



Análisis de los estándares cisheteronormativos y sus repercusiones discriminatorias en los trabajadores LGBT andaluces.

Analysis of cisheteronormative standards and their discriminatory consequences on Andalusian LGBT workers.

TRABAJO DE FIN DE MASTER PRESENTADO POR:

Ana Elisabet Ortiz Salado

Tutorizado por: **Álvaro Rodríguez Díaz**

MASTER UNIVERSITARIO EN CIENCIAS DEL TRABAJO
Departamento de Sociología

Sevilla, __9 de septiembre__ de _2022_

Índice

1. Resumen/Abstract	3
2. Introducción	5
3. Metodología	11
4. Análisis de datos	13
5. Discusión y/o conclusiones	25
6. Limitaciones	33
7. Referencias bibliográficas	35
8. Anexos	36

Resumen

En las últimas décadas, la literatura se ha centrado en mostrar las experiencias de las personas LGBT en aquellas culturas organizacionales que reproducen los estándares cisheteronormativos impuestos por la sociedad. Sin embargo, el enmascaramiento de la sexualidad y la invalidación de la identidad de género de las personas trans han complicado la labor de investigación de los autores. En el presente estudio se analizó la presencia de estos patrones tradicionales y las repercusiones que tienen en aquellos empleados LGBT en el entorno laboral actual. Para ello, se entrevistó a dieciséis trabajadores LGBT pertenecientes a diferentes sectores privados en Andalucía. Se administró el cuestionario LGBT-MEWS (Resnick y Galupo, 2018) para contabilizar diferentes microagresiones sufridas por los participantes en el último año. Asimismo, los entrevistados respondieron a una serie de preguntas acerca de su recorrido laboral. Estas cuestiones englobaron temas como las expectativas ligadas al género, consecuencias de una “salida del armario”, qué se entiende como acto discriminatorio, la situación actual de las políticas inclusivas y antidiscriminatorias; y aquellos estereotipos y/o prejuicios asociados al colectivo LGBT. Posteriormente, se procedió con el análisis de las entrevistas a través del método temático de Braun y Clarke (2006) y el análisis cuantitativo del cuestionario LGBT-MEWS (Resnick y Galupo, 2018). Los resultados mostraron un mantenimiento de ciertos estándares cisheteronormativos que afectan a aquellos empleados LGBT independientemente de haber realizado o no una “salida del armario”. Además, ello se traduce en el sufrimiento de microagresiones en el puesto de trabajo. Por ende, se concluye que las empresas privadas andaluzas siguen reproduciendo valores cisheteronormativos que afectan en forma de acto discriminatorio a los empleados LGBT.

Palabras clave: cisheteronormatividad, microagresiones, “salida del armario”, estereotipos LGBT, cultura organizacional

Abstract

In recent decades, the literature has focused on showing the experiences of LGBT people in those organizational cultures that reproduce cisheteronormative standards imposed by society. However, the masking of sexuality and the invalidation of trans people's gender identity have complicated the authors' research work. The present study analyzed the prevalence of these traditional patterns and their impact on those LGBT employees in today's work environment. For this purpose, sixteen LGBT workers belonging to different private sectors in Andalusia were interviewed. The LGBT-MEWS questionnaire (Resnick and Galupo, 2018) was administered to account for different microaggressions suffered by the participants in the last year. Also, interviewees answered a set of questions about their work journey. These questions encompassed topics such as gender expectations, consequences of a "coming out", what is understood as a discriminatory act, the current situation of inclusive and anti-discriminatory policies; and those stereotypes and/or prejudices associated with the LGBT community. Subsequently, the analysis of the interviews took place through the thematic method of Braun and Clarke (2006) and the quantitative analysis of the LGBT-MEWS questionnaire (Resnick and Galupo, 2018). The results showed a maintenance of certain cisheteronormative standards that affect those LGBT employees regardless of having performed or not a "coming out". Moreover, this translates into the suffering of microaggressions in the workplace. Therefore, it is concluded that Andalusian private companies continue to reproduce cisheteronormative values that affect LGBT employees in a discriminatory way.

Key words: cisheteronormativity, microaggressions, "coming out", LGBT stereotypes, organizational culture.

Introducción

En las últimas décadas ha habido un crecimiento importante en el número de investigaciones realizadas sobre la identidad sexual y de género en el entorno laboral. Ello se debe a la mayor concienciación sobre los prejuicios y conductas discriminatorias que se producen en el contexto laboral hacia las personas pertenecientes al colectivo LGBT. A pesar de este gran auge literario, sigue siendo un área con mucho por explorar y avanzar hacia la igualdad e inclusión de las personas LGBT.

Pero, ¿en qué momento surge esta concienciación acerca de la discriminación de hacia el colectivo LGBT? En 1969 tuvo lugar el mayor movimiento en pro de los derechos LGBT en Estados Unidos, las revueltas de Stonewall. Este hito histórico tuvo una gran repercusión a nivel mundial por la concienciación sobre el hostigamiento LGBT y el aumento del activismo en esa década (Cannon, 1997). Además, el movimiento feminista se sumó a esta concienciación sobre la heterosexualidad como orientación sexual impuesta por las normas patriarcales (Rich, 1980).

El primer paso en la literatura acerca de la sexualidad vino de la mano de Weinberg (1972). Este autor fue pionero en señalar estas actitudes discriminatorias y prejuicios hacia las personas gays o lesbianas. Así es como acuñó el término homofobia para referirse al miedo y menosprecio hacia las personas homosexuales (Herek, 2002).

Por su parte, Foucault (1978) señaló el privilegio heterosexual frente a otras sexualidades. Este académico introdujo por primera vez la noción de la heterosexualidad como norma social y las repercusiones que esto tiene en las personas LGBT (Marchia y Sommer, 2017). Además, tuvo una gran influencia en autoras feministas como Rich (1980) quien enfocó su estudio en describir las consecuencias de vivir como mujer lesbiana en una sociedad regida por las normas patriarcales y la heterosexualidad “obligatoria”. Del mismo modo, Rubin

(1984) acuñó el sistema “sexo/género” para delimitar las diferencias biológicas traducidas en distintos comportamientos/actitudes para hombres y mujeres bajo la sociedad patriarcal (Marchia y Sommer, 2017).

En este sentido, Connel (1987) identificó la masculinidad hegemónica como origen de la desigualdad entre sexos. Este concepto englobaría los patrones que definirían la dominancia masculina ideal frente a la subordinación de otro tipo de masculinidades y la feminidad. De este modo, Lusher y Robins (2010) señalan que los hombres que no siguen estas nociones de masculinidad ideal, como los hombres no heterosexuales, se relacionan con la feminidad.

Sin embargo, no fue hasta la década de los 90 cuando se acuñó un término que englobara las nociones de la heterosexualidad “obligatoria”. Warner (1993) fue quien introdujo el concepto heteronormatividad refiriéndose a “un conjunto de normas relativas al género y a la sexualidad que privilegia la heterosexualidad, presentándola como un estándar de normalidad (citado en Corlett et al., 2022, p.2). Este término, también, englobaría las características biológicas (ej. genitales, cromosomas) que dividen a las personas en dos géneros diferentes pero complementarios (Gusmano, 2009; Habarth, 2015). Adicionalmente, este sistema de referencia social se mantiene por cuatro dimensiones esenciales:

La primera de estas dimensiones es la estructural, las relaciones sociales pautadas que conforman el orden social a nivel macro, donde el género figura como una división social jerárquica y la heterosexualidad está institucionalizada a través de mecanismos como la ley y el Estado. En segundo lugar, todas las relaciones y prácticas sociales están impregnadas de significado, lo que abarca el lenguaje y los discursos que constituyen nuestra amplia comprensión cultural del género y la sexualidad y los significados más ligados al contexto que se negocian en la interacción social cotidiana. En tercer lugar, está lo "cotidiano", las prácticas sociales rutinarias a través de las cuales el género y la sexualidad se constituyen

y reconstituyen constantemente en contextos y relaciones localizadas. Por último, en lo social, hay agentes o sujetos sociales, seres sexuales y de género que, a través de sus actividades encarnadas, construyen y dan sentido a la interacción sexual y de género cotidiana. (Jackson, 2006,p.108)

Una vez introducido este término, la literatura se centró en el análisis de los patrones heteronormativos en las diferentes esferas de la vida. En concreto, nos centraremos en la literatura enfocada en el entorno laboral. En este campo, estarían las aportaciones de Acker (1990,1999) quien cuestionó la neutralidad de las organizaciones en cuanto a género y sexualidad. Esta autora mostró que las culturas organizativas reproducen los patrones heteronormativos en las interacciones sociales entre compañeros y en la división de tareas laborales. Asimismo, estos patrones serían asumidos por los trabajadores como algo natural que reflejaría las diferentes cualidades de hombres y mujeres (Seidman, 2009). En este sentido, Schilt y Westbrook (2009) mostraron como los compañeros de trabajo de chicos trans esperaban de ellos que se adaptaran a las expectativas ligadas al género masculino (ej. realizar trabajos más físicos, relacionarse más con compañeros, tomar posiciones de liderazgo).

Actualmente, se han producido grandes avances en cuestiones de género y sexualidad en el contexto laboral. De la mano del Organismo Internacional de Trabajo (OIT) se aprobaron la “Resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad” y la “Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente” en los años 2004 y 2009, respectivamente. Con estas resoluciones, se quería paliar la desigualdad imperante entre hombres y mujeres en el entorno laboral. Además, a nivel europeo, se cuenta con amparo legal de la Ley 23/2018, de 29 de noviembre por la cual se establecía la igualdad de las personas LGBTI. En concreto, en el capítulo 4 de esta ley se establece la igualdad entre personas del colectivo en el ámbito del trabajo.

Pese a la protección y creciente inclusión del colectivo LGBT, son muchas las empresas que reproducen ideales cisheterosexistas. Martin (2002) señaló la cultura organizativa como una serie de valores entendidos y reproducidos por los trabajadores a través de mecanismos formales (ej. políticas) e informales (ej. interacciones sociales) (citado en Resnick y Galupo, 2018). Por ende, son muchos los trabajadores que tienen pensamientos prejuiciosos cisheterosexistas e incluso discriminan a otros compañeros por su sexualidad y/o género. Un ejemplo de ello, sería el proyecto PRIDE llevado a cabo por la OIT (2015) que refleja la discriminación que siguen sufriendo las personas del colectivo LGBT en el entorno laboral.

