 6 meses anteriores al cómputo. Cada 100 días trabajados se va a contabilizar como una persona trabajadora adicional. Importante destacar que, la obligación de implementar el Plan LGTBI se mantiene aunque el número de personas trabajadoras descienda por debajo de 50: una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el período de vigencia de las medidas planificadas acordadas o, en su defecto, durante cuatro años.

En este orden de ideas, el Plan debe ser producto de un proceso de negociación con la RLPT, ya sea unitaria o sindical. En el caso de empresas que carezcan de RLPT la comisión negociadora debe estar constituida, en representación de la plantilla, por una comisión sindical, esto es, por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del

⁸³ Acuerdo para la igualdad y la no discriminación del colectivo LGTBI+ en el ámbito laboral, 26 junio 2024.

⁸⁴ A. SEPÚLVEDA RODRÍGUEZ-MARÍN, *La obligación de tener un Plan de Igualdad LGBTI en marzo*, en *Capital Humano*, 2024, n. 394.

sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. En cualquier caso, ante la imposibilidad de inscribir un PI elaborado por la empresa tras haber intentado sin éxito conformar la comisión negociadora con los sindicatos ante la ausencia de RLPT, debe ser registrado en el REGCON por parte de la Autoridad Laboral⁸⁵.

El panorama actual contemplaría dos situaciones:

- si ya tenemos implantado el PI, tendremos que volver a reabrir la NC para incluir en el mismo y de manera expresa a las personas pertenecientes al colectivo LGTBI;
- si todavía no tenemos implantado el PI, es una buena oportunidad para implantar ambos Planes, de manera que, de forma adicional al PI, se incluya, además, del rechazo absoluto de la organización a este tipo de conductas, el compromiso de prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de acoso laboral y el ciberacoso o acoso a través de redes sociales.

La Ley 4/2023 también establece que, el contenido y alcance de estas medidas, se desarrollarán reglamentariamente, lo que proporciona un marco estructurado para la elaboración del Plan LGTBI en las empresas. Con el acuerdo, se despeja un aspecto clave referido a los plazos, de modo que, una vez que la nueva norma entre en vigor, la NC tendrá un plazo de tres meses para incorporar estas medidas en los convenios colectivos que deberán ser de aplicación en las empresas de más de 50 personas trabajadoras.

4.2. Contenido obligatorio del Plan

La redacción del artículo 15 de la Ley 4/2023 arroja poca luz sobre lo que debe contener este Plan. Tan sólo hace referencia a que debe contar con un conjunto de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra estas personas. Difícilmente se pueden negociar y establecer medidas cuyo contenido y alcance (que corresponde fijar al poder reglamentario) se desconocen. Lo que sí parece claro es que, como mínimo, dicho protocolo tendrá que incluir *ex profeso* medidas que garanticen la igualdad de dicho colectivo y acciones para prevenir, detectar y actuar ante un caso de acoso o violencia contra las

⁸⁵ El TS, en su Sentencia 545/2024, de 11 de abril, resuelve al fin una situación que se estaba dando con demasiada frecuencia.

personas trabajadoras.

Pues bien, de nuevo, ha sido gracias al reciente Acuerdo para la igualdad y la no discriminación del colectivo LGTBI+ en el ámbito laboral, lo que nos ha permitido conocer las concretas medidas para implantar el Plan, sin perjuicio, lógicamente, de la aprobación en el Consejo de Ministros y publicación en el *BOE* del texto definitivo, así como a que las medidas sean objeto de la NC. En concreto, con relación a su contenido, deberán integrarse como medidas obligatorias las siguientes:

