

CÓMO CONSTRUIR MEJOR

DECÁLOGO PARA CREAR UN ESPACIO SEGURO

LGTBI+



#CONSTRUIMOSMEJOR

¿QUÉ ES EL COLECTIVO LGTBI+?

Un colectivo que engloba a las personas **lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales**. Además, el **símbolo +** que colocamos al final representa otros colectivos que no tienen representación en estas siglas.

¿POR QUÉ HABLAMOS DE CONSTRUIR MEJOR?

UN 42%
DE LAS PERSONAS LGTBI+
HAN SUFRIDO ALGÚN TIPO DE VIOLENCIA VERBAL
EN EL TRABAJO.



**EL 55% DE LAS
PERSONAS QUE HAN SUFRIDO
ALGUNA AGRESIÓN**
AFIRMAN QUE NADIE SE HA POSICIONADO
EN SU FAVOR.

**EL 28% RECONOCE
HABER SUFRIDO CHISTES;**
EL 25% COMENTARIOS DE CARÁCTER DESPECTIVO O BURLAS.



EL 40%
DE LAS PERSONAS TRANS
HAN SIDO RECHAZADAS EN ENTREVISTAS DE TRABAJO
POR SER TRANS.

**EL 86% CONSIDERA
NECESARIO OCULTAR**
SU ORIENTACIÓN AFECTIVO-SEXUAL.



3 DE CADA 4 PERSONAS
HAN TENIDO MIEDO
A REVELAR SU ORIENTACIÓN AFECTIVO-SEXUAL
EN EL TRABAJO.

LAS PERSONAS QUE SE DEFINEN COMO BISEXUALES -EN SU MAYORÍA MUJERES- PRESENTAN LOS MENORES NIVELES DE VISIBILIZACIÓN:

**SOLO EL 15% COMPARTE SU
ORIENTACIÓN AFECTIVO-SEXUAL
EN EL ENTORNO LABORAL.**



**EL 69,31% DE
LAS PERSONAS
HETEROSEXUALES
ENCUESTADAS**

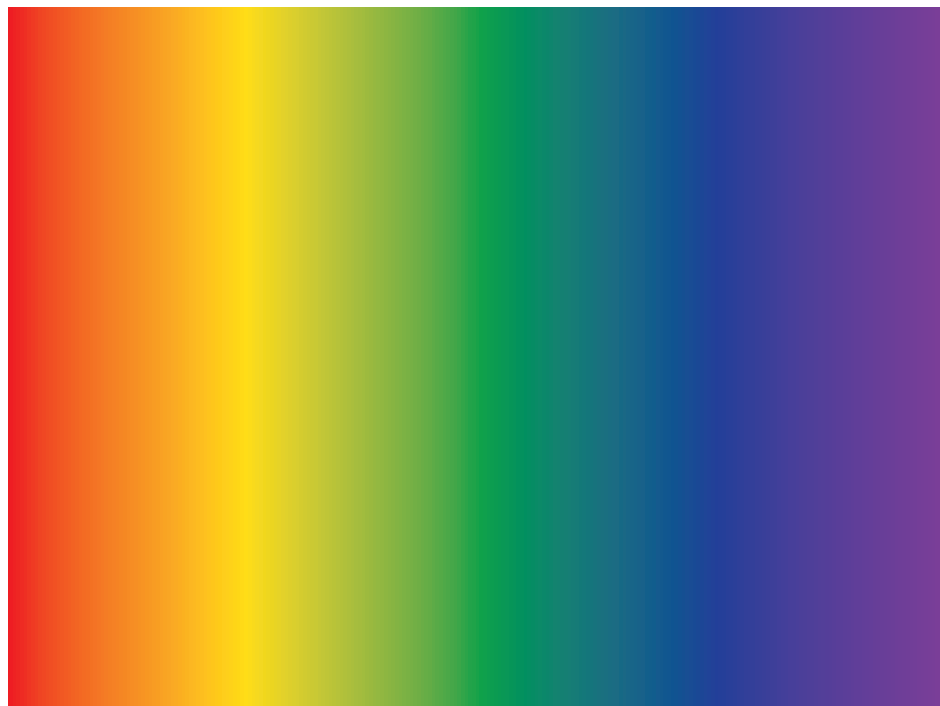
PIENSAN QUE LAS PERSONAS LGTBI+ NO TIENEN LAS
MISMAS OPORTUNIDADES.