A pesar de que la sexualidad es una característica invisible, muchos trabajadores utilizan la discriminación sistemática para clasificar a otros compañeros de trabajo. Es decir, categorizan a los compañeros como LGB tras observar que cumplen unos estereotipos ligados a una orientación sexual no heterosexual. Un ejemplo sería la investigación de Deaux y Lewis (1984) que mostró que los hombres con actitudes tradicionalmente femeninas eran percibidos como homosexuales mientras que las mujeres con comportamientos masculinos eran percibidas como lesbianas (citado en Ahmed et al., 2013).

Una vez se han categorizado a los compañeros en base a su sexualidad y/o identidad de género, los empleados tienden a tener una serie de prejuicios ligados a la comunidad LGBT. Dichos prejuicios se caracterizan por “i) la defensa de los valores tradicionales donde son aceptables aquellas conductas que concuerdan con los valores tradicionales del endogrupo; ii) la exageración de las diferencias culturales; y iii) la negación de emociones positivas hacia el exogrupo” (Rodríguez-Castro et al., 2013, p.523). Específicamente, Herek (2000, 2007) habló del estigma o prejuicio sexual como las disposiciones negativas hacia las personas LGB por su sexualidad.

Adicionalmente, tenemos que los pensamientos prejuiciosos pueden ir ligados a situaciones de discriminación hacia los trabajadores LGBT. Por un lado,

tendríamos los actos discriminatorios directos o formales que deberían estar contemplados en las políticas contra la discriminación de las empresas ya que se producen explícitamente por cuestiones de sexualidad y de género. Mientras que aquellos hechos discriminatorios sutiles tienen un fin más ambiguo y, por tanto, no estaría contemplado en una política antidiscriminatoria.

En el seno de las organizaciones actuales, se perpetúan unos actos discriminatorios con una intencionalidad menos clara hacia los empleados LGBT. Por esta razón, la literatura reciente acerca de la sexualidad y el género se centra en las formas más sutiles de discriminación y sus consecuencias psicosociales en aquellas personas que lo sufren. La discriminación moderna englobaría estas acciones con dudosa intención de producir un daño a la persona que va dirigida. Por ello, “es perpetrada por personas que, a menudo, son incapaces de reconocer el lado discriminatorio de sus acciones, y que explican su comportamiento culpando a la otra parte” (Di Marco et al., 2018, p.1982). Estas acciones discriminatorias “modernas” se manifiestan de diversas formas entre ellas las microagresiones. Sue (2010a, 2010b) define estas como “comportamientos y declaraciones, a menudo inconscientes o involuntarias, que transmiten mensajes hostiles o despectivos, especialmente a los miembros de grupos sociales seleccionados” (citado en Nadal et al., 2016, p.1). Esta autora señaló ocho formas de microagresión hacia las personas LGBT: hipersexualización, lenguaje heterosexista, homofobia, impureza, asunción de anormalidad, negación del heterosexismo individual y apoyo a los comportamientos heteronormativos (Sue, 2010 citado en Platt y Lenzen, 2013).

Por miedo a sufrir estas consecuencias en el mundo laboral, las personas LGBT optan por mantener su identidad sexual y/o de género como privada. Clair et al. (2005) señalaron la normalización, diferenciación, señalización, fabricación, ocultación y discreción son estrategias que los empleados no heterosexuales utilizan para no enfrentarse a una “salida del armario” (citado en Corlett et al., 2019). En su mayoría, los empleados LGB y trans no binarios que no han mostrado

su identidad se adaptan a las características estereotípicamente ligadas a las personas cisheteronormativas para ocultarlo o mantenerlo en privado. Por otro lado, los trabajadores trans binarios optan por la fabricación o hacer “cispassing” adaptándose a las características estereotípicas de una persona cisnormativa. Ello se debe a que “la percepción del nivel de apertura hacia las personas LGBTQ parece afectar en gran medida a la disposición de las personas a revelar su orientación sexual o identidad de género” (Capell et al., 2017, p. 8). Un ejemplo sería el estudio de Corlett et al., (2019) quien mostró que los empleados españoles y ecuatorianos LGB tendían a usar estas estrategias para no enfrentarse a situaciones discriminatorias.

Como se ha mencionado con anterioridad, las organizaciones actuales están mostrando una mayor concienciación sobre la discriminación y hostigamiento hacia las personas LGBT. Sin embargo, se siguen reproduciendo unos valores que perpetúan unos pensamientos prejuiciosos hacia aquellos trabajadores que salen fuera de la cisheteronorma. Además, cuentan con unas políticas antidiscriminatorias que contemplan una discriminación formal frente a otros actos discriminatorios más sutiles. Por este motivo, los empleados LGBT que sufren microagresiones tienden a mantenerlas en secreto e incluso, llegan a dejar su puesto de trabajo por la presión que suponen estas en su vida laboral cotidiana.

El objetivo principal del presente estudio consistiría en analizar los patrones cisheteronormativos vigentes y cómo estos repercuten en las experiencias laborales de los trabajadores LGBT. Adicionalmente, se responderán a los siguientes subobjetivos:

1. Conocer la imagen tradicional de hombres y mujeres en la vida laboral
2. Delimitar las consecuencias que tiene o tendrá realizar una salida del armario en las empresas andaluzas privadas actuales.
3. Conocer qué entenderían como acto/hecho discriminatorio los diferentes participantes.

4. Descubrir la situación de inclusión del colectivo LGBT y las políticas contra la discriminación presentes en las organizaciones privadas andaluzas.
5. Señalar que estereotipos y prejuicios se asocian a los empleados LGBT.
6. Contabilizar las microagresiones que han sufrido estos trabajadores en el último año.

Metodología

Participantes

Para la realización de este estudio se seleccionó una muestra de dieciséis adultos con una edad comprendida entre los 18 y 55 años que formaran parte del colectivo LGBTI y estuvieran desarrollando su carrera laboral en empresas privadas. El reclutamiento tuvo lugar a través de las redes sociales.

En concreto, la muestra estaba conformada por cuatro mujeres cis, cuatro mujeres trans, un hombre trans, cinco hombres cis y dos personas no binarias. Además, siete se identificaron como bisexuales, cuatro como lesbianas, tres como gays y dos como heterosexuales.

La muestra en su totalidad tiene su lugar de residencia en Andalucía. Del total de los participantes, un 43,75% vivía en la ciudad de Córdoba. Al igual que el 43,75% de los entrevistados que tiene su residencia en la ciudad de Sevilla. Mientras el porcentaje restante de la muestra habita en ciudades como Cádiz y Málaga.

De los dieciséis participantes, un 43,75% desarrollan su vida laboral en el sector de la hostelería. Seguido de los sectores de administración, comercio y educación, con un 12,5% de la muestra cada uno. Finalmente, los tres participantes restantes crecen laboralmente en sectores como el turismo, la peluquería y la informática.

Instrumentos

En este estudio se utilizaron tres instrumentos para la recogida de datos. El primero de ellos era un formulario con unos datos sociodemográficos básicos de cada uno de los participantes (Anexo 1). Entre las preguntas figuraban el género, la edad, la orientación sexual, la ocupación y el lugar de residencia.

Procediendo con el segundo instrumento, se administró la Escala de Experiencias de Microagresiones en el Trabajo para personas LGBT o también conocida como LGBT-MEWS por su abreviatura inglesa (Microaggressions Experiences at Work Scale) (Resnick y Galupo, 2018). Se trata de la versión simplificada de 27 ítems de escala Likert con opción de respuesta de valores ascendentes de 1 *nunca* a 5 *en su mayoría* traducida al castellano (Anexo 2). Con ello, la escala desarrollada por Resnick y Galupo (2018) evalúa tres dimensiones esenciales. La primera de ellas es la dimensión *valores en el trabajo* evaluada con las respuestas dadas a los doce primeros ítems. Seguida de la dimensión *suposiciones heteronormativas* correspondiente a las afirmaciones del número 13 al 21. Finalizando con la dimensión *cultura cisnormativa* que abarcaba los últimos seis ítems.

El último instrumento utilizado fue una entrevista semiestructurada (Anexo 3). Las diferentes preguntas pretendían indagar en las experiencias discriminatorias, así como los estereotipos asociados a cada género y al colectivo LGBT. Además, se tratan otros aspectos como el recorrido laboral, el ambiente de trabajo y pertenecer al colectivo LGBT a nivel de comunidad autónoma.

Procedimiento

Esta investigación está conformada por un enfoque tanto cuantitativo como cualitativo. De la totalidad de la muestra, nueve de los participantes realizaron este estudio de manera online mientras los restantes estuvieron de forma presencial.

En primer lugar, los participantes rellenaron un formulario con sus datos sociodemográficos (Anexo 1). A continuación, se procedió con grabación de las intervenciones de los participantes. Comenzando con la administración de la escala LGBT-MEWS (Anexo 2). Este cuestionario fue leído por el autor de este trabajo y los participantes respondieron en base a las experiencias que tuvieron en este último año laboral. Finalmente, se procedió con la entrevista semiestructurada (Anexo 3). En esta última parte del estudio, los participantes dieron respuesta teniendo en mente toda su trayectoria laboral.

La administración del cuestionario junto con la realización de la entrevista tuvo una duración media de unos cuarenta y cinco minutos por participante.

Análisis de datos

El presente estudio está compuesto por una parte cualitativa (entrevista) y una parte cuantitativa (cuestionario LGBT-MEWS).

Primeramente, se realizó el análisis correspondiente a los datos cualitativos para responder a los cinco primeros objetivos del presente estudio. Las entrevistas fueron analizadas a nivel individual para posteriormente proceder con el análisis transversal de los temas más comunes tratados en estas (Anexo 4). Es decir, la codificación de las entrevistas se realizó en base al método temático de Braun y Clarke (2006) con la ayuda del programa informático Atlas.ti.

Procediendo con el primer objetivo, que consistía en conocer la representación tradicionalmente asociada a hombres y mujeres en el trabajo, se obtuvieron respuestas similares por parte de los participantes.

