



LESBIANAS VISIBLES, ACTIVAS Y CON DERECHOS

NUESTRA MIRADA:
De la invisibilidad a la visibilidad velada.

ASESORÍA EN IGUALDAD:
El Programa de Acción 2023-2028 de la ISP.

SINDICALISMO EN ACCIÓN:
La situación económica y laboral de las mujeres lesbianas.

REALIDAD EN CIFRAS:
Mujeres lesbianas y bisexuales en España.

HERRAMIENTA:
El protocolo de acompañamiento para las personas Trans.

PRÓXIMAS ACCIONES:
Estreno del 4º capítulo de la 4ª temporada de Sindicalismo sin barba.



NUESTRA MIRADA

De la invisibilidad a la visibilidad velada. Lesbianas, trabajo, memoria y ciudadanía en la España actual

Durante siglos, el relato de las relaciones entre mujeres fue prácticamente inexistente. El mandato patriarcal negaba el deseo de las mujeres, acotando su sexualidad al placer del varón y a la procreación. En el imaginario de una cultura en la que la mujer era considerada un ser incompleto que vivía por y para el varón, la idea de la atracción entre mujeres resultaba irrisoria. Por eso, durante siglos, apenas existió preocupación ni prevención ante esta posibilidad. Las mujeres que amaban o mantenían relaciones afectivas con otras mujeres quedaron prácticamente invisibilizadas por la historia oficial. A diferencia de los hombres homosexuales, perseguidos con mayor frecuencia por leyes religiosas o penales, las lesbianas quedaron muchas veces fuera del relato público porque **la sexualidad femenina, sencillamente, no era considerada activa, relevante ni autónoma.**

Esta invisibilidad explica que, desde los poemas de Safo en la isla de Lesbos en la Antigüedad hasta las relaciones intensas y duraderas entre mujeres conocidas posteriormente como “matrimonios románticos” o “bostonianas”, muchas mujeres construyeran vidas compartidas, afectivas y económicas junto a otras mujeres. Durante siglos, esas relaciones pudieron permanecer relativamente ocultas porque ni siquiera encajaban en las categorías sexuales dominantes.

No fue hasta el siglo XIX cuando las relaciones entre mujeres comenzaron a ser nombradas como “desviación”, “anormalidad” o “patología”. La medicina psiquiátrica y moral empezó entonces a clasificar y vigilar las sexualidades que escapaban de la norma heterosexual. A diferencia de otras persecuciones basadas en códigos penales explícitos, muchas lesbianas fueron encerradas en psiquiátricos, sometidas a tratamientos médicos, recluidas en conventos o castigadas mediante el control familiar y social. La represión operaba muchas veces desde el silencio, la vergüenza y la invisibilidad.

En España, debido al régimen franquista, la organización colectiva de lesbianas fue muy tardía. No fue hasta 1981 cuando surgió en Madrid el primer colectivo específicamente lésbico, poco después seguido por grupos en Barcelona. Las lesbianas participaron activamente en el feminismo de la Transición y contribuyeron decisivamente a una idea fundamental: **las mujeres también tenemos derecho al deseo, al placer y a decidir sobre nuestra propia sexualidad.** Aquella reivindicación rompía siglos de negación del cuerpo y de la autonomía sexual femenina. El camino no fue fácil. Como ejemplo, en la Puerta del Sol de Madrid, dos mujeres fueron multadas en 1986 tras besarse en público, un episodio que simbolizó hasta qué punto la libertad formal convivía todavía con la sanción social y policial hacia las relaciones entre mujeres.

La aprobación de la Ley 13/2005 marcó un antes y un después en la historia democrática española. Por primera vez, las parejas del mismo sexo pudieron acceder al matrimonio civil con plena igualdad jurídica. España se convirtió así en uno de los primeros países del mundo en reconocer este derecho, situándose a la vanguardia internacional en derechos LGTBI.

Esta norma supuso el acceso real a derechos civiles, familiares, laborales y sociales históricamente negados. La ley reconoció a las parejas lesbianas exactamente los mismos derechos y obligaciones que a las parejas heterosexuales: herencia, pensión de viudedad, nacionalidad, residencia, prestaciones y protección familiar.

Uno de los cambios más importantes se produjo en el ámbito de la filiación y la maternidad. Las parejas de mujeres pudieron adoptar conjuntamente y avanzar hacia el reconocimiento legal de ambas madres en los procesos de reproducción asistida. Este aspecto fue esencial para garantizar seguridad jurídica a miles de familias y evitar situaciones de desprotección para las criaturas y para una de las madres.

