



El contexto educativo y sus efectos en la inserción laboral de las mujeres con diversidad sexual

The educational context and its effects on the labor market integration of sexually diverse women

Ana Belén Fernández Casado
Universidad de Murcia, España

KEYWORDS

Workplace diversity
Gender identity
Employment
discrimination
Inclusion
Transgender women
Organizational culture

ABSTRACT

Leading companies in the global market are increasingly recognizing the strategic value of promoting diversity, contributing to the creation of more inclusive, innovative, and sustainable corporate cultures. However, individuals with non-normative sexual orientations or gender identities—particularly transgender women—continue to face significant barriers in both access to and retention in employment. While recent legal frameworks have brought greater visibility to these challenges, fear of discrimination remains a powerful deterrent, often leading individuals to conceal their identities during recruitment processes. Empirical studies reveal that many LGBTQ+ individuals report hearing offensive remarks in their workplaces, and a significant number feel socially excluded by their peers. Transgender women, in particular, frequently experience dual discrimination—based on both gender and gender identity—and are often subject to aesthetic and normative biases. The research, based on surveys, interviews, and discourse analysis, highlights the urgent need to promote safe and respectful professional environments. Moreover, it emphasizes the essential role of formal education and human rights training in combating workplace discrimination. Fostering an inclusive organizational culture not only enhances employee well-being but also strengthens talent retention and improves overall company performance.

PALABRAS CLAVE

Diversidad en el
trabajo
Identidad de género
Discriminación
laboral
Inclusión
Mujeres trans
Cultura
organizacional.

RESUMEN

Las empresas más relevantes en el mercado reconocen cada vez más el valor de promover la diversidad, lo que contribuye a una cultura corporativa más inclusiva, innovadora y sostenible. Sin embargo, las personas con orientaciones sexuales o identidades de género no normativas, en particular, mujeres transexuales, siguen enfrentando importantes barreras en el acceso y la permanencia en el empleo. La legislación reciente ha dado visibilidad a esta situación, pero persiste el temor a sufrir discriminación, lo que lleva a muchas personas a ocultar su identidad durante procesos de selección. Investigaciones muestran que una parte significativa de estas personas escucha comentarios ofensivos en sus lugares de trabajo, y una proporción considerable no se siente aceptada por sus compañeros. Las mujeres transexuales, además de ser objeto de prejuicios estéticos, suelen experimentar una discriminación doble: por razón de género y por su identidad. Las metodologías aplicadas incluyen encuestas, entrevistas y análisis del discurso. Los resultados destacan la necesidad de entornos laborales seguros y respetuosos, así como el papel esencial de la educación formal y en derechos humanos para combatir la discriminación. Una cultura organizacional inclusiva mejora el bienestar del personal, facilita la retención del talento y refuerza el rendimiento de las empresas.

RECIBIDO: 08/08/2025
ACEPTADO: 11/12/2025

Cómo citar este artículo / Referencia normalizada: (Norma APA 7ª)

Fernández Casado, A.B. (2025) El contexto educativo y sus efectos en la inserción laboral de las mujeres con diversidad sexual. *Prisma Social*, 51, 318-335. <https://doi.org/10.65598/rps.5941>

1. Introducción

En 2020, la Comisión Europea adoptó la Estrategia para la Igualdad de las Personas LGTBI+ 2020-2025, la cual establece las directrices para las acciones futuras de la UE. Este documento no solo reconoce la identidad de género como un factor de vulnerabilidad crítico, sino que también insta a los Estados miembros a promover la inclusión y la diversidad en el lugar de trabajo (Castro, 2024, p. 411).

Las personas gais, lesbianas, bisexuales, transexuales/transgéneros, intersexuales, queer, no binarias, entre otras identidades y orientaciones, que aglutinan actualmente las siglas LGTBIQ+, son consideradas uno de los colectivos más afectados por los delitos de odio, tal y como recoge el informe *La cara oculta de la violencia hacia el colectivo LGTBI*, que concluye a través de los discursos de odio se articula en la actualidad gran parte de la discriminación contra este colectivo (Rebollo et al., 2018 en Rivera et al., 2022, p. 216).

La mayoría de las empresas relevantes en el mercado ya son conscientes de que una mejor gestión de la diversidad, en general, favorece la creación de una cultura corporativa más inclusiva, redundando en una mayor innovación, crecimiento y sostenibilidad de sus respectivos negocios (BBVA, 2023, p. 9).

El objetivo del presente estudio es mostrar cómo las barreras encontradas durante el proceso de búsqueda de empleo e inserción en el ámbito laboral han podido ser aprendidas y vividas previamente durante el periodo formativo de las personas LGTBI, y revividas de nuevo en el mercado de trabajo. Las diferentes normativas tanto del ámbito educativo como laboral tratan de corregir las consecuencias de las discriminaciones sufridas por este colectivo.

En el sistema educativo, cada vez más alumnos se identifican como LGTBI+. El alumnado que se identifica como LGTBI+ ha pasado de un 10%-15% en 2013 a un 20%-26% en 2023, se ha duplicado en la última década. La denominada “salida del armario” se adelanta en la educación pública, después en la concertada y más allá en la privada. Un 16% de los alumnos de la pública retrasan la salida del armario hasta la universidad, por un 26% de la concertada que salen en la universidad y un 60% de los de la privada que salen del armario en la universidad. Cuanto antes se salió del armario, mayor porcentaje abandona sus estudios de forma temprana. Quienes no han salido del armario tienen un abandono escolar del 18,8%, menor que la media (FELGTBI, 2024, p. 8).

La educación inclusiva busca garantizar que todo el estudiantado, independientemente de sus diferencias, tenga igualdad de oportunidades para aprender y tener éxito en la escuela (Nistal et al., 2024, p. 238). Uno de los aspectos que sobresale, el que más afecta a los(as) niños(as) y adolescentes transexuales y transgéneros en el sistema educativo es la transfobia, la cual se expresa como acoso escolar (*Bullying* en inglés). Se trata de un fenómeno conocido, casi universal en los diferentes sistemas escolares (Carvajal, 2018, p. 13). En el ámbito laboral el acoso laboral se denomina *moobing* y también se reproduce a nivel universal.

En espacios limitados, o reducidos como son los laborales, sólo con que exista un individuo homófobo existe riesgo de sufrir situaciones de discriminación. El 31% consideran que, de cara a conseguir un empleo, gais, lesbianas o bisexuales pueden estar en desventaja frente a otro candidato heterosexual de iguales habilidades o cualificación (Gabriel y Herranz, 2027, p. 22).

La mayoría de las empresas relevantes en el mercado ya son conscientes de que una mejor gestión de la diversidad, en general, favorece la creación de una cultura corporativa más inclusiva,

redundando en una mayor innovación, crecimiento y sostenibilidad de sus respectivos negocios (BBVA, 2023, p. 9).

2. Marco teórico

Las normas sociales dominantes solo admiten la existencia de dos sexos, es decir, hombre y mujer, que origina dos géneros: masculino y femenino; de ahí que no aceptan la presencia de las personas transexuales y transgéneros. Tales normas sexuales indican lo que debe ser hombre y mujer, a las cuales todo individuo debe adecuarse, ya que, de lo contrario, será considerado raro o enfermo. Estas reglas crean un sistema normativo en el que domina una sola orientación sexual: la heterosexual. A este fenómeno social se le llama *heteronormatividad*. En razón de la heteronormatividad, las personas trans sufren discriminación, lo que hace que no gocen plenamente de sus derechos, de tal manera que viven en marginalidad y exclusión (Carvajal, 2018, p. 15). La heteronormatividad se expresa por medio de códigos compartidos en el imaginario social sustentado en estereotipos de género que fijan unos esquemas de apariencia, vestimenta, estética, comportamiento, maneras, etc., que parecen acentuarse en el ámbito de lo laboral, pudiendo suponer la exclusión del mismo (Santos y Ruiz, 2019, pp. 105-106).