- *cláusulas de igualdad de trato y no discriminación*, es decir, medidas que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa a la orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales;
- *acceso al empleo* o medidas para erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, especialmente, formación adecuada a las personas que participan en los procesos de selección. Sería interesante la incorporación de elementos de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones de la empresa, partiendo, por ejemplo, de las ofertas de empleo publicadas;
- *formación, sensibilización y lenguaje* incluyendo en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas que pertenezcan al colectivo LGTBI en el ámbito laboral, haciendo hincapié especialmente en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. Asimismo, es esencial formar a toda la plantilla, incluyendo mandos intermedios, puestos directivos y profesionales del área de RRHH, técnicos de selección y reclutadores. Estos últimos tendrán que tener una formación mucho más específica, como, por ejemplo, el curso de Plan de gestión de la diversidad LGTBI en la empresa o el de Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las organizaciones. Estas formaciones deberán contener conocimiento general, definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género (contenidas en la Ley 4/2023), conocimiento acerca del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia, así como de acompañamiento a las personas trans en el empleo;
- *clasificación y promoción profesional*. Se deben incluir criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, garantizando el desarrollo de la carrera profesional en igualdad de condiciones;

- *permisos y beneficios sociales*. Es obligatorio garantizar el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, así como el disfrute en igualdad de condiciones de los permisos para consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans;
- *protocolo frente al acoso y violencia en el trabajo para garantizar entornos laborales diversos, seguros e inclusivos*. Estas medidas reflejarán prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente al acoso, violencia o comportamientos LGTBI-fóbicos, salvo que ya se cuente con un Protocolo frente al acoso y violencia en el trabajo y prevea ya medidas para el colectivo LGTBI o lo amplíe específicamente para incluirlas. Este protocolo LGTBI para empresas debe contener un ámbito de aplicación, unos principios rectores y garantías de los procedimientos basado en agilidad, respeto, confidencialidad, protección a las víctimas, restitución de las víctimas y prohibición de represalias. Además, reflejará un procedimiento de actuación (cómo presentar denuncia/queja, medidas cautelares/preventivas, emisión de informe) y una resolución acerca del caso (expediente sancionador y adopción de medidas correctoras y de protección a la víctima o, si no hay evidencias, archivo de la denuncia);
- *régimen disciplinario*. Hay que integrar en el régimen disciplinario infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, orientación e identidad sexual y expresión de género.

El período de vigencia o duración de las medidas planificadas en el Plan LGTBI no podrá ser superior a 4 años, si bien, las medidas podrán revisarse en cualquier momento durante su vigencia para añadir, corregir o suprimir alguna medida según los efectos observados hasta ese momento.

5. La negociación colectiva como hábitat natural de los Planes LGTBI

La cooperación en el lugar de trabajo (que permite a los trabajadores y al personal directivo solucionar problemas comunes mediante la celebración de consultas y la discusión) puede brindar oportunidades para la inclusión efectiva de las personas LGBTI. En consecuencia, la NC tiene

el potencial de mejorar considerablemente la vida de este colectivo⁸⁶. Al influir en los cambios en las prestaciones y políticas relacionadas con el empleo, las personas trabajadoras LGBTI pueden pasar de una situación en la que están marginados y en la que se ignoran sus necesidades, a una mayor inclusión, no solo como fuerza de trabajo, sino también en la sociedad en general.

A ello responde el que la Ley 4/2023, junto con otras precedentes que atienden tanto al género como a la diversidad, consoliden un proceso de transición hacia un modelo flexible de regulación normativa, caracterizado por el retroceso de la fuente heterónoma en favor de la autonomía colectiva, en la lógica de que la NC es el instrumento idóneo para la gestión consensuada del principio de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales⁸⁷. Una vez más, 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 igualdad, formación y concienciación dentro de las empresas que hagan que los espacios hostiles o que se perciben así, sean lugares seguros.

Con esta orientación, el artículo 14.3, Ley 4/2023, insta a las Administraciones Públicas a «impulsar, a través de los agentes sociales, así como mediante la negociación colectiva, la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas de promoción de la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI, así como de procedimientos para dar cauce a las denuncias», mientras que, en el contexto del artículo 15, las medidas para lograrlo se vehiculan en el seno de la empresa, por previsión legal, a través de la NC y con el acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras. Queda claro, pues, que es en el marco de la NC donde, a criterio de la Ley 4/2023, debe pactarse el conjunto planificado de medidas a través del cual alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en las empresas.

