

GLOSARIO BÁSICO DE TÉRMINOS

LGTBII



EUSKADI



Introducción

abc

def

ghi

lmo

pqr

stu

Temas de interés



INTRODUCCIÓN

Glosario básico de términos LGTBI

(lésbico, gay, transgénero, bisexual, intersexual y queer)

La publicación que tiene en sus manos contiene un glosario de los principales términos y definiciones del ámbito LGTBI (lésbico, gay, transgénero, bisexual, intersexual y queer) e incluye también de forma muy resumida otras informaciones relevantes para la red de Agentes Sindicales para la Igualdad de UGT-Euskadi: la principal normativa en el ámbito laboral en materia de no discriminación por motivo de orientación sexual, identidad, características sexuales y expresión de género, los puntos fundamentales para la negociación colectiva en el ámbito de Igualdad y no discriminación y las fechas más destacadas del calendario. Todo ello, con el objetivo final de mejorar las condiciones laborales de

las personas LGTBI en sus puestos de trabajo y prevenir las discriminaciones asesorando, informando, sensibilizando y formando a los delegados y delegadas que conforman el sindicato.

Nuestro agradecimiento al grupo LGTBI-UGT y a la Secretaría de Igualdad y Formación Profesional de la UGT de Catalunya, por el material que nos ha facilitado y el apoyo que nos brinda.



GLOSARIO



Armario (salir del)

Revelar una persona del colectivo LGTBI, su orientación sexual o su identidad de género. En inglés se utiliza también el término outing, para referirse al hecho de hacer pública la homosexualidad de una persona famosa o socialmente conocida.

Acoso por orientación sexual o identidad de género

La situación de acoso en el trabajo por razón de orientación sexual y/o identidad y/o expresión de género, implica una cierta reiteración de actitudes o comportamientos que atentan contra la dignidad de las

personas LGTBI, o que intentan generar un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante u ofensivo. El objetivo del acoso es someter emocionalmente y psicológicamente a la persona acosada para dificultar el acceso al trabajo, anular sus capacidades, obstaculizar su promoción profesional o amenazar su continuidad en el puesto de trabajo. El acoso puede ser vertical ascendente, cuando una persona de nivel jerárquico superior es atacada por una o diversas personas subordinadas; vertical descendente, cuando una persona de nivel jerárquico inferior es atacada por una persona o diversas que ocupan posiciones superiores en la jerarquía de la empresa; y horizontal, cuando una persona es acosada por otros compañeros de trabajo que ocupan su mismo nivel jerárquico.



B

Bifobia

Aversión a la bisexualidad o a las personas bisexuales.

Binarismo

Construcción social que categoriza de manera dicotómica las actividades, los comportamientos, las emociones y la anatomía de las personas en dos géneros: masculino y femenino.

Bisexual

Quien siente atracción sexual, emocional y/o romántica hacia personas de más de un género y/o sexo, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, al mismo nivel con la misma intensidad.

C

Cisgénero (o cis)

Persona que se siente del género que le es atribuido al nacer según sus características biológicas.



D

Discriminación directa

Que implica el tratamiento desfavorable a una persona por su orientación sexual y/o identidad de género.

Discriminación indirecta

La que puede tener lugar cuando se establece una normativa, cláusula o decisión aparentemente neutra, a consecuencia de la cuál sitúan a las personas LGTBI en una posición de desventaja respecto al resto.

Disforia de género

Término médico que se refiere a la condición de discrepancia de una persona con el género asignado al nacer.

Diversidad sexual

Término que hace referencia a la gama completa de la sexualidad de los seres humanos, que incluye todos los aspectos de la atracción, el

comportamiento, la identidad, la expresión, la orientación, las relaciones y las reacciones sexuales.

Drag king

Mujer que se viste y maquilla de forma estereotípicamente asociada al género masculino, pero de manera exagerada y sofisticada, con intenciones cómicas, satíricas o dramáticas para actuar en espectáculos.

Drag queen

Hombre que se viste y maquilla de forma estereotípicamente asociada al género femenino, pero de manera exagerada y sofisticada, con intenciones cómicas, satíricas o dramáticas para actuar en espectáculos.



E

Estereotipo

Conjunto de ideas que un grupo o una sociedad obtiene a partir de las normas o de los patrones culturales previamente establecidos.