Consideramos como personas trans aquellas que viven en un género que no es aquel que se les ha asignado al nacer en función de sus características sexuales (independientemente de si han llevado a cabo o no modificaciones corporales o han cambiado la mención legal de sexo en su documentación). Para hacer referencia a las personas trans se usa su género de destino (con el que se identifican) y no su género de origen (el que se les asignó al nacer). Por lo tanto, los trans masculinos u hombres trans son aquellas personas que han nacido en cuerpo femenino y viven como hombres. Mientras que las trans femeninas o mujeres trans son las personas que han nacido en cuerpo masculino y viven como mujeres (Coll-Planes y Missé, 2018, p. 49).

La falta de adaptación de la documentación a la identidad de género supone una importante barrera de acceso a la educación y al empleo. Los principales apoyos recibidos en su proceso de inserción sociolaboral proceden de su entorno más próximo (amistades, movimiento asociativo y familia) frente a las empresas y las instituciones públicas que son escasamente percibidas como espacios desde los que reciben apoyo (Pérez et al., 2022, p. 12).

Según los resultados de la encuesta ADIM, en el ámbito laboral el 36% de personas LGBT+ escucha a menudo o muy a menudo rumores sobre su orientación sexual / identidad de género o la de alguna otra persona; el 36% algún chiste o comentario negativo acerca de las personas LGBT; un preocupante 13% presencia a menudo o muy a menudo que una persona es víctima de burla o insultos por ser LGBT; un 7% que una persona no recibe un ascenso, subida salarial o se ve perjudicada profesionalmente por ser LGBT y un 2% que una persona pierde su trabajo por ser LGBT (Pichardo et al., 2019, p. 7).

Una de cada cinco personas trans empleadas considera que no recibe un trato respetuoso en su puesto de trabajo, ya sea por parte de sus jefes directos, la dirección, compañeros u otras personas de su entorno de trabajo (proveedores, clientes, etc.) (Pérez et al., 2022, p. 12).

Estas vivencias y perspectivas están adquiriendo cada vez más visibilidad pública gracias al trabajo de activismo y toma de la palabra protagonizado por los y las jóvenes trans, tanto en contextos presenciales como virtuales. En unos casos, participan en charlas y actividades escolares para dar a conocer sus experiencias y las discriminaciones sufridas. En otros casos, se involucran en el mundo asociativo o participan en vídeos y documentales distribuidos por las redes sociales o los medios de comunicación. Un buen número de varones trans, además, está tejiendo una amplia

red de visibilidad por medio de sus videoblogs. Internet aparece aquí como una plataforma de investigación, comunicación y autorrepresentación con efectos positivos para estos jóvenes de cara a su visibilidad social y a la producción de imágenes no estigmatizantes de la realidad trans (Puche, 2021, p. 21).

Se constata la necesidad de instruir en la solidaridad, convivencia y tolerancia para adquirir valores que amparen el respeto a todas las personas y luchar contra toda discriminación por razón de sexo, origen racial, étnico, orientación o identidad sexual (FELGTBI, 2019, p. 6).

A continuación, se van a presentar dos ámbitos muy relacionados: el ámbito educativo y el ámbito laboral, en el que se podrá analizar cómo determinados comportamientos y actitudes aprendidos durante la etapa educativa influyen en la posterior inserción laboral del colectivo LGBT.

2.1. El ámbito educativo

Hay 1.600.000 que se identifican o identificarán como LGTBI+ del alumnado en la actualidad. Del total de los 8.328.019 en el sistema educativo, alrededor de un 20% se identifican o identificarán como LGTBI+, lo que implicaría 1.600.000 en todo el sistema educativo, 800.000 a partir de ESO (FELGTBI, 2024, p. 8).

Diversos estudios muestran que aquellos estudiantes que sufren bullying LGTBfobo desarrollan diversos problemas a nivel emocional, tales como depresión, poca satisfacción con su vida y baja autoestima, alteraciones alimentarias y del sueño, conductas adictivas y sexuales de riesgo, y ansiedad. Además, estas emociones están vinculadas a un mayor riesgo de intentos autolíticos (COGAM, 2022, p. 9). Siguiendo las directrices de la UNESCO (2015 en García-Rojas et al., 133), se puede afirmar que este tipo de bullying vulnera el derecho a la educación de este colectivo y presenta una serie de rasgos distintivos que hay que tener en cuenta: Invisibilidad, ya que la agresión permanece inadvertida; Violencia estructural, la agresión cuenta con la complicidad y el silencio de la mayoría; Contagio del estigma, ayudar a una víctima supone sufrir la misma discriminación; Continuo de la exclusión, el acoso o violencia abarca todos los ámbitos de la vida; Desempoderamiento, las personas agredidas no intentan defenderse para no empeorar la situación; Propagación de la injuria, las víctimas se sienten cuestionadas y censuradas permanentemente.

Las actitudes transfóbicas se mantienen institucionalmente silenciadas o ignoradas, trasladando a la víctima del acoso la responsabilidad de mejorar su situación. La no intervención del profesorado y de la administración del centro educativo son cómplices de tal situación. En los diferentes estudios y denuncias se concluye que el acoso sistemático puede llevar a que los(as) adolescentes trans abandonen la secundaria, por lo que tendrán menos opciones laborales en el futuro. La escuela funciona así como un sistema de exclusión, marginación y estigmatización (Carvajal, 2018, p. 14).

Es preciso recordar que desde el año 2014 existen una serie de leyes de Igualdad LGTBI y de igualdad de la población trans, que han sido aprobadas por amplias mayorías en una buena parte de las CCAA españolas. Estas son las comunidades que tienen una de estas leyes o incluso dos, p. Cataluña, Galicia, Extremadura, Murcia, Baleares, Madrid, Navarra, Andalucía, Aragón, Valencia, País Vasco y Canarias. En todas estas leyes hay medidas específicas que obligan al sistema educativo a llevar a cabo actuaciones de protección del alumnado trans que obligan a respetar su identidad de género, a tratarlo según su nombre elegido, según su género sentido, según la expresión de género deseada. Medidas que obligan a disponer de un protocolo de intervención, de prevención de la violencia y el acoso transfóbicos. Según el estudio realizado en 2019 por la Federación Española de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales (FELGTB), se están

implementando de manera más eficaz en la enseñanza pública que en la concertada y la privada, generando así otra brecha educativa en lo que a igualdad corresponde (FELGTBI, 2019, p. 8-9).

Es llamativa, por un lado, la elevadísima cifra de formación superior entre los gais (58,2%), que puede tener que ver con mecanismos de sobrecompensación o incluso en que la formación es una vía de autonomía fundamental para alguien de esa identidad. En segundo lugar, podemos ver en las personas trans que no sólo tienen porcentajes de educación superior por debajo de la media del colectivo, similar al de la población general, sino que un 46,3% de las personas trans declara tener solo la ESO, sin llegar a concluir el Bachillerato, la segunda etapa de Educación Secundaria. Esto apuntaría a que un 60% de las personas trans no tiene Bachillerato, FP de Grado Superior o Educación Superior, apuntando a problemas claros de escolarización y abandono escolar en la población trans. Además de todo esto, se puede ver que la segunda población con menos Formación Universitaria son las mujeres lesbianas, con un 32,3%, casi a la par con las personas no binarias, con un 32,4% (FELGTBI, 2024, p. 28).

