



ESTUDIO 2022

# PERSONAL LGTBI+ DE LOS CENTROS EDUCATIVOS Y PERSONAS ALIADAS

Este estudio implica un análisis de la situación actual de estos/as/es profesionales, atendiendo al grado de visibilidad que estos/as/es manifiestan, los posibles capítulos de odio, acoso, discriminación y similares que padecen y, finalmente, la existencia de protocolos preventivos y de actuación para la protección de las personas LGTBI+ en los centros educativos donde desarrollan su actividad profesional. El resultado de este proyecto no será exclusivamente el conocimiento de la situación actual del personal LGTBI+ de los centros educativos, sino también, se generarán unas recomendaciones que permitirán reducir las vulnerabilidades que estas personas padecen en el desarrollo normal de su ejercicio profesional.

Han participado en esta investigación:

- Personal investigador: Ricardo Fernández Prada y María Rodríguez- Manzanegue
- Coordinación: Alfonso Lara
- Aportación técnica: William Gil D'Avolio e Iñaki Paredero
- Alfonso Lara: coordinación
- Panel de personas expertas: Ana Ojea Alonso, Carlos Herrero Canencia, José Antonio Martín Vela y Sara Guilló Sáez

## Índice de contenido

1. Formulación del problema y justificación.....	5
2. Objetivos y preguntas de investigación .....	8
3. Metodología.....	9
3.1. Procedimientos metodológicos y fases de estudio .....	10
4. Análisis de resultados .....	12
4.1. Análisis de información recopilada a través del entrevistado a informantes clave .....	12
4.1.1. Consideraciones finales para la elaboración de un cuestionario de investigación	18
4.2. Análisis de información recopilada a través del cuestionario de investigación .....	19
4.2.1. Descripción de la muestra.....	19
4.2.2. Visibilidad del personal LGTBI+ de los centros educativos en el desarrollo cotidiano de su labor profesional .....	21
4.2.3. Situaciones de odio, acoso, discriminación y similares vividas por el personal LGTBI+ de los centros educativos.....	26
4.2.4. Protocolos para la protección del personal LGTBI+ de los centros educativos.....	29
4.3. Análisis comparado de la información de las entrevistas grupales y de los cuestionarios de investigación.....	31
Conclusiones y recomendaciones finales.....	34
Bibliografía.....	39
Anexo.....	40

## Índice de tablas

Tabla I: Segmentos y usuarios del grupo motor de investigación	- 9 -
<i>Tabla II: Composición según grupos de edad, identidad de género y orientación sexual</i>	- 18 -
Tabla III: Personas a las que los/as/es entrevistados/as/es revelarían su orientación sexual e identidad de género	- 20 -
Tabla IV: Probabilidad de que los principales miedos que limitan el nivel de visibilidad del personal LGTBI+ de los centros docentes se hagan realidad	- 23 -
Tabla VII: Fases de investigación y calendario.	- 38 -
Tabla VIII: Guion de la entrevista grupal a informantes clave.	- 39 -

## Índice de gráficos

Gráfico 1: Grado de visibilidad autopercibida de los/as/es profesionales LGTBI+ de los centros educativos	- 19 -
Gráfico 2: Nivel de apoyo y respeto del resto de compañeros/as/es hacia los/as/es miembros del personal LGTBI+	- 20 -
Gráfico 3: Nivel de apoyo entre compañeros/as/es LGTBI+	- 21 -
Gráfico 4: Percepción general del grado de visibilidad del personal LGTBI+ de los centros educativos	- 21 -
Gráfico 5: Comparativa entre la autopercepción y la percepción general sobre el nivel de visibilidad del personal LGTBI+ entre los/as/es encuestados/as/es LGTBI+	- 22 -

## Agradecimientos

Desde FELGTBI+ queremos agradecer los minutos de reflexión y aportación sobre la experiencia de las personas participantes en este estudio, y muy fundamentalmente a las personas que han formado parte del grupo motor:

- Ana Ojea Alonso, Coordinadora da Rede Educativa de Apoio LGTBIQ+ de Galicia
- Carlos Herrero Canencia, profesor en un instituto de educación secundaria y colaborador habitual de FELGTBI+
- José Antonio Martín Vela, Técnico de apoyo de COGAM
- Sara Guilló Sáez, Técnica de Educación y Atención y Orientación a Jóvenes de COGAM

## 1. Formulación del problema y justificación

La violencia ejercida contra profesionales de la enseñanza es una fuente de preocupación que analiza causas y consecuencias, en el propio profesorado, pero también en el alumnado. Se trata de una materia ya analizada en el conjunto de profesionales de la enseñanza. En concordancia con los datos proporcionados por el Centro Sindical Independiente y de Funcionarios, en el año 2018 un 91,29 por ciento de los docentes que participaron en la Encuesta de Violencia Escolar manifestaron que en sus centros de trabajo había algún tipo de violencia, frente al 8,71 por ciento que afirmaba que en su centro no había ningún tipo de violencia. Además, de todos los casos atendidos en el curso 2020-2021 a través del Defensor del Profesor, un servicio de atención a docentes impulsado por Ampe Sindicato Independiente, el 5 por ciento de las actuaciones fueron ocasionadas por agresiones de alumnos a profesores, el 13 por ciento por amenazas al profesor, el 23 por ciento por faltas de respeto al docente y el 23 por ciento por acoso o ciberacoso a los/as/es profesionales de la educación. En definitiva, la lectura de todos estos datos implica asumir el clima violento que puede llegar a existir en los centros educativos, generando que el profesorado también sea susceptible de ser víctima de la violencia en sus diversas expresiones.

Por otro lado, según datos del Ministerio del Interior, en el año 2020 de los 1.401 delitos e incidentes de odio conocidos, 277 fueron motivados por la orientación sexual y la identidad de género de la víctima, lo que representa un 19,8 por ciento del total de delitos de odio registrados, siendo ésta la tercera causa más frecuente después del racismo/xenofobia y la ideología. No obstante, es preciso señalar que, a pesar de que estos datos resultan alarmantes, estos sólo son una muestra superficial de una problemática social con dimensiones todavía mayores. En otras palabras, es esperable que el fenómeno tenga una magnitud mucho mayor del que revelan estos datos, pues es habitual que muchos de los hechos permanezcan desconocidos, en tanto que no son reportados. Según el informe de “Delitos e incidentes de odio” elaborado por FELGTBI+ (2020) confirma que un 63,8% de los hechos no son denunciados. Además, es esperable la existencia de múltiples hechos de naturaleza más sutil y ligados a la cotidianidad de las personas que, sin embargo, también ponen de manifiesto el odio, la fobia o la discriminación proveniente de la esfera social, como un poso cultural que no termina de erradicarse.

La protección legal de las personas LGTBI+ se blinda a través del artículo 14 de la Constitución Española, estableciendo que “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”. Ha sido la legislación autonómica la que, hasta el momento, ha desarrollado una cobertura legal, lo que de forma notablemente asimétrica -en tanto que no todas las autonomías han desarrollado este tipo de legislaciones- viene proporcionando desequilibrios en cuanto a la protección de derechos de personas LGTBI+. En definitiva, hay que esperar a la aprobación de la Ley Integral para la Igualdad de Trato o la denominada “Ley Trans” -en proceso de tramitación en el Congreso- que proteja específicamente a las personas LGTBI+ y sus derechos a nivel nacional. En materia educativa, a través de la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, se modifica el Apartado I) del Artículo 1 de la Ley Orgánica 2/2006, de 2 de mayo, determinando que el Sistema Educativo Español se inspira en el principio de...

desarrollo de la igualdad de derechos, deberes y oportunidades, el respeto a la diversidad afectivo-sexual y familiar, el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres a través de la consideración del régimen de la coeducación de niños y niñas, la educación

afectivo-sexual, adaptada al nivel madurativo, y la prevención de la violencia de género, así como el fomento del espíritu crítico y la ciudadanía activa.

Es decir, si bien existen principios legales para el respeto a la diversidad en los centros educativos españoles, éstos no se refieren explícitamente al conjunto de profesionales LGTBI+, como no podría ser de otra forma. Tratándose de una cobertura legal como personas trabajadoras, su referencia legal puede verse en el Apartado C) de la segunda disposición del Artículo 4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, donde se establece el 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.*

En definitiva, los/as/es profesionales LGTBI+ de los centros educativos padecen de cierto desamparo legal, pues la legislación que debe protegerles está fragmentada en diferentes leyes que, incluso, no llegan a contar con carácter nacional.

Además, continuando con la situación actual de las personas LGTBI+ en el ambiente laboral, como señala ADMIN (2019), son especialmente habituales los capítulos LGTBIfóbicos “baja intensidad”. De este modo:

...el 36% de personas LGBT+ escucha a menudo o muy a menudo rumores sobre su orientación sexual / identidad de género o la de alguna otra persona; el 36% algún chiste o comentario negativo acerca de las personas LGBT; un preocupante 13% presencia a menudo o muy a menudo que una persona es víctima de burla o insultos por ser LGBT; un 7% que una persona no recibe un ascenso, subida salarial o se ve perjudicada profesionalmente por ser LGBT y un 2% que una persona pierde su trabajo por ser LGBT (p.7).

Ante estas situaciones LGTBIfóbicas en el entorno laboral, según esta misma fuente, tanto la relación entre iguales, como organizaciones y empresas tienden a ignorar este tipo de problemática. De hecho, en muchos casos la víctima sólo puede recurrir a la “ley del silencio” como herramienta de protección, lo que a veces implica la renuncia a todos aquellos derechos laborales relativos a las relaciones familiares y de pareja que puedan dar lugar a una visibilización del/a trabajador/a/e como persona LGTBI+ (ADMIN, 2019).

Llegando a este punto el planteamiento de este diagnóstico es si ¿el hecho de ser LGTBI+ es un factor agravante ser víctima de la violencia, el odio, el acoso o la discriminación en sus múltiples manifestaciones. Por todo ello, es comprensible que cuando combinamos todos estos aspectos y hablamos de profesionales LGTBI+ del ámbito educativo, estamos ante una población que puede ser triplemente afectada por estos fenómenos. Si al hecho de ser profesional de la educación, que implica cierta susceptibilidad a padecer situaciones perjudiciales, le sumamos todos los tipos de odio, violencia o discriminación estructural hacia las personas LGTBI+, nos percatamos de las dificultosas situaciones que pueden padecer en el desarrollo de su labor profesional cotidiano las personas LGTBI+ profesionales en el ámbito educativo. Además, esta vulnerabilidad todavía puede ser mayor cuando le sumamos el desamparo legal que sufren las personas LGTBI+ o la inacción ante la LGTBIfobia en los centros de trabajo. En otras palabras,

si fenómenos como el odio, la violencia, o el acoso pueden afectar a cualquier profesional de un centro educativo, comprendemos que cualquiera de estos fenómenos puede ser más probable cuando se es estructuralmente susceptible de verse afectado por tales fenómenos. La consecuencia de todo ello es una triple vulnerabilidad en el caso del personal LGTBI+ de los centros educativos, siendo el resultado de esto, previsiblemente, una mayor probabilidad a padecer situaciones indeseadas frente al resto de profesionales de los centros docentes.

Considerando lo anterior, es preciso reseñar que la pertinencia de este estudio reside en la existencia de un fenómeno que hasta la fecha no ha sido estudiado en profundidad y que, además, afecta al desarrollo normal de las labores profesionales de un sector de la comunidad educativa. Por todo ello, estudiar cuál es la situación actual de los profesionales LGTBI+ en la actualidad es tan relevante, especialmente cuando el producto de dicha labor es la elaboración de un conjunto de recomendaciones coherentes con la realidad actual y con el firme propósito de reducir la vulnerabilidad del conjunto de profesionales LGTBI+ en los centros docentes. Por todo ello, la presente investigación aspira a:

- **La elaboración de un estudio innovador:** además de generar conocimiento científico sobre una temática no estudiada con anterioridad, también ha de suponer la apertura de nuevos campos de estudio no explotados hasta la fecha.
- **La mejora del ambiente de trabajo de profesionales LGTBI+ en los centros docentes:** el desarrollo de este estudio implicará generar conocimientos y recomendaciones que se traducen en protocolos preventivos y de actuación coherentes con la realidad y que, el último término, lograrán reducir la vulnerabilidad del personal LGTBI+ de los centros educativos en el desarrollo de su labor profesional diaria.