En cuanto a los sectores laborales, la limpieza, cocina y enfermería se apuntaron como entornos más feminizados mientras la construcción y la hostelería se asociaron a hombres. Asimismo, señalaron que la principal causa de esta división de trabajos se debía a las características otorgadas distintivamente a los géneros como D. 24, trabajador del sector hostelería, afirmaba :

Creo que estaría la cocina por ejemplo más asociada a mujeres porque en la antigüedad el hombre trabajaba y la mujer cocinaba, limpiaba y llevaba la casa. Ahora eso pues se ha pasado también a los trabajos.

La totalidad de la muestra apuntó haber desempeñado al menos un trabajo ligado a su género a lo largo de su vida laboral. Por ejemplo, R.47, trabajadora del sector comercial, afirmó haber trabajado en el sector de la limpieza y señaló:

[...] El de la limpieza que suele ser un sector femenino porque según se entiende o entienden las empresas o las personas que reciben el servicio, sienten que una mujer va a limpiar mejor que el hombre. Porque siempre se le ha asociado a la mujer la limpieza y al hombre en ese sector como que no entra.

No obstante, nueve de los participantes también señalaron haber desempeñado una labor ligada históricamente al género opuesto y los prejuicios que suscitaba este hecho. J.42, trabajador del sector administrativo, señaló haber realizado durante muchos años su trabajo en el sector socio-sanitario y afirmó:

[...] está más estereotipado hacia el género femenino. Entonces enfermería, personal técnico de laboratorio está más asignado a ese género. Entonces se tiene todavía el estereotipo de si eres enfermero seguro que eres homosexual.

Adicionalmente, la mayoría de los participantes señalaron unas expectativas de imagen distintas para cada género en el sector laboral. En el sector de la hostelería, los siete participantes que desempeñan este puesto de trabajo afirmaron un código de vestimenta más llamativo y una forma de ser más sociable para mujeres. L.18, trabajadora del sector de la hostelería, indicó:

[...] puede haber pantalones más ajustados para las chicas o en la parte de arriba puede llevar una camisa más apretada. [...]se espera que la mujer sea muy simpática hable contigo sea muy risueña. En cambio, un camarero por ejemplo no se espera que sea tan así.

Para finalizar con el primer objetivo, se preguntó a la muestra las cualidades ligadas distintivamente a hombres y mujeres. La sumisión, la simpatía y los trabajos más “hogareños” (ej. cocina, limpieza) se enumeraron como aptitudes femeninas mientras la superioridad, la fuerza y los trabajos más físicos se apuntaron como masculinos. Por ejemplo, Ro.38, trabajador del sector educación, afirmaba:

La mujer creo que históricamente en el trabajo ha tenido un perfil muy bajo y aparte siempre relevada casi a puestos secundarios. [...]Para los hombres siempre he visto cierta supremacía como que tiene que controlar la situación, ser el jefe, el que tiene más posibilidades laborales [...]

Con respecto al segundo objetivo, se quería indagar en las repercusiones de “salir del armario” en el entorno laboral actual. En este sentido, las experiencias de los

trabajadores entrevistados fueron diversas. Tres de los participantes que indicaron haber “salido del armario” sobre su sexualidad y dos participantes, acerca de su identidad de género. Otros tres comentaron a algunos compañeros su orientación sexual mientras una entrevistada lo hizo sobre su identidad de género.

Por otro lado, seis de los entrevistados señalaron que no era necesario hablar acerca de su sexualidad ya que era algo que se asumía por su aspecto físico y/o comportamiento como N.21, quien desarrolla su trabajo en el sector comercial, indicaba:

No he tenido ninguna salida del armario. Porque yo digamos que soy un “bi icon” y tú me ves y ya sabes que soy bisexual. Entonces digamos como que yo sería, en los estereotipos, como un gay con pluma. En plan, la gente lo asume, aunque no deberían. Yo raramente me he encontrado que alguien se haya extrañado porque yo sea bisexual. Creo que sí habría más repercusión si yo dijera que soy género fluido, ¿sabes? Creo que ahí sí podría haber cambios en cuanto a referirse a mi y cosas de esas.

Además, esta misma persona se identifica como trans no binaria y también, afirmó no haber realizado una “salida del armario” acerca de su identidad de género. En este mismo sentido, la otra persona trans no binaria señaló no haber “salido del armario” por falta de información y burlas hacia este colectivo. Mientras, dos participantes afirmaron haber evitado hablar de su sexualidad en sectores donde trabajaron anteriormente por la falta de confianza con compañeros y de comodidad.

Solo una participante afirmó no haber realizado una “salida del armario” acerca de su sexualidad por miedo a las consecuencias laborales que tendría como el rechazo por parte de compañeros, comentarios dañinos o incluso, el despido.

En tal sentido, siete de los entrevistados mostraron sentir miedo a la hora de hablar libremente de su sexualidad y/o identidad de género con su entorno

laboral por las consecuencias citadas en el caso anterior. Por ejemplo, M.21, trabajador del sector hostelería, afirmaba:

Creo que de hecho el hecho principal por el que no he salido del armario es porque el jefe es de derechas. Además, hay un par de compañeros que no sabía yo si eran “LGBT friendly” así que no quise jugármela. Sí que le vi varios comentarios de vaya maricón y ese tipo de comentarios que me hicieron no salir. El tercer objetivo consistía en conocer qué entenderían los participantes como acto discriminatorio. Cada participante indicó una definición diferente de discriminación. Sin embargo, la mayoría de la muestra afirmó que se trataba de un hecho verbal, de exclusión y rechazo. Por ejemplo, R.38, trabajadora del sector hostelería, define la discriminación como:

[...]todo acto que excluya a X persona por su orientación, por su forma de ser, por gustos, por costumbre, por religión, por cultura.

Mientras N.21, quien trabaja en el sector comercial, especificó una serie de hechos que consideraba como discriminatorios:

Digamos que las cosas más grandes y básicas como podría ser la diferencia de salario y las oportunidades de tener un puesto. La manera en la que se refieren a ti. Luego ya de manera más discreta o no tan profesional podría ser la manera en las que los compañeros se comportan contigo o que no te incluyan en ciertas cosas. Principalmente yo diría que eso es lo que más noto.

Además, once de los dieciséis participantes señalaron haber sufrido al menos un hecho discriminatorio a lo largo de su trayectoria laboral. Estas experiencias discriminatorias incluían comentarios inconscientemente despectivos, bromas, distanciamiento social e incluso, el despido. J.42, trabajador del sector administrativo, comentaba que en su trabajo anterior sufrió una situación discriminatoria:

Me hicieron un vacío completo pasando a hacerme comentarios homófobos e indirectas. Luego, el vacío profesional como la falta de derivación de trabajo, de expedientes que ejecutar. La empresa optó por echarme.

En cuanto al cuarto objetivo, se pretendía descubrir la situación de inclusión LGBT y las políticas contra la discriminación presentes en las organizaciones privadas andaluzas. La totalidad de la muestra señaló un avance en la inclusión LGBT en las empresas andaluzas. Once entrevistados señalaron estar en una cultura organizativa diversa en cuanto a sexualidad e identidad de género. Sin embargo, añadieron que era necesario un paso más para la igualdad como A.23, trabajadora del sector turístico, argumentaba:

[...]se podrían hacer muchísimas cosas. No sólo lo inclusivo en el mes del orgullo. Primero, debería avanzar en no pedir la foto, ni el nombre en los currículums. Sólo tu información para la hora de trabajar y contactar contigo. Sobre todo, para las personas trans sería un avance.

No obstante, solo cuatro de los dieciséis participantes indicaron haber sido informados de las políticas contra la discriminación en sus empresas. Mientras, doce entrevistados apuntaron un desconocimiento del amparo legal ante un caso discriminatorio en su empresa. Por ejemplo, J. 20, quien desarrolla su labor en el sector hostelería, argumentó:

Sé que hay políticas y cosas que se suponen que están en vigor, pero yo no lo he visto en mi experiencia laboral. Yo creo que se debería desarrollar ciertos protocolos dentro de los contratos y dentro de los trabajos de protección hacia el colectivo y no solo hacia el colectivo sino hacia mujeres, también. Que se tuviera una forma de actuar con respecto a esa discriminación y tolerancia cero a la discriminación hacia el colectivo y hacia las mujeres. Eso debería estar implícito. No ser una cosa que tú tienes que informarte para saber, sino que debería saberse que tú no estás en un entorno hostil. Debería dársete a ti.

Con respecto al penúltimo objetivo, se quería conocer aquellos estereotipos y prejuicios asociados a las personas pertenecientes al colectivo LGBT. Las respuestas de los participantes fueron muy similares en este apartado.

En cuanto a los estereotipos ligados a las personas LGBT, los participantes indicaron que las mujeres lesbianas eran concebidas como “machorras” o con

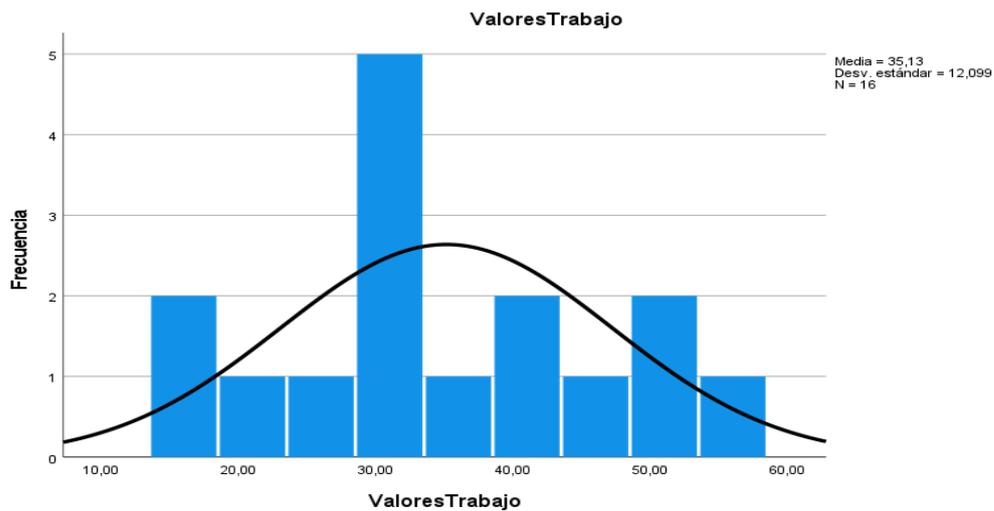
actitudes más masculinas mientras los hombres gais se relacionan con la “pluma” o comportamientos más femeninos. Además, la muestra señaló que las personas bisexuales eran leídas como personas “viciosas”. También, los participantes nombraron que el estereotipo ligado a las personas trans era que se les “note” y se adapten a las características asociadas a su identidad.

