



INFORME SOBRE GRUPOS FOCALES NACIONALES

PROYECTO FAIRFORWARD

Elaborado por UGT España



Co-funded by the
European Union

José J. Álvarez Alejandro

Virginia Fernández

Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Comisión Europea. Ni la Unión Europea ni la autoridad otorgante pueden ser considerados responsables de ellos.

RESUMEN EJECUTIVO.

Los objetivos que pretendíamos abordar durante la investigación desde la técnica de investigación social de los *Focus Groups*, ha cumplido con los fines del proyecto al permitir obtener información de primera mano de las personas participantes, así como profundizar en las experiencias, retos y necesidades del colectivo LGTBI+.

Concretamente se han analizado cuestiones que abarcan desde cómo es su acceso al mercado laboral, hasta cuáles son sus condiciones de trabajo, así como sus posibilidades de promoción profesional. También, durante la investigación se han abordado las principales barreras que se encuentra este colectivo con el objeto de identificar las condiciones de acceso a empleos de calidad y su desarrollo profesional. De hecho, abordar estas cuestiones, nos ha permitido obtener respuestas sobre la participación en el mercado de trabajo en condiciones de igualdad con el resto de personas trabajadoras.

Por otro lado, cuando nos planteamos el **diseño metodológico** en el caso del LGTBI+, pensamos en un grupo que tuviera alrededor de 10 participantes, venidos de los distintos territorios y sectores de nuestro país, lo que nos proporcionaría un mayor acceso a la realidad de nuestro colectivo.

Entre **los hallazgos claves**, queremos destacar el grado de conocimiento que tienen las personas participantes en nuestros Focus Group sobre los protocolos LGTBIQ+ en las empresas lo que ha permitido obtener los siguientes resultados durante la investigación:

1. De forma unánime el grupo participante en los FG responde que si conoce los protocolos de acoso LGTBI en el entorno laboral.
2. Sobre si se ha aplicado algún protocolo sólo un 20% afirma que si, mientras que la mayoría desconoce si se ha aplicado algunos de los protocolos existentes.

Por tanto, **las recomendaciones** que podríamos hacer derivadas de la investigación, tiene que ver con la mejora del conocimiento del colectivo, ya que hay empresas que desconocen cómo abordar la inclusión y es necesario visibilizarlo para poder ayudar a todas las personas, así como potenciar las labores de información y formación en los centros de trabajo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

INDICE	PÁGINA
1. Introducción	4
2. Situación nacional. Antecedentes contextuales	5
3. Diseño metodológico del estudio	10
4. Conclusiones y análisis	11
4.1 Perfil de las personas participantes	11
4.2 Conclusiones.	11
5. Recomendaciones para mejorar políticas y programas	14
6. Conclusiones	15
7. Bibliografía	16
8. Anexos	17

Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Comisión Europea. Ni la Unión Europea ni la autoridad otorgante pueden ser considerados responsables de ellos.

INTRODUCCIÓN.

En nuestro estudio realizado en el marco del proyecto *Fairforward*, se utilizó la técnica del grupo focal con el **objetivo de explorar las opiniones, experiencias y apreciaciones de cada participante** a través de una conversación guiada del moderador/facilitador, que ha permitido profundizar identificar y comprender elementos clave así como el impacto de factores sociales y personales según las experiencias de cada participante.

Las **principales cuestiones** que se investigan son, por un lado, las barreras y/o los obstáculos que se encuentran en el mercado laboral, así como las condiciones de trabajo, analizando si se promueve la inclusión en el empleo y la calidad del mismo frente a la precariedad laboral, todo ello para el colectivo LGTBI+.

Por tanto, se abordan las siguientes cuestiones y/o **subapartados temáticos**:

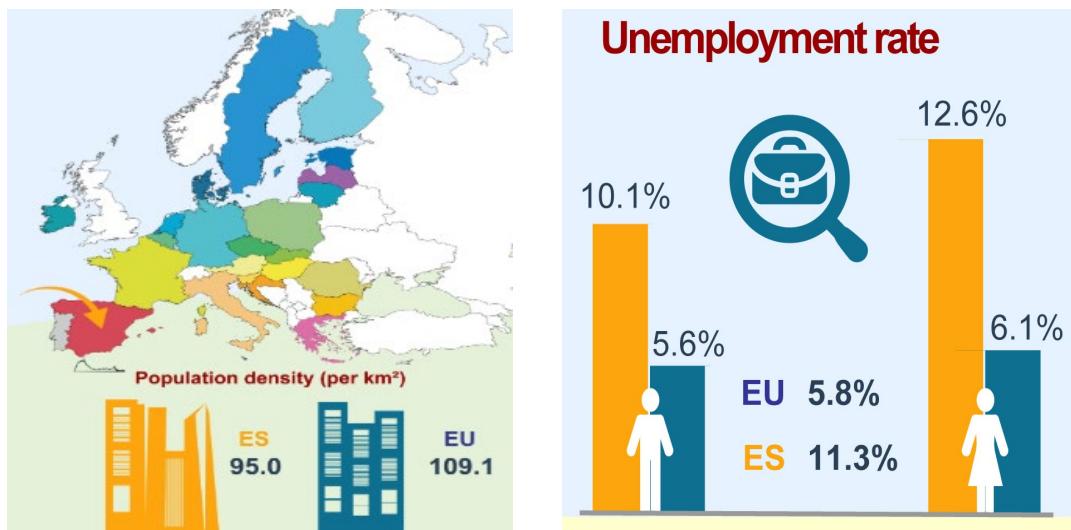
1. Principales obstáculos en el acceso al mercado de trabajo, en su mantenimiento y en las condiciones laborales.
2. En qué medida las condiciones de trabajo y la calidad del empleo es igual para todas las personas, profundizando sobre si los problemas de precariedad laboral para personas migrantes o con discapacidad, se agravan más para el colectivo LGTBIQ+.
3. Si para un acceso o la mejora del empleo influye la pertenencia a nuestro colectivo.
4. Grado de conocimiento sobre los programas de orientación laboral en personas LGTBIQ+.
5. Por último, se abordaron distintas cuestiones relacionadas con la puesta en marcha en nuestro país de unos protocolos LGTBIQ+ en las empresas, profundizando a través del grupo tanto en el nivel conocimiento de estos protocolos por parte de los participantes, como si estos se han aplicado en los lugares de trabajo de las personas que intervinieron.