Estigma

En sociología, el estigma es una condición, atributo, rasgo o comportamiento que hace que su portador sea incluido en un marco social contra el que se genera una imagen negativa hacia sus miembros y culturalmente se les ve como inaceptables o inferiores.

Expresión de género

Comportamiento social de la persona, independientemente de su sexo de nacimiento y de su identidad de género.

F

Familias diversas

La familia es una unidad social formada por un grupo de individuos unidos entre ellos por relaciones de matrimonio, parentesco o afinidad. Hay estructuras familiares tan diversas como las personas que las integran: monoparentales, con una madre y un padre, dos madres, dos padres, etc.





Gay

Hombre que siente atracción sexual, emocional y/o romántica hacia personas de su propio género o sexo.

Gayfobia

Aversión a los gays u hombres homosexuales.

Género

Conjunto de características de origen cultural relativas a patrones de comportamiento y de identidad sobre la base de los cuales se establece socialmente la distinción entre hombres y mujeres. En oposición a la tradicional concepción dualista del género (hombre y mujer), hay teorías que defienden la existencia de más de dos géneros, y otras que rechazan el concepto de género porque lo consideran una construcción limitadora de la naturaleza humana. Por bien que socialmente se atri-

buya el género masculino al sexo masculino y el género femenino al sexo femenino, estos conceptos no son equivalentes.



Hermafrodita

Término incorrecto para referirse a las personas intersexuales.

Heteronormatividad

El refuerzo que se observa por parte de muchas instituciones sociales, de determinadas creencias sobre el supuesto paralelismo entre sexo, género y sexualidad, el cuál se da por hecho. Algunas de estas creencias son de la idea de que las personas se clasifican en dos categorías complementarias diferentes: hombre y mujer; que las relaciones sexuales y conyugales solamente son normales si se dan entre personas de sexos diferentes; que las relaciones íntimas entre personas del mismo sexo



no tienen valor sexual; o que a cada sexo le corresponde un rol natural en la vida.

Heteropatriarcado

Sistema sociopolítico que justifica y promueve la superioridad del hombre y la heterosexualidad hacia el resto de géneros y orientaciones sexuales. A las formas de opresión del sistema patriarcal, añade las que emanan de la heterosexualidad.

Heterosexual

Persona que siente atracción por personas del otro sexo.

Heterosexualidad

Condición o cualidad de heterosexual.

Hombre transexual

Persona que, al nacer, tiene los órganos genitales y biológicos correspondientes al sexo femenino, pero vital y psicológicamente se siente identificado con el género masculino.

Homofobia

Aversión a la homosexualidad o a las personas homosexuales.

Homomaternidad

Relación existente entre dos madres lesbianas y de sus hijos e hijas, derivada de la relación jurídica que conlleva la filiación.

Homoparentalidad

Relación existente entre dos madres lesbianas o dos padres gays, y de sus hijos e hijas, derivada de la relación jurídica que conlleva la filiación.

Homopaternalidad

Relación existente entre dos padres gays y de sus hijos e hijas, derivada de la relación jurídica que conlleva la filiación.

Homosexual

Persona que siente atracción sexual y afectiva hacia personas del mismo sexo. Se trata de un término que hay que evitar, por rehuir de la concepción psíquica de la cual proviene. Es preferible el uso de la palabra gay o lesbiana, según corresponda.

Homosexualidad

Condición o cualidad de homosexual.





Identidad de género

Alude a la percepción subjetiva que una persona tiene sobre sí misma en cuanto a sentirse hombre, mujer, ambos o ninguno. No coincide necesariamente con el sexo asignado al nacer, y nada tiene que ver con la orientación afectivo-sexual de la persona

Identidad sexual

Sentimiento de pertenencia a un sexo determinado. La identidad sexual tiene que ver con la identificación de las personas con las características sexuales propias de hombres y mujeres, independientemente del sexo de nacimiento, es decir de las características biológicas de nacimiento.

Intersexual

Persona que ha desarrollado de ma-

nera natural características físicas sexuales propias, tanto de los hombres como de las mujeres. Actualmente se rechaza la forma hermafrodita con este sentido porque se considera peyorativa e inexacta.



L

Lesbiana

Mujer que siente atracción sexual y afectiva por otras mujeres.

Lesbofobia

Aversión al lesbianismo o a las lesbianas.