Para finalizar con este objetivo, las personas entrevistadas mencionaron los prejuicios que se tienen hacia el colectivo LGBT, en general. El concepto de enfermedad, desviación de la norma y llamada de atención fueron las respuestas más comunes entre los entrevistados. En este sentido, tenemos la aportación de M.19, empleado en el sector educacional, quien recalca:

Pues creo que nos toman mucho de que nos quejamos por quejarnos o de que hacemos como que nos inventamos los problemas y que como queremos introducir un estilo de vida como diferente al que ellos están acostumbrados que es de ser gay, lesbiana o bi. Creo que sería como un estereotipo eso y le da miedo al parecer que su entorno o hijos se transformen en gay.

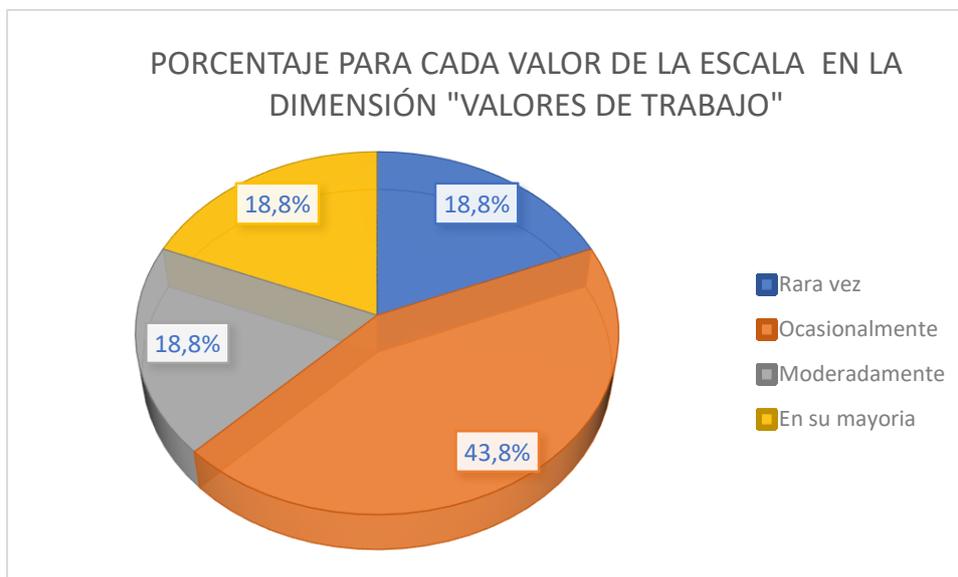
Por otra parte, se realizó el análisis de los datos correspondientes a la parte cuantitativa. Con ello, se quería responder al último objetivo planteado que consistía en contabilizar las microagresiones sufridas por los participantes en el último año. Las respuestas dadas por los participantes al cuestionario LGBT-MEWS (Resnick y Galupo, 2018) se analizaron con el programa informático SPSS. Para ello, se dividieron los ítems en las diferentes dimensiones que componen dicho cuestionario y se analizaron por separado.

Con respecto a la dimensión *Valores en el Trabajo*, las estadísticas muestran una media de respuesta de 35,13 y una desviación estándar de 12,099. En el siguiente histograma se puede observar la frecuencia de respuesta de los participantes en base a la curva normal para esta dimensión.



De ello, se infiere que la frecuencia de respuesta estaría en el intervalo 25-36. Es decir, la concentración de datos para dicha variable se hallaría en la opción “Ocasionalmente” de la escala.

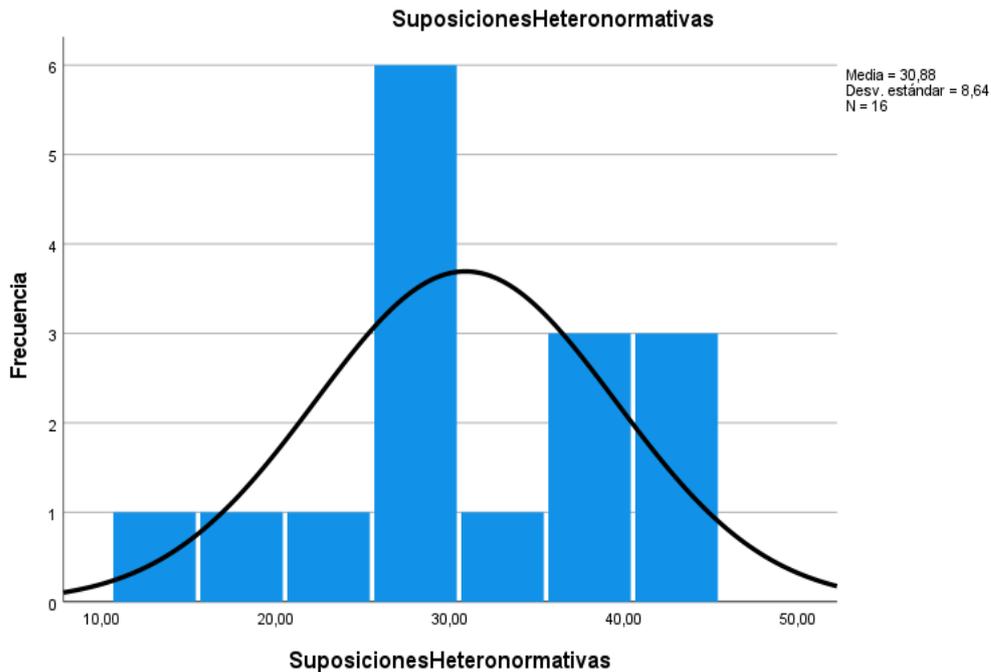
Del mismo modo, un 43,8% de la muestra eligió dicha respuesta afirmando haber sufrido algún tipo de microagresión a causa de la cultura organizativa de su empresa como se puede observar en el siguiente gráfico.



La muestra señaló sufrir, en su mayoría, microagresiones como comentarios, acusaciones y preguntas sobre la intimidad. Específicamente, los ítems 8,10 y 11 (Anexo) mostraron una frecuencia de respuesta de 5 para un porcentaje alto de los participantes como se muestra en la siguiente tabla.

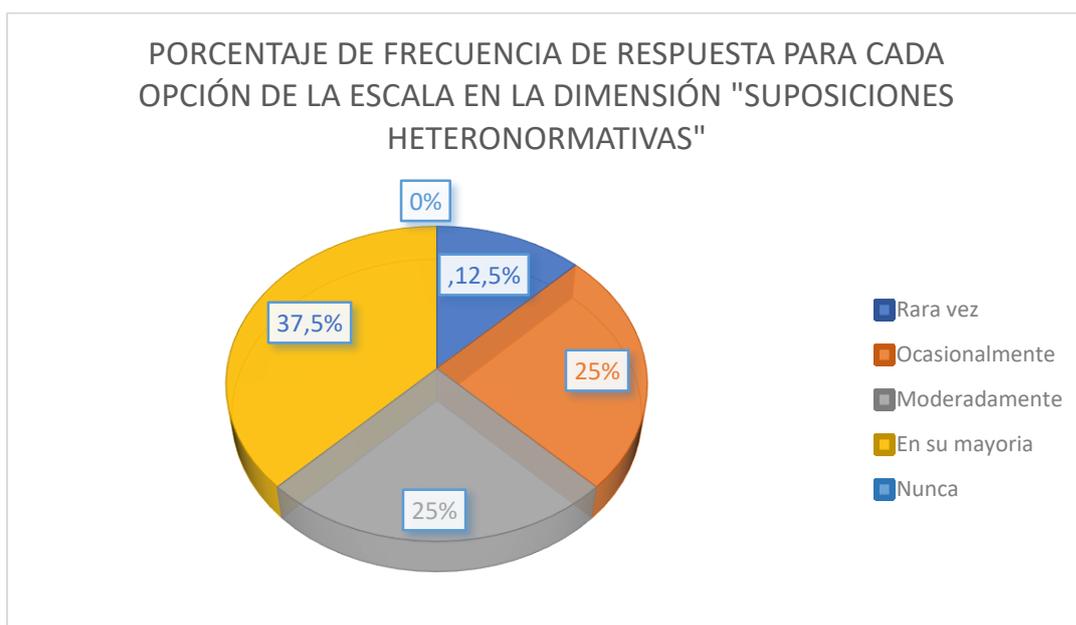
	8. Oír que llaman a un compañero o a un cliente con nombres como "maricón", "tortillera" o "transexual".		10. Ser acusado de sentirse atraído por un compañero por su identidad LGBT.		11. Que un compañero te pregunte sobre tu vida sexual (por ejemplo, ¿Cómo tienes sexo?) debido a tu identidad LGBT.	
	N	%	N	%	N	%
Nunca	3	18,8%	3	18,8%	1	6,3%
Rara vez	3	18,8%	0	0%	1	6,3%
Ocasionalmente	1	6,3%	2	12,5%	4	25,0%
Moderadamente	3	18,8%	3	18,8%	2	12,5%
En su mayoría	6	37,5%	8	50,0%	8	50,0%

Siguiendo con la dimensión *Suposiciones Heteronormativas*, las respuestas de los participantes arrojaron una media de 30,88 y una desviación estándar de 8,64. A continuación, se puede observar un gráfico que muestra la frecuencia de respuesta de la muestra para esta dimensión.



Del histograma anterior, se deduce que la concentración de datos estaría en el intervalo 28-36. En otras palabras, las respuestas de los participantes se hallan en la opción "Moderadamente" de la escala.