## 2. Objetivos y preguntas de investigación

El objetivo principal de este proyecto es **evaluar la situación actual del personal LGTBI+ - fundamentalmente del profesorado- en los centros docentes de España**. No obstante, para alcanzar este objetivo, parece preciso abordar el siguiente conjunto de objetivos de carácter específico:

- En primer lugar, **evaluar el grado de visibilidad del personal LGTBI+ de los centros educativos en su actividad cotidiana**. En definitiva, se trata de determinar el nivel en el que los profesionales LGTBI+ pueden manifestar su identidad de género u orientación sexual libremente en su ejercicio profesional diario.
- En relación con lo anterior, **escrutar el grado en el que los profesionales LGTBI+ de los centros educativos experimentan en su cotidianeidad situaciones de odio, acoso, discriminación o similares**. Esto es, estudiar la medida en que el personal LGTBI+ de los centros educativos ha experimentado situaciones conflictivas o se ha sentido amenazado por su identidad de género y orientación sexual en el desenvolvimiento diario de su profesión. En definitiva, se trata de determinar cuáles son las principales situaciones contenciosas vividas y las amenazas percibidas con mayor recurrencia, además de precisar de quienes emanan tales situaciones y conminaciones.
- En tercer lugar, también **se aspira a conocer cuáles son los principales mecanismos, tanto preventivos como paliativos**, con los que cuentan los centros docentes para combatir posibles situaciones de odio, acoso o discriminación hacia miembros del personal LGTBI+. Este ejercicio implica, además de sondear la existencia de protocolos preventivos y de actuación para combatir estas situaciones, sondear el contenido de dichos protocolos.
- Finalmente, también se pretende que el producto de este estudio sea la redacción de un conjunto de recomendaciones que permitan crear y mejorar los mecanismos preventivos y de actuación en materia de protección del personal LGTBI+ de los centros educativos.

Considerando los objetivos anteriormente señalados, la pregunta principal de investigación de este estudio es: **¿Cuál es la situación actual del personal LGTBI+ de los centros educativos de España?** En cuanto a las preguntas específicas de investigación, éstas son las siguientes:

- ¿Qué grado de visibilidad manifiestan los/as/es miembros del personal LGTBI+ de los centros educativos en el desarrollo de su labor profesional diaria?
- ¿En qué grado los/as/es profesionales LGTBI+ de centros educativos experimentan situaciones de odio, acoso, discriminación y similares en su centro de trabajo?
- ¿Con qué mecanismos preventivos y de actuación protegen los centros docentes a su personal LGTBI+?

- ¿Qué aspectos ha de incluir un protocolo de prevención de situaciones de odio, acoso o similares a miembros del personal LGTBI+ de un centro educativo? ¿Con qué herramientas preventivas ha de contar cualquier protocolo para la protección del personal LGTBI+ de un centro docente?
- ¿Existe alguna influencia significativa en cuanto a la modalidad de enseñanza, su titularidad, o la identidad de género/ orientación sexual de los/as/es profesionales LGTBI+?

### 3. Metodología

El presente proyecto será mayoritariamente desarrollado a partir de una estrategia descriptiva y transversal, en tanto que se aspira a caracterizar el fenómeno de estudio, es decir, describir la situación actual de los/as/es profesionales LGTBI+ en los centros educativos españoles, a través de la recogida de información mediante una encuesta de diseño transversal y que, por tanto, generará una recogida de datos en un solo momento temporal (D'Ancona, 2012). Las razones que justifican la elección de una metodología cuantitativa se basan en su gran capacidad para generar resultados objetivos y con alta susceptibilidad de ser sometidos a procedimientos de inferencia estadística (Ugalde y Balbastre, 2013), mientras que la elección particular de la encuesta se basa en la capacidad de ésta para generar conocimientos sobre las vivencias y percepciones de cualquier fenómeno social a niveles poblacionales a partir de la cumplimentación de un número limitado de cuestionarios. Además, dentro de las diferentes modalidades de encuesta, comprendemos que el cuestionario telemático u *online* es el más coherente con los propósitos de este estudio, pues además de garantizarnos respuestas más naturales y sinceras -ya que en esta modalidad de cuestionario no existe la figura de encuestador/a/e que pueda conducir inconscientemente el discurso del/a encuestado/a/e-, también permite garantizar un mayor grado de anonimato y privacidad entre aquellas personas encuestadas que hayan decidido no visibilizarse como persona LGTBI+ en el centro educativo donde desarrollan su labor profesional.

No obstante, comprendemos que el procedimiento de generación de un cuestionario de investigación puede ser complejo, por lo que la mejor vía para la construcción de un cuestionario coherente con las realidades que cualquier fenómeno suscita a nivel social es considerando los propios criterios de los/as/es especialistas en la materia de estudio (Aurtenetxe, 2018). De este modo, este proyecto también implica la adopción de una metodología cualitativa mediante el desarrollo de entrevistas grupales a especialistas en educación y estudios LGTBI+. Entendemos que el desarrollo de una entrevista de estas características nos permitirá un acercamiento a la realidad de la situación de los/as profesionales LGTBI+ de los centros educativos y, en última instancia, la generación de un cuestionario realista y de calidad.

Si el desarrollo de este proyecto conlleva la adopción de estrategias metodológicas de forma combinada, determinamos que el análisis de datos también ha de seguir dos procedimientos diferentes. En primer lugar, se realizará un análisis cualitativo de la información recolectada a través de las entrevistas desarrolladas con especialistas en la materia de investigación, siendo la finalidad de este ejercicio generar un cuestionario de investigación. En segundo lugar, se

procederá a un análisis estadístico descriptivo, univariante y bivariante, con la manifiesta intención de obtener datos sencillos pero confiables. El resultado de esta labor analítica no será otro que el de ofrecer respuestas para las principales cuestiones de investigación previamente planteadas.

### 3.1. Procedimientos metodológicos y fases de estudio

Para comenzar, con el fin ofrecer respuestas a las principales preguntas de investigación, estimamos necesario el desarrollo de este proyecto a través de varias fases (véase Tabla de fases de investigación y calendario en el Anexo):

- Fase I: Conformación de grupo motor de la investigación y obtención de información preliminar esencial para el desarrollo del estudio.
- Fase II: Elaboración de un cuestionario de investigación.
- Fase III: Recopilación de información.
- Fase IV: Análisis de datos.
- Fase V: Creación de un informe final de la investigación.

En lo referente a la primera fase, se generará un “grupo motor” de investigación. Dicho grupo motor ha permitido la puesta en marcha de este proyecto y está compuesto tanto por personal investigador como por especialistas en educación y estudios LGTBI+, también conocidas como informantes clave (véase Tabla I). En este caso, se ha comenzado por realizar una entrevista grupal, estructurada y con guion semirrígido, a los/as informantes claves que han manifestado su interés por participar en el presente proyecto. En esta entrevista se han tratado todos los objetivos de investigación propuestos a través de un guion confeccionado por el personal investigador y en el que se recogen cuestiones referentes a tres áreas temáticas: grado de visibilidad del personal LGTBI+ de los centros educativos; nivel en el que los/as profesionales LGTBI+ padecen en el desarrollo de su labor diario situaciones de odio, acoso, discriminación y similares y, en último lugar, mecanismos preventivos y paliativos para la protección de los/as/es profesionales LGTBI+ de los centros educativos (véase Guion de la entrevista grupal en el Anexo).

Tabla I: Segmentos y usuarios del grupo motor de investigación

<b>Segmentos del grupo motor</b>	<b>Usuarios/as de segmento</b>
<b>Coordinación de la investigación</b>	Responsable de área de atención psicosocial y educativa de FELGTBI+
<b>Personal investigador</b>	Investigadora social de FELGTBI+
	Investigador social independiente
<b>Informantes clave</b>	Ana Ojea Alonso, Coordinadora da Rede Educativa de Apoio LGTBIQ+ de Galicia
	Carlos Herrero Canencia, profesor en un instituto de educación secundaria y colaborador habitual de FELGTBI+
	José Antonio Martín Vela, Técnico de apoyo de COGAM
	Sara Guilló Sáez, Técnica de Educación y Atención y Orientación a Jóvenes de COGAM

Fuente: elaboración propia

Una vez concluidas la fase de entrevistado con los/as informantes claves, considerando toda la información aportada por los/as especialista en la materia, el personal investigador ha procedido a la construcción de un cuestionario provisional de investigación. Este cuestionario se ha estructurado en seis secciones diferentes (a saber, sección de filtro; de perfil; de visibilidad del personal LGTBI+ en el desarrollo de su labor profesional diaria; de visibilidad del personal LGTBI+ en el desarrollo de su labor profesional diaria y amenazas percibidas; de vivencia de capítulos de odio, acoso, discriminación y similares y de protocolos de prevención y actuación) y se ha reenviado a los/as informantes clave para proceder a su validación (véase Guion de cuestionario en el Anexo). Dicho cuestionario se ha difundido entre profesionales LGTBI+ y personal aliado, tanto docente como no docente, de centros educativos de formación reglada, es decir, centros docentes de educación primaria, secundaria y profesional, tanto públicos como privados/ concertados.

En cuanto a las tácticas de muestreo para la difusión del cuestionario de investigación, parece que el muestreo no probabilístico es más favorable con la población de estudio, ya que desconocemos el número de personas LGTBI+ trabajadoras en el ámbito educativo. Dentro del

muestreo no probabilístico, parece que la técnica más recomendable es la de “la bola de nieve” de carácter exponencial, es decir, serán los/as/es propios/as/es encuestados los que difundan el cuestionario entre otras personas cercanas que pudieran encajar en el perfil de estudio (Aurtenetxe, 2018). Entonces, el tamaño de la muestra se ha limitado por el principio de saturación muestral, es decir, la difusión del cuestionario finaliza una vez que la información registrada comienza a ser redundante.

Una vez concluida la fase de difusión del cuestionario, se ha generado una base de datos que permite someter la información obtenida a procedimientos analíticos de carácter estadístico. Dichos procedimientos se han basado en el análisis de tablas de contingencia y, para aquellos casos en que la distribución de la variable no permita realizar este primer tipo de procedimiento analítico, también se desarrollarán análisis de la varianza. Finalmente, se ha realizado una comparativa de estos datos con la información generada a través del desarrollo de la estrategia cualitativa que plantea este estudio en su fase inicial. El propósito de esta labor es ofrecer respuestas a las preguntas de investigación que plantea este estudio.

## 4. Análisis de resultados

### 4.1. Análisis de información recopilada a través del entrevistado a informantes clave

En las líneas venideras procederemos a analizar toda la información obtenida en las fases iniciales de este estudio. Para esto, procederemos a analizar todos los datos, considerando las diferentes dimensiones de análisis que plantea este proyecto, extraídos a través del entrevistado de especialistas en educación y estudios LGTBI+.

En cuanto al nivel de visibilidad del personal LGTBI+ de los centros educativos en el desarrollo de su labor profesional habitual, la totalidad de los/as informantes clave señalan que esta es muy reducida. En palabras de los/as propios entrevistados/as, «*poquísimos*» o «*una minoría absoluta*» de personal LGTBI+ de los centros educativos manifiestan su orientación sexual o identidad de género en el desarrollo de su labor profesional diaria. Dicho esto, señalamos la existencia de un grado de invisibilidad generalizada que, sin embargo, no afecta por igual a todo el personal LGTBI+. Los/as informantes señalan hacia un mayor nivel de visibilidad entre profesionales, siendo testimoniales los casos en los que el alumnado del centro docente es conocedor de la orientación sexual o identidad de género del personal. Además, otros aspectos como la edad, el género, las relaciones contractuales con el centro y las etapas educativas y el tipo de centro en que se desarrolla la labor profesional son aspectos condicionantes del grado de visibilidad de los/as/es profesionales LGTBI+ de los centros educativos. Dicho esto, determinamos que:

- Parece que el nivel de visibilidad es mayor entre el personal más joven, quienes han tenido un proceso educativo profesionalizante en el que el respeto a la diversidad ha estado más presente.
- Las mujeres tienen mayor dificultad para revelar su orientación sexual o su identidad de género, pues aquí la condición de persona LGTBI+ se mezcla con las normativas de género propias de la sociedad patriarcal.
- En el caso de los/as/es profesionales que son interinos o no tienen plaza fija en un centro son aquellos que se decantan por un menor grado de visibilidad. En este contexto, aspectos como una alta movilidad o la inestabilidad del puesto son elementos condicionantes del grado de visibilidad del personal, pues *«no quieren exponerse para un curso o dos cursos que puedan estar en ese centro escolar»*.
- La visibilidad de los/as/es profesionales LGTBI+ es mayor en la Educación Primaria, pues el peso de los prejuicios hacia las personas LGTBI+ transmitidos al alumnado desde el entorno familiar o desde las redes sociales y de comunicación es menor frente a otras etapas educativas.
- Los niveles de visibilidad son iguales entre el personal docente y no docente. Incluso, uno de los especialistas sostiene que dicha invisibilidad todavía puede ser mayor entre el personal no docente.
- Existe un conjunto de mecanismos de protección personal que justifican la invisibilidad a través de una supuesta deontología profesional. En este caso, la deseabilidad de separar lo personal de lo académico como muestra de una supuesta mayor profesionalidad es un argumento recurrente para no manifestar la orientación sexual o identidad de género de los profesionales. Además, dicho argumento también es falaz, pues, en palabras de la entrevistada, tratar de justificar la invisibilidad a través de una supuesta mayor profesionalidad implica

*«intentar buscar una neutralidad, una objetividad, que no existe...», pues «el profesorado educamos siempre, educamos, aunque no hablemos, educamos, aunque cerremos la boca...» -siendo precisamente este argumento el que genera que «...mucho profesorado, independientemente de su género, identidad de género y orientación sexual, le cueste mucho el acercamiento al alumnado»-*

- La cuestión de la invisibilidad parece agravarse en colegios privados o concertados, en muchos casos religiosos: *«conocemos casos en los que la [profesora] de religión se divorcia y la echan, o sea... como para decir que eres LGBT»*.