LGTBI

Siglas de los términos lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales. El orden de las letras que la constituyen es variable. También hay otras siglas como LGTBIQ+, que incorporan la Q de queer y el signo más, refiriéndose a otros. También se puede encontrar la versión GLBTIQ, según la prelación histórica del movimiento gay respecto a los otros.

LGTBIfobia

Miedo o aversión irracional contra las personas lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales.

M

Movimiento por la despatologización trans

Movimiento dentro del colectivo trans que exige la retirada inmediata de las categorías de disforia de género y trastornos de la identidad de género de los catálogos diagnósticos (DSM de la Asociación Psiquiátrica Americana y CIE de la Organización Mundial de la Salud).

Mujer transexual

Persona que, al nacer, tiene los órganos genitales y biológicos correspondientes al sexo masculino, pero vital y psicológicamente se siente identificada con el sexo femenino.



Orientación sexual

Tendencia de una persona a sentir atracción sexual por las personas de su mismo sexo, sexo o de todos los sexos.



La homosexualidad, heterosexualidad y la bisexualidad son orientaciones sexuales.

P

Pansexual u omnisexual

Persona que puede sentir atracción sexual por cualquier otra persona, independientemente del sexo, del género a que pertenezca o de su orientación sexual y afectiva.

Patriarcado

Estructura social o política en que el hombre ostenta el máximo poder y la máxima autoridad y la mujer queda supeditada, siguiendo la concepción de la institución del pater familias del derecho romano, y que la Iglesia católica va a mantener como la base de la estructura familiar y social.

Personas trans

Personas con una identidad de gé-

nero diferente al género asignado al nacer y que pueden llevar a cabo cambios corporales (quirúrgicos, hormonales, etc.) por adecuarse a la imagen corporal socialmente establecida en función de su sentimiento de género. Las mujeres trans (o trans femeninas) han nacido en un cuerpo masculino y se sienten mujeres, mientras que los hombres trans (o trans masculinos) cambian de mujer a hombre.

Prejuicio

Actitud que predispone a una persona a pensar, percibir, sentir y actuar de forma favorable o desfavorable en relación con un grupo o con sus miembros individuales.

Q

Queer

Persona que, de acuerdo con la teoría queer, no suscribe la división binaria tradicional de los géneros y



rechaza identificarse como un hombre, como una mujer o como una orientación sexual y afectiva específica. En oposición a la concepción dualista del género, hay teorías que defienden la existencia de más de dos géneros y de otras que rechazan el concepto de género porque lo consideran una construcción social limitadora de la naturaleza humana.

R

Reasignación o transición sexual

Proceso mediante el cual las personas transexuales modifican su cuerpo para aproximarlos al asignado al género sentido. Puede incluir tratamientos hormonales y/o cirugía de reasignación genital. En el contexto anglosajón también se utiliza el concepto confirmación de género. Hay que evitar la expresión cambio de sexo, porque, aunque está más extendida no se precisa.

Rol de género

Conjunto de comportamientos y actividades que se atribuyen socialmente a cada uno de los sexos, que varía según las culturas.



S

Serofobia

Discriminación contra las personas portadoras VIH que puede afectar a diferentes ámbitos de su vida, por ejemplo, el laboral.

Sexo biológico

Conjunto de características biológicas, especialmente de tipo genético, orgánico y hormonal, sobre la base de los cuáles se establece la distinción entre hombres y mujeres.

T

Teoría queer

Teoría que sostiene que las categorizaciones de género y las identidades y las orientaciones sexuales son sólo construcciones culturales. Nota:

la teoría queer nació con voluntad crítica hacia los años noventa del siglo XX, en el seno de los movimientos feministas, gays ylésbicos.

Trans, persona trans

Término paraguas que engloba diferentes identidades y expresiones de género para referirse a aquellas personas cuyo género sentido no coincide con el sexo/género que les asignaron al nacer, se utiliza como versión abreviada de transgénero o transexual, que incluye a las personas transgénero, transexuales, travestis y, en general, a quienes cuestionan el binario entre hombre/mujer como única opción de identificación individual y social. Ser trans no implica tener una orientación sexual concreta (una persona trans puede ser gay, lesbiana, heterosexual, bisexual, asexual, etc.).

Transfobia

Aversión a la transidentidad o a las personas transgénero.