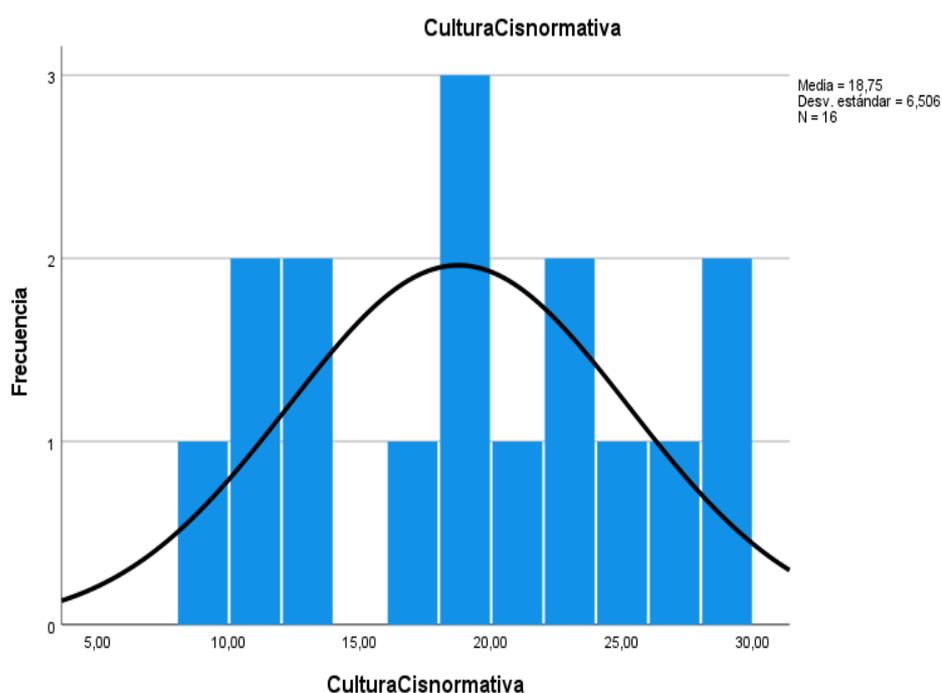
En este sentido, el porcentaje de respuesta para cada opción señala una preferencia por el número 5. De hecho, un 37,5% de los participantes eligieron "En su mayoría" para delimitar las microagresiones que han sufrido por la presencia de suposiciones heteronormativas en entorno laboral.



Particularmente, los participantes señalaron que “En su mayoría” experimentaron microagresiones relacionadas con estereotipos sobre las personas LGBT, fueron señalados y no han tenido superiores parte de la comunidad LGBT.

	13. Que tus compañeros o clientes supongan tu orientación sexual por tu aspecto.		16. Que te pidan una opinión en nombre de otras personas LGBT		17. Tras revelar tu identidad LGBT, que te digan que no te ajustas a los estereotipos culturales de las personas LGBT.		20. Ser "señalizado" en el trabajo por su identidad LGBT.		21. No tener a nadie en el equipo de liderazgo de tu organización que se identifique como LGBT.	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Nunca	4	25,0%	1	6,3%	3	18,8%	2	12,5%	2	12,5%
Rara vez	2	12,5%	0	0%	1	6,3%	4	25,0%	1	6,3%
Ocasionalmente	0	0%	4	25,0%	0	0%	3	18,8%	1	6,3%
Moderadamente	2	12,5%	4	25,0%	3	18,8%	0	0%	1	6,3%
En su mayoría	8	50,0%	7	43,8%	9	56,3%	7	43,8%	11	68,8%

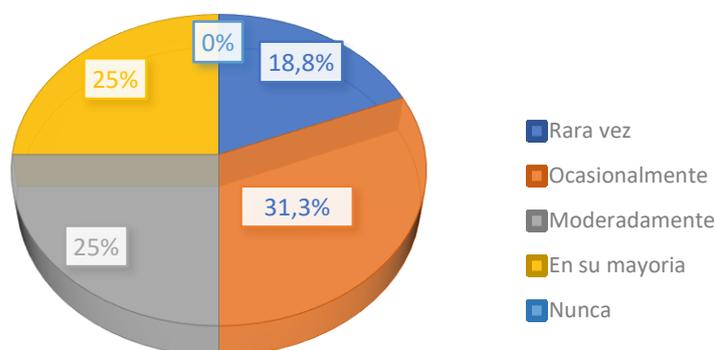
Finalmente, los datos recolectados para la dimensión *Cultura Cisnormativa* muestran una media de 18,75 y una desviación estándar de 6,506. En el siguiente histograma se puede observar la frecuencia de respuesta de los participantes en base a la curva normal para esta variable.



Del gráfico anterior, se infiere que la frecuencia de respuesta estaría en el intervalo 19-24 correspondiente a la opción “Moderadamente” de la escala.

Como se observa en el siguiente gráfico, un 31,3% de la muestra señaló haber sufrido “Ocasionalmente” microagresiones fruto de la cultura cisnormativa imperante en su empresa.

PORCENTAJE DE FRECUENCIA DE RESPUESTA PARA CADA OPCIÓN DE LA ESCALA EN LA DIMENSIÓN "CULTURA CISNORMATIVA"



En particular, los participantes trans señalaron haber sufrido “En su mayoría” y “Moderadamente” invalidaciones acerca de su nombre y aspecto físico como se puede observar en la siguiente tabla.

	22. Que tu nombre asignado al nacer y no tu propio nombre aparezca en los documentos oficiales de la oficina, como una etiqueta con tu nombre, tu dirección de correo electrónico o tu placa de identificación.	24. Que la gente haga comentarios sobre la ropa que llevas porque no se ajusta a las normas de género.	27. Que se espere que lleves una ropa que no se corresponda con tu identidad o expresión de género.
--	---	--	---

	N	%	N	%	N	%
Nunca	1	14,3%	0	0%	2	28,6%
Rara vez	0	0%	1	14,3%	1	14,3%
Ocasionalmente	0	0%	2	28,6%	0	0%
Moderadamente	1	14,5%	4	57,1%	1	14,3%
En su mayoría	5	71,4%	0	0%	3	42,9%

Discusión y conclusiones

A continuación, se comentarán las principales conclusiones del presente estudio. Comenzado por el primer objetivo, con el cual se pretendía conocer la imagen tradicionalmente asociada a hombres y mujeres en el entorno laboral. Los participantes señalaron la división de sectores como consecuencia de los estereotipos ligados tradicionalmente a hombres y mujeres. De igual modo, Ahmed et al (2013) apuntaron que los sectores más masculinizados involucrarían tener cualidades tradicionalmente ligadas a hombres mientras aquellos más feminizados implicarían tener cualidades tradicionalmente ligadas a mujeres. Seidman (2009, p. 22) añadió que “este patrón de género sería extendido por los trabajadores como espontáneamente formado en la medida en que se suponía que reflejaba las capacidades esencialmente diferentes de hombres y mujeres”. Adicionalmente, Cohn (1985) señaló que “la tipificación sexual de las ocupaciones puede tener sus raíces en la división tradicional del trabajo en el hogar, donde las mujeres se dedicaban a cocinar y limpiar (citado en Davison y Burke, 2000, p.229-230).

En este sentido, los participantes que señalaron haber desempeñado una labor ligada al género contrario se vieron expuestos a prejuicios sexuales. Dipboye (1985) afirmó que las personas que optan a un puesto de trabajo estereotípicamente ligado al género opuesto pueden verse envueltos en situaciones discriminatorias (citado en Davison y Burke, 2000). Esta

discriminación se debe a lo que Heilman y Parks-Stamm (2007) denominaron “falta de ajuste” con las características requeridas para desempeñar el trabajo. Sin embargo, se espera que las personas homosexuales opten por un puesto de trabajo ligado al género contrario debido a su ruptura con los patrones heteronormativos (Ahmed et al., 2013).

En lo que concierne a las expectativas ligadas al género, los participantes del presente estudio enumeraron aquellas características que diferían históricamente entre géneros. La sumisión, la simpatía y los trabajos más “hogareños” se indicaron como cualidades históricamente asociadas a mujeres. Mientras, la superioridad, la fuerza y los trabajos más físicos fueron señalados como aptitudes ligadas al hombre. Del mismo modo, Heilman y Parks-Stamm (2007) señalaron “(...) la decisión, la dureza y la capacidad de liderazgo como atributos consistentes con los estereotipos de los hombres (...)”. Mientras, las cualidades de las mujeres incluían “atributos socialmente sensibles y cariñosos que reflejen su preocupación por el bienestar de los demás, como ser amables y comprensivas” (Heilman y Parks-Stamm, 2007, p. 58-59). En este sentido, West y Zimmerman (1987) indicaron que es la superioridad del hombre frente a la sumisión de la mujer lo que reproduce y mantiene la desigualdad de género (citado en Schilt y Westbrook, 2009). Helman y Parks-Stamm (2007) señalaron que la presencia de estos roles de géneros “se activan automáticamente y son muy influyentes” (p.49).

Siguiendo con el segundo objetivo planteado, se quería delimitar las consecuencias que tiene o tendría realizar una “salida del armario” en las empresas andaluzas privadas actuales. A excepción de una única participante, el resto de la muestra señaló en mayor o menor medida un grado de apertura con su entorno laboral acerca de su sexualidad.

Clair et al. (2005) señaló:

El grado en que un individuo revela o pasa en el trabajo se traduce en un estado general de estar totalmente "en el armario" (es decir, él o ella no le dice a

nadie sobre su diferencia), estar "parcialmente fuera" o revelado (es decir, él o ella le dice solo a un número selecto de otros, que guardan el secreto entre ellos), o estar completamente "fuera del armario" o revelado (esta persona revela indiscriminadamente su diferencia). (p.81-82)

En base a la clasificación de Clair et al. (2005), se tiene que el 68,75% de la muestra del presente estudio estaría completamente "fuera del armario", un 25% estaría "parcialmente fuera" y un 6,25% estaría totalmente "en el armario". No obstante, estos resultados distan de los arrojados por el proyecto ADIM (2019) que mostraron que, en España y Portugal, un 28% de los trabajadores LGBT estaba "fuera del armario", un 26% estaría "parcialmente fuera" y otro 26% estaría "en el armario".

La literatura señala un entorno laboral diverso, el contexto profesional y las protecciones legales como impulsores de la revelación (Clair et al. 2005). Asimismo, Clair et. al (2005, p.90) apuntaron que "la confianza y la intimidad en las relaciones entre compañeros de trabajo son precursores de la revelación".