Si bien inicialmente no se contempló en este proyecto la perspectiva de la visibilidad como un factor de aislamiento entre personal LGTBI+, la inclusión de este fenómeno fue sugerida por los/as expertos/as consultados/as, pues es un aspecto que genera bastante desazón entre aquellos miembros del personal LGTBI+ visibles y que trabajan cada día para el respeto por la diversidad. En este contexto, los/as expertos/as señalan una falta de apoyo absoluta por parte de aquellos compañeros/as/es que todavía no han decidido dotar de visibilidad a su identidad de género u orientación sexual, lo que en ocasiones desemboca en un sentimiento de aislamiento o soledad:

*«y eso sí que a mí me parece... no sé muy bien cómo se podría incluir en este estudio, pero sí que me parece importante... Que es una situación compartida que hace más difícil el trabajo por la diversidad a quienes hemos decidido trabajar por la diversidad, pues nos hace el trabajo más difícil [...]. Pues en este caso, por qué, por qué tenemos que tragar toda esta historia, y además de tenernos que visibilizarnos, y además de querer trabajar por el alumnado, te estás más “sola que la una”»; «A mí, personalmente, es lo que más me ha afectado, de todo, de todo lo que haya podido vivir en estos años, ese sentimiento de soledad. De saber que me encuentro... me cruzo con un compañero que he visto en el bar de ambiente la semana pasada tomando una cerveza y me saluda así con la boca pequeña y que sigue de largo, y que sabemos perfectamente que, yo sé perfectamente, que sabemos que también “entiende”, y el otro que “entiende” y la otra que... no sólo “no entiende”, sino que además me verbalizó que ella es lesbiana -esto hablo de una compañera- pero que no se visibiliza porque eso tiene un coste social muy grande que ella no quiere vivir, aunque también sufre mucho por “estar en el armario” y le gustaría ser visible. Y me lo suelta así a la cara, y luego cada problema, situación o cosa difícil que ha sucedido en el centro jamás se posiciona a favor, en este caso, del... del proyecto de diversidad sexual ni nada... y eso genera mucha frustración, mucho sentimiento de soledad...».*

Los factores que explican niveles generales tan bajos de visibilidad están muy vinculados con las principales amenazas que percibe el profesorado LGTBI+ de los centros educativos. Así,

*«el miedo a que alumnado te pierda el respeto, miedo al horizonte de la injuria, miedo a que se cuestione tu profesionalidad, miedo a los estereotipos, miedo a las falacias y estereotipos, miedo a que estamos trabajando con menores y todavía hay demasiada gente que sigue relacionando de formas super perversa las orientaciones sexuales no heterosexuales con perversiones distintas: pederastia y similares...».*

La pérdida de empleo o el estigma en la trayectoria profesional son algunas de las tribulaciones que, además de constituir una muestra de las principales amenazas percibidas por el personal LGTBI+ de los centros educativos, explican niveles tan bajos de visibilidad. Es decir, los/as/es profesionales LGTBI+ perciben mayoritariamente la amenaza de ser víctimas del odio, el acoso o la discriminación, dando lugar a una preferencia por la invisibilidad de la orientación sexual e identidad de género personal. En cualquier caso, es preciso mencionar que, **en opinión de los/as expertos/as entrevistados/as, las mayores amenazas percibidas emanan de los/as/es propios/as/es compañeros/as/es de profesión**, pues la totalidad de los/as informantes clave señalan que el temor a la LGTBIfobia de los/as/es alumnos/as/es es muy inferior al miedo al rechazo, al acoso, al odio o a la discriminación por parte de los/as/es propios/as/es compañeros/as/es del centro educativo.

En lo referente al grado en que los/as/es profesionales LGTBI+ experimentan situaciones de odio, acoso o discriminación en el desarrollo de su labor profesional cotidiana, es preciso indicar que, según el criterio de los/as expertos entrevistados, este tipo de capítulos no son especialmente recurrentes. Además, según el discurso de los/as especialistas, la mayor parte de agresiones hacia el personal LGTBI+ son de baja intensidad y en rara ocasión persiguen confrontación directa. En la mayor parte de situaciones conflictivas narradas por los/as especialistas no se han señalado agresiones físicas o verbales de forma directa hacia ningún/a/e miembro del personal LGTBI+, siendo más habitual un conjunto de discursos y acciones

genéricas como muestra de oposición al activismo LGTBI+. La recopilación que podemos extraer de los discursos analizados es la siguiente:

- **Son muy pocas las ocasiones en las que el alumnado protagoniza situaciones de odio acoso o discriminación al personal LGTBI+ de los centros educativos.** Las únicas muestras de situaciones conflictivas generadas por los/as/es alumnos/as/es se basan fundamentalmente en la vandalización de las instalaciones escolares con mensajes de rechazo a la población LGTBI+ en general o en la enunciación de discursos y comentarios sutiles de carácter LGTBIfóbico.
- **Los capítulos de odio, acoso o discriminación generados por los/as/es tutores/as legales del alumnado es también poco frecuente.** En la mayor parte de los casos estas situaciones son vividas cuando, en primer lugar, un miembro del personal defiende el respeto a la diversidad entre alumnos/as/es provenientes de entornos familiares tradicionales y, en segundo lugar, cuando el profesional ha tenido cualquier tipo de conflicto, no vinculado con su orientación sexual o identidad de género, con un/a/e alumno/a/e:

*«...quería hablar conmigo [el padre de una alumna] ya que, además de no dejar ir a su hija al baño, soy maricón».*

En definitiva, la mayor parte de menciones explícitas y peyorativas hacia la orientación sexual o identidad de género de un miembro del personal LGTBI+ del centro educativo por parte de un/a/e tutor/a/e legal son generadas por conflictos con el alumnado ajenos a cuestiones LGTBI+.

- **Según la totalidad de los/as entrevistados/as, los capítulos de LGTBIfobia más habituales emanan de miembros del personal no LGTBI+** del centro educativo. Así, son habituales los comentarios genéricos en oposición a la visibilización de las personas LGTBI+ o los impedimentos flagelantes al desarrollo de iniciativas relacionadas con el fomento del respeto a la diversidad en el centro docente. Estos capítulos, además de ser los más frecuentes, también son los que más afectan al personal LGTBI+ de los centros educativos,

*«porque los chavales van en el sueldo. Entendedme, estás allí para reeducar eso [en el respeto a la diversidad] y todas esas cosas, pero que un compañero te esté discutiendo cosas que... es más "jodido"».*

En relación con lo anterior, paradójicamente, los/as/es profesionales más vulnerables a posibles situaciones de odio, acoso o discriminación son aquellos que no han visibilizado su identidad de género u orientación sexual, **además de aquellos que son interpretados como personas LGTBI+ sin serlo.** En este contexto, **la visibilidad se erige como un instrumento de protección, ya que «...en el momento que tú dices que tú eres gay, ya hay poco que rascar ahí...».**

En definitiva, si bien los capítulos de odio, acoso o discriminación al personal del centro docente son poco comunes en general -probablemente debido a la tendencia del personal a no manifestar su orientación sexual e identidad de género, a razón de las múltiples amenazas percibidas, aun siendo las personas invisibilizadas las más vulnerables-, todos los/as especialistas concuerdan

al señalar hacia una cada vez mayor normalización de la LGTBIfobia en los centros educativos. Es decir, **todos/as los/as especialistas señalan a un aumento de este tipo de situaciones en los últimos cursos escolares.**

En cuanto a la existencia de protocolos para la prevención de odio, acoso o discriminación hacia el personal LGTBI+ de los centros docentes, la totalidad de las personas consultadas afirman que estos son totalmente inexistentes, al menos a nivel práctico. En este contexto, algunos centros tratan de promocionar el respeto a la diversidad a través de diferentes iniciativas que en ningún caso están regladas. Además, en lo que respecta a los mecanismos de actuación ante escenarios de LGTBIfobia hacia algún miembro del personal del centro docente, la totalidad de los/as especialistas demandan que en los protocolos de acoso escolar no se contempla con especificidad el acoso por LGTBIfobia, por lo que dichos protocolos todavía son menos aplicables a los casos de odio, acoso o discriminación hacia un miembro del personal del centro educativo por su orientación sexual o identidad de género:

*«el profesorado muchas veces estamos más desprotegidas y desprotegidos que el propio alumnado [...] porque ni siquiera se contempla [las situaciones de LGTBIfobia hacia el personal]».*

Además, cuando estos protocolos se ponen en marcha, resultan muy poco útiles debido esencialmente a tres razones:

- Los protocolos existentes son muy generales, extensos y complejos. Según el criterio de una de las encuestadas

*«te entierran en papeles para que los problemas graves de convivencia queden enterrados debajo de la alfombra y se metan debajo de la alfombra. Esa es mi percepción actual, al menos el protocolo de acoso escolar que tenemos en Galicia que es... ya os digo, es un “tochaco” de cien páginas, y ya sólo leerte todo eso... pero imagínate llevarlo a la práctica, o sea, imagínate para llevarlo a la práctica... Y todo eso para tomar la decisión de “qué hacemos: le abrimos un expediente o le ponemos unas medidas reeducadoras...”».*

- Los capítulos de odio, acoso o discriminación son de una naturaleza sutil e indirecta, por lo que son difíciles de detectar y demostrar. Además, como señalan los/as consultados/as, todos estos capítulos de LGTBIfobia hacia miembros del personal tratan de camuflarse o disimularse:

*«el orientador que teníamos el año pasado, que era un tío con muchos problemas, era gay y le estaba machacando la directora -bueno, la directora machacaba a todo el mundo y no creo que fuera un caso de LGTBIfobia- pero, en cualquier caso, a lo que voy, es que ella era lo suficientemente lista para disfrazar eso»;*

*«Que no me llaman “bollera de mierda” a la cara, pues no, porque no se atreven, pero que son piedras en el camino y piedras en el camino y piedrecitas en el camino».*

- La víctima de situaciones de acoso, odio o discriminación trata de ocultar esta situación sistemáticamente. Las razones que responden a esto es una visión idealizada de la profesión:

*«...mostrar nuestra vulnerabilidad como docente es casi casi... no sé, como algo impensable, es ciencia ficción para mucha gente...».*

Considerando la escasa practicidad de los protocolos de prevención y actuación, se les preguntó a los/as expertos/as entrevistados/as cuáles son las acciones habituales ante situaciones declaradas de acoso, odio o discriminación a miembros LGTBI+ del personal de un centro educativo, señalando éstos/as/es hacia un habitual ocultamiento de los hechos o incluso, una total inacción:

*«personalmente, conozco bastantes situaciones que te encuentras pues que los equipos directivos le quitan hierro. Si ya le quitan hierro sistemáticamente a todo lo que sucede hasta que algo es gravísimo... al menos os digo, aquí últimamente he visto demasiados casos que van por esa línea. Parece que luego, cuando las cosas llegan a unos niveles insostenibles y ya pasan cosas muy bestias y sales en el telediario... parece que tienes que salir en el telediario para decir “hostia”, pues “coño”, esto era grave...».*

Ante esta situación, parece que toda la responsabilidad para paliar los efectos de una situación de odio, acoso o discriminación recaen en la propia víctima. Como señalan los/as especialistas consultados/as, existen tres tipos de acciones posibles por parte del miembro del personal sufridor de situaciones de LGTBIfobia en su puesto de trabajo:

- Una de las acciones más recurrentes es el cambio de centro educativo del/a profesional víctima de las situaciones descritas:

*«de los casos que conozco, es que no se ha actuado, directamente, es que no se actúa, es decir... conozco un caso, añadido a los que os comentaba antes, ahora haciendo memoria, de un compañero precisamente de coruña que estaba sufriendo, pues en este caso mobbing laboral, y... es que en este caso él no lo hizo, pero dijo que lo único se le pasaba por la cabeza como solución era cambiar de centro, es irse a otro sitio».*

Esta opción en algunos casos sí puede estar respaldada por el equipo directivo del centro docente, pero este respaldo está motivado por una culpabilización de la víctima de su propia plétora:

*«tú eres el elemento que genera discordia, pues como hacen con el alumnado, pues te cambiamos de centro».*

- Muy relacionada con la acción anterior, la baja laboral suele ser una herramienta habitual intermedia hasta la efectividad del cambio de centro:

*«cuantas bajas no vienen motivadas por “no puedo más con esta situación [...] tiro como pueda hasta junio y me piro a donde sea”»*

- De carácter más improbable, se les ofrece a las personas afectadas por estas situaciones la posibilidad de interponer una denuncia que, no obstante, en rara ocasión está respaldada por el equipo directivo del centro educativo:

*«tienen la posibilidad de denunciar, como he mencionado, porque sí que está recogido, pero...por los casos que he conocido, normalmente, tienden a cambiarse de centro».*

Dicho esto, cuando se pregunta sobre cómo deberían ser los protocolos de actuación o prevención de situaciones de odio, acoso o discriminación a los/as/es profesionales LGTBI+ de los centros educativos, así como qué acciones se deberían tomar a este respecto, existe consenso al exponer que:

- En los protocolos de acoso escolar se debe de contemplar con especificidad el agravante de la LGTBIfobia. La inclusión de esta especificidad implicaría una detección fiable de situaciones conflictivas, ya que en la actualidad el etiquetado de un acto como LGTBIfóbico depende exclusivamente, ante la ausencia de criterios reglados, de las percepciones e interpretaciones subjetivas de cada profesional.
- Los protocolos han de ser breves y ágiles. De este mismo modo, los documentos a cumplimentar han de ser pocos y han de favorecer una acción rápida y ágil.
- Crear un ambiente de respeto en los centros es, incluso, más útil que los propios protocolos. En este contexto, iniciativas como grupos de apoyo, sección LGTBI+ en la biblioteca o la formación del personal en respeto a la diversidad constituyen las mejores herramientas preventivas para evitar situaciones difíciles entre los/as/es profesionales LGTBI+ de los centros educativos.