Por último, añadir que **no ha habido problemas de investigación en nuestro contexto** nacional y en los hallazgos de la investigación se ha detectado que, entre las opiniones expresadas, influye mucho el sector en el que se trabaja, es decir, las opiniones expresadas se vinculan al mismo.

SITUACIÓN NACIONAL. ANTECEDENTES CONTEXTUALES.

La situación general del empleo en España, nos muestra las siguientes tendencias:

Por un lado, con los datos de Eurostat correspondientes a octubre de 2024 se observa que la densidad de población de nuestro país es inferior a la densidad de habitantes en el UE, tal y como muestra el gráfico adjunto.



Source: Eurostat, October 2024

Por otro lado, sobre el **crecimiento del empleo** este sigue aumentando, dado el descenso del paro en 48.920 personas y un récord de afiliación a la Seguridad Social con más de 21,8 millones de afiliados.

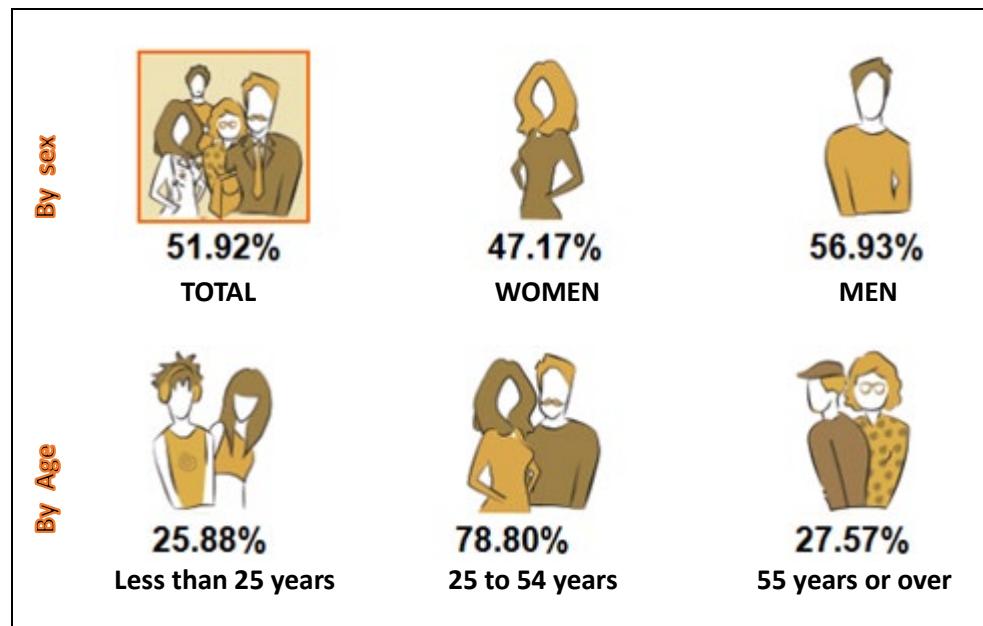
Además, profundizando en los datos de empleo en relación a la legislación observamos los siguientes:

- **Mejora en la calidad del empleo:** Debido a la transformación del mercado de trabajo, donde ahora predominan los contratos indefinidos. Concretamente:
 - El **39,3% de los contratos firmados en junio** fueron indefinidos (antes de la reforma laboral que se realizó en 2021 era solo el 10%).
 - Hay **15,2 millones de asalariados con contrato indefinido**, lo que supone 4,4 millones más que antes de la reforma.
 - La **temporalidad ha bajado al 12,5%**, lo que ha supuesto una reducción de más de 15 puntos porcentuales.
- **Impacto de la reforma laboral:** La reforma limitó el uso de contratos temporales y promovió los indefinidos como norma general. Esto ha sido clave para reducir la precariedad laboral y mejorar la estabilidad del empleo, especialmente entre los jóvenes, donde la temporalidad cayó del 54% al 20,6%.

De esta panorámica general de la situación del empleo en nuestro país, se observan los siguientes datos mostrados en los cuadros adjuntos:

Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Comisión Europea. Ni la Unión Europea ni la autoridad otorgante pueden ser considerados responsables de ellos.