Adicionalmente, un 37,5% de la muestra del presente estudio señaló que no era necesaria una "salida del armario" ya que su sexualidad y/o identidad de género era asumida por sus compañeros. Oswald et al (2009) indicaron que esta "lectura de sexualidad" se debía esencialmente a la expresión de género discordante con la cisheteronorma (citado en Pollitt et al., 2022).

Por otro lado, la realidad para las personas trans no binarias fue diferente a las personas trans binarias ya que señalaron estar completamente en el armario por la falta de información y burlas hacia esta parte del colectivo LGBT. En este sentido, Nadal et al. (2016) apuntaron que aquellas personas no familiarizadas con los pronombres no tradicionales podrían ignorar e invalidar las identidades fuera del espectro binario.

Finalizando con el segundo objetivo, siete de los dieciséis participantes del presente estudio mostraron sentir miedo al realizar una "salida del armario". El

rechazo por parte de compañeros, comentarios dañinos o incluso, el despido fueron identificados como consecuencias laborales posibles a una “salida del armario”. El estudio de González-Guardarrama y Toro-Alfonso (2012) mostró que las personas LGBT experimentaban miedo por la reacción de los demás ante la revelación de su identidad (citado en González-Rivera y Pabellón-Lebrón, 2018). No obstante, Ragins y Cornwall (2001b) mostraron que este miedo a revelarse era más dañino que la propia “salida del armario” (citado en Clair et al. 2005).

Procediendo con el siguiente objetivo, se pretendía conocer qué entienden los participantes como acto discriminatorio. Los resultados mostraron una concepción de discriminación que incluye hechos verbales, de exclusión y rechazo. En este sentido, Di Marco et al. (2021) señalan tres categorías para clasificar los actos discriminatorios: formal (discriminación institucionalizada) /interpersonal (discriminación en las interacciones sociales), abiertas (discriminación intencional) /sutiles (discriminación con una intencionalidad menos clara) y consciente/inconsciente. Asimismo, once de los dieciséis participantes indicaron haber sufrido al menos un hecho discriminatorio a lo largo de su trayectoria laboral. Estos hechos comprendían comentarios inconscientemente despectivos, bromas, distanciamiento social e incluso, el despido. En consonancia el estudio de Sears y Mallory (2011) apuntaba que el 27% de los participantes LGB sufrieron discriminación en su puesto de trabajo (citado en Resnick y Galupo, 2018). Del mismo modo, el proyecto ADIM (2019) apuntó que un 36% de los participantes se habían enfrentado a comentarios y/o bromas acerca de su identidad LGBT.

Con el cuarto objetivo se quería descubrir la situación de inclusión del colectivo LGBT y las políticas contra la discriminación presentes en las organizaciones privadas andaluzas. Los resultados indicaron que un porcentaje elevado de participantes (68,75%) afirmaban una diversidad sexual y/o de género entre su plantilla. En el Barómetro Europeo de discriminación en la UE (2019) se indicó que, en el caso de España, un 54% de los participantes apuntaron una diversidad

LGB en el entorno laboral mientras un 42% señaló la existencia de una diversidad trans.

Asimismo, la totalidad de la muestra indicó un claro avance en la inclusión LGBT en las empresas privadas andaluzas. Sin embargo, argumentaron la necesidad de un cambio real en las culturas organizativas con raíces cisheterosexistas. Por ende, se hablaría de una tolerancia hacia el colectivo más que una inclusión de las personas LGBT en el seno de las empresas privadas (Hererk, 2007; Priola et al., 2018). Dicha tolerancia se ve reflejada en la falta de políticas antidiscriminatorias hacia el colectivo trans como indican el 40% de los participantes del estudio de Collins (2007).

En cuanto a las políticas empresariales, un 75% de los participantes señaló el desconocimiento de una política contra la discriminación en su empresa. Errigo (2016) indicó que estas empresas que no ofrecen una información sobre las políticas presentes se denominan “compañías de exclusión”. Por ende, los trabajadores LGBT de dichas empresas no tendrían un canal de comunicación donde denunciar incidencias discriminatorias. En tal sentido, Bell et al (2011) indican que “las organizaciones deben proporcionar a los trabajadores LGBT mecanismos de voz formales e informales seguros para aumentar la visibilidad en el lugar de trabajo y permitir que se expresen cuando ocurren situaciones injustas” (citado en Di Marco et al., 2021, p.4). Cortina (2008) evidenció que la prevención de la discriminación en el puesto de trabajo, se reduce en aquellas empresas que cuentan con políticas antidiscriminatorias que prohíben explícitamente los actos discriminatorios hacia miembros de su plantilla (citado en Corlett et al., 2019). De igual modo, el Barómetro Europeo de discriminación en la UE (2019) señaló que un 30% de la muestra española concebía las políticas antidiscriminatorias como efectivas.

Adicionalmente, existe un respaldo literario de la escasa aplicación o nula presencia de políticas contra la discriminación LGBT en el seno de las organizaciones privadas. Un ejemplo sería la investigación de Gregory y Borland

(1999) quienes demostraron que aquellas políticas igualitarias que previenen los actos discriminatorios hacia las minorías se aplican de forma más efectiva en las empresas públicas (citado en Ahmed et al., 2013).

Finalizando con el cuarto objetivo, sería susceptible destacar la ausencia de políticas contra la discriminación que contemplen los hechos discriminatorios más sutiles. Los actos de descortesía, las bromas, los comentarios invasivos de la intimidad de las personas LGBT serían ejemplos de las llamadas microagresiones o actos discriminatorios más sutiles (Corlett et al., 2019; Di Marco et al., 2021; Nadal et al., 2016; Resnick y Galupo, 2018).

Pasando con el penúltimo objetivo, se pretendía señalar aquellos estereotipos y prejuicios ligados a los empleados LGBT. Los resultados indican que hay un patrón estereotípico ligado a las personas del colectivo LGBT. Estos estándares son contrarios a los establecidos por la cisheteronormatividad y esclarecen una imagen prototípica tanto de conducta como física de los empleados LGBT.

En cuanto a las mujeres lesbianas y hombres gais, los participantes señalaron la adopción de aquellos roles típicos del género contrario. Es decir, los hombres homosexuales adoptarían rasgos estereotípicamente femeninos mientras las mujeres lesbianas adoptarían rasgos ligados a los hombres (Ahmed et al., 2013). Kite y Deaux (1987) indicó que esto se debe a la teoría de la inversión implícita por la cual se establece una ruptura con la estereotipia ligada al género y una adopción de aquellos patrones ligados al género opuesto (citado en Shore et al., 2011)

En lo que concierne a los bisexuales, los entrevistados señalaron la promiscuidad como estereotipo más extendido en esta parte del colectivo. En consonancia, estaría el estudio de Botswick y Hequembourg (2014) quienes indicaron que las personas bisexuales son concebidas como no monógamas o hipersexualizadas. Además, la literatura señala la invisibilidad de las personas bisexuales al ser leídas como heterosexuales u homosexuales en base a los estereotipos que se adapten (Köllen, 2013; Popova, 2018 citado en Resnick y Galupo, 2018).

En cuanto a la estereotipia de las personas trans, la muestra señaló la hipermasculinidad para chicos trans y la hiperfeminidad para chicas trans. En este sentido, Galupo et al (2014) indicaron la invalidación de las personas trans por el hecho de no ser lo suficientemente trans (citado en Nadal et al., 2016). Resnick y Galupo (2018) señalan la suposición de cisnormatividad de las personas trans binarias que se adaptan a las expresiones del género con el que se identifican. Sin embargo, para las personas trans no binarias el entorno laboral puede identificarse como hostil debido al desconocimiento e invalidación de su identidad a través de las interacciones diarias como el uso de pronombres, los baños y vestuarios (Resnick y Galupo, 2018). Del mismo modo, Nadal et al. (2016) señalaron una serie de estereotipos negativos ligados a las mujeres trans como el hecho de ejercer la prostitución.

Finalizando con este objetivo, los participantes indicaron los prejuicios ligados al colectivo LGBT en su conjunto. La concepción de enfermedad, desviación de la norma y llamada de atención fueron los tópicos más comunes entre los entrevistados. Por ende, a pesar de la despatologización de la homosexualidad en 1990 y de la transexualidad en 2018, la desviación de la cisheteronorma sigue elicitando respuestas como enfermedad para definir a las personas del colectivo LGBT.

Continuando con el último objetivo, se quería contabilizar aquellas microagresiones que han sufrido los entrevistados en su puesto de trabajo durante el último año. Los resultados del cuestionario LGBT-MEWS (Resnick y Galupo, 2018) se dividieron conforme a las tres dimensiones que lo componen: valores de trabajo, suposiciones heteronormativas y cultura cisnormativa.

En cuanto a la primera dimensión, el 43,8% de los participantes afirmaron haber sufrido algún tipo de microagresión en el último año como comentarios (43,9%), preguntas sobre la intimidad (43,8%) y acusaciones (31,3%). Similarmente, los resultados del estudio de Luiggi-Hernández et al. (2015) señalaron que las personas LGBT sufren microagresiones como burlas (48%), comentarios (37%) y

preguntas íntimas (34%) (citado en González-Rivera y Pabellón-Lebrón, 2018). Este tipo de microagresiones son muy comunes en el seno de las organizaciones españolas como señala el estudio de la Subdirección General para la Igualdad de Trato y la no Discriminación sobre las personas LGBT en el ámbito del empleo en España (2017), estos comentarios y burlas sobre la homosexualidad están normalizadas y son soportadas por las personas LGBT debido a su confusa intencionalidad dañina.

En lo que concierne a las suposiciones heteronormativas, el 37,5 % de los encuestados indicaron haber experimentado microagresiones relacionadas con estereotipos ligados a personas LGBT (50,03%), ser señalados (43,8%) y no haber tenido referentes LGBT dentro de su empresa (68,8%). La literatura indica que la ruptura de la cisheteronormatividad (ej. en vestimenta, conductas “normalizadas”) evoca que las culturas organizativas cisheterosexistas mermen las posibilidades de ascenso en las personas homosexuales (Ahmed et al., 2013; Collins, 2007). Del mismo modo, la expresión de género y conductas adoptadas por una persona LGBT puede ser motivo de diferenciación en las organizaciones que reproduzcan los patrones cisheteronormativos (Schilt y Westbrook, 2009; Clair et al., 2005; Ahmed et al., 2013)

En cuanto a la tercera dimensión, los participantes trans indicaron haber sufrido invalidaciones sobre su nombre (71,4%) y aspecto físico (57,1%). En este sentido, el estudio de Nadal, Skolnik y Wong (2012) señaló que las personas trans son más propensas a sufrir microagresiones relacionadas con el uso de pronombres incorrectos y términos despectivos (citado en Nadal et al., 2016). Además, las personas trans no binarias señalan sobre todo este hecho debido a la desinformación e invalidación de su identidad por parte de los compañeros de trabajo (Resnick y Galupo, 2018).