En el terreno laboral, la igualdad jurídica ha transformado muchas situaciones cotidianas, como el acceso en igualdad de condiciones a permisos retribuidos por matrimonio, licencias por hospitalización o fallecimiento de la cónyuge, excedencias por cuidados, pensiones de viudedad, beneficios sociales de empresa y cobertura sanitaria familiar. Muchos convenios colectivos y normativas internas tuvieron que adaptarse para incorporar el reconocimiento de las familias diversas.

La legislación posterior amplió además la protección frente a la discriminación. **Normas como la Ley 15/2022 de igualdad de trato y no discriminación** reforzaron la prohibición expresa de discriminar por orientación sexual en el acceso al empleo, las promociones, las condiciones de trabajo o el despido. También se extendieron los protocolos frente al acoso y la violencia discriminatoria.

Sin embargo, la igualdad legal no ha eliminado completamente la desigualdad real. **Muchas personas siguen ocultando su orientación sexual en el trabajo por miedo a comentarios, represalias o limitaciones profesionales.** Esta invisibilidad continúa siendo especialmente fuerte en determinados sectores masculinizados, en pequeñas empresas o en entornos rurales y conservadores.



En algunos espacios laborales persisten todavía bromas lesbóforas, sexualización, cuestionamiento de la maternidad lésbica o actitudes paternalistas que no siempre se identifican como violencia discriminatoria.

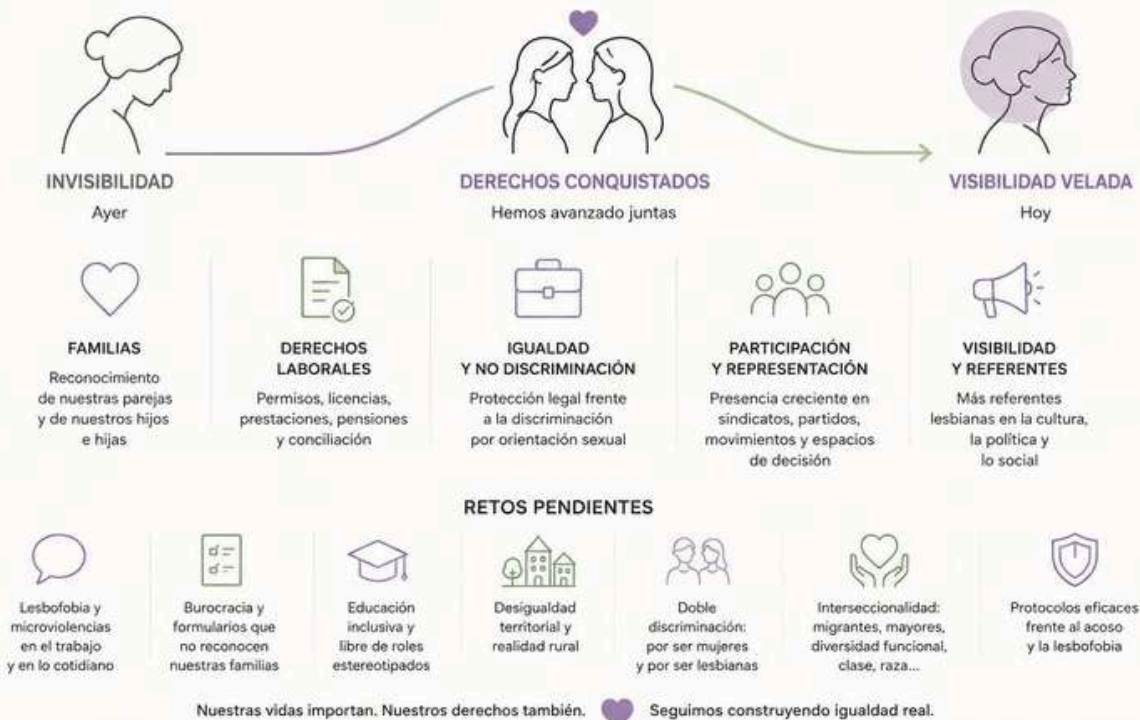
Otro problema importante es la desigual en la aplicación de los derechos. Aunque la legislación estatal reconoce plenamente la igualdad, **todavía existen empresas, administraciones o convenios colectivos que no han incorporado adecuadamente la diversidad familiar en formularios, permisos o protocolos internos.** La burocracia continúa arrastrando, en ocasiones, modelos familiares heteronormativos.