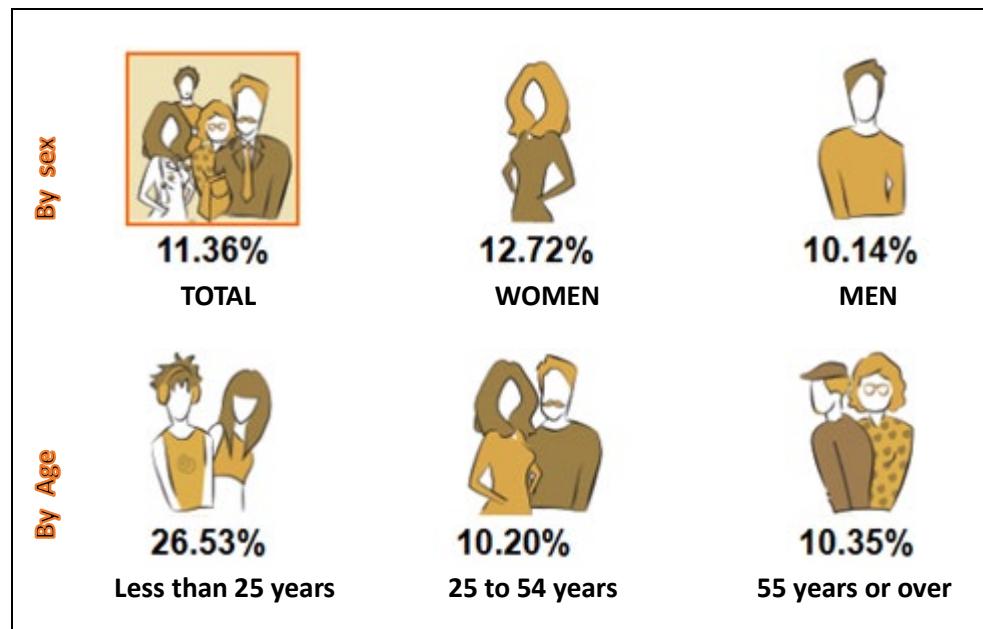
Spanish employment rates of the population aged 16 years or over



Source: [Economically Active Population Survey – INE Q1 /2025](#)

Note: The results of Ceuta and Melilla may be considered with caution because they may be affected by sample errors.

Spanish unemployment rates of the population aged 16 years or over



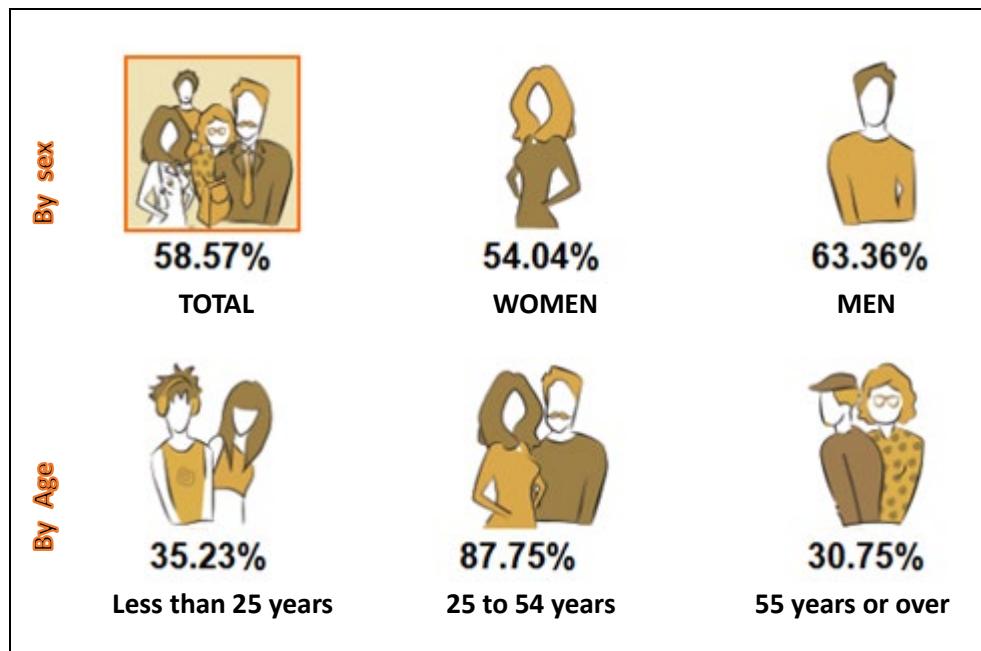
Source: [Economically Active Population Survey – INE Q1 /2025](#)

Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Comisión Europea. Ni la Unión Europea ni la autoridad otorgante pueden ser considerados responsables de ellos.

Note: The results of Ceuta and Melilla may be considered with caution because they may be affected by sample errors.

Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Comisión Europea. Ni la Unión Europea ni la autoridad otorgante pueden ser considerados responsables de ellos.

Spanish activity rates of the population aged 16 years or over



Source: [Economically Active Population Survey – INE Q1 /2025](#)

Note: The results of Ceuta and Melilla may be considered with caution because they may be affected by sample errors.

Esto implica que se haya producido el siguiente panorama en las tendencias de empleo:

- **Menos contratos temporales** por lo que se da una menor rotación en los empleos y más estabilidad para las personas trabajadoras.
- **Más contratos indefinidos** que no sólo repercuten en una mejora de las condiciones de trabajo y de estabilidad de las personas empleadas, sino que también pueden aumentar la productividad y el consumo interno.
- **La calidad del empleo** no solo por el aumento de puestos de trabajo, sino por su duración, condiciones y estabilidad.

No obstante, aunque haya habido buenos avances, persisten unos desafíos a los que hay que hacer frente, pues afectan al mercado laboral, estos son:

- La inflación que ha afectado a los salarios reales,
- Las condiciones precarias que muchos empleos siguen ofreciendo (especialmente en forma de contratos parciales involuntarios),
- Las políticas activas de empleo que deberían ser más eficaces.
- El paro de larga duración que sigue existiendo, requiere medidas más contundentes por parte de la Administración.

Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Comisión Europea. Ni la Unión Europea ni la autoridad otorgante pueden ser considerados responsables de ellos.

De manera general, respecto a las personas LGTBI se ha determinado que por las diferentes situaciones sociales de discriminación que sufren a lo largo de la vida, son un colectivo que tiene una especial vulneración de sus derechos en el acceso al empleo. Así lo han determinado en la legislación. Específicamente, de estas, las personas trans son las que mayores tasas de desempleo presentan por la imposibilidad de ocultar su expresión de género en entrevistas de trabajo o la discriminación particular en el desarrollo del mismo también potenciados por los discursos de odio de la extrema derecha que las ha puesto en el foco de la violencia. Por lo cual, desde UGT se ha propuesto un modelo de protocolo de acompañamiento para que las empresas faciliten el tránsito durante su cambio legal en el registro civil.

De manera genérica, las personas LGTBI presentan una segmentación del mercado puesto que se ven obligadas a ocupar espacios y puestos más feminizados donde la aceptación es mayor y los niveles de violencia son menores.

Desde el Área de Acción de UGT se han elaborado estudios para determinar los niveles cuantificables de discriminación a personas LGB y trans. Como se decía, un protocolo de acompañamiento a estas últimas y la consecución de legislación que las proteja.

Dentro de los marcos jurídicos, para garantizar la protección y los derechos del colectivo LGTBI en el ámbito laboral destacamos los siguientes avances legislativos que se han realizado en nuestro país:

- Por un lado, **la aprobación de 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**, que incorporó en el **artículo 15.1** la obligación para las empresas de más de 50 personas trabajadoras de adoptar medidas planificadas y protocolos específicos para garantizar la igualdad y prevenir el acoso o la violencia contra las personas LGTBI, todo ello a través de la negociación colectiva.
- Por otro lado, ese avance legislativo se vio respaldado por **la firma del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC 2023-2025)**, que por primera vez incluyó un capítulo específico sobre diversidad LGTBI en un Acuerdo Interconfederal.
- Posteriormente, queremos desatacar **el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que desarrolló de forma reglamentaria esta obligación**, estableciendo un conjunto de medidas concretas para las empresas y reforzando la importancia de su inclusión en los convenios colectivos.
- **Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.** Que determina programas específicos y acciones para las personas LGTBI en su artículo 50 como colectivo de atención primaria.

Dentro de los documentos políticos, desde UGT la Vicesecretaria General de Política Sindical ha realizado un estudio sobre la **situación de la negociación de las medidas LGTBI en los convenios**, este estudio denominado **“Situación de los planes LGTBI en la negociación colectiva sectorial y de empresa”** fue presentado en el marco de nuestras jornadas sobre las personas LGTBI en el empleo, “Más Orgullo, Más Derechos, Más Sindicato” que tuvieron lugar los días 2, 3 y 4 de julio.

Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Comisión Europea. Ni la Unión Europea ni la autoridad otorgante pueden ser considerados responsables de ellos.

Para analizar la situación de los Planes LGTBI en la negociación colectiva tanto de ámbito sectorial como de ámbito empresarial se han analizado el contenido de todos los convenios colectivos sectoriales estatales y autonómicos, así como los convenios colectivos de empresa estatales, publicados desde la entrada en vigor del RD 1026/2024, 10 de octubre 2024 hasta junio de 2025.

Del análisis de la situación de la negociación colectiva con respecto a la inclusión de Planes LGTBI, se desprende que hay:

1. **Convenios que no cuentan con medidas planificadas y protocolos de actuación** frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, con arreglo al RD 1026/2024;
2. **Convenios que sí cuentan con medidas** planificadas y protocolos de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, incluso ampliando dichas medidas.
3. **Convenios que trasladan la exigencia a las empresas de más de 50 personas** trabajadoras para implantar Planes LGTBI de conformidad con el RD 1026/2024; y,
4. **Convenios que contemplan el compromiso a futuro de las partes firmantes a negociar** un conjunto de **medidas** y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

Este análisis supone la primera aproximación al verdadero impacto de la implantación real y efectiva de las medidas LGTBI en la negociación colectiva. Además, el estudio sirvió para poder evaluar el grado de cumplimiento de esas disposiciones y ver si en los convenios colectivos publicados desde la entrada en vigor del reglamento como se han comenzado a implantar medidas.

Para ello, se han estudiado 125 convenios que nos indican que, durante el último trimestre de 2024, la implantación de las medidas LGTBI comenzó tímidamente, pero, poco a poco, a lo largo del primer semestre de 2025, ha aumentado considerablemente el número de convenios con cláusulas LGTBI.

- **De los 125 convenios estudiados, el 60,8 % ya incluye menciones al colectivo LGTBI**, y lo que es aún más significativo, más **del 84,5 % de las personas trabajadoras cubiertas por estos convenios se encuentran amparadas por medidas y protocolos específicos** frente al acoso, discriminación y violencia por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Destacan **convenios sectoriales** de gran peso, como el **de la construcción, la industria química, la banca, los centros de atención a personas con discapacidad, el sector tecnológico y de consultoría o el sector de artes gráficas, manipulados de papel, de cartón, editoriales e industrias auxiliares**.
- También **convenios de empresa** como los de **Endesa, Airbus, Enercon o Engie** han incorporado planes ambiciosos, conforme al reglamento, consolidando centros de trabajo más seguros y diversos.