#### 4.1.1. Consideraciones finales para la elaboración de un cuestionario de investigación

Siendo el objetivo principal de esta fase del proyecto la elaboración de un cuestionario de investigación coherente con la realidad actual, las entrevistas con los/as diferentes especialistas nos permiten concluir que:

- Variables como la edad, el género, la orientación sexual o el tipo de centro y la etapa educativa donde se desarrolla la labor profesional son esenciales para comprender los fenómenos de interés para este estudio, por lo que su inclusión en el cuestionario de investigación resulta fundamental.
- Los miembros del personal LGTBI+ no visibles de los centros educativos también pueden ocasionar situaciones desagradables o dolorosas para sus homónimos/as/es visibles, por lo que en el cuestionario de investigación se ha de contemplar la posibilidad de que los/as/es miembros del personal LGTBI+ no visibles también sean la fuente de situaciones perjudiciales para el resto de profesionales LGTBI+, incluso el alumnado, puesto que también son un referente, pero en este caso no es apoyo.
- El nivel de visibilidad de los/as/es miembros del personal LGTBI+ de los centros educativos parece estar muy relacionado con el grado de vulnerabilidad o de situaciones de acoso, odio y discriminaciones vividas, por lo que estas variables han de ser introducidas en el cuestionario con el objetivo de ser analizadas de forma conjunta.
- Ante la inexistencia o escasa practicidad de los protocolos existente, resulta más fructífero preguntar a las personas que han participado en la encuesta sobre los mecanismos de acción personal más habituales para evitar situaciones de odio, acoso o discriminación, así como su nivel de efectividad.

- En relación con lo anterior, también parece oportuno conocer cuál es la relación entre la vivencia de situaciones de odio, acoso o discriminación vividas por las personas que han participado en la encuesta y la existencia de un protocolo específico desarrollado en el centro docente donde se trabaja. En definitiva, se trata de conocer si aquellos centros que han desarrollado protocolos por iniciativa propia han logrado proteger efectivamente a sus profesionales LGTBI+.
- También resulta relevante conocer cuáles son los mecanismos, tanto preventivos como paliativos, que, en opinión de los/as/es encuestados/as/es deberían de estar reglados. En otras palabras, se trata de preguntar qué aspectos son relevantes para la creación y desarrollo de mecanismos de prevención y actuación.

#### 4.1.2. Análisis de información recopilada a través del cuestionario de investigación

El presente apartado tiene como propósito principal analizar toda la información arrojada por el cuestionario de investigación difundido entre personal docente y no docente, LGTBI+ y aliado, de centros de educación primaria, secundaria y formación profesional, tanto de gestión pública como privada y concertada. Para esto, serán desarrollados subapartados coincidentes con cada una de las dimensiones de análisis que plantean los objetivos de investigación inicialmente propuestos. También se ha generado un subapartado específico para analizar los principales perfiles de los/as/es encuestados/as/es.

#### 4.1.3. Descripción de la muestra

El cuestionario de investigación ha alcanzado difusión entre 255 personas, si bien sólo un 72% de las respuestas se corresponden con el perfil de estudio. Es decir, de las 255 respuestas obtenidas, 35 fueron ofrecidas por personas que actualmente no trabajan en un centro educativo, 24 por personas profesionales en un centro de educación no reglada y 18 por personas que no se consideran ni LGTBI+ ni aliadas, por lo que, existiendo tres cuestionarios que comparten más de una de estas características, el total de encuestas analizables asciende a un total de 180.

En cuanto a los perfiles profesionales, el 95,5% de los/as/es participantes en el estudio manifestaban ser personal docente, frente al 4,4% que afirmaba ser personal no docente de un centro educativo. Además, la mayoría de los/as/es encuestados también declaraban trabajar en un centro de educación primaria (27,8%) o secundaria (43,4%), frente al 28,8% que declararon trabajar en un centro de formación profesional o de educación combinada (4,4% y 24,4%, respectivamente).

En lo referente al perfil demográfico de los/as/es participantes, la mayor parte de los/as/es encuestados pertenecen al grupo de edad correspondiente a “entre 34 y 49 años”, siendo la identidad de género y la orientación sexual más frecuente “mujer cis” y “gay” (véase Tabla II).

Tabla II: Composición según grupos de edad, identidad de género y orientación sexual

<b>Frecuencias por grupo de edad (%)</b>	
Menos de 35 años	32,2
Entre 35 y 49 años	46,7
Más de 49 años	21,1
<b>Frecuencias por identidad de género (%)</b>	
Hombre cis	34,4
Hombre trans	1,1
Género no binario	6,1
Mujer cis	58,3
<b>Frecuencias por orientación sexual (%)</b>	
Gay	29,1
Lesbiana	22,3
Bisexual	22,3
Heterosexual	24
Pansexual	2,2

Fuente: elaboración propia.

Si comparamos estos datos con los publicados por el Ministerio de Educación y Formación Profesional (2021), nos percatamos de que las personas que han participado en este estudio manifiestan niveles de envejecimiento sensiblemente inferiores a los del conjunto del profesorado en Régimen General no universitario, así como una mayor masculinización. De este modo, según esta fuente, en el curso 2021-2022 el 66,2% del profesorado no universitario es menor de 49 años, frente al 78,9%, mientras que el 27,6% son hombres y el 72,4% mujeres, en contraposición al 35,1% de hombres y el 58,3% de mujeres de las personas participantes.

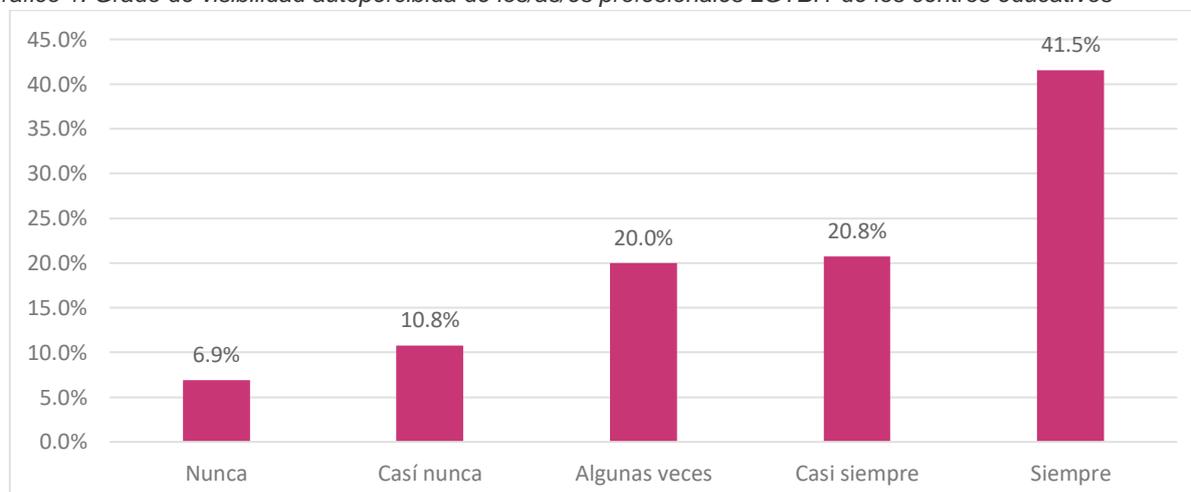
En cuanto a la autopercepción como persona LGTBI+, el 72,2% de los encuestados se autodefinían como persona LGTBI+, frente al 27,8% que lo hacían como persona aliada con el movimiento LGTBI+.

En definitiva, considerando todo lo anterior, determinamos que el perfil profesional mayoritario de las personas que han participado en este estudio es aquel compuesto por personal docente de centros de educación primaria y secundaria de gestión pública. En cuanto al perfil demográfico mayoritario, este está conformado por personas en segmentos de edad intermedios y hombres y mujeres cisgénero homosexuales, por lo que la autopercepción mayoritaria es la de persona LGTBI+.

#### 4.1.4. Visibilidad del personal LGTBI+ de los centros educativos en el desarrollo cotidiano de su labor profesional

Para comenzar, en cuanto a la frecuencia con la que los/as/es profesionales LGTBI+ de los centros educativos manifiestan su condición de persona LGTBI+ en el desarrollo diario de su labor profesional, nos percatamos del alto porcentaje de encuestados/as/es que manifiestan su condición de persona LGTBI+ con frecuencia en su puesto de trabajo. De este modo, el promedio de esta escala es de 3,79 y, siendo las puntuaciones “casi siempre” y “siempre” las más frecuentes, seleccionadas por un 62,3%, parece que el nivel de visibilidad del personal LGTBI+ de los centros docentes es mucho más elevado del que intuíamos en las primeras fases de este estudio (véase Gráfico 1). Aun así, **un 17,7% de profesionales LGTBI+ no han manifestado nunca o casi nunca su condición LGTBI+.**

Gráfico 1: Grado de visibilidad autopercebida de los/as/es profesionales LGTBI+ de los centros educativos



Fuente: elaboración propia.

En concordancia con lo anterior, un 49,2%, declaran que revelarían su condición de persona LGTBI+ a cualquier persona de su entorno laboral (alumnos/as/es, familias del alumnado, compañeros/as/es de trabajo...). En contraste, la segunda categoría más frecuente, señalada por un 30,8% de los/as/es informantes, es la correspondiente a “revelaría mi orientación sexual e identidad de género solamente a compañeros/as/es” (véase Tabla III). En cualquiera de los casos, estos datos ponen de manifiesto que al menos **un 50,8% de las personas participantes de este estudio presenta algún tipo de cohibición para manifestar con libertad su orientación sexual o identidad de género, aspecto especialmente preocupante.**

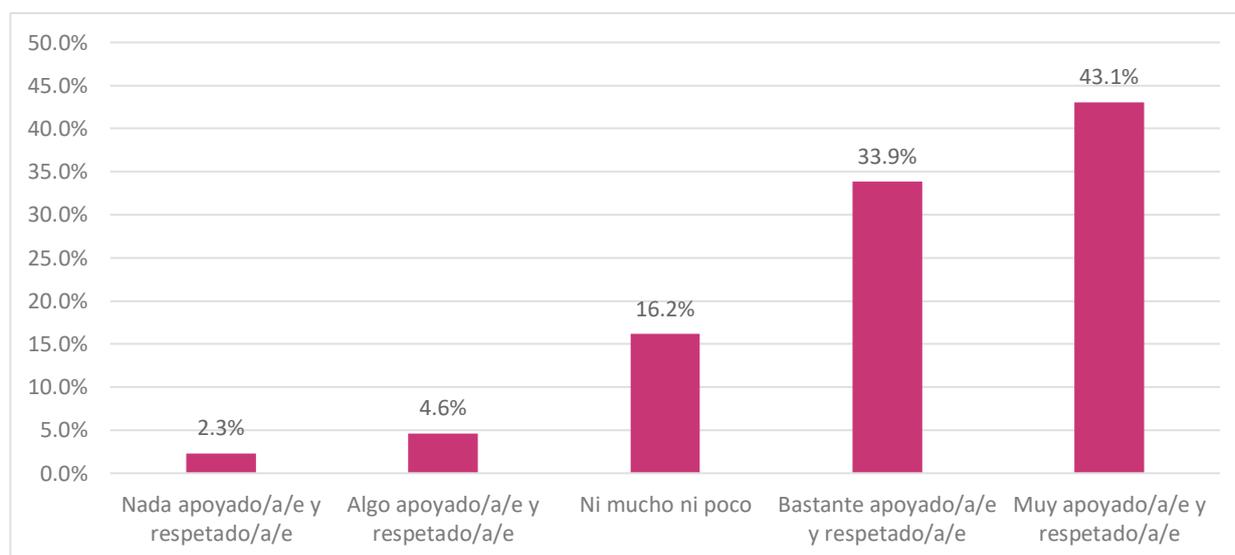
Tabla III: Personas a las que los/as/es entrevistados/as/es revelarían su orientación sexual e identidad de género

