



DERECHOS EMPLEO LGTBIAQ+

GUÍA RÁPIDA DE INFORMACIÓN
BÁSICA SOBRE LOS DERECHOS DE
LAS PERSONAS LGTBIAQ+ EN EL
ÁMBITO LABORAL





UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

VICERECTORADO DE ARTE, CIENCIA,
TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD



GENERALITAT
VALENCIANA

Vicepresidencia Segunda y
Conselleria de Servicios Sociales,
Igualdad y Vivienda





QUÉ ENCONTRARÁS EN ESTA GUÍA

A propósito de esta guía 1

Cuál es la situación de las personas
LGTBIAQ+ en el empleo 2

Conoce tus derechos 3

Qué dice el Estatuto de los Trabajadores 4-5

Qué puedes hacer 6

Qué puedes hacer como no LGTBIAQ+ 7

Recursos de los que dispones 8

Algunas definiciones (Ley 4/2023) 9-11

Si quieres saber más ... 12



A PROPÓSITO DE ESTA GUÍA

La información que aquí se ofrece está dirigida a quienes se incorporan por primera vez al mercado laboral y a aquellas otras personas interesadas en conocer cuáles son los avances en la consolidación de los derechos laborales de la población LGTBIQ+.

No es una guía técnica ni de asesoramiento laboral. Su finalidad es hacer accesible la información básica disponible a fecha de agosto 2024.

Los enlaces recogidos en esta guía dirigen a las fuentes originales, siendo responsable de su contenido la institución u organización gestora del mismo.





CUÁL ES LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBIAQ+ EN EL EMPLEO



AVANZANDO EN LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD LGBT EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO.

Accede a la web del proyecto ADIM para descargar la Guía ADIM y ver píldoras resumen de los principales resultados.

LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL POR RAZONES DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO.

Estudio sobre la realidad de personas LGTBIAQ+ racializadas, migrantes y/o refugiadas en el empleo realizado por la Comisión Española de Ayuda al Refugiado.



ENCUESTA SOBRE LA POBLACIÓN LGBTIQ DE LA UNIÓN EUROPEA.

Si quieres conocer la realidad en diferentes países europeos, consulta la encuesta de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA).



CONOCE TUS DERECHOS

LEY 15/2022, PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN

Esta ley establece un marco amplio y coordinado entre diferentes agentes sociales de medidas para combatir la discriminación en múltiples áreas de la vida pública y privada, entre ellas el ámbito laboral, asegurando la igualdad de trato para todas las personas atravesadas por diferentes categorías de opresión.

LEY 3/2023, DE 28 DE FEBRERO, DE EMPLEO

La nueva Ley de Empleo incorpora a las personas LGBTI, como a otras categorías sociales de discriminación y, consecuentemente, en situación de mayor vulnerabilidad social, como grupos prioritarios a los que garantizar el acceso al empleo y a unas condiciones laborales libres de discriminación.

LEY 4/2023 PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS Y PARA LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI

Su objetivo es desarrollar y garantizar los derechos de las personas LGTBI erradicando las situaciones de discriminación, garantizando los derechos de las personas LGTBI y remueve los obstáculos que les impiden ejercer plenamente su ciudadanía.

Será de aplicación a toda persona física o jurídica, de carácter público o privado, que resida, se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuera su nacionalidad, origen racial o étnico, religión, domicilio, residencia, edad, estado civil o situación administrativa, en los términos y con el alcance que se contemplan en esta ley y en el resto del ordenamiento jurídico.





QUÉ DICE EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

A continuación, de manera resumida, recogemos algunas de las últimas incorporaciones en la actualización del Estatuto que pueden ser de tu interés.

Artículo 4. Derechos Laborales

Establece el derecho a no ser discriminado en el acceso al empleo o dentro de la empresa por motivos de discriminación como: estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión, convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación sindical, lengua, discapacidad y sexo. Además se incluye la protección contra trato desfavorable por ejercicio de derechos de conciliación o corresponsabilidad familiar y laboral.

Artículo 8. Forma del contrato

No se entregará ningún tipo de información personal, como número de identidad, domicilio o estado civil, entre otras, en la copia básica del contrato a la representación legal de la plantilla. La información estará sujeta a la normativa de protección de datos y se protegerá la intimidad personal según la Ley Orgánica 1/1982.



Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales.

Se establece que el incumplimiento de proteger contra la discriminación y violencia hacia personas LGTBI en el trabajo conlleva responsabilidad para los empleadores.

Artículo 34. Jornada

Destaca la opción de solicitar adaptaciones en jornada laboral y forma de trabajo para conciliar vida familiar y laboral.





QUÉ DICE EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos

En el que se incorpora la reducción horaria entre los permisos para cuidado familiar.

Artículo 46. Excedencias voluntarias

Recoge el cuidado de hijas/os, cónyuge o pareja de hecho, familiares de hasta segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluidos los de la pareja de hecho, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad.

En el tiempo de excedencia se conserva la antigüedad y tiene derecho a formación profesional durante la excedencia.

Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo

Igualdad en los permisos dirigidos al cuidado por nacimiento, adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento.

A los efectos del artículo, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.



ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Si quieres conocer más sobre tus derechos como trabajador, [**aquí**](#) puedes consultar el texto completo.