2.2. El ámbito laboral

A pesar de los adelantos en la protección del colectivo LGBTQ+ en España, donde existe importante legislación que garantiza la protección del colectivo, continúa habiendo muchas personas que niegan la diversidad sexual y de género que fomentan y aplauden las expresiones de desprecio y animadversión hacia las personas gais, lesbianas, transexuales, bisexuales, intergénero, no binarias, queer y otras orientaciones e identidades diversas (Rivera et al., 2022, p. 226). Es un tema complejo, que a veces resulta incomprensible, pues no es sencillo ponerse en el lugar del otro, e imaginar lo que sucede a las personas que se sienten de una identidad sexual y de género distinta al cuerpo con el que nacieron (Carvajal, 2018, p. 3).

Los trabajadores/as LGBT más jóvenes (menores de 30 años) tienden a sentirse más discriminados que el resto. Esto, unido a su menor grado de visibilización, podría suponer una barrera importante al desarrollo profesional del joven talento en las empresas en España. Un 29% de las personas encuestadas afirma que no estaría dispuesta a declarar abiertamente que es LGBT en una entrevista de trabajo, y un 21% más se muestran indecisas. La persona LGBT que no se atreve a declararse abiertamente como tal en una entrevista de trabajo lo hace para evitar que ese dato pueda tener un peso desfavorable a la hora de ser contratada (Muñoz, 2019, p. 50-55).

Recientes intervenciones normativas han traído de nuevo a la actualidad esta causa de potencial segregación y de acoso en el trabajo en el afán por ampliar la protección laboral de —entre otros— el colectivo LGBTI. Si bien es cierto que los procesos de selección no permiten inquirir a los candidatos o las candidatas sobre extremos íntimos irrelevantes para el desarrollo del trabajo (y como tal deben ser consideradas las preferencias sexuales), y pese a la calificación de tal conducta como infracción muy grave (art. 16 LISOS), en la práctica cotidiana no son extraños los excesos empresariales en las entrevistas de trabajo (Agra, 2024, p. 39-40).

La prohibición de discriminación en el trabajo se sitúa, junto con la despenalización de las conductas homosexuales y el reconocimiento de un estatuto familiar idéntico, entre parejas homosexuales y heterosexuales, entre los avances más significativos en el camino hacia la igualdad (Sáez, 2022, p. 45). 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*, más conocida como Ley Trans Estatal, ha puesto el foco mediático sobre esta cuestión (Hernández-Melián, 2023, p. 204).

En su artículo 15, esta ley obliga a las empresas de más de 50 personas trabajadoras a contar, en el plazo de 12 meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, 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 la violencia contra las personas LGTBI, así como para favorecer la inclusión y la creación de espacios de trabajo seguros y respetuosos hacia las personas LGBT+ de la plantilla. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras (Abad y Gutiérrez, 2023, p. 9).

Entre las personas trans hay quienes han logrado conseguir un trabajo y llevar una vida digna. Se dedican a la moda, al cuidado de ancianos, a la interpretación o a la política. Algunas, sin embargo, siguen buscando ese trabajo que les ayude a tener cubiertas sus necesidades básicas y continúan, por tanto, necesitando del apoyo de las administraciones públicas. Son personas generosas, que incluso en estas situaciones (no cuentan con ingresos derivados de su trabajo) no dudan en trabajar para ayudar a sus compañeras/os trans en su proceso de transición y unirse a la lucha por los derechos del colectivo (AET, 2019, p. 4-5).

La discriminación en el acceso al empleo continúa siendo una dura realidad para muchas personas trans, y particularmente para las mujeres trans que son prácticamente dos de cada tres personas que han sido discriminadas por su identidad de género en una entrevista de trabajo, lo que muestra su doble discriminación como mujeres y como personas trans (Pérez et al., 2022, p. 75).

El término homofobia se refiere a la opresión contra aquellas personas en las que se percibe atracción sexual hacia las personas de su mismo sexo (al margen de cualquier consideración en cuanto a su identidad o expresión de género). La transfobia, por su parte, alude a la penalización de la falta de correspondencia entre sexo y género, así como de las expresiones de género no convencionales (Puche, 2021, p. 19). La transfobia puede causar sufrimiento en las personas trans, violación a sus derechos humanos, negación de su condición sexual, dolor y malestar, todo lo anterior como resultado de no lograr adecuarse a las normas sociales y al rechazo familiar, lo que en los casos más extremos puede conllevar al suicidio. Cumple una función social y pedagógica, ya que es un mecanismo para reforzar las fronteras entre los sexos y las identidades, de tal manera que sirve para clasificar, por medio del rechazo y la violencia, lo que está permitido de lo que no (Carvajal, 2018, p. 14).

Al incluir un individuo en una categoría, se le está relacionando, casi por automático, con un prototipo o un modelo al que se le asigna un conjunto de características capaces de advertir diferencias significativas entre aquellas personas susceptibles de encajar en tales exigencias frente a las que no (Castro, 2024, p. 405). El “*ocultamiento preventivo*” ante el temor a sufrir alguna situación discriminatoria es sin duda la principal manifestación de la no normalización de la diversidad sexual en el trabajo, es la base de la discriminación estructural a la que se siguen enfrentando muchas personas LGBT (Gabriel y Herranz, 2017, p. 25). El lenguaje poco inclusivo supone una barrera que impide la visibilización de las personas LGBT en sus trabajos (Muñoz, 2019, p. 58).

La dificultad que encuentran las mujeres lesbianas para hacer pública su orientación es consecuencia de la presión afectiva que implica manifestar su sentir contrario a la heteronormatividad y del descalabro que esto generaría en los diversos ámbitos dominados por el patriarcado: el familiar y el laboral. La visibilidad lesbiana de mayor cantidad de mujeres y de profesionales reconocidas socialmente, sin duda constituirá un referente positivo para las más jóvenes (Goicoechea y Goicoechea, 2018, p. 38-39).

Casi todas las empresas importantes en este país ya saben que la diversidad es un componente esencial para la innovación, el crecimiento y la sostenibilidad de las empresas y cuentan con

programas dirigidos a fomentar un clima de igualdad y respeto en el que todos los empleados/as puedan sentirse aceptados, mejor motivados y con un mayor bienestar y compromiso con sus proyectos profesionales, lo que redundará en una mayor productividad y competencia corporativas. Los programas de diversidad e inclusión en las empresas no solo consiguen mejorar el bienestar de los empleados/as y su productividad, sino que proporcionan además importantes oportunidades de mercado (Muñoz, 2019, p. 17-19).

La organización en redes de apoyo y/o a través de grupos organizados como puede ser la participación en asociaciones de personas dentro del abanico LGBTQ+, es un mecanismo que permite poder encontrar, no solo un preciado apoyo social y emocional, sino también la posibilidad de generar opciones de empleo y/o autoempleo (Santos y Ruiz, 2019, p. 107).

3. Metodología

Desde la perspectiva cuantitativa en lo que se refiere al ámbito educativo, el estudio se ha realizado teniendo en cuenta los resultados de una encuesta repartida a todos los menores que reciben talleres de COGAM, con un tamaño muestral limpio de 6.256 en 63 centros de la Comunidad de Madrid. En la participación de este estudio, la mayor parte de los centros analizados son públicos (78%) y pertenecen a la ciudad de Madrid (44%) (COGAM, 2022, p. 10).

También se han revisado los resultados de la encuesta realizada por la Federación Española de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales (FELGTB) en la que han participado 205 personas, de las que se han seleccionado aquellos/as con edades comprendidas entre los 16 y los 24 años, lo que se traduce en 73 cuestionarios completados, con un total de 27 preguntas, que han generado 56 variables. El periodo de recogida de información ha sido del 19 de julio al 8 de agosto de 2019. El grupo de edad de 16 a 24 años está conformado por 73 personas. Siendo la media de edad los 19 años y la edad más habitual de nuestra muestra los 17 años. En cuanto a la distribución según nivel de estudios, tenemos que un 26% sólo ha finalizado la etapa educativa obligatoria. El 44% de la muestra posee una formación de Bachillerato o FP Superior, FP y Grado medio han sido cursados por el 8% y ha recibido formación universitaria un 15%. Un 3% no finalizó los estudios primarios (FELGTB, 2019, p. 10-13).