	Frecuencia (%)
<b>Cualquier persona</b>	49,2
<b>Solamente a compañeros/as/es y al alumnado</b>	13,8
<b>Solamente a compañeros/as/es</b>	30,8
<b>A ninguna persona</b>	6,2

Fuente: elaboración propia

Por otro lado, en cuanto al nivel de apoyo y respeto del resto de compañeros/as/es hacia las personas LGTBI+ encuestadas, en una escala del 1 al 5, siendo el 1 la categoría “nada apoyado/a/e y respetado/a/e” y la categoría 5 “muy apoyado/a/e y respetado/a/e”, nos percatamos del alto grado de apoyo y respeto hacia el personal LGTBI+ que emana del resto de profesionales de los centros educativos. De este modo, la media para este indicador es 4,11, siendo las puntuaciones 4 y 5, bastante y muy apoyado/a/e y respetado/a/e las seleccionadas por el 76,9% de los/as/es encuestados LGTBI+ (véase Gráfico 2).

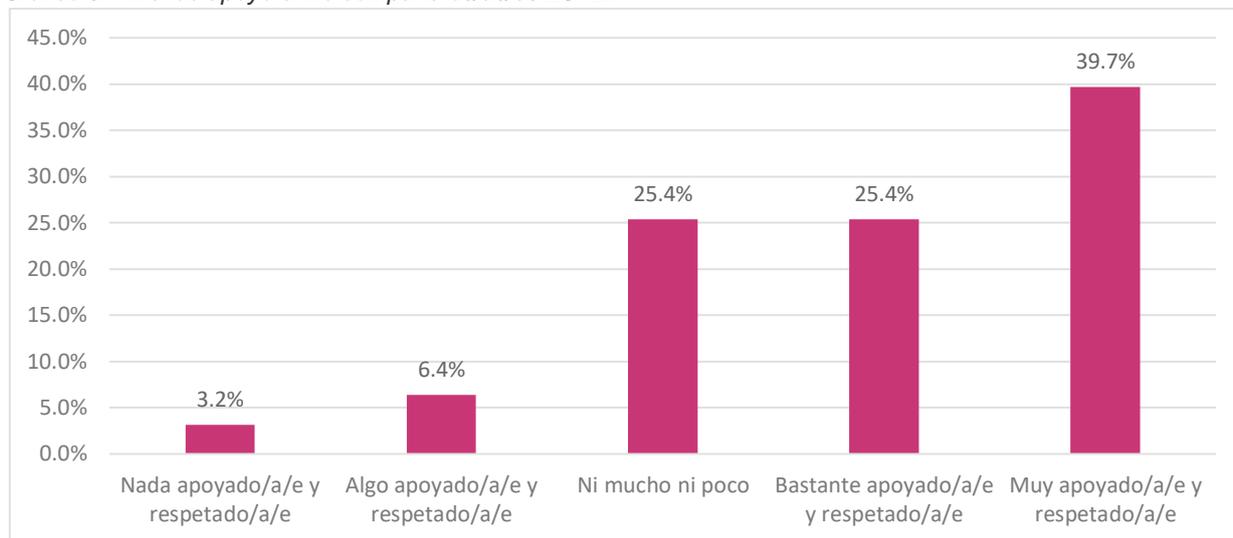
Gráfico 2: Nivel de apoyo y respeto del resto de compañeros/as/es hacia los/as/es miembros del personal LGTBI+



Fuente: elaboración propia

Paradójicamente, el apoyo de otros/as/es compañeros LGTBI+ a los/as/es participantes en este estudio parece ser ligeramente inferior al nivel de apoyo y respeto de los/as/es compañeros/as/es en general. Siguiendo los mismos criterios que en la escala anterior, la media para el nivel de apoyo entre compañeros/as/es LGTBI+ toma un valor de 3,92, siendo las opciones de muy apoyado/a/e y respetado/a/e las seleccionadas, en este caso, por el 65,10% de las personas LGTBI+ encuestadas (véase Gráfico 3). Un 11,80% inferior que en el caso anterior.

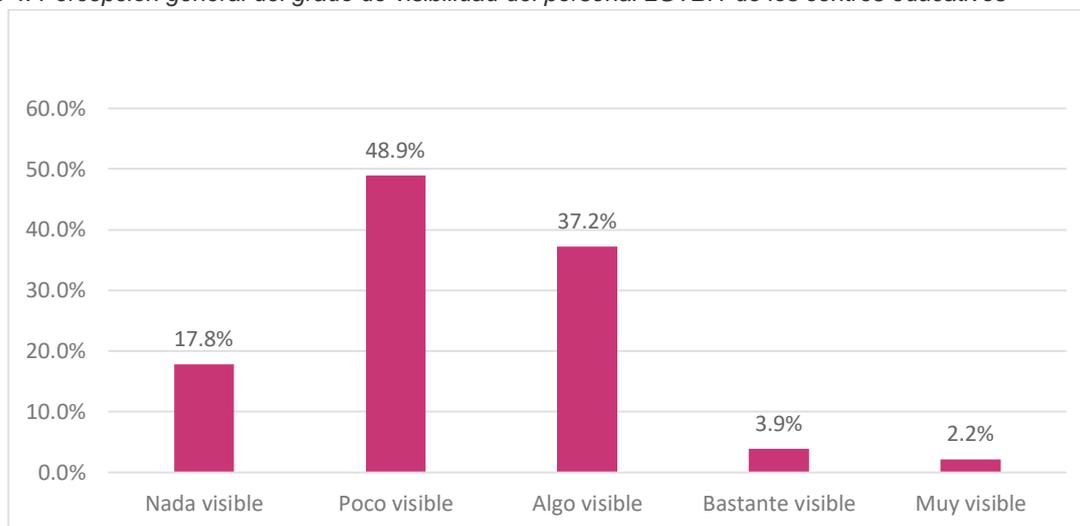
Gráfico 3: Nivel de apoyo entre compañeros/as/es LGTBI+



Fuente: elaboración propia

En lo referente al grado de visibilidad general de los/as/es profesionales LGTBI+ de los centros educativos, expresado en una escala del 1 al 5, representando el valor 1 “nada o poco visible” y el valor 5 “totalmente visible”, determinamos que la mayor parte de los/as/es encuestados/as/es señalan un grado de visibilidad general del personal LGTBI+ de los centros educativos intermedio-bajo. De este modo, la media para este indicador toma un valor de 2,24, mientras que las puntuaciones seleccionadas con mayor frecuencia, en el 93,9% de los casos, oscilan entre 1 y 3 (véase Gráfico 4).

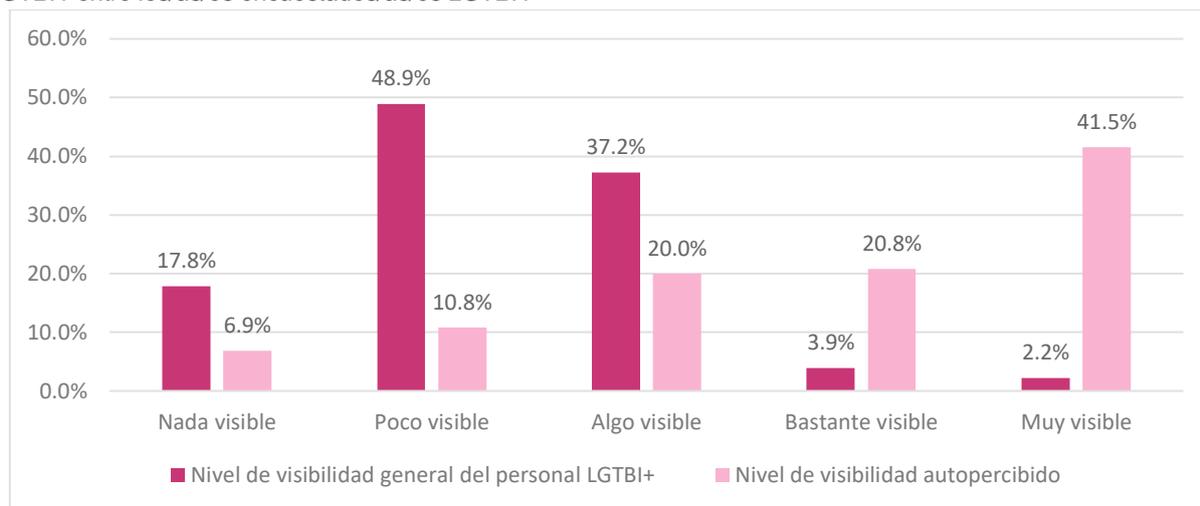
Gráfico 4: Percepción general del grado de visibilidad del personal LGTBI+ de los centros educativos



Fuente: elaboración propia

Como podemos observar, existen grandes discrepancias de datos entre la percepción del grado de visibilidad individual y la percepción del nivel de visibilidad general del personal LGTBI+. **Las personas LGTBI+ que han participado en la investigación consideran que, en general, las personas LGTBI+ son poco o nada visibles en un 66,7% de los casos.** Incluso, si comparamos las puntuaciones de los/as/es informantes LGTBI+ en ambas variables, detectamos que existe cierta tendencia mayoritaria a percibir la condición propia de persona LGTBI+ como muy visible, mientras que el grado de visibilidad del personal LGTBI+ en general es primordialmente percibido como bajo (véase Gráfico IV)

Gráfico 5: Comparativa entre la autopercepción y la percepción general sobre el nivel de visibilidad del personal LGTBI+ entre los/as/es encuestados/as/es LGTBI+



Fuente: elaboración propia

En cuanto a las principales razones por las que el personal LGTBI+ de los centros educativos prefiere no visibilizar su identidad de género u orientación sexual, se les permitió a las personas encuestadas realizar una multiselección de factores que contribuían a esa decisión. El 84,4% de las personas encuestadas señalan que el miedo a sufrir capítulos de odio, acoso, discriminación o escenarios similares es uno de los principales factores que influyen en la decisión de los/as/es miembros del personal de un centro educativo de no visibilizar su condición de persona LGTBI+. La segunda y tercera causa más habitual, señaladas por el 37,4% y el 35,8% de los/as/informantes, respectivamente, son el miedo a que se cuestione la profesionalidad de la persona y el miedo a ser vinculado con otros fenómenos como la pederastia, por ejemplo. En cuanto a las causas menos frecuentes, el miedo a la pérdida de empleo, señalada por el 21,7% de los/as/es encuestados/as/es, el miedo a las reacciones de otras personas (familias del alumnado, compañeros/as/es...) o la preservación de la privacidad del/a profesional y de la neutralidad en el ejercicio profesional son otros factores minoritarios que pueden explicar niveles bajos de visibilidad del personal LGTBI+ de los centros docentes.

Si en las líneas anteriores hemos evaluado cuáles son los principales elementos coercitivos a la hora de manifestar libremente la orientación sexual o identidad de género, a continuación, valoraremos como de probables son estos escenarios (véase Tabla IV). Según el criterio de la mayoría de los/as/es entrevistados/as/es, es poco probable que se materialice cualquiera de los principales miedos que explican los niveles de escasa visibilidad del personal LGTBI+ (a saber, miedo perder el empleo; a la vivencia de situaciones de odio, acoso, discriminación y similares; a la vinculación con estereotipos y al cuestionamiento de la profesionalidad del individuo).