Ante la llegada inminente de una obligación de resultado para las empresas (el 2 de marzo), pero sin que se haya concretado definitivamente la obligación de hacer, las inseguridades e incertezas sobre el camino a seguir por parte de los agentes sociales (vinculados al referido desarrollo

⁸⁶ C. MAK-SOLOMON, J.M. DREWRY, *Why Do Corporations Engage in LGBT Rights Activism? LGBT Employee Groups as Internal Pressure Groups*, en *Business and Politics*, 2021, vol. 23, n. 1.

⁸⁷ P. NIETO ROJAS, *El complicado entramado normativo de planes de igualdad y protocolos en las empresas. Algunas reflexiones sobre protocolos anti-acoso y de gestión de la diversidad*, en *Labos*, 2023, n. extra 0, p. 123.

reglamentario), eran múltiples⁸⁸. En esta tesitura, y con cierta urgencia, el Ministerio de Trabajo y Economía Social ha elevado al trámite de audiencia pública el proyecto de Real Decreto que desarrolla el artículo 15.1 de la Ley 4/2023. La norma, que no ha sido sometida a consulta pública previa y se tramita por el procedimiento de urgencia, estaba recogida en el Plan Anual Normativo de este año. Por tanto, tanto las cláusulas de igualdad de trato, las medidas para garantizar procesos de selección, contratación, promoción profesional y ascensos no discriminatorios, así como los permisos y beneficios sociales, deben ser pactados en el seno de la NC de acuerdo a unos criterios que constituyen la razón de ser de este nuevo reglamento. La obligación de contar con un protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general, que prevé medidas frente el acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

De forma más precisa y en relación a quienes planificarán estas medidas, se prevé:

- con carácter general, la legitimación para negociar en convenio colectivo las medidas planificadas será la prevista *ex* artículo 87 ET. En ausencia de convenio colectivo de aplicación, las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras negociarán las medidas planificadas mediante acuerdos de empresa (83.3 ET);
- las empresas que no cuenten con convenio colectivo, y carezcan de la representación legal de las personas trabajadoras, crearán una comisión negociadora, constituida por un máximo de seis representantes de la empresa y otros seis representantes de los trabajadores pertenecientes a los sindicatos más representativos. La negociación de las medidas planificadas será voluntaria en las empresas de cincuenta o menos trabajadores.

En cuanto al pazo para que las empresas adopten estas medidas, se dispone que:

- las entidades con convenio colectivo o con representación legal de los trabajadores tendrán que iniciar el procedimiento de negociación de las medidas planificadas, dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes a la entrada en vigor del RD o bien al momento al que alcancen el número de personas de plantilla que lo hacen obligatorio;
- las empresas que, teniendo la obligación de negociar las medidas

⁸⁸ F. VILA TIERNO, *Nuevas obligaciones laborales, nuevas incertidumbres*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2024, n. 8, p. 9.

planificadas, no cuenten ni con convenio colectivo ni con representación legal, tendrán seis meses para constituir la comisión negociadora. Una vez finalizado el plazo de tres meses desde la constitución de la comisión negociadora sin que se haya logrado un acuerdo sobre las pautas o en el supuesto de que el convenio colectivo no incluya las medidas planificadas, se aplicarán las establecidas en el RD.

Los sindicatos que respondan a la convocatoria de la empresa tienen un plazo de 10 días, ampliable a otros 10 días en caso de falta de respuesta de cualquiera de las organizaciones convocadas. La novedad aquí radica en que, en caso de que no se obtuviera respuesta en ese nuevo plazo, la empresa podrá proceder a la elaboración de las medidas planificadas.

6. Balance crítico y propuestas de mejora

La visibilidad de las personas LGBTI ha aumentado en los dos últimos años a nivel mundial, si bien, el cambio está ocurriendo a un ritmo más lento de lo que podríamos esperar. De hecho, en España, aunque no se percibe una discriminación generalizada, tampoco se ha logrado la plena normalización de las personas LGBTI en el trabajo y, por el momento, se mantienen unas variables segregadoras, estructurales e íntimamente vinculadas al empleo de esta minoría. Aun existiendo regulación previa, el punto de inflexión real en este escenario ha sido la aprobación de la Ley 4/2023, que incluye entre las posibles causas de discriminación de los trabajadores por cuenta ajena la “orientación e identidad sexual”, la “expresión de género” y las “características sexuales”, mientras que, entre las disposiciones que afectan directamente al tejido empresarial, contempla actuaciones para la igualdad de oportunidades, fomento del empleo e integración de las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI.