Desde una perspectiva cualitativa, se ha utilizado también el estudio realizado sobre la situación de la población trans que reside en la Comunidad de Madrid, necesidades y expectativas del colectivo realizado por la Asociación Transexualia en el año 2019. En este documento se recogen las historias de vida de 22 personas trans que ponen de manifiesto la diversidad de este colectivo en el municipio de Madrid: 21 mujeres y 1 hombre (AET, 2019, p. 106).

Respecto al ámbito laboral, se analiza desde una perspectiva cuantitativa, otro de los estudios revisados es el que realizan Gabriel y Herranz para el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en 2017, al analizar la situación de las personas LGTB en el ámbito del empleo en España (Gabriel y Herranz, 2017).

También desde un enfoque cuantitativo, el estudio de Muñoz (2019) en colaboración con el Grupo de investigación 'Antropología, Diversidad y Convivencia' de la Universidad Complutense de Madrid, IPSOS, REDI y FELGTB realiza un análisis, basado en las respuestas de 812 personas LGBT repartidas por toda la geografía nacional, que trata de poner cifras a las potenciales experiencias de discriminación que éstas podrían estar experimentando y a las oportunidades de actuación en las empresas.

4. Resultados

En el presente apartado se van a mostrar los principales resultados que han mostrado los diferentes estudios analizados en relación al ámbito educativo y laboral, que demuestran la relación existente entre los comportamientos y actitudes aprendidos durante el tránsito desde el sistema educativo y la búsqueda de empleo y acceso al mercado de trabajo.

4.1. El ámbito educativo

El sistema educativo debe estar orientado a proteger a las minorías sexuales, desarrollar ambientes seguros para el aprendizaje, así como a evitar la expulsión de dichas minorías, en particular por su condición sexual. El sistema educativo en este caso debe promover el cambio cultural, fomentar el reconocimiento y el respeto hacia estas personas (Carvajal, 2018, p. 24).

Por otro lado, diversos estudios han demostrado que el apoyo familiar está directamente relacionado con el adecuado desarrollo de las menores, así como con su buena salud mental, mientras que cuando se carece de este amparo, es mayor la incidencia de problemas mentales, las ideaciones suicidas, la depresión, e incluso el consumo abusivo de drogas (Ryan et al, 2010 en Fernández Caba, 2022, p. 742). A pesar de que el acompañamiento de las familias es imprescindible para el apego y el desarrollo saludable de los menores, un 24,5% del alumnado piensa que de ser homosexual, bisexual o trans su familia no lo aceptaría (COGAM, 2022, p. 16).

Cuando hablamos de educación no sólo interpelamos al ámbito escolar sino también al familiar. Es más, la esfera pública – legal y educativa – no puede entenderse sin la esfera privada – familiar, íntima y personal – (Fernández Caba, 2022, p. 739).

El alumnado LGTBI+ ha alcanzado niveles educativos más elevados que el total de población. El dato más significativo es que un 41,70% del alumnado LGTBI+ tiene Formación Superior, cuando entre la población general es de un 26,40%. El colectivo Trans cuenta con menor formación en cuanto a niveles educativos. Sólo un 23,5% de las personas trans adquiere titulación universitaria, menos que la media de la población general. El colectivo LGTBI+ tiene más abandono escolar temprano. El porcentaje de abandono escolar temprano en el colectivo LGTBI+ es de un 18,9%, casi seis puntos más que la población general (FELGTBI, 2024, p. 8).

La diversidad afectivo-sexual y de género está presente en las aulas de manera evidente. Del total del alumnado, algo más de un cuarto (25,9%) pertenece al colectivo LGTB o no manifiesta una orientación concreta. Un 12% del alumnado se define como bisexual, un 4% se define como homosexual y un 10% no se define. Un 2,78% del alumnado se identifica como trans. El 65% del alumnado entra dentro de lo que COGAM Educación define como alumnado respetuoso con la diversidad LGTB. Sin embargo, este porcentaje ha bajado un 20% respecto al estudio de 2019 (COGAM, 2022, p. 11).

Las personas trans son las que peor nivel educativo tienen, especialmente los hombres trans, que sólo un 21,4% tiene un título universitario, aunque un 16,8% tiene FP de Grado Superior, cifra completamente ausente en las mujeres trans. De hecho, es interesante ver que, en ambas identidades, hombres trans y mujeres trans, hay un porcentaje muy similar de personas (41,7% y 38,8% respectivamente) cuya máxima titulación es la ESO (FELGTBI, 2024, p. 29).

4.1.1. Víctimas de acoso

Las víctimas de acoso están más indefensas que en 2019, cuando los indicadores eran más positivos; un 77% se posicionaba en la defensa de las víctimas (frente al 66,5% actual). En 2019, el alumnado acosador era el 1%; actualmente ha aumentado al 1,5%. El dato es relevante cuando se entiende que el acoso escolar se sustenta en una base amplia de alumnado que permite las agresiones y una muy pequeña minoría que tiene la iniciativa. Un solo menor muy prejuicioso por aula es suficiente, para generar un ambiente de discriminación y violencia si hay una base que guarda silencio (COGAM, 2022, p. 14).

El hecho de mostrar una conducta socialmente competente permitirá un ajuste adecuado en las interacciones sociales que permita no solo un manejo de las mismas sino también evitar situaciones de discriminación, de rechazo, etc. que puedan estar mermando su autovalía, su imagen personal y que estén perjudicando su labor profesional creando un entorno laboral en el que pueda darse *mobbing* o acoso laboral lo que supone grandes consecuencias psicológicas como miedo, tristeza, desánimo, desgaste profesional, estrés, etc. (Méndez, 2025, p. 318).

Cris pasó a sentir “un calvario” en el instituto. “Recuerdo sentirme muy sola, muy aislada” -asegura-. No era una chica, pero tampoco era un chico. Era ambigua: llevaba el pelo largo, se vestía con ropa muy amplia, intentaba expresarse, intentaba bloquear su feminidad, etc. “Esos gestos me salían de un modo natural e innato y no podía ni cruzar las piernas” (Cris, en AET, 2019, p. 18).

Dentro de las situaciones más graves de discriminación por orientación sexual o identidad de género, el *mobbing* aparece como la manifestación más frecuente. Señalan la necesidad de que la LGBTfobia se considere como riesgo psicosocial, y que como tal se desarrollen en las organizaciones medidas de prevención, al tiempo que se incorporan en el correspondiente régimen sancionador el acoso por orientación sexual, o las manifestaciones homófobas (Gabriel y Herranz, 2017, p. 39).

Para Sonia “En los años 80 los roles sociales estaban muy estereotipados. A la gente como yo se nos asociaba a los homosexuales. Sufrí burlas y me llamaban de todo: ‘caragamba, bujarra, mariquita...’. En el colegio no había día que no terminara en pelea” (Sonia, en AET, 2019, p. 29).

La transfobia aparece en el 58% de los casos y se reproduce en diferentes actos violentos tales como insultos (40% de incidencia), acoso (25%), amenazas (22%), ciberviolencia (18%), agresiones físicas (12%) y violencia sexual (9%) generada por los/as iguales. Las consecuencias se pueden considerar desde la perspectiva de aplicación de medidas en los centros de enseñanza y como impacto en las víctimas. La existencia de medidas de apoyo y protocolos reduce la aparición de transfobia o minimizan sus consecuencias, de modo que las personas trans que recibió apoyo sufrió transfobia en un 33,4%, mientras que entre quienes contaron con protocolos de transición el porcentaje de ser víctimas de transfobia se reduce al 21,4%. Es decir, el uso de protocolos limita a más del 50% la aparición de la transfobia (FELGTBI, 2019, p. 32).