Con todo lo anterior, se concluye que las empresas privadas andaluzas siguen reproduciendo patrones cisheteronormativos entre sus empleados. Además, la ruptura de estos por parte de los trabajadores LGBT supone una mayor

probabilidad de sufrir discriminación. Esta consecuencia discriminatoria suele incluir actos más sutiles como las microagresiones que no se encuentran contempladas en las políticas antidiscriminatorias de las empresas actuales. Sin embargo, son muchas las empresas que cuentan con una diversidad sexual y de género entre su plantilla lo cual facilita los avances producidos de cara a la inclusión de las personas LGBT en las organizaciones privadas andaluzas.

Limitaciones

El presente estudio tuvo una serie de limitaciones que deben tenerse en cuenta para investigaciones posteriores. En primer lugar, la horquilla de edad tan amplia entre los participantes de la muestra ha podido influir en el estudio. La mayor sensibilización sobre las diversas formas de discriminación y una experiencia más prolongada en el tiempo de los trabajadores más adultos ha podido impactar en la manera de responder a las cuestiones de la entrevista.

Adicionalmente, la dominancia del sector hostelero frente a otros sectores ha podido impactar en los resultados del presente estudio. Sería interesante incluir en futuras investigaciones otros sectores más sesgados para hombres y/o mujeres como la construcción, la limpieza, la enfermería etc.

Otra limitación sería la escasa representatividad de chicos bisexuales y trans lo cual ha causado una falta de visibilización y una pérdida de experiencias importantes para el presente estudio.

La última limitación estaría relacionada con las preguntas de la entrevista que abordarían más la sexualidad frente a la identidad de género. Ello ha limitado las respuestas acerca de las experiencias discriminatorias relacionadas con el género. Con todo ello, las futuras investigaciones deberían incluir una mayor representatividad de trabajadores trans masculinos, trans no binario, hombres bisexuales y empleados de otros sectores más masculinizados/feminizados. Del mismo modo, sería interesante añadir una serie de cuestiones que abordasen las vivencias discriminatorias de la mujer en el entorno laboral actual. Asimismo, podrían incluirse preguntas acerca del proceso de transición de los empleados

trans, cómo se han visto afectados aquellos trabajadores trans que no siguen los roles asociados al género con el que se identifican y de qué manera afecta el desconocimiento del espectro no binario en las personas que forman parte de dicho colectivo.

Referencias bibliográficas

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender and Society, 4*(2), 139–158.
- Acker, J. (2006). Gender and Organizations. En J. Saltzman (Ed.), *Handbook of the Sociology of Gender* (pp. 177–194). Springer.
- Ahmed, A. M., Andersson, L., & Hammarstedt, M. (2013). Are gay men and lesbians discriminated against in the hiring process? *Southern Economic Journal, 79*(3), 565–585. <https://doi.org/10.4284/0038-4038-2011.317>
- BOE-A-2019-281 Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGBTI.
<https://www.boe.es/eli/es-vc/l/2018/11/29/23>
- Bostwick, W., & Hequembourg, A. (2014). 'Just a little hint': bisexual-specific microaggressions and their connection to epistemic injustices. *Culture, Health & Sexuality. <http://www.tandfonline.com/loi/tchs20>*
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research, 3*, 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Britton, D. M. (1990). Homophobia and homosociality: An analysis of boundary maintenance. *The Sociological Quarterly, 31*(3), 423–439.
- Broverman, I. K., Vogel, S. R., Broverman, D. M., Clarkson, F. E., & Rosenkrantz, P. S. (1972). Sex-Role stereotypes: a current appraisal. *Journal of Social Issues, 28*(2), 59–78.
- Cannon, C. (1997a). Sociopolitical antecedents to Stonewall: Analysis of the origins of the gay rights movement in the United States. *Social Work, 42*(6), 607–615.
- Capell, B., Tzafrir, S. S., Enosh, G., & Dolan, S. L. (2017). Explaining sexual minorities' disclosure: The role of trust embedded in organizational practices. *Organization Studies, 1–27*.
<https://doi.org/10.1177/0170840617708000>

- Clair, J. A., Beatty, J. E., & Maclean, T. L. (2005). Out of sight but not out of mind: managing invisible social identities in the workplace. *Academy of Management Review*, 30(1), 78–95. <https://doi.org/10.5465/AMR.2005.15281431>
- Collins, G. M. (2007). *Encountering stereotype threat in the workplace: how Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender employees meet the challenge of negative stereotyping* (Doctorate). Faculty of the Graduate School of the University of Louisville.
- Conferencia Internacional del Trabajo. (2009). *La igualdad de género como eje del trabajo decente* (98^o edición).
- Corlett, S., di Marco, D., & Arenas, A. (2019). 'Coming out' across cultures: Examining the experiences of Ecuadorian and Spanish LGB employees. *Current Psychology*, 1. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00463-y>
- Corlett, S., di Marco, D., Munduate, L., & Arenas, A. (2022). Manifestations and reinforcement of heteronormativity in the workplace: A systematic scoping review. *Journal of Homosexuality*, 1–27. <https://doi.org/10.1080/00918369.2022.2074334>
- Davison, H. K., & Burke, M. J. (2000). Sex discrimination in simulated employment contexts: a meta-analytic investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 225–248. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1711>
- Di Marco, D., Hoel, H., Arenas, A., & Munduate, L. (2018). Workplace incivility as modern sexual prejudice. *Journal of Interpersonal Violence*, 33(12), 1978–2004. <https://doi.org/10.1177/0886260515621083>
- Di Marco, D., Hoel, H., & Lewis, D. (2021). Discrimination and exclusion on grounds of sexual and gender identity: Are LGBT people's voices heard at the workplace? *The Spanish Journal of Psychology*, 24(18), 1–6. <https://doi.org/10.1017/SJP.2021.16>
- European Commission. (2019). *Eurobarometer*. <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2251>

- Errigo, J. J. (2016). *Stakeholder theory and value creation within corporate communication: corporate LGBT inclusion and fairness through the lens of Rawls's theory of justice* (Doctorate). School of Business and Technology.
- Gobierno de España, CIG, Universidad Complutense de Madrid, & Unión Europea. (2019). *Guía ADIM LGBT+: Inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones*. <https://adimlgbt.eu/2/>
- González-Rivera, J. A., & Pabellón-Lebrón, S. (2018). Desarrollo y validación de un instrumento para medir discriminación percibida en la comunidad LGBT. *Evaluar*, 18(2), 59–74.
- Gusmano, B. (2008). Coming out or not? How nonheterosexual people manage their sexual identity at work. *Journal of Workplace Rights*, 13(4), 473–496. <https://doi.org/10.2190/WR.13.4.g>
- Heilman, M. E., & Parks-Stamm, E. J. (2007). Gender stereotypes in the workplace: obstacles to women's career progress. *Social Psychology of Gender*, 24, 47–77. [https://doi.org/10.1016/S0882-6145\(07\)24003-2](https://doi.org/10.1016/S0882-6145(07)24003-2)
- Herek, G. M. (2007). Confronting sexual stigma and prejudice: Theory and practice. *Journal of Social Issues*, 63(4), 905–925.
- Herek, G. M. (2000). Sexual prejudice and gender: Do heterosexuals' attitudes toward lesbians and gay men differ? *Journal of Social Issues*, 56(2), 251–266.
- Hill, D. B., & Willoughby, B. L. B. (2005). The development and validation of the genderism and transphobia scale. *Sex Roles*, 53(7), 531–544. <https://doi.org/10.1007/s11199-005-7140-x>
- Horne, S. G., Rostosky, S. S., Riggle, E. D. B., & Martens, M. P. (2010). What was Stonewall? The role of GLB knowledge in marriage amendment-related affect and activism among family members of GLB individuals. *Journal of GLBT Family Studies*, 6, 349–364. <https://doi.org/10.1080/1550428X.2010.511066>

- Jackson, S. (2006). Gender, sexuality and heterosexuality: The complex (and limits) of heteronormativity. *Feminist Theory*, 7(1), 105–121. <https://doi.org/10.1177/1464700106061462>
- Klawitter, M. M., & Flatt, V. (1998). The effects of state and local antidiscrimination policies on earnings for gays and lesbians. *Journal of Policy Analysis and Management*, 17(4), 658–686.
- Lusher, D., & Robins, G. (2010). A social network analysis of hegemonic and other masculinities. *The Journal of Men's Studies*, 18(1), 22–44. <https://doi.org/10.3149/jms.1801.22>
- Maharaj, Z. (1995). A social theory of gender: Connell's «Gender and Power». *Feminist Review*, 50–65.
- Marchia, J., & Sommer, J. M. (2017). (Re)defining heteronormativity. *Sexualities*, 1–29. <https://doi.org/10.1177/1363460717741801>
- Martin, P. Y. (2006). Practising gender at work: further thoughts on reflexivity. *Gender, Work and Organization*, 13(3), 254–276.
- Nadal, K. L., Whitman, C. N., Davis, L. S., Erazo, T., & Davidoff, K. C. (2016). Microaggressions towards lesbian, gay, bisexual, transgender, queer, and genderqueer people: A review of the literature. *The Journal of Sex Research*, 1–21. <https://doi.org/10.1080/00224499.2016.1142495>
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT*. https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_380831/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2008, 11 diciembre). *Resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad*. ilo.org. https://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_100570/lang--es/index.htm