Como no podía ser de otro modo, la negociación colectiva asume aquí un papel estelar a través del binomio empresa-RLPT, unitaria o sindical, negociando protocolos que detecten y corrijan estas situaciones y convirtiendo los espacios hostiles o que se perciben así, en lugares seguros. Tanto las cláusulas de igualdad de trato, las medidas para garantizar procesos de selección, contratación, promoción profesional y ascensos no discriminatorios, así como los permisos y beneficios sociales, deben ser pactados en el seno de la NC. Una de las nuevas medidas con mayor repercusión es la obligatoriedad de desarrollar un Protocolo o Plan LGTBI, que deberán impulsar las empresas con una plantilla superior a 50 personas trabajadoras. Aunque el contenido y alcance de estas medidas sigue

pendiente de desarrollo reglamentario, el Gobierno, junto con las principales organizaciones sindicales y empresariales del país, han alcanzado un acuerdo para garantizar los derechos de este colectivo en el ámbito laboral. En él, se establecen las coordenadas para implantar el Plan LGTBI, contenido, legitimación para negociar e incluye políticas de igualdad, formación en diversidad y mecanismos de denuncia y protección.

Pese a todo, entendemos que quizá hay aspectos que podrían añadir valor y reforzar la eficacia del nuevo paquete normativo como, por ejemplo, establecer, cuotas para la contratación de estas personas en las empresas privadas y públicas al objeto de favorecer la discriminación positiva de las mismas. Igualmente, de cara a minimizar o neutralizar la discriminación en el proceso de contratación, una medida a introducir podría ser la de monitorizar las entrevistas de trabajo y que se controlen las plantillas para evaluar la representación de los diferentes colectivos. Vinculado al desarrollo de la prestación, se considera crucial, también, tener un plan para la prevención de riesgos con el que se controlen eventuales riesgos psicosociales y medidas a adoptar en caso de acoso o discriminación; complementariamente, habrán de tenerse en cuenta las necesidades sanitarias específicas de este colectivo, sobre todo, de las personas trans atendidas en el seno de la organización preventiva de la empresa e integradas en la evaluación de riesgos y la planificación de los mismos. Por último, entendemos que las organizaciones deberían ofrecer programas de sensibilización a sus plantillas visibilizando así su compromiso con la no discriminación y la igualdad de oportunidades en la empresa para las personas LGBTI.

7. Bibliografía

- ABAD T., GUTIÉRREZ M.G. (2023), *Hacia centros de trabajo inclusivos. Discriminación de las personas trans y LGTBI en el ámbito laboral en España en 2023. Retos y soluciones*
- AGENCIA DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA (2009), *Homofobia y discriminación por motivos e identidad de género en los Estados miembros de la Unión Europea. Informe de síntesis*
- AGUILAR DEL CASTILLO M.C. (2022), *La invisibilidad de la diversidad del colectivo LGTBI como factor de riesgo laboral*, en J.M. MORALES ORTEGA (coord.), *Realidad social y discriminación: Estudios sobre diversidad e inclusión laboral*, Laborum
- ALBERTÍN CARBÓ P., LANGARITA J.A., MAS GRAU J. (2022), *Delitos de odio anti-LGTBI+. Oportunidades, límites y desafíos en el sistema penal*, en *Revista Española de Investigación Criminológica*, n. extra 2, pp. 1-19