Tabla IV: Probabilidad de que los principales miedos que limitan el nivel de visibilidad del personal LGTBI+ de los centros docentes se hagan realidad

	Total	Centros privados
Probabilidad pérdida de empleo (%)		
Nada probable	69,0	38,1
Algo probable	24,1	45,2
Probable	6,9	16,7
Muy probable	0,0	0,0
Probabilidad odio, acoso, discriminación y similares (%)		
Nada probable	43,0	19,0
Algo probable	40,1	33,3
Probable	16,3	45,2
Muy probable	0,6	2,4
Probabilidad de vinculación con estereotipos (%)		
Nada probable	43,0	45,2
Algo probable	40,1	38,1
Probable	16,3	16,7
Muy probable	0,6	0,0
Probabilidad cuestionamiento profesionalidad (%)		
Nada probable	49,1	54,8
Algo probable	37,6	26,2
Probable	12,7	19
Muy probable	0,6	0,0

Fuente: elaboración propia

Considerando que la probabilidad de que alguno de los aspectos anteriormente plantados se materialice puede estar ligada a las diferentes modalidades de gestión del centro educativo donde se desarrolla la actividad profesional, pues aspectos como el despido parecen ser más probable entre trabajadores/as del sector privado.

Como podemos ver, los/as/es profesionales de centros educativos privados y concertados manifiestan una mayor tendencia a percibir los principales miedos que limitan la visibilidad del personal LGTBI+ de los centros docentes como más probables, especialmente en el caso de la pérdida del empleo. Dicho esto, podemos intuir que las personas LGTBI+ trabajadoras en centros educativos privados y concertados son más vulnerables frente aquellas que desarrollan su labor profesional en centros públicos.

Una vez concluido la presentación y análisis de todos los datos sobre visibilidad del personal LGTBI+ de los centros educativos arrojados por el cuestionario de investigación de este proyecto, ya estamos en disposición de afirmar que:

- No podemos determinar con exactitud el grado de visibilidad del personal LGTBI+ de los centros educativos, pues los resultados obtenidos varían enormemente en función de la percepción de la situación individual y de la percepción de la situación general del personal LGTBI+ de los centros docentes. En cualquiera de los casos, si bien los datos obtenidos no son válidos para conocer el grado real de visibilidad del personal LGTBI+ de los centros docentes, sí nos permiten comprender cómo es el fenómeno de la visibilidad percibido por las personas participantes de esta encuesta. En definitiva, podemos señalar una tendencia clara en la que el personal LGTBI+ se percibe a título individual como muy visible, mientras que el grado general de visibilidad del conjunto del personal LGTBI+ es percibido como bajo.
- La principal razón que parece limitar el grado de visibilidad del personal LGTBI+ de los centros docentes es el miedo a experimentar capítulos de odio acoso, discriminación y similares. No obstante, paradójicamente, la mayor parte de los encuestados determina que la vivencia de este tipo de capítulos es poco probable.
- El personal LGTBI+ es mayoritariamente respetado y apoyado por el resto de profesionales de los centros educativos. Si bien parece que el apoyo ofrecido por los/as/es propios compañeros/as/es LGTBI+ es sensiblemente menor. En términos porcentuales, si bien los datos elevados responden a esta afirmación, es apreciable la persistencia de situaciones contrarias en un ámbito tan sensible como es el educativo.

#### 4.1.5. Situaciones de odio, acoso, discriminación y similares vividas por el personal LGTBI+ de los centros educativos

En primer lugar, es preciso indicar que el porcentaje de encuestados/as/es que manifiestan haber sido víctimas de capítulos de odio, acoso, discriminación y similares por su orientación sexual o identidad de género ha sido intermedio-bajo. De este modo, del total de encuestados/as/es que se consideran personas LGTBI+, el 31,5% declaran haber sido víctimas de algún capítulo LGTBIfóbico, frente al 53,1% que indica no haber sido nunca víctimas de este tipo de situaciones ni tampoco haberlas presenciado hacia otros/as/es compañeros/as/es LGTBI+ del centro docente. No obstante, si también consideramos el 18,3% de los/as/es informantes, tanto LGTBI+

como personas aliadas, que manifiesta haber presenciado este tipo de situaciones, sin ser víctima de las mismas, nos percatamos de que este fenómeno tiene cierta notoriedad. Es decir, del total, el 42,2 por ciento de los/as/es participantes en este estudio declaran haber presenciado o haber sido víctimas de alguna situación de odio, acoso, discriminación y similares relacionadas con la orientación sexual o la identidad de género de la víctima, frente al 57,8 que manifiesta no haber vivido o presenciado nunca este tipo de situaciones.

En cuanto al perfil mayoritario de las personas que manifiestas haber sido víctimas de algún tipo de odio, acoso, discriminación y similares, el 52,4% son hombres cis gays y el 28,6% mujeres cis lesbianas (véase Tabla VI). Entonces, si consideramos que solamente el 29,1% está compuesta por hombres cis gays, mientras que el 52,4% de las personas que manifiestan haber sido víctimas de situaciones de odio, acoso, discriminación y similares se corresponden con este mismo grupo, nos percatamos de la alta incidencia que tiene el fenómeno de la LGTBIfobia entre dicho sector del personal LGTBI+ de los centros educativos. En cualquiera de los casos, es preciso remarcar que, **como hemos visto, la educación es un sector feminizado** y que las personas participantes no han sido seleccionadas con cuotas de estratificación, por lo que es preciso formular la tesis de un posible volumen meritorio de mujeres que han decidido no participar en este estudio. Es decir, **es posible que un segmento importante de la población LGTBI+ trabajadora en centros educativos permanezca silente**, aspecto que pone de relevancia la gran dimensión de esta problemática, cuya profundidad ni siquiera es sondable a través de los datos generados en este proyecto.

Tabla V: Vivencia de capítulos de odio, acoso, discriminación y similares según orientación sexual e identidad de género

	Gay (%)	Lesbiana (%)	Bisexual (%)	Pansexual (%)	Total (%)
Hombre cis (%)	52,4	0	2,4	0	54,8
Hombre trans (%)	0	0	2,3	0	2,3
Genero no binario (%)	0	0	4,8	0	4,8
Mujer cis (%)	0	28,6	7,1	2,3	38,1
Total (%)	52,4	28,6	16,6	2,3	100

Fuente: elaboración propia

En lo referente a la tipología de situaciones de odio, acoso, discriminación y similares vividas o presenciadas por los/as/es encuestados/as/es, un 27,6% fueron confrontaciones directas, es decir, capítulos LGTBIfóbicos dirigidos de forma explícita a uno/a/e o más miembros LGTBI+ del personal del centro docente. En contraste, un 36,8% de estas situaciones se trataron de confrontaciones indirectas y, por tanto, de situaciones de odio, acoso, discriminación y similares dirigidas a las personas LGTBI+ en general. Además, en el 35,6% de los casos fueron experimentadas o presenciadas una combinación de ambos tipos de confrontación. En otras palabras, parece que las confrontaciones más frecuentes son las indirectas y combinadas, si bien la diferencia del volumen de éstas con las confrontaciones directas es notablemente reducida.

En cuanto a principales agresores, el 70,7% de los/as/es encuestados/as/es que afirman haber vivido o presenciado algún tipo de confrontación señalan al alumnado como principal agresor. Las familias y tutores legales de los/as/alumnos también son señaladas como uno de los principales agresores por el 64% de los/as/es encuestados, frente al 46,7% que determina que los principales instigadores de capítulos LGTBIfóbicos son los/as/es propios/as/es compañeros/as/es de trabajo de la víctima.

En lo que concierne a las principales actuaciones ante los capítulos LGTBIfóbicos vividos y presenciados por los/as/es encuestados (véase Tabla VII), el 47% señala que el equipo del centro educativo actuó poniendo en marcha todos los recursos a su disposición para proteger a la víctima. En el 3% de las situaciones vividas y presenciadas el equipo directivo sugirió a la víctima el cambio de centro, mientras que un 13,6% afirma que la decisión del cambio de centro fue tomada exclusivamente por la víctima. Además, 3% y en el 10,6% de las confrontaciones vividas y percibidas la víctima interpuso una demanda o se acogió a una baja laboral, respectivamente. En contraposición, un 10,4% de los/as encuestados/as/es que han vivido o presenciado tales escenarios declaran que no se emprendió ninguna actuación. Finalmente, otras actuaciones, como acciones disciplinarias y legales o la celebración formaciones sobre respecto a la diversidad para la comunidad educativa, fueron emprendidas por el equipo directivo del centro, si bien en niveles muy residuales.

*Tabla V: Principales actuaciones ante los capítulos LGTBIfóbicos vividos y presenciados por los/as/es encuestados*

<b>Acciones</b>	<b>Frecuencia (%)</b>
El equipo del centro educativo actuó poniendo en marcha todos los recursos a su disposición para proteger a la víctima	47,0
La víctima decidió cambiarse de centro	13,6
El equipo directivo sugirió a la víctima el cambio de centro	3,0
La víctima causó baja laboral	10,6
La víctima interpuso una demanda	3
No se emprendió ninguna actuación	10,4

Fuente: elaboración propia

Como conclusión, considerando toda la información anteriormente aportada, determinamos que:

- Los capítulos de odio, acoso, discriminación y similares hacia el personal LGTBIfóbico de los centros educativos son una realidad con unas magnitudes considerables, pues cerca de la mitad de los/as/es encuestados declaran haber presenciado o haber sido víctimas de estas situaciones. Esta situación concuerda con el temor a vivir situaciones de acoso, discriminación y de odio que tiene el personal LGTBIfóbico en relación a hacerse visibles en sus centros educativos.

- Si bien el victimario de estas situaciones LGTBIfóbicas abarca la mayoría de los perfiles LGTBI+ representados en este estudio, podemos señalar una evidente mayor vulnerabilidad de los hombres gays cisgénero, ya que, no representando un perfil mayoritario, son las personas en las que se concentra la mayor vivencia de este tipo de escenarios. No obstante, es preciso tener cautela con esta afirmación, pues existe un segmento de la población considerable que no ha participado en la encuesta.
- Parecen más frecuentes los capítulos de odio, acoso y discriminación dirigidos a las personas LGTBI+ en general, si bien la diferencia porcentual con aquellas situaciones LGTBIfóbicas dirigidas específicamente a miembros LGTBI+ del personal del centro educativo es esencialmente baja, sin olvidar el gran volumen de personas que manifiestan haber vivido o presenciado una combinación de ambos tipos de confrontaciones.
- Los/as/es principales instigadores/as de capítulos de odio, acoso, discriminación y similares son el alumnado y sus familias y tutores legales. No obstante, también es reseñable el grado en el que los/as/es propios/as/es compañeros/as/es de trabajo del centro educativo de la víctima son los principales agresores.
- En la mitad de los escenarios LGTBIfóbicos vividos o presenciados por los/as/es encuestados el equipo directivo del centro emprendió acciones para combatir tales situaciones. No obstante, también es preciso señalar aquí el alto grado en el que no se actuó de ninguna manera o fue la propia víctima quien tuvo que emprender acciones para mitigar los efectos de tales situaciones.

**Solamente un 43,1% de las personas que han participado en este estudio se han sentido muy apoyadas, respecto a su orientación sexual o su identidad de género.**

#### 4.1.6. Protocolos para la protección del personal LGTBI+ de los centros educativos

Para comenzar, es preciso destacar la percepción de bajo grado de existencia de protocolos que contemplen con especificidad la protección del personal LGTBI+ del centro. De este modo, el 79,3% de los/as/es encuestados declaran que no existe ningún protocolo de estas características en su centro de trabajo, frente al 20,7% que afirman la existencia de estos protocolos en el centro educativo en el que desarrollan su labor profesional.

En cuanto a la practicidad que han demostrado tener los protocolos para la reducción de situaciones LGTBIfóbicas, el 55,6% de los/as/es informantes que afirman la existencia de protocolos de protección del personal LGTBI+ en el centro educativo donde trabajan nunca han presenciado o han sido víctima de capítulos de odio, acoso, discriminación y similares, frente al 57,3% que trabajan en centros educativos sin protocolo preventivo o de actuación. En definitiva, no parece existir ninguna diferencia en la vulnerabilidad del personal LGTBI+ de centros educativos con protocolo respecto al personal LGTBI+ de centros educativos sin ningún tipo de protocolo. A pesar de todo ello, la mayor parte de las personas consultadas, el 84,5% y el 96,6%, cree que, respectivamente, estos protocolos son útiles y su desarrollo es necesario.

En lo referente a las principales características que ha de tener un protocolo, la gran mayoría de los/as/es encuestados/as/es, el 89,3%, manifiestan la importancia de que dichos protocolos

contemplan las acciones preventivas que fomenten el respeto a la diversidad. En segundo lugar, también resulta importante que, según el criterio 67,8% de los/as/es informantes, en los protocolos se contemple la LGTBIfobia hacia el personal del centro docente de forma específica. En cualquiera de los casos, parece que las acciones preventivas son percibidas como las más necesarias para evitar capítulos de odio, acoso, discriminación y similares hacia el personal LGTBI+ de los centros educativos.