Los avances en la negociación colectiva han sido posibles gracias al trabajo de UGT en pedagogía, compromiso y su convicción sindical. Sin embargo, debemos seguir trabajando para que todos los convenios incluyan medidas efectivas y para que ninguna persona se vea discriminada en su puesto de trabajo ya que todavía queda un 40 % de los convenios analizados que no incorpora medidas para el colectivo LGTBI.

Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Comisión Europea. Ni la Unión Europea ni la autoridad otorgante pueden ser considerados responsables de ellos.

Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Comisión Europea. Ni la Unión Europea ni la autoridad otorgante pueden ser considerados responsables de ellos.

DISEÑO METODOLÓGICO DEL ESTUDIO.

Para este Grupo Focal que contaba con la participación de diferentes personas del estado español, convocadas mediante las Áreas Territoriales LGTBI que se encuentran integradas en el Área LGTBI de UGT Confederal, se decidió realizar una entrevista grupal de manera presencial. Previo contacto para poder tener una representación de personas LGTBI de diferentes sectores laborales de nuestro sindicato y diferentes edades y realidades sociales, se estipuló una intervención y una serie de preguntas para conocer su parecer. Este encuentro total entre presentación, preguntas y conclusiones duró unas tres horas. Si bien, el de la entrevista sobre los 60 minutos.

El **método cualitativo de investigación** elegido fue el grupo focal presencial, para el colectivo LGTBIQ+ como destinatarios de la investigación en el caso de nuestro país. Este grupo focal tuvo una duración de un poco más de una hora de tiempo.

Concretamente, el **proceso metodológico** que hemos seguido fue el de un grupo que tuviera alrededor de 10 participantes de distintos territorios y sectores de nuestro país, para poder tener un mayor y mejor conocimiento de la realidad de nuestro colectivo. Las personas participantes vinieron en la misma mañana y se pudieron ir por la tarde, salvo quienes venían de territorios más lejanos, como Murcia, Andalucía o Canarias, quienes necesitaron pernoctar.

Además, quedaron **garantizadas las salvaguardias éticas**, puesto que todos los datos recopilados fueron tratados de forma confidencial y anónima. Como medida ética, se explicó detalladamente a las personas participantes que su anonimato estaría asegurado. Además, se abordaron aspectos relacionados con el consentimiento informado y voluntario. Para preservar la confidencialidad, a cada participante se le asignó un número identificativo, de modo que sus testimonios y opiniones quedaran protegidos y no pudieran ser vinculados a su identidad.

CONCLUSIONES Y ANÁLISIS.

Perfil de las personas participantes

Dentro de los perfiles, encontramos paridad entre hombres y mujeres, con la presencia de una persona no binaria. Las edades rondan entre los 20 y los 65 años.

Las personas que asistían eran principalmente personas delegadas o afiliadas al sindicato. Por ello las preguntas que se realizaron (ANEXO I) estaban orientadas a conocer sobre todo las problemáticas que tenían actualmente, pero si bien, también aquellas por las que habían pasado a lo largo de su vida y su trayectoria profesional.

Conclusiones.

Entre las experiencias de nuestro colectivo objeto de este estudio se desprende que el acceso al mercado laboral viene determinado en algunos casos por el aspecto físico, esto es: si se ajusta a un determinado perfil de la empresa, es más fácil el acceso que si no se ajusta. Y es que el ámbito ideológico de la empresa influye a la hora de encontrar trabajo. Concretamente, una empresa con un ambiente muy conservador influye en que una persona del colectivo no quiera “salir del armario” para que no disminuya su calidad en el empleo. Y lo mismo ocurre con la promoción laboral.

Para analizar con más profundidad el mercado laboral y si el grupo considera que existen discriminaciones y cómo eliminarlas, se debatieron distintas cuestiones sobre los protocolos LGTBIQ+ en las empresas que existen en nuestro país, dando los siguientes resultados:

1. De forma unánime el grupo participante en los grupos consideró que si conoce los protocolos de acoso LGTBI en el entorno laboral.
2. Sobre si se ha aplicado algún protocolo sólo un 20% consideró que si, mientras que para la mayoría del grupo la respuesta fue negativa.
3. Respecto al grado de conocimiento del protocolo aplicado sólo una minoría responde de forma afirmativa.

En cuanto al grado de conocimiento sobre los programas de orientación laboral de personas del colectivo los resultados son los siguientes:

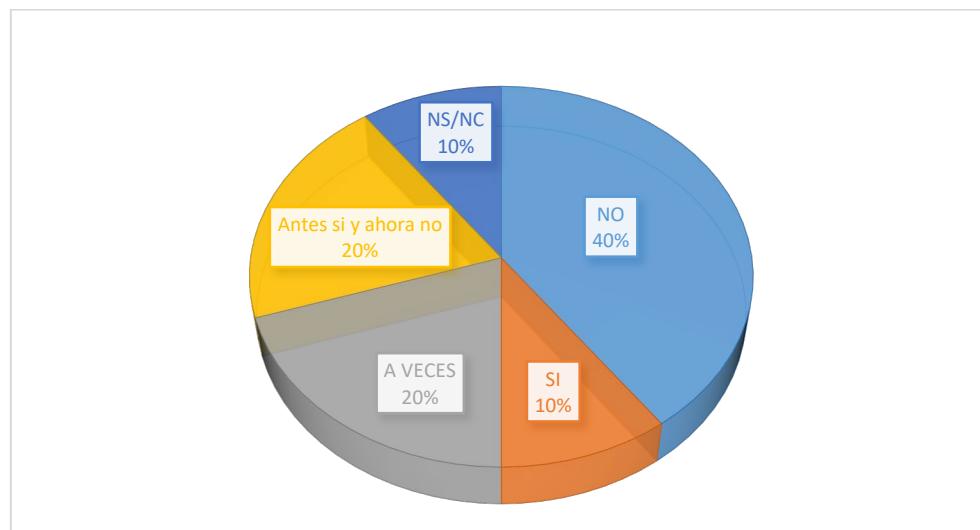
- En general, no hay mucho conocimiento, sólo unas 2/3 personas conocen unas pocas referencias. Estas son: COGAM, institución española, que, si tiene programas, también se menciona algún otro organismo, como YESWETRANS.
- Y entre los Servicios Públicos de Empleo nacionales (SEPE) también existe un programa para personas del colectivo conocido por algunos participantes.