El camino recorrido es importante, pero las conquistas legales no han normalizado plenamente las relaciones entre mujeres. **Seguimos habitando, en muchos casos, una especie de “visibilidad velada”.** En el ámbito laboral todavía es frecuente medir cuánto compartir sobre la vida personal o familiar. Hablar de la pareja, solicitar un permiso matrimonial o participar en espacios sociales de la empresa no siempre se vive con la misma naturalidad en todos los entornos. Del mismo modo, en escuelas infantiles y otros espacios educativos continúan apareciendo formularios y dinámicas pensadas desde modelos familiares tradicionales, lo que obliga a muchas parejas de mujeres a tener que aclarar o explicar su realidad con más frecuencia que otras familias.

Las mujeres lesbianas mayores representan además una realidad especialmente invisibilizada. Muchas vivieron décadas enteras ocultando sus relaciones, compartiendo vida con otra mujer sin reconocimiento legal ni social. Algunas fueron consideradas simplemente “amigas” o “compañeras de piso”, incluso después de convivir toda una vida. Hoy, muchas afrontan la vejez con soledad, escasos referentes específicos y miedo a volver al armario en residencias o espacios asistenciales.

De la invisibilidad a la visibilidad velada

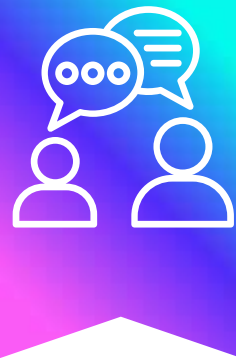
Avanzamos en derechos, pero la igualdad real sigue siendo nuestro reto



Hemos avanzado enormemente, pero la igualdad real todavía no está plenamente conquistada. El reto pendiente no es solo conservar derechos, sino construir una sociedad donde ninguna mujer tenga que ocultar a quién ama o desea para sentirse segura, respetada y reconocida.

ASESORIA EN IGUALDAD

El Programa de Acción
2023-2028 de la ISP



INCLUIR LOS DERECHOS LGTBI EN LA AGENDA SINDICAL

La Federación Sindical Mundial de trabajadores del sector público, acreditada ante la OMS y que representa a los trabajadores que prestan los servicios públicos esenciales para superar la discriminación y las desigualdades, es apropiado que coordine el trabajo de los sindicatos mundiales en materia de derechos LGTBI.

Fundamentados en el Programa de Acción 2023-2028 de la ISP sobre Respeto y Dignidad para Todxs, los sindicatos de los servicios públicos están dando pasos para promover los derechos de las personas LGTBI en los lugares de trabajo, los sindicatos, los servicios públicos y la sociedad.

Entre las resoluciones adoptadas por el 31º Congreso Mundial sobre su proyecto de programa de acción 2023-2028 que se celebró en Ginebra del 14 al 18 de octubre de 2023, la ISP dará prioridad al trabajo con las afiliadas para:

a) Establecer un comité mundial LGTBI, que se reúna virtualmente periódicamente, al menos una vez cada seis meses, y que incluya coordinadores regionales elegidxs entre lxs miembros de los comités regionales de coordinación. El comité de coordinación mundial nominará un/a enlace y un/a observador/a ante el Consejo Ejecutivo de la ISP.

b) Proporcionar educación e intercambio de buenas prácticas a las afiliadas sobre políticas y prácticas inclusivas para lxs trabajadores LGTBI y la prestación de servicios públicos inclusivos.

c) Mejorar la capacidad de las afiliadas para representar a lxs trabajadores LGTBI y negociar cláusulas de convenios colectivos que promuevan la antidiscriminación, la igualdad de trato y lugares de trabajo inclusivos y seguros para lxs trabajadores LGTBI.

d) Promover la inclusión social y la participación en el mercado laboral de lxs trabajadores LGTBI, y la visibilidad de lxs líderes, modelos y aliados LGTBI, en los sindicatos, los servicios públicos, los lugares de trabajo y las comunidades.

e) Fomentar y facilitar la representación de las personas LGTBI en las afiliadas y en los órganos y estructuras de la ISP y reforzar los vínculos entre los sindicatos y las comunidades LGTBI.

f) Apoyar a lxs miembros LGTBI para que se organicen, participen activamente y asuman posiciones de liderazgo.