- Orzturk, M. B., Rumens, N., & Tatli, A. (2020). Age, sexuality and hegemonic masculinity: Exploring older gay men's masculinity practices at work. *Gender Work Organization*, 1253–1268. <https://doi.org/10.1111/gwao.12469>
- Platt, L. F., & Lenzen, A. L. (2013). Sexual orientation microaggressions and the experience of sexual minorities. *Journal of Homosexuality*, 60(7), 1011–1034. <https://doi.org/10.1080/00918369.2013.774878>
- Pollitt, A. M., Mernitz, S. E., Russell, S. T., Curran, M. A., & Toomey, R. B. (2021). Heteronormativity in the lives of Lesbian, Gay, Bisexual and Queer young people. *Journal of Homosexuality*, 68(3), 522–544. <https://doi.org/10.1080/00918369.2019.1656032>.
- Priola, V., Lasio, D., Serri, F., & de Simone, S. (2018). The organisation of sexuality and the sexuality of organisation: a genealogical analysis of sexual 'inclusive exclusion' at work. *Organization*, 1–23. <https://doi.org/10.1177/1350508418790140>
- Ragins, B. R., Singh, R., & Cornwell, J. M. (2007). Making the invisible visible: fear and disclosure of sexual orientation at work. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1103–1118. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.4.1103>
- Resnick, C. A., & Galupo, M. P. (2018). Assessing experiences with LGBT microaggressions in the workplace: Development and validation of the Microaggression Experiences at Work Scale. *Journal of Homosexuality*, 1–24. <https://doi.org/10.1080/00918369.2018.1542207>
- Rich, A. (1980). Compulsory Heterosexuality and Lesbian Existence. *Signs*, 5, 631–660. <http://dx.doi.org/10.1086/493756>
- Rodríguez-Castro, Y., Lameiras-Fernández, M., Carrera-Fernández, V., & Vallejo-Medina, P. (2013). Validación de la Escala de Homofobia Moderna en una

- muestra de adolescentes. *Anales de Psicología*, 29(2), 523–533.
<https://doi.org/10.6018/analesps.29.2.137931>
- Schilt, K., & Westbrook, L. (2009). Doing gender, doing heteronormativity: «Gender normals», transgender people, and the social maintenance of heterosexuality. *Gender & Society*, 23(4), 440–464.
<https://doi.org/10.1177/0891243209340034>
- Seidman, S. (2009). Critique of compulsory heterosexuality. *Sexuality Research & Social Policy: Journal of NSRC*, 6(1), 18–28.
- Shore, L. M., Chung-Herrera, B. G., Dean, M. A., Ehrhart, K. H., Jung, D. I., Randel, A. E., & Singh, G. (2009). Diversity in organizations: Where are we now and where are we going? *Human Resource Management Review*, 19, 117–133.
- Young, A. M., & Hurlic, D. (2007). Gender enactment at work: The importance of gender and gender-related behavior to person-organizational fit and career decisions. *Journal of Managerial Psychology*, 22(2), 168–187.
<https://doi.org/10.1108/02683940710726429>

Anexos

Anexo 1. Tabla de datos sociodemográficos

Participantes	Género	Edad	Ciudad	Orientación sexual	Ocupación
1	Mujer	47	Sevilla	Lesbiana	Comercial
2	No binario	21	Sevilla	Bisexual	Comercial
3	Mujer	45	Cádiz	Lesbiana	Administrativa
4	Hombre	24	Sevilla	Heterosexual	Hostelero
5	Mujer	23	Córdoba	Lesbiana	Guía turístico
6	Mujer	38	Córdoba	Bisexual	Hostelera
7	Hombre	38	Sevilla	Gay	Educador
8	Hombre	21	Sevilla	Bisexual	Hostelero
9	Mujer	55	Córdoba	Bisexual	Peluquera
10	Hombre	19	Córdoba	Gay	Maestro
11	Hombre	42	Córdoba	Gay	Administrativo
12	No binario	20	Sevilla	Bisexual	Hostelera
13	Mujer	18	Córdoba	Bisexual	Hostelera
14	Mujer	23	Córdoba	Heterosexual	Hostelera
15	Hombre	25	Málaga	Bisexual	Hostelero
16	Mujer	22	Sevilla	Lesbiana	Informática

Anexo 2. LGBT microaggression experiences at work scale (LGBT-MEWS) (Resnick & Galupo, 2018) traducido al castellano.

Durante los últimos 12 meses en tu puesto de trabajo, ¿cuál es la frecuencia con la que han ocurrido estos hechos con un compañero de trabajo, cliente o en tu entorno laboral? (1=nunca, 2= rara vez, 3= ocasionalmente, 4 =moderadamente, 5= en su mayoría)

1. No cobrar tanto por su identidad LGBT.
2. No ser tenido en cuenta para una promoción debido a tu identidad LGBT.
3. No recibir el crédito por una idea debido a tu identidad LGBT.
4. Que se dé a entender que sólo te han dado el puesto por tu identidad LGBT.
5. Que tu seguridad laboral se vea amenazada por tu identidad LGBT.
6. Que se modifiquen las funciones de tu puesto de trabajo por tu identidad LGBT.
7. Que un compañero, que conoce la situación de tu pareja, se refiera a ella como "amiga".
8. Oír que llaman a un compañero o a un cliente con nombres como "maricón", "tortillera" o "transexual".
9. Que se imiten tus comportamientos en tono de broma debido a tu identidad o expresión/presentación LGBT.
10. Ser acusado de sentirse atraído por un compañero por su identidad LGBT.
11. Que un compañero te pregunte sobre tu vida sexual (por ejemplo, ¿Cómo tienes sexo?) debido a tu identidad LGBT.
12. Que se ignore una queja por acoso debido a su identidad LGBT.
13. Que tus compañeros o clientes supongan tu orientación sexual por tu aspecto.
14. Que un compañero suponga que eres heterosexual al preguntarte por tu "esposa o novia" o "esposo o novio".
15. Revelar tu identidad LGBT a tus compañeros y que estos respondan de forma sorprendida.
16. Que te pidan una opinión en nombre de otras personas LGBT.

17. Tras revelar tu identidad LGBT, que te digan que no te ajustas a los estereotipos culturales de las personas LGBT.
18. Oír la frase "¡Qué gay!" en el trabajo para describir algo o a alguien.
19. No encajar en el trabajo por tu identidad LGBT.
20. Ser "señalizado" en el trabajo por su identidad LGBT.
21. No tener a nadie en el equipo de liderazgo de tu organización que se identifique como LGBT.
22. Que tu nombre asignado al nacer y no tu propio nombre aparezca en los documentos oficiales de la oficina, como una etiqueta con tu nombre, tu dirección de correo electrónico o tu placa de identificación.
23. Que la gente se dirija a ti utilizando pronombres incorrectos.
24. Que la gente haga comentarios sobre la ropa que llevas porque no se ajusta a las normas de género.
25. No tener un baño en el trabajo en el que te sientas cómodo.
26. Que se dirijan a ti utilizando un lenguaje de género que no se ajusta a tu identidad de género, como "señora" o "señor".
27. Que se espere que lleves una ropa que no se corresponda con tu identidad o expresión de género.

Anexo 3. Entrevista

- ¿Con que edad te insertaste en el mundo laboral? ¿Has estado siempre en el mismo sector?
- ¿Crees que el sector donde trabajas está asociado tradicionalmente a algún género? ¿Por qué?
- ¿Crees que el pertenecer a este sector tiene asociado unas expectativas de género en cuanto a vestimenta o formas de actuar? ¿Cuáles dirías que son esas vestimentas asociadas a mujer y a hombre? ¿Y esas formas de actuar?
- ¿Cualidades se les ha otorgado tradicionalmente a las mujeres y a los hombres? ¿Crees que eso ha causado la división de trabajos?
- En el momento de incorporarte laboralmente, ¿tuviste una “salida del armario”? *¿Sentiste miedo al realizar esa “salida del armario”? **¿Tienes miedo de realizar esa “salida del armario”?
- *¿Te han tratado de manera diferente tras haber “salido del armario”? *
*¿Crees que te tratarían de forma distinta si realizaras una “salida del armario”? *
- ¿Crees que el ambiente de trabajo de tu empresa favorece que haya diversidad sexual y de género entre su plantilla? ¿Por qué?
- ¿Cómo definirías la discriminación en el trabajo? ¿Crees que has tenido alguna experiencia discriminatoria en tu puesto de trabajo?
- ¿Te sientes amparado/a por la política contra la discriminación de tu empresa?
- ¿Crees que Andalucía es una comunidad autónoma que fomenta la inclusión del colectivo LGBT en sus empresas? ¿Crees que debería de avanzar en alguna cuestión?
- ¿Qué estereotipos crees que están asociados históricamente a las personas LGBT?
- ¿Qué prejuicios crees que tienen las personas heterosexuales hacia el colectivo LGBT?

Anexo 4. Tabla de temas y áreas temáticas

Temas más comunes	Áreas temáticas
Limpieza	Sectores femeninos
Cocina	
Enfermería	
Mecánica	Sectores masculinos
Construcción	
Hostelería	
Escote	Vestimenta para mujer
Provocativa	
Falda	
Arreglada	
Neutra	
Camiseta	Vestimenta para hombre
Pantalón	
Neutro	
Delicadeza	Cualidades ligadas a las mujeres
Sumisión	
Sentimientos	
Hogareñas	
Simpática	
Sonriente	
Solucionar problemas	
Físico	Cualidades ligadas a los hombres
Superioridad	
Fuerza	
Impulsivos	
Miedo	Salida de armario

Se nota	
Hablar abiertamente	
Esconder	
Trato igual	
Trato diferente	
Confianza	
Diversidad	Cultura organizativa
No diverso	
Comentarios	Discriminación
Exclusión	
Inconsciente	
Rechazo	
No experiencia discriminatoria	
Echar del trabajo	
No política	
Política contra la discriminación	
Apoyo de los compañeros	
Cumplir con la ley	Inclusión LGBT en Andalucía
No fomenta inclusión	
Educación	
Informar	
Favorece la inclusión	
Pelo corto	Estereotipos asociados a las mujeres
Masculinas	lesbianas
Trabajos de hombres	
Pluma	Estereotipos ligados a los hombres gais

Viciosos	Estereotipos asociados a las personas bisexuales
Ajustarse a su género	Estereotipos ligados a las personas trans
Prostitutas	
Travestis	
Enfermos	Prejuicios hacia el colectivo LGBT
Raros	
No visibilidad	
No lo entienden	
Llamar la atención	