Un 60% de los encuestados por Muñoz (2019, p. 59-60), podría haber sido testigo de discriminaciones laborales alguna vez contra las personas LGBT. Un 10% de ellas afirmó haber sido testigo de insultos frecuentes, y un 3% de agresiones físicas frecuentes contra las personas LGBT en sus lugares de trabajo. Cuando preguntamos a las personas encuestadas quiénes estaban frecuentemente detrás de estas situaciones de discriminación anteriormente citadas, un 25% de ellas respondió que en eran sus propios compañeros/as de trabajo, y un 18% sus jefes/as directos. Existe, por tanto, una gran oportunidad en las empresas de educar a sus plantillas a ser más inclusivas (Muñoz, 2019, p. 59-60).

Respecto al acoso en línea, el 1,5% del alumnado denuncia haber sido víctima de acoso por redes por motivos de LGTBfobia. De entre la población LGTB, el 3% denuncia recibir acoso mientras que entre los menores trans el porcentaje sube al 14%. Las agresiones constantes, como insultos o comentarios, son difícilmente cuantificables, pero tienen un impacto negativo y profundo en el desarrollo saludable de los menores. Respecto a la violencia, el 3% del alumnado ha visto al menos alguna agresión física y el 0,6% la ha sufrido directamente. Solo el 0,45% confiesa haber agredido físicamente alguna vez (COGAM, 2022, p. 14).

A partir de los diez años -relata Cris- “empecé a pasarlo fatal.” Las continuas burlas de sus compañeros de clase tuvieron su repercusión negativa en los estudios. Primero, en un colegio de monjas y luego, en un colegio público. “Mi madre pensaba que era pasajero y que se me pasaría. Eludía el tema y su preocupación era que la gente no me rechazara. Murió de cáncer cuando yo tenía 10 años y estoy convencida de que se evitó mucho sufrimiento (Cris, en AET, 2019, p. 18).

El Sistema Educativo en España no es un espacio acogedor para la población escolarizada que no responda a las expectativas de género. Las personas trans que han vivido su realidad trans en sistemas educativos en los cuales se han tomado medidas para trabajar la diversidad afectivo-sexual, familiar y de género y erradicar el bullying LGTBfóbico (orientaciones educativas, introducción de criterios de diversidad afectivo-sexual, familiar y de género en los Planes de Centro, desarrollo e implementación de leyes autonómicas LGTB, charlas por parte de colectivos LGTB, etc) mejoran sustancialmente su salud mental y su rendimiento académico en comparación a aquellas otras personas trans que no han podido vivirse libremente en espacios educativos seguros sino que se han educado en espacios en los cuales no se ha trabajado para erradicar la transfobia, entre otras formas de discriminación (FELGTBI, 2019, p. 3-5).

4.1.2. El rol docente

El impacto que genera la comunidad educativa se representa en el rol docente que aparece como figura clave en el apoyo, existiendo incluso opciones de respuesta en las preguntas que recogen otra modalidad de recursos y perfiles profesionales, es el segundo recurso como “existía un/a docente con el que se podía hablar con el 32% de las respuestas y de intervención en situaciones de transfobia, con el 15% de las respuestas. En la actualidad, las instituciones educativas siguen sin ser espacios de desarrollo integral para las personas trans, y se expresa a través de una serie de indicadores objetivos (abandono temprano) y subjetivos (nivel de felicidad) (FELGTBI, 2019, p. 31).

Aunque la tendencia es positiva, puesto que las generaciones más jóvenes reciben más formación en esta temática, todavía más de la mitad del alumnado LGTB+ de 18-24 años declara no haber recibido contenidos sobre orientación sexual, prejuicios, identidad de género, diversidad familiar o prevención del odio. En este último caso, dos tercios no lo habría recibido. Casi un 60% del alumnado no recibió contenidos específicos sobre diversidad sexual en forma de charlas o talleres. La recepción de charlas sobre diversidad por entidades externas al centro ha aumentado mucho, pasando del 8,70 al 40,80% en la actualidad. Por el contrario, la formación dentro de las asignaturas se mantiene igual. El profesorado LGTB+ apenas se visibiliza. Un 70,80% del alumnado LGTB+ declara no haber tenido ningún profesor LGTB+ en su etapa educativa. Entre los más jóvenes ese porcentaje se reduce algo, hasta el 57,80%. Se trata de porcentajes inasumiblemente bajos para las instituciones (FELGTBI, 2024, p. 9).

La homofobia y la transfobia hay que eliminarla de los centros educativos, hay que abordarla en todos sus niveles, por lo que incluso se ha de corregir el vocabulario empleado, esa es una tarea

de los(as) profesores(as). No solo se trata de un proceso de formación, sino que también involucra los comportamientos, las rutinas escolares y los valores que se transmiten por medio de las palabras y la institucionalidad. En este sentido el sistema de educación ha de reconocer la identidad de las personas trans, por ejemplo, su nombre y el género con el que se identifican. Esto implica que los docentes tienen un deber de protección de los estudiantes trans frente a las formas de malestar, violencia y acoso sufridos en la escuela que afecten el rendimiento escolar y la autoestima de las víctimas (Carvajal, 2018, p. 15-23).

Parece relevante que los y las docentes visualicen los principios y prácticas que producen marginación, observando elementos de la subjetividad personal que predisponen un determinado modo de actuar, las que pueden ser positivas y aportar a la aceptación de ideas diferentes a las propias o negativas generando prejuicios y estereotipos (Todo Mejora, 2021, en Cerpa-Reyes et al., 2023, p. 180). Pero este tipo de situaciones también tienen consecuencias en el desarrollo emocional del resto del alumnado presente. Por un lado, resultan ejemplarizantes, sobre lo que les puede ocurrir, para aquellos estudiantes LGTB que, aunque no son víctimas directas del acoso, están presentes en el mismo (COGAM, 2022, p. 9).

Los centros no responden adecuadamente a los actos de odio. Según el alumnado LGTBI+ que sufrió actos de odio, un 64,10% afirma que su centro no hizo nada. Sólo en el 16,30% de los casos el centro castigó a la persona responsable. En un 9,80% se castigó a víctima y victimario y en un 6% solo se castigó a la víctima. La falta de actuación adecuada de los centros sigue vigente o ha empeorado en la actualidad. Entre la cohorte más joven sólo se castigó al victimario en un 17,40% de los casos y, peor todavía, aumentan los castigos a ambos (13%) o solo a la víctima (8,70%). La actuación contundente y correcta del centro contra los actos de odio es determinante para que el alumnado LGTBI+ pueda manifestarse con libertad tal y como es. En los centros que se castiga correctamente sólo al victimario, no hay alumnado víctima de odio que se mantenga en el armario. En los centros en los que no se hace nada un 7,6% del alumnado nunca salió del armario, por encima de la media. Y en los centros en los que solo se castigó a la víctima en vez del victimario, el % de alumnado que no sale del armario es del 18,2% (FELGTBI, 2024, p. 10).

El tratamiento de nombre elegido continúa como una medida minoritaria y persiste la sexualización de los espacios y actividades. Se constata, por tanto, la necesidad de que las personas trans perciban la existencia de medidas y protocolos, teniendo en cuenta que es un recurso de apoyo no sólo a las personas trans, también lo es para toda la comunidad educativa (FELGTBI, 2019, p. 29-30).

Hablamos de una violencia imbricada dentro de las relaciones e infraestructura intangibles del sistema educativo, que se materializan en la – en ocasiones – carente formación del profesorado, las reiteradas faltas de respeto, los diversos tipos de abusos. Frente a esta situación descorazonadora, la actuación del centro requiere de empatía y comprensión. (Fernández Caba, 2022, p. 743-744).