LA REALIDAD EN CIFRAS

Mujeres lesbianas y bisexuales en España. Datos para conocer y reflexionar

Este informe es el fruto del trabajo de un equipo de investigación multidisciplinar desde las Ciencias Sociales para el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad que responde a una necesidad de visibilización y de detección de necesidades de una población concreta dentro del colectivo LGTBI, las mujeres lesbianas y bisexuales.

Respondiendo a esta necesidad del Instituto de las Mujeres para la elaboración de un estudio sobre las mujeres lesbianas y bisexuales en España, se intenta contribuir con un nuevo informe actualizado que combina la investigación cualitativa, junto con una profusa investigación cuantitativa, con una muestra estadística de 4.362 mujeres, donde se da una alta concentración de participación entre los 20 y 35 años. Este estudio realizado de forma online, ha tenido como objetivo aportar un conocimiento detallado sobre la situación de las mujeres lesbianas y bisexuales en España a partir de su propia percepción y atenta a la interseccionalidad. La inmensa mayoría de la población encuestada, el 92,8%, no se percibe como racializada, con lo que solo un 7,2% se percibe como racializada y tiene el riesgo de sufrir racismo añadido a dimensiones como machismo, homofobia o bifobia.

Una de las partes más enriquecedoras del estudio ha sido la gran cantidad de mujeres a las que ha llegado, que ha alcanzado a la práctica totalidad del territorio español. Se recopilaron más de 4.300 encuestas a lo largo del territorio español en modalidad online, y se analizaron los datos, recabados a través de la encuesta diseñada, desde marzo a mayo de 2023 y difundida desde el 16 de junio al 7 de julio de 2023.

Con este estudio se busca aportar un conocimiento detallado y actualizado respecto a las mujeres lesbianas y bisexuales, mostrando sus situaciones específicas y diferenciales. Pretende ser un primer paso ante la escasez de informes e investigaciones sobre este colectivo a nivel nacional, como se recogió en el II Encuentro de Mujeres Lesbianas (2023)

Este informe tiene como objetivo principal **orientar las políticas públicas dirigidas hacia las mujeres y la perspectiva de género en las políticas públicas LGTBI.**

“La visibilidad es un factor que incrementa la violencia sufrida en todos los casos.”

“Un 53,6% ha sufrido violencia en las redes sociales.”

“La lesbofobia y bifobia existen en los centros de educación, incluso antes de la conciencia de la orientación sexual, y que el bullying es una realidad también en primaria para una de cada cuatro de las participantes.”

Del total de respuestas, un 40,1% se consideran lesbianas y un 59,9%, se consideran bisexuales. Estos resultados concuerdan con estudios recientes que muestran una mayor población que se declaran mujeres bisexuales, **hasta tres veces más que las mujeres lesbianas**. Un 84% de las participantes se identifica en términos de identidad de género como mujer cis, un 2% como mujer trans, y un 8% como mujer no binaria. Las respuestas se acumulan en mayor medida en las expresiones de género que se vinculan a lo femenino con un 83,7%, solo un 16,2% se encuadra en una expresión de género masculina. Cuando se desagrega los datos por orientación sexual, se observa que las mujeres lesbianas manifiestan una expresión de género que se concentra mayormente en el espectro femenino. Una mayoría, el 72,7% señala que entre los 12 y los 24 ya sabían que eran conscientes de su orientación. Un mayor número de mujeres lesbianas fueron conscientes de su orientación en las edades más tempranas, hasta la primera adolescencia (de 12 a 14 años), y a partir de esa edad, hay más mujeres bisexuales que declaran ser conscientes de su orientación sexual en la juventud temprana (de 19 a 24 años)

MATERNIDAD Y DISCRIMINACIÓN

Un 24,3% declara que no se siente discriminada porque no es visible como mujer lesbiana o bisexual en su maternidad; un 37,9% de bisexuales y un 10,1% de lesbianas afirmó no haberse sentido discriminada porque no eran visibles.

Casi la mitad de las madres lesbianas o bisexuales, **un 44,6%, ha sufrido algún tipo de discriminación**; Un 56,3% de lesbianas y un 33,3% de bisexuales se han sentido discriminadas como madres (a veces o frecuentemente) o han recibido un trato desigual.