QUÉ PUEDES HACER



Identificar comportamientos y/o resultados discriminatorios

Reconocer signos y conductas discriminatorias a veces no es tan fácil. En esta **guía** (p.23) encontrarás ejemplos de diferentes tipos de discriminación, algo crucial para abordar la situación y ponerla fin.



Ponte en contacto con tus personas de apoyo y referencia

Cuenta lo que has vivido, cómo te sientes y pensar con otras personas las posibles opciones y vías para afrontar esta situación. Recuerda que la responsabilidad recae en la persona que lo comete, no en ti. No sientas que tienes que defenderte a ti mismo.



Rompe el silencio

El impacto de lo sucedido puede dejarnos paralizados. Si te es posible, busca apoyo e inicia algún proceso de denuncia de lo sucedido y de reparación de lo causado. Aunque no tengas un contrato de trabajo, la legislación actual protege y debe garantizar nuestra no discriminación en los procesos de búsqueda y acceso a un empleo. La Ley 4/2023 obliga a las empresas de más de 50 personas a tener un plan de igualdad en el que se recojan medidas para no incurrir en sesgos y estereotipos negativos en esta fase de acceso.



Busca información sobre tus derechos y posibles vías de acción

Contacta con los recursos recogidos en esta guía o con alguna organización sindical en las que puedas recibir asesoramiento y asistencia en el proceso.



Si la situación sucede siendo parte de la plantilla de una empresa

En la Ley 4/2023 también se recoge la obligación por parte de todas las empresas, independientemente del tamaño, de contar con un protocolo de prevención y acción frente a cualquier tipo de acoso en el trabajo.





QUÉ HACER COMO NO LGTBIAQ+

No juzgues, escucha activamente

A veces, las personas no LGTBIAQ+ pueden no identificar situaciones o conductas discriminatorias. No caigas en interpretaciones sesgadas por roles y expectativas de género. Deja que la persona hable sobre su experiencia sin interrumpirla, mostrando empatía y comprensión.



Valida sus sentimientos

Hazle saber que sus sentimientos son válidos y que no está exagerando la situación. La experiencia vivida ya es suficientemente difícil y dolorosa.



Ofrece tu apoyo

Asegúrale que no está solo y ofrece tu apoyo para encontrar recursos como entidades y organizaciones especializadas. Puedes ayudar a esa persona a documentar los incidentes si fuera necesario.



Acompáñala si decide presentar una queja o denuncia

Si decide denunciar, ofrécele acompañamiento para que se sienta segura y apoyada.





RECURSOS DE LOS QUE DISPONES

LINEA ARCOÍRIS

028

028-ONLINE@IGUALDAD.GOB.ES

CHAT ONLINE

Servicio de información, asesoramiento jurídico y atención psicosocial inmediata frente a todas las formas de violencia del Ministerio de Igualdad, por medio de la Dirección General para la Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.



MAPA DE RECURSOS LGTBI+

En este buscador interactivo del Ministerio de Igualdad puedes encontrar recursos tanto de administraciones públicas como de entidades sociales de información, atención y asesoramiento para la ciudadanía LGTBI.



ORIENTA Oficina Integral LGTBI de la Generalitat Valenciana

Servicio público concertado con entidades especializadas donde podrás encontrar, de manera gratuita, atención integral y global en diferentes ámbitos como el empleo.





ALGUNAS DEFINICIONES

¿Sabes qué significa discriminación o acoso? ¿O es bifobia? Aquí tienes algunas de las definiciones que recoge la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

- **Discriminación directa:** Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- **Discriminación indirecta:** Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- **Acoso discriminatorio:** Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- **Discriminación por asociación y por error:** por asociación es cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.



ALGUNAS DEFINICIONES

- **Intersexualidad:** La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.
- **Orientación sexual:** Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gays, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.
- **Identidad sexual:** Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
- **Expresión de género:** Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.
- **Persona trans:** Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.





ALGUNAS DEFINICIONES

- **Familia LGTBI:** Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.
- **LGTBifobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- **Homofobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- **Bifobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- **Transfobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.





PARA SABER MÁS

La Unidad de Igualdad y Diversidad UPV, bajo la dirección del Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad, coordina el material formativo que puede consultarse libremente en RiuNet.

-  La realidad de las personas LGTBQ+ en el empleo. Por una empresa consciente e inclusiva.
-  Igualdad de trato y no discriminación a la población inmigrada. La situación en la Comunitat Valenciana.
-  Outing o por qué no sacar forzosamente “del armario” a personas LGTBQ+.
-  Violencia en relaciones de pareja con y entre personas LGTBQ+.

Espacio Diversidad UPV

Espacio Diversidad UPV es la APP de la Unidad de Igualdad, bajo la dirección del Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad, que facilita la difusión de los recursos disponibles en UPV para la atención de nuestro alumnado LGTB+ y proporciona información de interés general para cualquier persona interesada.



Descárgala [aquí](#)



DERECHOS EMPLEO LGTBIAQ+

GUÍA RÁPIDA DE INFORMACIÓN BÁSICA



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

VICERRECTORADO DE ARTE, CIENCIA,
TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD

EDICIÓN

VICERRECTORADO DE ARTE, CIENCIA, TECNOLOGÍA
Y SOCIEDAD

CONTENIDOS Y MAQUETACIÓN

VICKY BARAMBONES GARCÍA

COORDINACIÓN

MARÍA ROSA CERDÁ HERNÁNDEZ



GENERALITAT
VALENCIANA

Vicepresidència Segona y
Conselleria de Serveis Socials,
Igualtat y Vivienda