Transgénero

Persona que se siente del género contrario a aquél que se le ha atribuido al nacer según sus características biológicas o que no se identifica exacta-



mente ni con un hombre ni con una mujer, tal y como estos géneros han estado tradicionalmente concebidos. El término transgénero nace en los Estados Unidos hacia los años ochenta del siglo XX como reacción a la forma original transexual, muy vinculada con las operaciones de cambio de sexo, y está relacionada con la crítica al sistema binario tradicional hombre-mujer. La forma transgénero quería englobar todo el abanico de personas con identidades de género no normativas o que no se identifican con el género que se les ha asignado al nacer según sus características biológicas.

Transición

Período durante el cuál una persona trans comienza a vivir con el género con el que se identifica con los procesos legales, corporales, sociales, etc., que quiera llevar a cabo.

Transexual

Persona cuyo género sentido es el contrario a aquel que le fue asignado al nacer y que generalmente realiza un tratamiento hormonal y/o quirúrgico.

Transexualidad

Describe el hecho de que una per-

sona se identifique con el género opuesto al género que le ha sido asignado socialmente de acuerdo con sus rasgos sexuales.

Travestido, travestida

Persona que adopta las maneras externas y una vestimenta y unos complementos considerados socialmente propios del sexo contrario. Es especialmente utilizado el sustantivo masculino, que se aplica a hombres que adoptan las maneras y vestimentas de las mujeres. La forma femenina es menos usual, se refiere a mujeres que adoptan las maneras y vestimenta de los hombres. Es independiente de la orientación sexual y de la identidad de género.



Visibilizar, hacer visible

Hacer conocer la existencia de sexualidades no heterosexuales por medio de acciones reivindicativas, culturales o personales con el objetivo de normalizarlas.



Negociación colectiva, Igualdad y no discriminación

Pese a la Igualdad formal conseguida en materia legal, aún perviven perjuicios alrededor del colectivo de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales, y sobreviven prácticas discriminatorias y de exclusión en los centros de trabajo. En este sentido es muy importante que la negociación colectiva se haga eco de estas discriminaciones y acuerde la implantación de todas aquellas medidas y cláusulas que ayuden a combatir las.

Legislación

Normativa principal que regula o hace referencia a la no discriminación por motivo de orientación sexual, identidad y expresión de género, especialmente en el ámbito laboral:

Ámbito Internacional

- **Principio 12 de los Principios de Yogyakarta**, aunque no tienen el valor jurídico de un Tratado Internacional sirven como referente e inspiración de las legislaciones y de sentencias judiciales en todo el mundo.

El derecho al trabajo

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.

Los Estados:

A. Adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de eliminar y prohibir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en el empleo público y privado, incluso en lo concerniente a capacitación profesional, contratación, promoción, despido, condiciones de trabajo y remuneración;



B. Eliminarán toda discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género a fin de garantizar iguales oportunidades de empleo y superación en todas las áreas del servicio público, incluidos todos los niveles del servicio gubernamental y el empleo en funciones públicas, incluyendo el servicio en la policía y las fuerzas armadas, y proveerán programas apropiados de capacitación y sensibilización a fin de contrarrestar las actitudes discriminatorias.

- **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea**
Artículo 21.1 No discriminación.

Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

- **Directiva europea 2000/78 / CE**, que prohíbe la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del tra-

bajo y el empleo, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato.

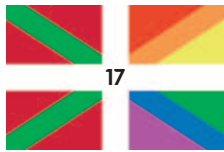
Ámbito estatal:

- **Constitución Española**

Art. 14 CE: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. El Tribunal Constitucional precisó a través de la STC 41/2006 “(...) es de destacar que la orientación homosexual, si bien no aparece expresamente mencionada en el art. 14 CE como uno de los concretos supuestos en que queda prohibido un trato discriminatorio, es indubitadamente una circunstancia incluida en la cláusula “cualquier otra condición o circunstancia personal o a la que debe ser referida la interdicción de la discriminación.”

Art. 18.1 CE: “Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”.

Art. 9.2 CE, insta a los poderes públicos a promover “las condiciones



para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas”, así como para que remuevan “los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud”.

• **Estatuto de los trabajadores.**

Modificado por la Ley 62/2003, que recoge las pautas para la aplicación del principio de igualdad de trato, y que quedó recogido de la siguiente forma:

Art. 4.2 c) “En la relación laboral, los trabajadores tienen derecho: a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.”