VIOLENCIAS SUFRIDAS

Un 81,9% de las mujeres lesbianas y bisexuales ha sufrido algún tipo de violencia por el hecho de ser mujer lesbiana o bisexual. La mayoría de las mujeres señalan haber sufrido violencia de baja intensidad, sobre todo en forma de comentarios inapropiados. Las mujeres lesbianas perciben más violencia (83,8%) que las bisexuales (80,5%) en la mayoría de los tipos, especialmente en miradas intimidantes e insultos. Cabe señalar el elevado grado de violencia verbal o psicológica sufrido por las mujeres lesbianas y bisexuales que alcanza a, por lo menos, un 54,1%. Y casi un **20% ha sufrido violencia sexual por el hecho de ser mujer lesbiana o bisexual**. Las mujeres lesbianas y bisexuales más jóvenes señalan más violencia que las mujeres de mediana edad y mayores. Un 81,1% de lesbianas y bisexuales entre 16 y 20 años ha sufrido algún tipo de violencia. Las mujeres lesbianas y bisexuales más jóvenes, con algún tipo de discapacidad y menores ingresos perciben una mayor violencia recibida (insultos, violencia física, acoso y violencias sexuales).

EN LOS CENTROS EDUCATIVOS

Un 25,1% ha sufrido violencia en el centro educativo de primaria; **en el centro educativo de secundaria o equivalente** se observa que un **45,7%** de las mujeres sufrieron alguna vez violencia en dicho espacio, y un 26,7% ha recibido violencia en la universidad o centro de estudios superiores.

EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO POR ORIENTACIÓN SEXUAL

En la Administración pública se observa que un 29,4% de las mujeres sufrieron alguna vez violencia; en centro de salud y **espacios sanitarios, las mujeres lesbianas** presentan una mayor percepción, un **41,8%** frente a una 32,6% en bisexuales (un 9,2% de diferencia)



HERRAMIENTA

El protocolo de acompañamiento para las personas Trans

El Protocolo de acompañamiento para las personas trans en el ámbito de la empresa es un texto pionero que avanza en igualdad.

En los últimos meses se ha abordado en el marco del diálogo social, la elaboración de un modelo voluntario de protocolo que facilite y agilice los procesos de acompañamiento al colectivo de personas trans en el ámbito de la empresa, siempre que la persona trabajadora quiera activarlo.

Tras este proceso de diálogo social, el **Ministerio de Trabajo y Economía Social y las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal** han acordado un texto que contiene orientaciones para su utilización voluntaria por los sujetos negociadores de convenios o acuerdos colectivos y por las empresas que voluntariamente deseen adoptar medidas para **facilitar el acompañamiento de las personas trans en el ámbito laboral**: el Protocolo de acompañamiento para las personas trans en el ámbito de la empresa, un documento trabajado y **consensuado con la FELGTBI y las organizaciones sindicales UGT y CC.OO.**

EL PROTOCOLO PONE EN EL CENTRO A LAS PERSONAS TRANS QUE TENDRÁN GARANTÍAS Y POTESTAD DE DECISIÓN PROTEGIENDO SU DIGNIDAD E INTIMIDAD

El pasado 26 de febrero, la vicepresidenta segunda del Gobierno y ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, firmó con el responsable confederal de Acción LGTBI de UGT, José Juan Álvarez Alejandro y la responsable de Mujeres e Igualdad de CCOO, Carolina Vidal, el Acuerdo de **Protocolo de acompañamiento para las personas trans en el ámbito de la empresa, un texto pionero** para avanzar en igualdad real que tiene por objetivo el respeto, la inclusión y la protección de las personas trans en todo momento.

El documento fue presentado en el acto Ni invisibles, ni vulnerables: Derechos trans en el trabajo, con la intervención de la presidenta de la Federación Estatal LGTBI, Paula Iglesias.

Tal y como reflejan los datos aportados en estudios por organismos internacionales y nacionales, **las personas trans son las que sufren mayor discriminación en el lugar de trabajo**, siendo recomendable que sean objeto de especial atención debido a los desafíos sociales que afrontan (por ejemplo, el desajuste entre su situación fáctica y legal debido a los arduos procedimientos para modificar los documentos de identidad, la falta de procedimientos médicos o los prejuicios que afrontan).