En relación a la cuestión sobre de dónde vienen las barreras para la inclusión del colectivo en el ámbito Laboral y/o en sus condiciones de trabajo, se observa que las barreras tienen que ver con el desconocimiento que la sociedad y las empresas tiene del colectivo. Además, hay personas que en el ámbito laboral tienen miedo a visibilizar situaciones que pertenecen al ámbito privado. Ocurre lo mismo con empresas, las cuales desconocen cómo abordar la inclusión Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Comisión Europea. Ni la Unión Europea ni la autoridad otorgante pueden ser considerados responsables de ellos.

del colectivo; por ejemplo, un caso concreto es que en los seguros de empresa no se contempla todavía a las personas trans.

En referencia a los obstáculos, se preguntó en el *Focus Group* si el miedo en el empleo ha llevado a ocultar la verdadera identidad y aunque el 40% del grupo consideró que no, si tenemos en cuenta a quienes respondieron que, si junto con quien a veces lo piensa o lo pensó en algún momento de su vida laboral, el miedo es una variable que ha afectado en algún momento al 50% del grupo.

¿Has tenido que ocultar tu identidad por miedo en el trabajo?



Los retos no dependen tanto del sector como de la cultura de la empresa. De hecho, las condiciones de trabajo y el acceso al empleo son las mismas que para el resto de personas trabajadoras en una determinada empresa. Aunque también el *Focus Group* manifiesta que una situación en la que una persona no puede manifestarse libremente (porque no “salió del armario”) puede generar problemas a su salud, como ansiedad y estrés.

En general, en el análisis de las respuestas del grupo se desprende que el mercado laboral de nuestro país es tóxico, pues al margen de la desinformación existente, los propios estereotipos influyen mucho. Dependiendo del sector en el que se trabaje se dan distintas situaciones.

La falta de conocimiento de la realidad de estas personas, hace que las empresas no las incorporen, lo que repercute en dichas personas que a veces se victimizan por su falta de empoderamiento en la sociedad. Aunque, ciertamente, las empresas grandes son más abiertas y contemplan políticas de igualdad. Así como también, el sector público es más garantista en cuanto a los derechos de las personas trabajadoras.

La mayor barrera a la que se enfrenta el colectivo tiene que ver con la identidad; por ejemplo, no tener cambiado su documento de identidad, puede ser clave para conseguir un empleo o una promoción profesional.

Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Comisión Europea. Ni la Unión Europea ni la autoridad otorgante pueden ser considerados responsables de ellos.

En cuanto a la visión de los participantes sobre sus necesidades y requisitos en el mercado de trabajo, se percibieron diferencias y distintas situaciones dependiendo de cada sector del que se trate. Ya que cada sector es diferente, así como la actitud de cada persona. En cualquier caso, para poder romper las barreras y la discriminación hay que visibilizar y ayudar a todas las personas.

No obstante, a pesar del entorno, la actitud se considera muy importante para poder abordarlo. Esto mismo se aplica a las empresas. Concretamente, si entre la plantilla o la dirección de la empresa no se es proclive a respetar otra identidad, evidentemente, la persona del colectivo encontrará más obstáculos en las condiciones laborales. Por ello, es importantes políticas de igualdad e inclusión en las empresas.

Al analizar si se considera que las condiciones de trabajo y la calidad del empleo son iguales que para el resto de las personas, en este sentido las opiniones se vinculan al sector en el que se trabaja. Concretamente, en el sector público no puede haber discriminaciones, dado que la forma de acceso en el mercado laboral de nuestro país es mediante un examen de conocimientos, denominado "oposición". Tampoco se observan dificultades en otros sectores como el de la estética o la moda, mientras que hay otros sectores donde es mucho más difícil, como, por ejemplo, en la minería. Esto es importante tenerlo en cuenta, porque las personas de este colectivo no deben dedicar su vida profesional a un sector determinado sólo para evitar su discriminación. Así, para evitar esa situación sería habría que formar a la sociedad.

Al analizar los problemas de precariedad laboral para personas migrantes o con discapacidad, que además perteneces al colectivo LGTBIQ+, el conjunto del FG considera de forma unánime que, si existe la doble discriminación para ese colectivo. Por ejemplo, una enfermedad mental agrava la incorporación al trabajo porque en estas realidades no hay sistemas inclusivos, pues venimos de una sociedad muy homogénea y aún existe ese tipo de sociedad conservadora. Y es que la empresa española prefiere reclutar en plantilla aquel tipo de personal que le pueda plantear menos problemas o interrogantes.

RECOMENDACIONES PARA MEJORAR LA APLICACIÓN DE POLÍTICAS Y PROGRAMAS.