4.2. El ámbito laboral

Para un grupo considerable de personas LGBT, existe la necesidad explícita de ocultar la orientación sexual e identidad de género en las interacciones profesionales. El 58% de las personas LGBT señaló como causa principal de la no visibilización en el contexto laboral el querer mantener su vida personal al margen del trabajo (“A nadie le interesa lo que haga fuera del trabajo”) lo que podría considerarse como una naturalización / justificación de la discriminación que, de hecho, supone no poder compartir abiertamente datos relevantes de la vida personal por temor a ciertas consecuencias. El resto de las razones que explican la no visibilización en el trabajo

hacen referencia al deseo de prevenir potenciales situaciones de discriminación, desde evitar rumores hasta el miedo a que se cierren puertas profesionales o incluso a ser despedidos (Muñoz, 2019, p. 33). El 38% de las personas trans permanecen invisibilizadas en sus puestos de trabajo y, a pesar de sentirse integradas, señalan temor a comunicar al resto su identidad de género (Pérez et al., 2022, p. 11).

En un primer momento, Cristina fue Reyes, un nombre ambiguo. “Era la única forma para tirar hacia delante. Eras transexual y para buscar trabajo era lo más indicado (Cristina, en AET, 2019, p. 20).

Las conductas sancionadas delimitan las prácticas que una sociedad está dispuesta a aceptar en un momento dado, teniendo una función pedagógica tanto para los miembros que disfrutan de la consideración por parte de la comunidad como para aquellos a quienes penaliza. Esta delimitación refleja los valores y normas predominantes, y actúa como una guía sobre lo que se considera aceptable y lo que no (Castro, 2024, p. 405).

Las diferentes leyes aprobadas a nivel estatal y regional en los últimos años han reconocido los derechos de la población trans. Sin embargo, no han logrado erradicar los estereotipos que existen sobre este colectivo ni garantizar su igualdad de oportunidades con el resto de la ciudadanía. En el siglo pasado, en nuestro país, las personas trans fueron perseguidas, encarceladas, consideradas enfermas y humilladas. Junto al rechazo de la sociedad, muchas de ellas, tuvieron que afrontar el abandono de sus familias, lo que les llevó a enfrentarse a una situación de vulnerabilidad que les marcó el resto de sus vidas. Ante esta situación, su día a día se convirtió en una superación y lucha continua para alcanzar su integración sociolaboral. La población trans residente en la ciudad de Madrid es un reflejo de la diversidad de la sociedad. Se trata de un colectivo integrado por personas de ambos sexos, de múltiples nacionalidades, nacidas en diferentes regiones españolas, con diferentes creencias, con niveles de vida muy distintos, con trabajo remunerado y en situación de búsqueda de empleo, con diferente apoyo familiar etc., (AET, 2019, p. 3-5).

A Mónica le hubiera gustado estudiar arquitectura y tras empezar psicología en la Universidad Autónoma no la terminó. La integración laboral del colectivo transexual es una de las grandes asignaturas pendientes, estima. “De hecho, la ley de discriminación positiva debería incluir convenios específicos con empresas y que se les reconocieran incentivos fiscales” (Mónica, en AET, 2019, p. 8).

Sheila afirma: “He trabajado en limpieza y en mantenimiento, he sido modelo fotográfico y empecé a cotizar a la seguridad social. Me he sacado el título de auxiliar de enfermería, con el que pude trabajar un año de auxiliar de enfermería, y también el de auxiliar de personas mayores. He hecho varios ciclos formativos”. Una nueva senda en lo laboral, en lo social y en lo emocional (Sheila, en AET, 2019, p. 41).

Según explica Silvia, “cuando vamos a buscar trabajo, sea lo que sea, al no cumplir con las normativas de cuerpo y género hay un rechazo enorme, en el trato y en todo. ¡Cuántas puertas se nos cierran porque vivimos en un sistema totalmente patriarcal! “Y nosotras también necesitamos tener una vida”, reclama (Silvia, en AET, 2019, p. 103-104).

Tras una experiencia discriminatoria se tiende a desarrollar una actitud defensiva, a ser más cauto/a evitando exponerse nuevamente, lo que en muchos casos conlleva mantenerse “oculto/a”, o de una forma más o menos consciente, buscar salidas laborales que eviten o minimicen la

dimensión social del trabajo, como puede ser el autoempleo o el teletrabajo (Gabriel y Herranz, 2017, p. 31).

Los siguientes motivos, aunque disminuyen en porcentaje, incrementan las consecuencias exclusivamente laborales y son una muestra de una anticipación del estigma: perder oportunidades laborales (21%), miedo al rechazo o aislamiento (18%) y, en último extremo, perder el trabajo (7%). Existe un significativo porcentaje de respuesta en un ítem que expresa una importante interiorización del estigma: no hacerse visible como LGBTQ+ para no hacer sentir incómodos a compañeros y compañeras (14%) (Pichardo et al., 2019, p. 14).

La lesbiana, en su confrontación con el modelo establecido desde la heterosexualidad obligatoria, supone una amenaza para el sistema heteropatriarcal mucho más que el gay: son una especie de no-mujer, que no cumple su papel social de ser madre de una familia tradicional siendo aún más peligroso el modelo alternativo de familia que plantean, que no se subordina al hombre pues no establece relación con él, llevando incluso a crear este imaginario de querer ocupar el papel del hombre (Santos y Ruiz, 2019, p. 111).

Los hombres trans, una vez que han realizado su transición tienen un mayor grado de integración sociolaboral que las mujeres. La sociedad, como las propias trans afirman, no acepta que una persona que nace hombre quiera transicionar al “sexo débil”. En este contexto, las mujeres trans sufren una doble discriminación que les dificulta su inclusión en la ciudad de Madrid y requieren de mayores apoyos, pues no queda duda de que son más susceptibles de acabar en la prostitución, ante la falta de oportunidades laborales (AET, 2019, p. 106).

Los trabajadores LGBTQ empleados en empresas pequeñas pueden estar más desprotegidos, al ser menor la presencia de los sindicatos y no contar además con planes de igualdad. En las empresas más grandes no sólo hay una mayor presencia sindical, con lo que esto puede suponer de apoyo y protección para sus empleados, sino que dirigen una atención específica (y se supone que cualificada) a la gestión de los recursos humanos. En ese sentido, no es casualidad que la preocupación y la iniciativa a la hora de desarrollar acciones para lograr entornos de trabajo respetuosos con la diversidad sexual provenga o esté muy relacionada con grandes empresas (Gabriel y Herranz, 2017, p. 51).

Un 40% de las personas LGBTQ vuelven al armario en sus trabajos a pesar de que están fuera de él en su ámbito familiar y social. Esto da la idea de que las personas LGBTQ ven el lugar de trabajo como un lugar hostil, en el que no hacerse visible para no sufrir represalias o violencias y odio. Esa ocultación tiene consecuencias: en la renuncia a disfrute de derechos -por ejemplo, los permisos relacionados con el ámbito familiar tales como matrimonio, acompañamiento a cónyuge a consultas médicas- y una disociación de la vida personal y de la vida laboral que genera estrés y una carga de ansiedad que puede afectar a la salud de la persona trabajadora. Un 20% reconoce que la disociación entre la vida privada y la laboral le produce ansiedad y un 11% reconoce que esto le produce, a su vez, dolores musculares por la tensión acumulada. Esta situación de incomodidad con el ambiente laboral produce autoexclusión social en el ámbito del trabajo, pérdida de talento, rendimiento laboral y malestar en el empleo (Abad y Gutiérrez, 2023, p. 46).

Las personas más proclives a visibilizar su orientación sexual son aquellas que tienen cierto status social generado por su profesión y/o ámbito de trabajo y por la seguridad generada al tener una relación contractual estable en un entorno laboral que sienten con mayor apertura (Santos y Ruiz, 2019, p. 103).