*Tabla VI: Principales características que ha de tener un protocolo preventivo y de actuación para la protección del personal LGTBI+ según el criterio de los/as/es informantes*

<b>Característica</b>	<b>Frecuencia (%)</b>
Ha de ser breve y claro	45,8
Ha de contemplar el odio, el acoso, la discriminación y similares hacia personal LGTBI+ de forma específica	67,8
Ha de contar con un conjunto de acciones preventivas que fomenten el respeto a la diversidad (sección LGTBI+ en la biblioteca, jornadas de dedicadas al respeto a la diversidad...)	89,3

Fuente: elaboración propia

En cuanto a otros mecanismos de protección del personal LGTBI+ del centro docente diferentes a los protocolos preventivos y de actuación, el 58,8% de los/as/es encuestados declara que en el centro educativo donde desarrolla su labor profesional existen programas de educación para la diversidad, frente al 41,2% que afirman no contar con este tipo de mecanismo en su centro de trabajo. Además, los programas de educación para la diversidad tampoco parecen reducir notablemente los capítulos de odio, acoso, discriminación y similares dirigidos al personal LGTBI+ del centro, pues el 57,7 % de quienes trabajan en centros con este tipo de programas nunca han vivido o presenciado ninguna situación LGTBIfóbica, frente al 56,2% de personas trabajadoras en centros sin programas de educación para la diversidad. Es decir, la diferencia es sensiblemente superior.

Dicho todo lo anterior, ya estamos en disposición de afirmar que:

- Esa percepción basada en que la mayor parte de centros educativos no tienen protocolos de protección del personal LGTBI+, aunque sí cuentan con programas de formación para la diversidad es una cuestión a tener en cuenta. En cualquier caso, parece que ni los protocolos ni los programas de educación para la diversidad existentes sean prácticos, ya que no parecen reducir las probabilidades de que el personal LGTBI+ del centro educativo sea víctima de capítulos de odio, acoso, discriminación y similares. En otras palabras, es preciso generar mecanismos de protección del personal LGTBI+ de los centros docentes más prácticos y aplicables. En este sentido, incluso un número considerable de

encuestados/as/es señala la necesidad de desarrollo de protocolos preventivos y de actuación breves y claros y, por tanto, de aplicación y cumplimiento más sencillo.

- En relación con lo anterior, existe una tendencia mayoritaria entre lo/as/es consultados/as/es de demandar protocolos que, en primer lugar, consideren acciones preventivas que fomenten el respeto a la diversidad y, en segundo lugar, que dichos protocolos contemplen de forma específica las situaciones de odio, acoso, discriminación y similares hacia miembros LGTBI+ del personal del centro educativo.

## 4.2. Análisis comparado de la información de las entrevistas grupales y de los cuestionarios de investigación

En este apartado compararemos la información otorgada por los/as especialistas en la materia de estudio con los datos obtenidos a través del encuestado de usuarios/as/es trabajadores/as en centros docentes. En definitiva, emprenderemos una comparativa de datos para las tres dimensiones de análisis que implica este estudio.

En cuanto al nivel de visibilidad del personal LGTBI+ de los centros educativos:

- Los/as informantes clave declaran que éste es muy bajo, siendo incluso menor entre mujeres y algo superior entre personal más joven o de centros de educación primaria.
- En contraste, la información arrojada por el cuestionario pone de manifiesto que existe una tendencia a percibir el nivel de visibilidad propio como muy alto -suponiendo que esto se debe a que las personas que participaron en el estudio aquellas más visibles como persona LGTBI+ en el centro educativo donde trabajan-, mientras que el grado de visibilidad del personal LGTBI+ en general es percibido como reducido.

Cuando tratamos de contrastar la hipótesis de los/as informantes clave sobre un supuesto menor nivel de visibilidad entre mujeres y un mayor grado de visibilidad entre el personal más joven o de centros de educación primaria con la información generada por el cuestionario de investigación, nos percatamos de la imposibilidad de emprender esta labor a través del análisis de tablas de contingencia, debido a la gran asimetría del tamaño de los grupos, por lo que hemos emprendido procedimientos analíticos basados en la técnica ANOVA de un factor. Los resultados de este procedimiento son que no existen diferencias significativas entre las medias de los grupos conformados por las categorías de la variable género, tipo de centro educativo y grupo de edad en relación con el grado de visibilidad autopercebido. En otras palabras, no podemos afirmar que el grado de visibilidad que declaran los/as/encuestados esté condicionado por su género, edad, o por el tipo de centro educativo donde desarrollan su labor profesional, si bien es preciso ser cautos en la consideración de las evidencias generadas por el análisis de la varianza, pues la distribución sólo cumple con dos de los tres supuestos fundamentales para la aplicación de esta técnica de análisis (no se cumple el supuesto de normalidad de la distribución).

En lo referente a las principales razones por las que el personal de los centros educativos decide no visibilizar su condición de personas LGTBI+ los/as expertos/as consultados/as señalaban hacia una supuesta de falta de apoyo por parte de otros/as/es compañeros/as/es LGTBI+,

aspecto que, considerando la información generada por el cuestionario, podemos afirmar como certero. Si en general los datos de este proyecto revelan que el apoyo de los/as/es compañeros/as/es de trabajo hacia los/as/es miembros del personal LGTBI+ es bastante elevado, el apoyo entre el propio personal LGTBI+, aunque también es alto, presenta cifras más bajas respecto al sustento ofrecido por el personal en general. En cuanto a otros factores primordiales que pueden explicar la decisión de no visibilizarse como persona LGTBI+ en el centro de trabajo, tanto especialistas como encuestados/as/es coinciden al afirmar que el miedo a padecer situaciones de odio, acoso y discriminación, el miedo a ser cuestionado como profesional o el miedo a la pérdida de empleo -si bien en un menor grado del que se planteaba inicialmente- son factores fundamentales para comprender los motivos por los que algunas personas deciden no visibilizarse.

En lo que a situaciones LGTBIfóbicas respecta:

- Según el criterio de los/as especialistas, estas situaciones son poco habituales e, incluso, en los pocos casos en los que el personal de los centros educativos vive capítulos de odio, acoso, discriminación o similares por su condición de persona LGTBI+ éstos son habitualmente de baja intensidad o se tratan de una confrontación indirecta. Los/as/es principales instigadores/as de estas situaciones, según el criterio de los especialistas, son los/as/es propios/as/es compañeros/as/es de trabajo de la víctima.
- Los/as/es encuestados señalan una mayor frecuencia de estos capítulos LGTBIfóbicos, pues cerca de la mitad de las personas que componen este estudio afirma haber sido víctimas o presenciado este tipo de situaciones. Además, el mayor tipo de situaciones LGTBIfóbicas vividas o presenciadas por los/as/es encuestados/as/es son confrontaciones indirectas, pues más de un tercio de todos los capítulos de odio, acoso, discriminación y similares experimentadas por los/as consultados/as son de este tipo, mientras que cerca de un cuarto de todas estas situaciones son confrontaciones directas. Además, según los/as/es encuestados, la mayor parte de estas situaciones están generadas por el alumnado y sus familias y tutores legales.

Considerando lo anterior, estimamos que la frecuencia de los capítulos LGTBIfóbicos es superior a la inicialmente esperada. Además, las confrontaciones indirectas tampoco parecen ser tan excepcionales como se planteó inicialmente, pues el porcentaje de encuestados/as/es que afirman haber sido víctimas o presenciado tanto confrontaciones directas como indirectas es sólo un 1,2% inferior al de aquellos/as/es que afirman que todas las confrontaciones presenciadas o vividas fueron únicamente indirectas.

En cuanto a los principales perfiles de los/as/es profesionales LGTBI+ víctimas de situaciones LGTBIfóbicas:

- Los/as informantes claves señalan hacia el personal LGTBI+ no visible.
- Los datos generados a través del cuestionario apuntan hacia los hombres cisgénero gays, si bien parece existir falta representatividad en lo que a población femenina se refiere.

Si emprendemos un análisis de la varianza de un factor considerando las variables grado de visibilidad autopercebida y la vivencia de situaciones de odio, acoso, discriminación y similares, determinamos que no existen diferencias significativas entre las personas encuestadas que han

sido víctima de una situación LGTBIfóbica según su nivel declarado de visibilidad. De hecho, el 34,8% de los encuestados con menor nivel de visibilidad (con puntuaciones 1 y 2 en la escala de visibilidad autopercebida) han sido víctimas de capítulos de odio, acoso y discriminación, frente al 23,2% que declara un nivel intermedio de visibilidad (puntuación 3) y al 33,3% con un nivel de visibilidad alto (puntuaciones 4 y 5). Otra tesis posible para explicar que los hombres cisgénero gays sean víctimas mayoritarias de la LGTBIfobia puede ser por el nivel de visibilidad que manifiesta este perfil. No obstante, del conjunto de hombres cisgénero, un 62,2% se declaran visibles o muy visibles (puntuaciones 4 y 5), frente al 62,7% de mujeres cisgénero, por lo que no podemos explicar la vivencia diferencial por género de capítulos LGTBIfóbicos en función del nivel de visibilidad. En definitiva, parece poco probable que el nivel de visibilidad influya de algún modo en la vivencia de capítulos de odio, acoso, discriminación y similares.

Si consideramos las actuaciones habituales tras un capítulo LGTBIfóbico:

- La información obtenida en las entrevistas con especialistas revela que en la mayor parte de los casos el equipo directivo del centro no hace nada y es la propia víctima quien tiene que emprender acciones para su protección.
- La mitad de los/as/es encuestados/as/es afirman que ante este tipo de situaciones el equipo directivo del centro utilizó todos los recursos a su disposición para proteger al/la/e afectado/a/e, frente al 10,4% que señala que no se actuó de ninguna manera.

No obstante, a pesar de las discrepancias entre informantes clave y encuestados/as/es, ambos criterios ponen de manifiesto que el nivel de acción individual de la víctima en aras de su autoprotección tiene un papel meritorio.

En lo que a existencia de protocolos se refiere:

- Los/as especialistas consultados/as señalan que son pocos los centros educativos que cuentan con protocolos preventivos y de actuación para proteger al personal LGTB+. Además, estos resultan poco prácticos o escasamente aplicables.
- Los/as/es encuestados ponen de manifiesto que son una minoría los centros educativos que cuentan con protocolos preventivos y paliativos para la defensa del personal LGTB+. En cualquier caso, la amplia mayoría de estos/as/es participantes señalan la utilidad de estos protocolos y la necesidad de su desarrollo.

El contraste de ambos criterios nos permite afirmar el que, basándonos en las respuestas de las personas encuestadas, el reporte sobre centros docentes que cuentan con protocolos preventivos de actuación son escasos, así como la escasa practicidad de éstos, pues no parecen existir diferencias entre el volumen de trabajadores/as que ha sufrido una situación LGTBIfóbica en función de la existencia de protocolos en los centros docentes donde desarrollan su labor profesional.

En lo referente a las características que ha de tener un protocolo para la protección del personal LGTB+ del centro docente, los/as expertos afirman que la mayor parte de situaciones LGTBIfóbicas son de baja intensidad o sutiles, por lo que es preciso que cualquier protocolo contemple la prevención a través de acciones que fomenten el respeto a la diversidad, aspecto con el que también coinciden cerca de 90% de los/as/es encuestados/as/es. En cuanto a otras características que ha de tener un protocolo preventivo y de actuación, los/as informantes clave también señalan la necesidad de considerar de forma específica en dichos procedimientos el

odio, acoso, discriminación y similares hacia el personal LGTBI+, así como que tales protocolos sean breves y claros, siendo estos requerimientos señalados también por el 67,8% y 49,8% de los/as/es encuestados/as/es, respectivamente.

## Conclusiones y recomendaciones finales

La formulación de este estudio, toma como punto de partida la necesidad de generar alternativas ante una realidad que se presumía, no ofrecía todas las garantías para el desarrollo profesional de las personas LGTBI+ en el ámbito de las enseñanzas Infantil, Primaria y Secundaria (incluyendo la Formación Profesional).

Para el análisis de situación se han estudiado situaciones sutiles como la visibilidad, hasta la experiencia ante situaciones de odio y el nivel de cobertura por parte de los centros de enseñanza ante estos sucesos.

En cuanto al grado de visibilidad que manifiestan los/as/es miembros del personal LGTBI+ de los centros educativos en el desarrollo de su labor profesional diaria, determinamos que tanto los/as informantes clave como los/as/es encuestados/as/es declaran que dicho nivel de visibilidad es bajo. A pesar de que parece existir un nivel de autopercepción de visibilidad individual mucho más elevado que el propio grado de visibilidad general del personal LGTBI+ en los centros docentes -desconociendo si este fenómeno es ocasionado por mecanismos perceptivos determinados o por el propio perfil de las personas que han accedido a esta encuesta- es previsible que dicho nivel de visibilidad general del personal LGTBI+ de los centros educativos sea bastante limitado, confiando tanto en el criterio de informantes clave y encuestados/as/es.