Entre las iniciativas y medidas efectuadas destacamos las siguientes, primeramente, queremos destacar el trabajo de UGT en pedagogía, compromiso y convicción sindical. Concretamente, realizamos campañas y todos los años y merece una especial mención señalar en este informe nuestras jornadas sobre las personas LGTBI en el empleo, “Más Orgullo, Más Derechos, Más Sindicato” que tienen lugar en la sede de nuestro sindicato durante 3 días del mes de julio cada año desde 2022 dada la afluencia de personas participantes y la calidad de los ponentes. Este año en concreto se han celebrado

El año 2026, será el año de nuestras v Jornadas Confederales. Este espacio que en 2025 contó con la asistencia de más de 700 personas se vertebraba como un lugar específico de formación a nuestros cuadros y mandos sindicales en materia de negociación, prevención y sensibilización para la mejora de condiciones y derechos laborales de las personas LGTBI.

Entre las recomendaciones que formulamos, destacar que debemos seguir trabajando para que todos los convenios incluyan medidas efectivas y para que ninguna persona se vea discriminada en su puesto de trabajo ya que todavía queda un 40 % de los convenios analizados que no incorpora medidas para el colectivo LGTBI.

Así como seguir defendiendo que los derechos laborales incluyan el derecho a la identidad, al respeto y a la no discriminación. Porque solo así lograremos que los centros de trabajo sean verdaderamente espacios seguros para todas las personas trabajadoras.

Se debe mejorar también la formación en las empresas y en los propios sindicatos en las dificultades que las personas LGTBI tienen en los centros de trabajo. Y, de la misma manera, tenemos que orientar nuestras acciones a la prevención, erradicación y sanción de la LGTBIofobia. Esta en muchas ocasiones está envuelta en comentarios, rumores y meras declaraciones en las expresiones del lenguaje diario. Pero también se manifiestan de forma física en agresiones.

A su vez, hay que potenciar el desarrollo normativo, las alianzas y las estrategias legislativas a favor del respeto y la diversidad.

Proponemos también la necesidad de una legislación que termine con las terapias de conversación y la formación educativa a través de centros de enseñanza a padres y madres que suponen también un principio esencial en la educación civil y que de mantener o potenciar la diferenciación entre su descendencia, debe educar en igualdad y respeto a las personas LGTBI. Las terapias de conversión (en muchas ocasiones consecuencia del poco apoyo familiar o por obligación de la propia unidad familiar) suponen una de las más fragantes muestras de violencia a la conformación y desarrollo de la propia identidad. Por lo que además, se propone el refuerzo y al persecución de esta práctica ilegal.

CONCLUSIONES.

La investigación parte de la necesidad de analizar la situación que afecta a los grupos más vulnerables del mercado laboral, como es el caso del LGTBIQ+ en nuestro país, con el objetivo de estudiar mejoras y recomendaciones. Para ello, realizamos un análisis cualitativo en el formato de Focus Group para poder investigar, a través de las experiencias de las personas participantes, cómo son el acceso al empleo y sus condiciones de trabajo. Es por ello, que entre las **questi**ones **investigadas** **destacan**:

- Los obstáculos más importantes para acceder al empleo y avanzar profesionalmente.
- El grado de desigualdad y la doble precariedad, dado que las personas LGTBIQ+, especialmente si son migrantes o con discapacidad, se enfrentan a mayores niveles de precariedad laboral.
- Las limitaciones en la promoción interna, pues la identidad LGTBIQ+ puede influir negativamente en las oportunidades de ascenso o mejora laboral.
- El desconocimiento sobre los recursos y/o los programas de orientación laboral dirigidos al colectivo.
- El grado de implantación de protocolos LGTBIQ+ en las empresas, pues, aunque se han empezado a implementar, su aplicación real y el conocimiento por parte de las personas trabajadoras aún es limitado.

También, durante nuestra investigación se abordaron los retos que abarcan desde barreras jurídicas, culturales y organizativas, que limitan la integración laboral y el desarrollo profesional, hasta las necesidades y expectativas de los participantes en relación con la calidad del empleo, con el objetivo de poder identificar las problemáticas que más les afectan, lo que nos ha permitido poder formular recomendaciones de cara a conseguir un mercado de trabajo más justo, inclusivo e igualitario.

Así, entre las recomendaciones que hacemos tras el análisis de los Focus Group destacaríamos la necesidad de aumentar el grado de conocimiento sobre los programas de orientación laboral y la necesidad de que todos los convenios colectivos incluyan medidas efectivas que garanticen entornos laborales inclusivos, donde ninguna persona sea discriminada.

En este sentido, durante el Focus Group se comentó que, a pesar de que las medidas que incorpora el Real Decreto 1026/2024 ha supuesto un avance significativo en la protección de los derechos del colectivo LGTBI+ en el ámbito laboral; sin embargo, para que la igualdad de trato y oportunidades beneficie realmente a todas las personas trabajadoras, estas medidas deberían extenderse al 100 % de los convenios colectivos.

BIBLIOGRAFÍA.