Art. 4.2 e) “En la relación laboral, los trabajadores tienen derecho: al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al

acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.”

Art. 17.1 “Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato



desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.”

Art. 54.2 g) En cuanto al despido disciplinario, se consideran incumplimientos contractuales “el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.”

• **Ley 7/2007 del Estatuto básico del empleado público.** Los empleados y empleadas públicas tienen derecho al respeto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral; a la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o

social. Se considera así una falta disciplinaria muy grave toda actuación que suponga discriminación, entre otros motivos, por razón de sexo, así como el acoso sexual y por razón de sexo.

• **La Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales** y su legislación de desarrollo establecen el deber del empresariado de abordar y gestionar los riesgos psicosociales de la misma manera que el resto de riesgos: identificando, evaluando, planificando y estableciendo las medidas necesarias para controlar su eficacia. Con la adopción de estas medidas se pueden mejorar las condiciones laborales y el bienestar de las personas trabajadoras y crear un entorno de trabajo respetuoso con los derechos humanos y la dignidad de las personas.

• **Ley de matrimonio igualitario. Ley 13/2005**, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio, y a partir de la cual “el matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos cuando ambos contrayentes son del mismo sexo o de diferente sexo.”



• **Ley de identidad de género. Ley 3/2007**, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas. Tiene por objeto regular los requisitos necesarios para acceder al cambio de la inscripción relativa al sexo de una persona en el Registro Civil, cuando dicha inscripción no se corresponde con su verdadera identidad de género. Contempla también el cambio del nombre propio para que no resulte discordante con el sexo reclamado.

Ámbito autonómico del País Vasco

• **Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.** Se complementa con el **Decreto 234/2015, de 22 de diciembre, sobre la documentación administrativa de las personas transexuales.**

Tiene por objeto regular la documen-

tación administrativa de la que las personas transexuales podrán disponer en tanto no hayan procedido a la rectificación registral de la mención relativa al sexo en el Registro civil o, en el caso de las personas transexuales inmigradas con residencia en la Comunidad Autónoma de Euskadi, hasta el momento en que las mismas puedan proceder al cambio registral en el país de origen.

Días internacionales LGTBI

- 19 de febrero, Día Internacional de la Lucha contra la Homofobia en el Deporte.
- 31 de marzo, Día por la Visibilidad Trans.
- 26 de abril, Día por la Visibilidad Lésbica.
- 17 de mayo, Día Internacional contra la Homofobia y la Transfobia.
- 28 de junio, Día por la Liberación LGTBI.
- 23 de septiembre, Día por la Visibilidad Bisexual.
- 24 de octubre, Día por la Despato-



logización Trans.

¿A dónde te puedes dirigir?

Anitza UGT-Euskadi

Tiene como objetivo interconectar a todas aquellas personas de nuestra Organización que luchan en su empresa para vigilar, atender y erradicar cualquier tipo de discriminación que puedan sufrir las personas LGTBI en el ámbito laboral.

Facilita herramientas que ayudan a velar por que no se produzcan situaciones de discriminación en el seno de las empresas y para promover el conocimiento, la sensibilización hacia la ciudadanía en general y la defensa de los derechos LGTBI.

Ofrece atención personalizada, orientación y asesoramiento laboral a las personas LGTBI.

Contacto:
ugtdiversa@ugteuskadi.org
www.ugteuskadi.org

Más información y direcciones de interés

- “Guía Sindical sobre Diversidad Sexual y Afectiva en el Entorno laboral” Comisión Ejecutiva Confederal UGT. Junio de 2017.
- “Hacia entornos laborales inclusivos. La diversidad sexual, familiar y de género en el trabajo. Propuesta sindical.” Mayo/2020.
- Inspección de Trabajo
- Gobierno Vasco: Berdindu! Servicio público de Información y atención para los temas relacionados con la diversidad sexual y de género.

ARABA: Ramiro de Maeztu 3 bajo Gasteiz / Vitoria Tlf: 945 029 079 berdindu.araba@gmail.com

BIZKAIA: Ramón y Cajal 2 Bajo Bilbo / Bilbao Tlf: 94 645 33 22 berdindu.bizkaia@gmail.com

GIPUZKOA: Paseo de Mikeletes 20 (Barrio del Antiguo) Donostia / San Sebastian Tlf: 943 216 551 berdindu.gipuzkoa@gmail.com