- ÁLVAREZ RODRÍGUEZ I. (2019), *Caminante, se hace camino al andar. Comunidad LGTBI, derechos humanos y Naciones Unidas*, en *Estudios de Deusto*, n. 1, pp. 127-163
- AZABAL M., ARRUBARRENA M.I. (2023), *Delitos e incidentes de odio hacia personas LGTBI+. Prevalencia, consecuencias e impacto*, en *International e-Journal of Criminal Sciences*, n. 18, pp. 1-20
- BBVA, REDI (2023), *La gestión de la diversidad LGTBI+ en España: Análisis de las acciones corporativas y su impacto en la inclusión de las personas LGTBI+ en el contexto laboral*
- BOHÓRQUEZ ESPINEL B., CASTRO LÓPEZ M. (2021), *Discriminación de mujeres Trans en el ámbito laboral*, en *Poliantea*, n. 29, pp. 31-39
- CABEZA PEREIRO J., LOUSADA AROCHENA F. (2014), *El derecho fundamental a la no discriminación por orientación sexual e identidad de género en la relación laboral*, Bomarzo
- CANO GALÁN Y. (2019), *Igualdad y no discriminación por orientación sexual e identidad de género*, en M.E. CASAS BAAMONDE, R. GIL ALBURQUERQUE (dirs.), *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia*, Francis Lefebvre
- CAPELL B. (dir.) (2013), *Una cuestión de confianza: la visibilidad LGTB en el lugar de trabajo*, Workplace Pride Foundation
- CASTELLANO BURGUILLO E. (2021), *Discriminación por orientación sexual y libertad de expresión. Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 23 de abril de 2020, asunto C-507/18*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 238, pp. 281-290
- CASTRO SURÍS E. (2023), *La nueva ley de empleo a la luz de la STC 67/2022 no discriminación por identidad de género*, en *Revista justicia & trabajo*, n. extra., pp. 111-130
- CCOO (2023), *La LGTBIfobia desde la prevención de riesgos laborales*
- CONFEDERACIÓN SALUD MENTAL ESPAÑA, FUNDACIÓN MUTUA MADRILEÑA (2023), *La situación de la Salud Mental en España 2023*
- FELGTB, COGAM (2013), *Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España*
- FELGTBI+ (2023), *Estado del odio: Estado LGTBI+ 2023*
- GAGLIARDONE I., GALD., ALVES T., MARTINEZ G. (2015), *Countering Online Hate Speech*, UNESCO
- GONZÁLEZ COBALEDA E. (2024), *Miradas y desafíos jurídicos-laborales a la diversidad sexual y de género. Especial atención al factor edad*, Dykinson

- GONZÁLEZ TORRES M. (2019), *Justicia restaurativa una mirada a las necesidades de la víctima, la parte ofensora y la comunidad*, en *Ciencia Jurídica*, n. 15, pp. 93-108
- HALBWACHS M. (1970), *Morphologie sociale*, Colin
- ILGA-EUROPE (2023), [Rainbow Europe Map and Index 2023](http://www.ilga-europe.org), en www.ilga-europe.org, 11 mayo
- ILGA-WORLD (2023), *Nuestras identidades bajo arresto: Un panorama global de la aplicación de normas que criminalizan los actos sexuales consensuales entre personas adultas del mismo sexo y las expresiones de género diversas*
- IMOP INSIGHTS (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](#), Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades
- INNICIA, MINISTERIO DE IGUALDAD (2022), [Estudio exploratorio sobre la inserción sociolaboral de las personas trans](#)
- IPSOS (2024), [LGBT+ Pride 2024. A 26-Country Ipsos Global Advisor Survey](#)
- IPSOS (2023), *LGBT+ Pride Study 2023. Global Survey*
- IPSOS (2022), *Global Advisor Predicciones para 2023*
- LARA-GARCÍA A., ESQUIVEL-ZEPEDA Á., QUIJANO-GUTIÉRREZ S. (2021), *Importancia de la diversidad cultural en la empresa global*, en *593 Digital Publisher CEIT*, n. especial 6-1, pp. 80-89
- LÓPEZ FUENTES R. (2022), *Planes de igualdad y colectivo LGTBIQ+*, en J.M. MORALES ORTEGA (coord.), *Realidad social y discriminación: Estudios sobre diversidad e inclusión laboral*, Laborum
- MAKS-SOLOMON C., DREWRY J.M. (2021), *Why Do Corporations Engage in LGBT Rights Activism? LGBT Employee Groups as Internal Pressure Groups*, en *Business and Politics*, vol. 23, n. 1, pp. 124-152
- MORALES ORTEGA J.M. (2022), *Medidas empresariales de diversidad e inclusión para el colectivo LGTBI: Un análisis jurídico laboral*, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n. 1, pp. 219-256
- MOYA M., MOYA-GARÓFANO A. (2020), *Discrimination, work stress, and psychological well-being in LGBTI workers in Spain*, en *Psychosocial Intervention*, n. 2, pp. 93-101
- MUÑOZ Ó. (dir.) (2019), [La diversidad LGBT en el contexto laboral en España](#), Mpátika
- NIETO ROJAS P. (2023), *El complicado entramado normativo de planes de igualdad y protocolos en las empresas. Algunas reflexiones sobre protocolos anti-acoso y de gestión de la diversidad*, en *Labos*, n. extra 0, pp. 122-142
- OSCE (2009), [Legislación sobre los Delitos de odio \(Guía Práctica\)](#), Ministerio de Empleo y Seguridad Social