Junto con la gestión de acciones por la igualdad de género y discapacidad, la diversidad LGBT+ ya es la tercera que más se trabaja en las empresas: el 49% de las empresas encuestadas en el estudio de BBVA (2023, p. 22-23) lleva a cabo acciones varias veces al año para gestionarla de manera explícita. Las empresas más avanzadas que están inspirando al resto de la industria se encuentran principalmente en Madrid y pertenecen a los sectores de Tecnología y Telecomunicaciones, Auditoría y Consultoría, sector Biofarmacéutico y sector Gran Consumo.

5. Conclusiones

A pesar de su capacidad constrictiva, el sistema sexo/género es un producto social y, como tal, es susceptible de ser cambiado a través de la acción humana. De hecho, en las últimas décadas el impacto del feminismo y de las luchas por las libertades sexuales no han cesado de producir transformaciones profundas en él. De ahí la importancia de reforzar los contenidos pedagógicos transformadores y de fomentar culturas escolares (y sexuales) que contribuyan a la erradicación de las violencias y al logro de la paz y la igualdad en un contexto de creciente diversidad (Puche, 2021, p. 19).

El Sistema Educativo en España no es un espacio acogedor para la población escolarizada que no responda a las expectativas de género (FELGTBI, 2019, p. 3). Una educación inclusiva, equitativa y de calidad no solo favorece el aprendizaje, sino que se configura como un instrumento clave para disminuir las desigualdades sociales y promover un desarrollo sostenible, en beneficio tanto de las generaciones presentes como futuras. Impulsar procesos de participación inclusivos, por tanto, resulta estratégico para combatir las desigualdades en una doble dimensión: por un lado, genera efectos positivos en quienes participan, fortaleciendo su sentido de agencia; y por otro, posibilita la construcción colectiva de respuestas y acciones que benefician al conjunto de la comunidad educativa (Barranco y Bretones, 2025, p. 81).

La homofobia y la transfobia hay que eliminarla de los centros educativos, hay que abordarla en todos sus niveles, por lo que incluso se ha de corregir el vocabulario empleado, esa es una tarea de los(as) profesores(as). (Carvajal, 2018, p. 15). La etapa en la que el alumnado comienza a hacerse visible es la ESO, un 25,30% sale del armario en esa etapa. En Bachillerato, es un 21,10% quienes salen del armario y en la universidad un 25,50%, el mayor porcentaje (FELGTBI, 2024, p. 22). Con el fin de contrarrestar los mensajes, imaginarios y comportamientos estigmatizantes que continúan reproduciéndose entre la población joven, resultará imprescindible la inclusión en estos programas formativos de la diversidad de corporalidades, experiencias y sensibilidades emergentes en materia sexual y de género (Puche, 2021, p. 22).

La heteronormatividad se expresa por medio de códigos compartidos en el imaginario social sustentado en estereotipos de género que fijan unos esquemas de *apariencia, vestimenta, estética, comportamiento, maneras, etc.*, que parecen acentuarse en el ámbito de lo laboral, pudiendo suponer la exclusión del mismo (Santos y Ruiz, 2019, p. 105-106).

Se sugiere generar instancias de reflexión con el profesorado en ejercicio de todos los niveles educativos, con foco en deconstruir los ideales tradicionales de orientación sexual e identidad de género, entregando herramientas, con un enfoque crítico que propicie la revisión, cuestionamiento y modificación de las prácticas discriminatorias (Cerpa-Reyes et al., 2023, p. 187). Con la formación del profesorado y alumnado en materia de diversidad, y con una actitud abierta, comprometida y de empatía, las menores trans* verán mejorada su vivencia escolar – la cual incide directamente en muchas otras áreas de su vida, como son las relaciones sociales, su salud mental y física, las amistades, y las expectativas de futuro, personales y laborales – (Fernández

Caba, 2022, p. 746). Las personas trans tienden a interrumpir tempranamente su itinerario formativo a consecuencia del rechazo que sufren en su época de estudiantes (Gabriel y Herranz, 2017, p. 43).

Entre las personas trans hay quienes han logrado conseguir un trabajo y llevar una vida digna (AET, 2019, p. 4). Aun así, las personas trans y, en general, aquellas que rompen con las normas de género en la infancia y la juventud son especialmente vulnerables frente a la presión coercitiva para que se ajusten a la norma. Es frecuente que sufran rechazo por parte de miembros de su familia, que afronten correcciones constantes respecto de sus comportamientos e identificaciones de género y que sean víctimas de acoso escolar y estigmatización entre sus pares (Puche, 2021, p. 20). La discriminación en el acceso al empleo continúa siendo una dura realidad para muchas personas trans, y particularmente para las mujeres trans que son prácticamente dos de cada tres personas que han sido discriminadas por su identidad de género en una entrevista de trabajo, lo que muestra su doble discriminación como mujeres y como personas trans (Pérez et al., 2022, p. 75).

Para un grupo considerable de personas LGBT, existe la necesidad explícita de ocultar la orientación sexual e identidad de género en las interacciones profesionales (Muñoz, 2019, p. 33). El “*ocultamiento preventivo*” ante el temor a sufrir alguna situación discriminatoria es sin duda la principal manifestación de la no normalización de la diversidad sexual en el trabajo, es la base de la discriminación estructural a la que se siguen enfrentando muchas personas LGBT (Gabriel y Herranz, 2017, p. 25). La visibilidad lesbiana de mayor cantidad de mujeres y de profesionales reconocidas socialmente, sin duda constituirá un referente positivo para las más jóvenes (Goicoechea y Goicoechea, 2018, p. 39). La lesbiana, en su confrontación con el modelo establecido desde la heterosexualidad obligatoria, supone una amenaza para el sistema heteropatriarcal mucho más que el gay (Santos y Ruiz, 2019, p. 111).

El 38% de las personas trans permanecen invisibilizadas en sus puestos de trabajo y, a pesar de sentirse integradas, señalan temor a comunicar al resto su identidad de género. La falta de adaptación de la documentación a la identidad de género supone una importante barrera de acceso a la educación y al empleo. Los principales apoyos recibidos en su proceso de inserción sociolaboral proceden de su entorno más próximo (amistades, movimiento asociativo y familia) frente a las empresas y las instituciones públicas que son escasamente percibidas como espacios desde los que reciben apoyo (Pérez et al., 2022, p. 11-12).

Tras una experiencia discriminatoria se tiende a desarrollar una actitud defensiva, y buscar salidas laborales que eviten o minimicen la dimensión social del trabajo, como puede ser el autoempleo o el teletrabajo (Gabriel y Herranz, 2017, p. 31).

Los trabajadores/as LGBT más jóvenes (menores de 30 años) tienden a sentirse más discriminados que el resto. Esto, unido a su menor grado de visibilización, podría suponer una barrera importante al desarrollo profesional del joven talento en las empresas en España. El lenguaje poco inclusivo supone una barrera que impide la visibilización de las personas LGBT en sus trabajos. Existe, por tanto, una gran oportunidad en las empresas de educar a sus plantillas a ser más inclusivas (Muñoz, 2019, p. 51-60).

En su artículo 15, 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*, obliga a las empresas de más de 50 personas trabajadoras a 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 la violencia contra las personas LGTBI, así como para favorecer la

inclusión y la creación de espacios de trabajo seguros y respetuosos hacia las personas LGBT+ de la plantilla (Abad y Gutiérrez, 2023, p. 9).

Desde la esfera sindical, el trabajar por lograr entornos no hostiles, pasa por actuar en el plano normativo y también en el de la formación y sensibilización. Por un lado, por establecer la obligatoriedad de incorporar protocolos de prevención y actuación específicos de acoso por LGBTfobia en los planes de igualdad, y también en los convenios colectivos sectoriales, considerándolo como riesgo psicosocial, lo que garantiza una mayor protección para los trabajadores de las pymes (que supone aproximadamente el 65% de los trabajadores) (Gabriel y Herranz, 2017, p. 63).