**EL PORCENTAJE
DE PERSONAS LGTBI+ FUERA
DEL ARMARIO EN LAS EMPRESAS**
QUE CUENTAN CON PROGRAMAS ESPECÍFICOS DE DIVERSIDAD ES DE UN
53%, FRENTE A UN 36% EN LAS EMPRESAS QUE NO CUENTAN CON ELLOS.

Fuentes: **Mpátika**. La diversidad LGBT en el contexto laboral en España. **UGT**. Las personas LGTBI en la negociación colectiva. (2021). **UGT**. Hacia centros de trabajo inclusivos. La discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral en España. (2020)

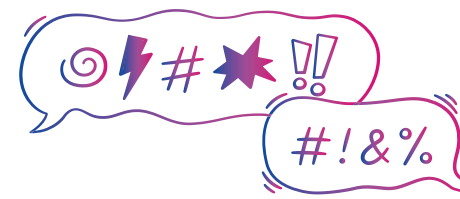
DECÁLOGO PARA CONSTRUIR MEJOR.



1 LA NORMATIVIDAD NO ES “LO NORMAL”



Evita dar por sentada la orientación afectivo-sexual de tus compañerxs. No preguntes a tu compañero de trabajo si tiene novia, o a tu compañera si ha hecho algún plan con su novio durante el fin de semana. Utilizando palabras inclusivas, como pareja, evitarás que esa persona se sienta incómoda y estarás creando un espacio seguro y de confianza.



2 RENOVANDO EXPRESIONES

¡El lenguaje es una parte fundamental de la inclusividad! No uses palabras como “maricón”, “sarasa”, “tortillera”, “nenaza”, “marimacho”, “travelo”, etc. O expresiones como “perder aceite”, o “tener mucha pluma”, entre muchas otras. Por supuesto, tampoco utilices la orientación afectivo-sexual de las personas como un insulto, o de forma peyorativa. Ej. gay, lesbiana.

3

RESPECTO A LA PRIVACIDAD



A veces la curiosidad puede jugarnos malas pasadas, pero el respeto debe estar siempre por delante. No tienes por qué preguntar a una lesbiana cómo son las relaciones sexuales con su pareja. O cuándo salió del armario. O a una persona gay, quién es el hombre y quién es la mujer en su relación... En el caso de las personas trans, no le preguntes cuál era su nombre anterior, o si se ha sometido a alguna operación. ¡No es de tu incumbencia!

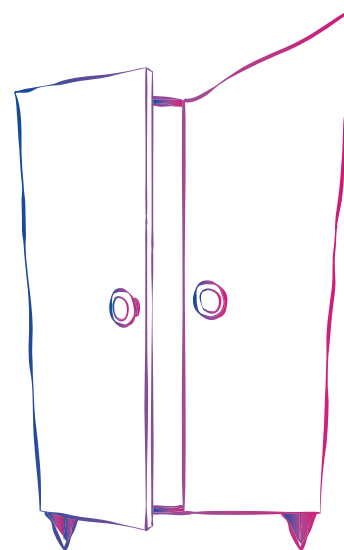
4 DESMONTANDO ESTEREOTIPOS

Es hora de derribar todos esos prejuicios y estereotipos que se han ido construyendo: No todas las mujeres llevan el pelo largo y saben cocinar, ni los hombres son duros y más manitas. Asimismo, tampoco todas las personas gais están interesadas en la moda, ni las lesbianas son más "masculinas" que las mujeres heterosexuales. Tampoco las personas bisexuales son promiscuas. ¡Cada persona es diferente!