- OIT (2022), *Inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+) en el mundo del trabajo: una guía de aprendizaje*
- OIT (2021), [Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión](#)
- OIT (2012), *Discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE*
- OIT (2003), *La hora de la igualdad en el trabajo. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Informe I (B)*, Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª Reunión
- PÉREZ ANDRADA M. (dir.), *Estudio exploratorio sobre la inserción socio-laboral de las personas trans*, Innicia, Ministerio de la Presidencia, Relaciones Instituciones con las Cortes e Igualdad, 2019
- PÉREZ CAMPOS A.I. (2018), *Discriminación por asociación*, en C. SÁNCHEZ TRIGUEROS (dir.), *Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la Ley de igualdad entre mujeres y hombres*, BOE
- PICHARDO J.I. (2010), *Mujeres lesbianas y derechos humanos*, en V. MAQUIEIRA D'ANGELO (coord.), *Mujeres, globalización y derechos humanos*, Cátedra
- PICHARDO J.I. (coord.) (2019), [Guía ADIM LGBT+. Inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones](#), Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad
- RIVAS VALLEJO P. (2021), *El plan de igualdad debe negociarse con la representación legitimada legalmente y no por una comisión "ad hoc"*, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n. 2, pp. 1-10
- ROLDÁN-MESA S. (2020), [Asistencia sanitaria a personas transexuales: igualdad y libre autodeterminación de la identidad de género](#), *Trabajo Social Global*, n. 19, pp. 343-364
- RUIZ CÓRDOBA C. (2021), *La situación actual del Colectivo LGTBI en España. Un análisis legislativo de los derechos reconocidos y la protección de víctimas de discriminación por orientación sexual y/o identidad o expresión de género*, en *Ebquidad*, n. 16, pp. 141-164
- SÁEZ LARA C. (2022), [Orientación e identidad sexual en las relaciones de trabajo](#), en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, n. 5, pp. 43-65
- SANZ PÉREZ A. (2021), *La igualdad en las relaciones laborales. La discriminación "indirecta" por razón de sexo*, en *Revista Aranzadi Doctrinal*, n. 1
- SEPÚLVEDA RODRÍGUEZ-MARÍN A. (2024), *La obligación de tener un Plan de Igualdad LGBTI en marzo*, en *Capital Humano*, n. 394
- UNITED NATIONS (2019), [Transgender](#), UN Free & Equal Factsheet

- VELASCO PORTERO M.T. (2020), *Libertad de expresión y prohibición de discriminación en el ámbito de empleo y la ocupación por razón de orientación sexual*, en *Temas Laborales*, n. 153, pp. 237-244
- VILA TIERNO F. (2024), *Nuevas obligaciones laborales, nuevas incertidumbres*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n. 8, pp. 8-10
- VV.AA. (2023), *Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España 2022*, Ministerio del Interior
- VV.AA. (2022), *Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España 2021*, Ministerio del Interior

ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