Las grandes empresas suponen entornos más favorables para la visibilización. Tener un protocolo claro para prevenir y actuar contra situaciones de acoso, promover la igualdad laboral, sensibilizar sobre diversidad LGBT y utilizar un lenguaje inclusivo son las cuatro acciones clave que las empresas deben realizar para gestionar la diversidad LGBT eficientemente (Muñoz, 2019, p. 62).

La organización en redes de apoyo y/o a través de grupos organizados como puede ser la participación en asociaciones de personas dentro del abanico LGTBIQ+, es un mecanismo que permite poder encontrar, no solo un preciado apoyo social y emocional, sino también la posibilidad de generar opciones de empleo y/o autoempleo (Santos y Ruiz, 2019, p. 107).

6. Agradecimientos

La publicación es parte de la ayuda PID2023-147932OB-I00: *Herramientas para el ejercicio de los derechos laborales de mujeres en riesgo de exclusión*, financiado por MCIU/AEI/10.13039/501100011033 y por FEDER, UE.

Referencias

- Abad, T., y Gutiérrez, M. G. (2023). *Hacia centros de trabajo inclusivos: La discriminación de las personas trans y LGTBI en el ámbito laboral en España en 2023. Retos y soluciones* (2ª ed.). Madrid: UGT.
- Agra Viforcós, B. «La orientación sexual de los trabajadores en la negociación colectiva». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. nº 10 (2024), 37-63.
- Asociación Española de Transexuales (AET)-Transexualia & Ayuntamiento de Madrid. (2020). *Historias de vida de la población trans que visibilizan su proceso vital*. Transexualia. Recuperado de <https://transexualia.org>
- Barranco Barroso, R., & Bretones Peregrina, E. (2025). La participación educativa como herramienta para la reducción de desigualdades. *Prisma Social*, (50), 79–101. <https://revistaprismasocial.es/article/view/5837>
- BBVA (2023). *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. Resumen Ejecutivo*. Madrid. BBVA
- Carvajal Villaplana, Á. (2018). Transexualidad y transfobia en el sistema educativo: Desde la ética, la educación y la universidad-sociedad. *Revista Humanidades*, 8(1). DOI:[10.15517/h.v8i1.31467](https://doi.org/10.15517/h.v8i1.31467)

- Castro Medina, R. (2024). La discriminación de las personas LGBTI: un análisis desde la perspectiva del empleo. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 12(3), 403–427.
- Cerpa-Reyes, C., Vargas-Toledo, M. y García-Betanzo, V. (2023). Orientación sexual, identidad de género y participación de estudiantes: creencias de docentes. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 17(2), 177-191. <https://doi.org/10.4067/S0718-73782023000200177>
- COGAM (Colectivo LGBTI+ de Madrid). (2023). *LGTBIfobia en las aulas 2021-2022*. Informe elaborado por COGAM; Ministerio de Igualdad, España.
- Coll-Planes, G. y Missé, M. (2018). Identificación de los factores de inserción laboral de las personas trans. Exploración del caso de la ciudad de Barcelona. *OBETS. Revista de Ciencias Sociales*, 13(1), 45-68.
- FELGTBI+ (2019). *Jóvenes trans en el sistema educativo*. Madrid: Federación Estatal FELGTB. Recuperado de <https://felgtbi.org>
- FELGTBI+ (2024). *Estado de la educación LGBTI+ 2024*. Madrid: Federación Estatal LGBTI+. Recuperado de <https://felgtbi.org>
- Fernández-Caba, I. (2022). Menores trans* en el sistema educativo español: fuera de la norma. *REIDOCREA*, 11(65), 738-748.
- Gabriel, C. y Herranz, D. (2017). *Las personas LGTB en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- García-Rojas, A. D., Conde-Vélez, S. y Díaz-Pareja, E. M. (2025). Formación en sexualidad. Un factor asociado a la prevención de la violencia hacia el colectivo LGBTI en estudiantes de bachillerato. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 29(1), 131-153. DOI: <https://doi.org/10.30827/profesorado.v29i1.30784>
- Goicoechea, M. A y Goicoechea, V. (2018). Diversidad afectiva: visibilizar la homosexualidad femenina. *Asparkia. Investigació Feminista*, (33), 225–241.
- Hernández-Melián, A. (2023). Intervención sociolaboral con personas trans en Portugal: Problemáticas, acciones para la inserción y oportunidades futuras. *Revista Prisma Social*, (43), 202–221.
- 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 LGBTI. *Boletín Oficial del Estado*, nº 51, de 1 de marzo de 2023, pp. 31 273–31 335. <https://www.boe.es/eli/es/l/2023/02/28/4>
- Méndez, I. (2025). Abordaje psicológico en la inclusión laboral de la mujer LTBI con discapacidad (pp. 305-330). En Kahale D. (Dir). *Acceso al mercado de trabajo de la mujer LTBI. Análisis y propuestas*. Murcia. Ediciones Laborum.
- Muñoz, O. (2019). *La diversidad LGTB en el contexto laboral español: estudio sobre la situación de inclusión de las personas LGBT en el ámbito del trabajo*. Universidad Complutense de Madrid, IPSOS, REDI y FELGTB.
- Nistal Anta, V.; López-Aguado, M. y Gutiérrez-Provecho, L. (2024). Formación docente e inclusión educativa: un estudio comparado en Italia y España *Revista Española de Educación Comparada*, 44, 236-259. doi:10.5944/reec.44.2024.37938
- Pérez, M., Rubio, A., Soler, M. J., Ródenas, M. y Gómez, J. (2022). *Estudio exploratorio sobre la inserción sociolaboral de las personas trans*. Madrid. Ministerio de Igualdad.

- Pichardo, J. I., Alonso, M., Puche, L. y Muñoz, O. *Guía ADIM LGBT+ (2019). Inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones*. Madrid. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, Dirección General de Igualdad de Trato y Diversidad.
- Puche Cabezas, L. (2021). Hacia una (co)educación sexual inclusiva: Aportes desde la investigación sobre infancia y juventud trans. *Magister*, 33, 17–23. redined.educacion.gob.es+1
- Rebollo Norberto, J., Generelo Lanaspá, J. & Assiego, V. (2018). *La cara oculta de la violencia hacia e colectivo LGTBI. Informe delitos de odio e incidentes discriminatorios al colectivo LGTBI*. Observatorio redes contra el odio. <https://bit.ly/2ZJKVeC>
- Rivera Martín, B., Martínez de Bartolomé Rincón, I., & López López, P. J. (2022). Discurso de odio hacia las personas LGBTQ+: medios y audiencia social. *Prisma Social*, (39), 213–233. Recuperado de <https://revistaprismasocial.es/article/view/4868>
- Ryan, C, Russell, ST, Huebner, D, Díaz, R, & Sanchez, J (2010). Family Acceptance in Adolescence and the Health of LGBT Young Adults. *Journal of Child and Adolescent Psychiatric Nursing*, 23(4), 205–213. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6171.2010.00246.x>
- Sáez Lara, C. (2022). Orientación e identidad sexual en las relaciones de trabajo. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, (5), 43–65.
- Santos, R. y Ruiz, C. (2019). *Lucha contra la discriminación en el ámbito laboral por razones de orientación sexual e identidad de género*. Madrid. Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR).
- Todo Mejora. (2021). *Primer levantamiento de actitudes de profesores en torno a la diversidad por orientación sexual, identidad y expresión de género en Chile*. Todo Mejora.
- Unesco (2015). *El bullying homofóbico y transfóbico en los centros educativos. Taller de sensibilización para su prevención*. Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe. <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-04/08-Bullying-homofobico.pdf>