5 DI NO A LA LGTBIFOBIA

A la hora de construir un espacio seguro, no solo es necesario cambiar ciertas costumbres aprendidas, sino que seamos una parte activa.

Si presencias un acto lgtbifóbico contra un/a compañerx, el silencio es cómplice. No dudes en posicionarte y señalar la agresión, sea del tipo que sea. Las personas que no forman parte del colectivo son necesarias para construir mejor.



6 EL ARMARIO - CADA UNX CON SUS TIEMPOS

Compartir con otras personas nuestra orientación afectivo-sexual o nuestra vida privada es una elección que debe ser respetada. Por eso, y aunque muchas veces haya buenas intenciones detrás, no está bien "sacar" a tus compañerxs del armario frente a otrxs. Esa decisión es personal.

7

TÚ PUEDES SER EL CAMBIO



Pregunta en tu empresa si ya cuentan con un protocolo o con medidas pensadas para la integración y la igualdad, de forma que puedas conocer los procedimientos en tu entorno laboral. Si no cuentan con ningún tipo de medida similar, ¡toma la iniciativa! Seguro que tus ideas son más que bienvenidas.



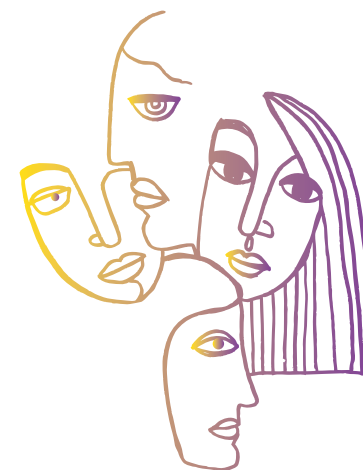
9

DIFERENTES IDENTIDADES DE GÉNERO

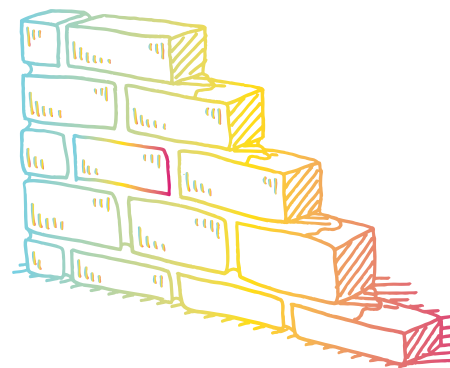
El uso de los pronombres adecuados es otra forma más de visibilizar tu apoyo y crear espacios seguros. Respeta los pronombres de tus compañeros y compañeras trans o no binarios y, si no estás segurx de cuáles utilizar, ¡pregúntaselo!

8

TODXS SOMOS DIVERSXS



Es importante dar visibilidad y tener en cuenta a todas las personas infrarrepresentadas también dentro del colectivo: personas mayores, mujeres, o personas racializadas, por ejemplo. Además, comprender que las siglas LGTBI+ no hablan solo de orientación afectivo-sexual, sino que engloban diferentes identidades y expresiones de género.



10

EN CONSTANTE CONSTRUCCIÓN

Crear espacios seguros significa convertirte en aliadx y ser consciente de que, aún con buena fe, habrá momentos en los que vuelvan los prejuicios, la lgbtifobia o la transfobia. Si queremos construir mejor debemos hacerlo cada día, seguir aprendiendo y seguir revisando todos esos comportamientos y creencias adquiridas a lo largo de los años. Así que ojalá este decálogo sea solo el principio de tu camino, y juntxs hagamos del mundo del bricolaje y de la construcción un lugar más inclusivo.

¿QUIERES SUMARTE A #CONSTRUIMOSMEJOR?



Escanea este código y descarga la señal de espacio seguro para
visibilizar tu compromiso en tu entorno de trabajo.



En colaboración con