- ✍ "Paso a paso en el diseño de un estudio mediante grupos focales"; M.A. Prieto Rodríguez y J.C. March Cerdáb. Ed. INVESTIGACIÓN CUALITATIVA de la UCM. Art. 45.841 publicado en 2002.
- ✍ Economically Active Population Survey, INE Q1 2025
- ✍ Unemployment and Population Rates. Eurostat, October 2024
- ✍ Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. BOE-A-2024-20402. Link: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-20402>
- ✍ 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 LGTBIQ+. BOE-A-2023-5366. Link: <https://www.boe.es/eli/es/l/2023/02/28/4/con>
- ✍ El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) firmado por los secretarios generales de UGT y CCOO, Pepe Álvarez y Unai Sordo, así como los presidentes de CEOE y Cepyme, Antonio Garamendi y Gerardo Cuerva el 10 de mayo de 2023 para los años 2023-2025.
- ✍ Estudio sobre la "Situación de los planes LGTBI en la negociación colectiva sectorial y de empresa" elaborado por la Vicesecretaría General de Política Sindical, presentado en el marco de nuestras jornadas sobre las personas LGTBI denominadas, "Más Orgullo, Más Derechos, Más Sindicato" los días 2,3 y 4 de julio 2025.

ANEXOS.

ANEXO I.

Listado de preguntas para los FG .

PREGUNTAS.

OBSTÁCULOS A LA INCLUSIÓN.

1. Segundo tú ¿de dónde vienen las barreras y los obstáculos estructurales o culturales para la inclusión de la comunidad LGTBIQA+ en el mercado laboral?
2. ¿Cuáles son los principales obstáculos que tienen las personas LGTBIQA+ en el acceso al mercado laboral?
3. ¿Y en el mantenimiento y desarrollo profesional?
4. ¿Conoces prácticas discriminatorias directas o indirectas sufridas por el colectivo?
5. ¿El desconocimiento de realidades como el no binarismo que repercusión tiene en el empleo?
6. ¿Y para las personas intersexuales?
7. ¿Cómo valoras las políticas antidiscriminatorias existentes?
- 8.

EQUILIBRIO DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL.

1. ¿Has tenido que ocultar tu orientación, identidad o características sexuales en el empleo por miedo a la discriminación?
2. ¿Conoces casos de personas que han tenido que ocultarse?
3. ¿Crees que las condiciones de trabajo y la calidad del empleo para las personas LGTBIQA+ es igual que el del resto de personas?
4. ¿Qué herramientas conoces, espacios, entidades... que ayuden a afrontar la realidad de ser LGTBIQA+ en el empleo, o la discriminación que se puede sufrir?
5. ¿Crees que es difícil tener o ser parte de una familia diversa y visibilizarlo en el trabajo?
6. ¿Crees que las personas LGTBIQA+ tienen la misma capacidad para desarrollar su carrera profesional?
7. ¿Crees que es fácil para las personas del colectivo acceder a una movilidad laboral o por el contrario hay una segmentación del mercado?

TRANSVERSALIDAD DE LA PRECARIEDAD.

1. ¿Qué opinión tienes sobre la necesidad de tener una vivienda, acceso a la educación y a la sanidad pública, un entorno familiar saludable, para que una persona LGTBIQA+ tenga un mejor acceso o mantenimiento del empleo?
2. ¿Cuáles dirías que son las mayores circunstancias en las que una persona sufre exclusión en su puesto de trabajo por ser LGTBIQA+?

DESEMPLEO Y EXCLUSIÓN SOCIAL

Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Comisión Europea. Ni la Unión Europea ni la autoridad otorgante pueden ser considerados responsables de ellos.

1. ¿Conoces casos de personas LGTBIQA+ que se hayan visto en situación de exclusión social por estar en desempleo?
2. ¿Qué efectos psicológicos y sociales tiene?
3. ¿Conoces sobre programas de formación u orientación laboral para personas del colectivo?

INTERSECCIONALIDAD

1. ¿Consideras que las personas que, de manera transversal, además de ser personas LGTBIQA+, son personas migrantes, con dificultades de salud mental, discapacidad u otras tienen aún más dificultades de acceso o manteniendo del empleo?
2. ¿Conoces algún caso?
3. ¿Sabes de alguna institución o políticas que trabajen para mejorar la calidad del empleo de este grupo de personas?
4. ¿Consideras que España tiene más en cuenta esta realidad que otros países?
5. ¿Conoces buenas prácticas de otros países?
6. ¿Crees que España ha avanzado más que otros países de la UE?

PROTOCOLOS.

1. ¿Conoces la existencia de protocolos de acoso en ámbito laboral LGTBI+?
2. ¿Alguna vez lo has aplicado o conoces si alguien lo ha aplicado?
3. ¿Conoces casos de violencia sexual por ser LGTBIQA+ en el trabajo?
4. ¿Conoces sobre el protocolo de acompañamiento a personas Trans?
5. ¿Conoces alguna medida que haya aplicado una empresa para ayudar en la transición a personas Trans?

MEJORAS Y RETOS DE FUTURO.

1. ¿Cómo mejorarías el entorno laboral para las personas LGTBIQA+?
2. ¿Qué adaptaciones crees necesarias para conseguir lugares de trabajo inclusivos?
3. Que buenas prácticas se pueden desarrollar para mejorar la búsqueda de empleo y el acceso a un puesto de trabajo
4. Segundo tu ¿Cuáles son los principales retos actuales a los que se enfrenta el colectivo LGTBIQA+ en el ámbito laboral?
5. ¿Qué opinas sobre la eficacia de los recursos existentes para abordar los retos de la inclusión?
6. ¿Y sobre la legislación?
7. ¿Conoces que en España el diálogo social ha dado fruto a la obligación de medidas LGTBI en las empresas?
8. ¿Qué mejorarías de manera local para mejorar el respeto en el empleo al colectivo LGTBIQA+?
9. ¿Y en Europa?
10. ¿Qué papel deben tener los sindicatos en la mejora del empleo de las personas LGTBIQA+?