EL ACOMPAÑAMIENTO SE PREVÉ ANTES, DURANTE Y UNA VEZ TERMINADO EL PROCESO DE TRANSICIÓN

Estos desafíos exigen seguir avanzando para que todas las personas trans puedan vivir libremente y tener garantizados todos sus derechos y, particularmente, el **acceso a espacios sociolaborales en igualdad de condiciones**.

El protocolo se define por principios de respeto a los derechos humanos y laborales de las personas trans que se han de manifestar expresamente por la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, sin discriminación por expresión de género y por razón de la identidad sexual y **contribuyendo a su integración sociolaboral**.

El texto responde a dichas recomendaciones y tiene como finalidad **garantizar el respeto, la inclusión y la protección de las personas trans en el entorno laboral, dotando a la negociación colectiva de un modelo voluntario que facilite y agilice los procesos de acompañamiento a este colectivo**; entre otros, para eliminar obstáculos como la dificultad de adaptar la documentación a la identidad sexual sentida, procedimientos médicos, así como ausencias derivadas del proceso de transición o la adecuación de los espacios de trabajo a la diversidad de género, siempre que la persona trabajadora quiera activarlo.

El protocolo pone en el centro a las personas trans que tendrán **garantías y potestad de decisión en todo el proceso de transición de género, protegiendo su dignidad e intimidad**. El acompañamiento a la persona trabajadora se prevé antes, durante y una vez terminado el proceso de transición.

OBJETIVO

El texto tiene por objetivo el respeto, la inclusión y la protección de las personas trans en todo momento.





SINDICALISMO EN ACCIÓN

La situación económica y laboral de las mujeres lesbianas

Con motivo del Día Internacional del Orgullo LGTBI, 28 de junio de 2026, desde UGT Servicios Públicos presentamos la campaña “Lesbianas visibles, activas y con derechos”

Este mes de junio, desde UGT Servicios Públicos queremos situar en el centro del debate social, sindical e institucional la situación económica y laboral de las mujeres lesbianas.

La situación económica de muchas mujeres lesbianas sigue marcada por una mezcla de desigualdades que se acumulan: la brecha de género, la discriminación laboral y la presión de unos roles de cuidado que todavía recaen, en gran parte, sobre las mujeres. Todo esto se traduce en vidas más precarias, más inestables y con menos margen de maniobra.

No es casualidad que muchas mujeres lesbianas hayan tenido que vivir en alojamientos temporales, de emergencia o directamente en lugares que no son adecuados como vivienda. La precariedad económica está muy presente: casi un 20% de las lesbianas tiene ingresos inferiores a 1.000 euros al mes. Si miramos los datos con más detalle, el 17,6% de las mujeres lesbianas está en este tramo de ingresos, frente a menos del 9% de los hombres gays.

La pobreza también golpea más fuerte a las mujeres. En hogares sin hijos, el 15,7% de las mujeres es pobre, frente al 11,3% de los hombres. Y cuando hay hijos, la brecha se dispara: un 33,1% de las mujeres es pobre, frente al 24,6% de los hombres.

En el caso de las madres lesbianas, la situación tiene matices propios. Aunque también sufren una penalización económica cuando llega un hijo, esta es menor que la que experimentan las madres heterosexuales. En las parejas de mujeres, la madre gestante pierde alrededor del 13% de sus ingresos, y su compañera un 5%. Aunque, con el tiempo, ambas se recuperan más rápido y de forma más equilibrada.

Aun así, la maternidad en parejas de mujeres implica costes añadidos: reproducción asistida, trámites médicos, incertidumbres legales. Y, además, muchas acaban buscando trabajos con horarios flexibles —por horas, por temporadas, con contratos cortos— para poder compaginar cuidados y empleo. Pero esa flexibilidad tiene un precio: menos estabilidad, menos posibilidades de ascenso y más precariedad.

También están las redes de apoyo, ya que muchas lesbianas construyen familias elegidas que funcionan en lo cotidiano, pero que no existen a ojos de la ley. Y eso, cuando hablamos de permisos, ayudas o derechos laborales, es un inconveniente.

En el mercado laboral, la desigualdad sigue siendo evidente. La tasa de desempleo entre mujeres es más alta que entre hombres, tanto en la población general como dentro del colectivo LGTBI. En 2025, la diferencia dentro del colectivo era de casi seis puntos, mucho más que en la población general. Y la idea del pink money, ese supuesto poder adquisitivo del colectivo LGTBI, no representa en absoluto a las lesbianas. Ese perfil (hombres, urbanos, sin cargas familiares) deja fuera a muchas mujeres que viven una doble brecha: la de género y la de orientación sexual.

Por otro lado, se estima que, alrededor de un 40% de mujeres lesbianas, ocultan su orientación sexual en sus centros de trabajo, teniendo consecuencias fatales: por un lado, el control permanente de la información que se da y se oculta trae consigo, en ocasiones, problemas de ansiedad y estrés, que pueden derivar en problemas en el sistema musculoesquelético. Por otro lado, se produce la que quizá sea la expresión máxima de lgtbifobia en los centros de trabajo y es la renuncia voluntaria a derechos sobradamente consolidados, especialmente los que tienen que ver con la conciliación, como la renuncia al permiso por matrimonio o al permiso por hospitalización del cónyuge.

Este ejercicio de ocultación de produce para evitar ambientes laborales hostiles, en los que las lesbianas pueden ser víctimas, al igual que el resto del colectivo, de violencias verbales y físicas y, concretamente ellas, también pueden sufrir violencias sexuales con carácter correctivo.

Muchas mujeres lesbianas están especialmente expuestas a los vaivenes económicos: trabajos precarizados, más desempleo, más dificultades para promocionar. Aunque algunas parejas de mujeres reparten mejor los cuidados, eso no cambia el problema de fondo: el sistema sigue penalizando a quien cuida, y las mujeres siguen cuidando más.

Por todo ello, UGT Servicios Públicos **reclama:**

Primero. La visibilidad de las mujeres lesbianas en sus centros de trabajo, sin que ello implique ningún tipo de represalia o cambios en la valoración profesional.

Segundo. La aplicación efectiva de los planes LGTBI y del protocolo contra el acoso por lgtbifobia en los centros de trabajo de más de 50 personas trabajadoras, que impliquen formación y políticas que garanticen la igualdad de trato y oportunidades.

Tercero. La aplicación de los planes LGTBI y del protocolo contra el acoso por lgtbifobia también en la Administración Pública.

Cuarto. Garantizar procesos de promoción transparentes y libres de sesgos, así como medidas que permitan conciliar sin penalizaciones profesionales.

Quinto. Romper el doble techo de cristal que impide a las mujeres lesbianas acceder a mejores salarios y puestos de liderazgo.

Sexto. La incorporación en los planes de igualdad de la violencia específica que sufren las mujeres lesbianas, como la violencia correctiva.

Séptimo. Exigir un compromiso real de las empresas con la diversidad y que se ponga de manifiesto en las redes internas o en las comunicaciones corporativas.

Octavo. Reconocimiento pleno de las familias diversas, para que la diversidad familiar no sea un obstáculo para poder conciliar.

Estas medidas no son nuevas, pero sí urgentes porque, mientras las trabajadoras lesbianas sigan enfrentándose a la invisibilidad, la precariedad y la discriminación, no habrá igualdad real en los centros de trabajo.



PRÓXIMAS ACCIONES:

Podcast Sindicalismo sin barba
Estreno 4º capítulo
Nueva temporada 2026

Desde UGT Servicios Públicos presentamos en este mes de junio de 2026, el cuarto capítulo de la 4ª temporada de Sindicalismo sin barba. Desde 2024, en nuestro podcast, una forma diferente de hacer acción sindical, hablamos de sindicalismo, de feminismo, de derechos laborales y sociales, y además nos reímos.

Estrenamos la nueva temporada, con el 8M, y este mes de junio, os presentamos un nuevo capítulo que trata sobre los derechos de las lesbianas. Por eso, os invitamos a esta nueva cita para tratar temas candentes. Seguimos con entrevistas a personas interesantísimas por parte de nuestras presentadoras Luz Martínez y Montse Haro. Facilitaremos los mejores y más mordaces datos de la mano de Mónica Sánchez en la sección EL CUÑADISIMO y con la nueva sección de SINDICALISMO SIN CANAS de la mano de Belén Guirao, Secretaria General de RUGE, la organización juvenil de UGT.



A esta maravilla de elenco se unirá en el cuarto programa como invitada, Miriam Guijarro Río, del Área LGTBI del Confederal dentro del sindicato y la nueva responsable del Área LGTBI de UGT Madrid.

En este mes de junio, nos vas a encontrar en la web y redes de UGT Servicios Públicos y también en YouTube y en la plataforma de audio Spotify.