En lo referente a la frecuencia con la que el personal LGTBI+ de los centros docentes es víctima de capítulos de acoso, odio, discriminación y similares, si bien los informantes clave señalan una frecuencia mucho menor que los/as/es encuestados/as/es, basándonos en las propias experiencias vividas y presenciadas por los/as/es participantes en el cuestionario de investigación, podemos concluir que la frecuencia de este tipo de capítulos entre la población de estudios es notable. Además, a la luz de estos datos, es preciso señalar lo preocupante que resulta que casi la mitad de los/as/es encuestados/as/es hayan sido víctimas o presenciado un capítulo LGTBIfóbico, especialmente considerando el desamparo de estos/as/es profesionales. En otras palabras, el personal LGTBI+ de los centros docentes no está amparado por procedimientos internos, mientras que los protocolos de protección son testimoniales y escasamente prácticos, por lo que, ante el volumen de personas que manifiestan haber presenciado o vivido capítulos LGTBIfóbicos, es manifiesto que este fenómeno es una grave problemática que requiere de acciones inmediatas.

En lo que a protocolos de actuación y prevención se refiere, parece más habitual que los centros educativos cuenten con mecanismos de protección del personal LGTBI+ del centro basados en programas de educación para la diversidad, frente a los propios protocolos que contemplan con especificidad escenarios LGTBIfóbicos hacia los/as/es trabajadores/as/es. No obstante, ninguno de estos mecanismos parece ser de utilidad práctica, pues no existen diferencias significativas en el volumen de personal LGTBI+ que ha sido víctima de situaciones LGTBIfóbicas según la existencia de instrumentos de protección en el centro donde se desarrolla la labor profesional.

Recapitulando toda la información anteriormente presentada, concluimos que:

- Un 17,7% de profesionales LGTBI+ no han manifestado nunca o casi nunca su condición LGTBI+. Se trata de una medida de autoprotección que, según las personas expertas puede conducir a error. Ser visible protege.

*Me llaman maricón, qué novedad.*

*Ser visible me convierte en referente del propio alumnado que no se atreve a salir del armario. También eso es educación.*

- Solamente un 43,1% de las personas que han participado en este estudio se han sentido muy apoyadas, respecto a su orientación sexual o su identidad de género.

*Que un alumno te llame “maricón” lo llevas en el salario, eres educador, pero que no encuentres apoyo en el centro, es negligencia.*

- Las personas LGTBI+ que han participado en la investigación consideran que, en general, las personas LGTBI+ son poco o nada visibles en un 66,7% de los casos. Las causas pueden verse a continuación.
- En relación a los resultados, parece que realizar la actividad profesional en centros de enseñanza de titularidad pública garantizan seguridad. Ejemplo de ello es la diferencia entre la probabilidad de pérdida de empleo (69,0% frente a 38% en la opción “nada probable”), o en probabilidad de odio, acoso, discriminación y similares (un 16,3% frente a 45,2% en la opción “probable”). En cualquier caso, cabe destacar:
  - La probabilidad en las opciones “probable” y “muy probable” odio, acoso, discriminación y similares o vincular a estereotipos es de un 16,9%.
  - La probabilidad en las opciones “probable” y “muy probable” de cuestionar su profesionalidad es del 13,3%.
- En cuanto a situaciones de odio, acoso, discriminación y similares vividas por el personal LGTBI+ de los centros educativos, existen datos preocupantes:
  - El 31,5% declaran haber sido víctimas de algún capítulo LGTBIfóbico.
  - El 18,3% de los/as/es informantes, tanto LGTBI+ como aliad0s/as/es, que manifiesta haber presenciado este tipo de situaciones, sin ser víctima de las mismas, nos percatamos de que este fenómeno tiene cierta notoriedad.
  - Un 27,6% fueron confrontaciones directas, es decir, capítulos LGTBIfóbicos dirigidos de forma explícita a uno/a/e o más miembros LGTBI+ del personal del centro docente.
  - Parece que las confrontaciones más frecuentes son las indirectas y combinadas (un 37% de las respuestas).

- En cuanto a los/as/es principales agresores, el 70,7% de los/as/es encuestados/as/es que afirman haber vivido o presenciado algún tipo de confrontación señalan al alumnado como principal agresor. Las familias y/o responsables legales del alumnado también son señaladas como uno de los principales agresores por el 64% de los/as/es participantes, frente al 46,7% que determina que los principales instigadores de capítulos LGTBIfóbicos son los/as/es propios/as/es compañeros/as/es de trabajo de la víctima.
- El 47% de los/as/es informantes señalan que el equipo del centro educativo actuó poniendo en marcha todos los recursos a su disposición para proteger a la víctima, es decir más de la mitad de las personas participantes de esta investigación no han obtenido apoyo por parte de los equipos de los centros educativos. Es más, el 3% de las situaciones vividas y presenciadas el equipo directivo sugirió a la víctima el cambio de centro, mientras que un 13,6% de los/as/encuestados decidieron cambiar de centro.

En cuanto a las medidas llevadas a cabo por los centros educativos o su existencia, cabe destacar que:

- El 79,3% de los/as/es encuestados declaran que no existe ningún protocolo de estas características en su centro de trabajo.
- El 89,3%, manifiestan la importancia de que dichos protocolos contemplen las acciones preventivas que fomenten el respeto a la diversidad.
- El 58,8% declara que en el centro educativo donde desarrolla su labor profesional existen programas de educación para la diversidad, frente al 41,2% que afirman no contar con este tipo de mecanismo en su centro de trabajo. No obstante, los programas de educación para la diversidad tampoco parecen reducir notablemente los capítulos de odio, acoso, discriminación y similares dirigidos al personal LGTBI+.

Por todo lo anterior, determinamos que **la situación del personal LGTBI+ en los centros educativos españoles es especialmente preocupante**. De este modo, es preciso demandar una mayor protección de estos/as/es profesionales a través tanto del desarrollo de legislación específica como de protocolos en los centros educativos. El objetivo no es otro que el de lograr que aquellas personas que ejecutan una labor comunitaria fundamental, como es la educación, puedan desarrollar una carrera profesional exenta de miedos, opacidad, incertidumbre o vulnerabilidad en general.

Se puede decir que existe cierto desamparo, puesto que las alternativas ante la desprotección siempre son soluciones de cambio de centro, bajas médicas y, por el contrario, un porcentaje elevado de “no se hizo nada”.

Así mismo, la cuestión de género queda evidente ante la falta de presencia proporcional de mujeres en este estudio. Parece que el fenómeno de la armarización en el sector de las profesionales de la enseñanza queda patente ante el volumen de presencia de mujeres, como cabría esperar.

Por su parte, y en **relación a los objetivos de investigación planteados:**

- El grado de visibilidad del personal LGTBI+ de los centros educativos en su actividad cotidiana. Paradójicamente, la visibilidad puede ser un factor de protección a partir del empoderamiento que supone.
- En cuanto a otros resultados esperados, como un análisis con fuerte protagonismo de mujeres. Además, tratándose este muestreo de una snowball, no contamos con datos de aquellos sectores más ocultos y menos visibles que puedan dotar al problema de estudio de nuevas dimensiones mucho más profundas. En otras palabras, estos datos, si bien muy preocupantes, sólo reflejan una realidad superficial de un problema que puede ser mucho más complejo. Precisamente, es previsible que sean, por ejemplo, las mujeres y todas aquellas personas que han declinado participar en este proyecto, o a las que ni siquiera haya llegado este cuestionario por su nivel de opacidad, las más vulnerables, desamparadas y sobre las cuales el fenómeno pueda ser todavía más virulento, especialmente a nivel emocional -no hay que olvidar que son estas personas las que están más "solas" ante posibles capítulos LGTBIfóbicos-.
- En relación con lo anterior, escrutar el grado en el que profesionales LGTBI+ de los centros educativos experimentan en su cotidianeidad situaciones de odio, acoso, discriminación o similares. El contraste con el total de población evidencia que la cotidianeidad es diferente en el caso de las personas LGTBI+, y probablemente, por la exposición del ejercicio de sus actividades, convierten a las personas del sector de la enseñanza en especialmente vulnerables.
- En tercer lugar, también se aspira a conocer cuáles son los principales mecanismos, tanto preventivos como paliativos, con los que cuentan los centros docentes para combatir posibles situaciones de odio, acoso o discriminación hacia miembros del personal LGTBI+. Los procedimientos existentes, según la visión de las personas encargadas del panel consideran que están cargados de elementos administrativos que acaban siendo muy descriptivos, pero poco resolutivos. Se trata de priorizar la temática de la igualdad en el caso del alumnado y en el caso del profesorado, o el resto de profesionales de la comunidad educativa, de la formación/ sensibilización en materia de igualdad.

## Recomendaciones

La redacción de las recomendaciones habrá de ser un punto de partida sin retorno, de mejora constante, puesto que el ámbito educativo es el espacio de socialización por excelencia donde se crea ciudadanía. Proteger a los/as/es profesionales de la enseñanza es proteger la igualdad y garantizar la democracia. Concretando:

- Se ha de favorecer la diversidad, tomando como punto de partida que los equipos docentes son referentes del alumnado. Dotar de herramientas debe considerarse como la estrategia aliada para superar situaciones de conflicto por odio, hacia cualquier persona miembro de la comunidad educativa.
- El concepto protocolo se considera como "*enterrarse en papeles*". Protocolo debe contemplar también acciones de prevención de tal manera que las formas de

discriminación queden aisladas. Se trata de acciones de educación que se encuadren en hacer comprender la igualdad y las normas para garantizarla.

- Por tanto, en los protocolos de acoso escolar o de conductas contra el personal (provenza de quien provenga) se debe de contemplar, formar e informar de la especificidad del agravante de la LGTBIfobia. La inclusión de esta especificidad implicaría una detección fiable de situaciones conflictivas, ya que en la actualidad el etiquetado de un acto como LGTBIfóbico depende exclusivamente, ante la ausencia de criterios reglados, de las percepciones e interpretaciones subjetivas de cada profesional.
- No es un deber de profesionales LGTBI+ poseer elementos adicionales de protección, aunque en la parte del desarrollo de sus competencias, resulta evidente que la visibilización resulta más protectora que la armarización.
- Los protocolos han de ser breves y ágiles. De este mismo modo, los documentos a cumplimentar han de ser pocos y han de favorecer una acción rápida y ágil.
- Crear un ambiente de respeto en los centros es, incluso, más útil que los propios protocolos. En este contexto, iniciativas como grupos de apoyo, sección LGTBI+ en la biblioteca o la formación del personal respecto a la diversidad constituyen las mejores herramientas preventivas para evitar situaciones difíciles entre los/as/es profesionales LGTBI+ de los centros educativos. El objetivo del centro debe ser “aislar el odio”.

## Bibliografía

- ADMIN (2019). Guía ADIM LGBT+. Inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/59897/>
- AMPE Sindicato Independiente (11/2021). Memoria Estatal 2020-2021. Recuperado de: [https://documentos.anpe.es/defensor/memoria\\_2020-2021.pdf](https://documentos.anpe.es/defensor/memoria_2020-2021.pdf)
- Aурtenetxe, L. (2018). Métodos y técnicas de investigación social: Manual para principiantes. Deusto
- Cea D'Ancona, M<sup>a</sup>. A. (2012). Fundamentos y aplicaciones de la metodología cuantitativa. Síntesis.
- Constitución Española. Boletín oficial del estado, 311, de 29 de diciembre de 1978. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>
- CSIF (01/18). Resumen Encuesta Violencia Escolar. [https://www.csif.es/sites/default/files/field/file/INFORME%20ACOSO%20ESCOLAR\\_0.pdf](https://www.csif.es/sites/default/files/field/file/INFORME%20ACOSO%20ESCOLAR_0.pdf)
- Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. Boletín Oficial del Estado, 340, de 30 de diciembre de 2020. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-17264](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-17264)
- Ministerio del Interior (2021). Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España. [https://www.interior.gob.es/opencms/pdf/archivos-y-documentacion/documentacion-y-publicaciones/publicaciones-descargables/publicaciones-periodicas/informe-sobre-la-evolucion-de-los-delitos-de-odio-en-Espana/Informe\\_evolucion\\_delitos\\_odio\\_Espana\\_2021\\_12620](https://www.interior.gob.es/opencms/pdf/archivos-y-documentacion/documentacion-y-publicaciones/publicaciones-descargables/publicaciones-periodicas/informe-sobre-la-evolucion-de-los-delitos-de-odio-en-Espana/Informe_evolucion_delitos_odio_Espana_2021_12620)
- Ministerio de educación y Formación Profesional (2021). Datos y cifras: curso escolar 2021-2022. <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:b9311a59-9e97-45e6-b912-7efe9f3b1f16/datos-y-cifras-2021-2022-espanol.pdf>
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 255, de 24 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- Ugalde, N., & Balbastre-Benavent, F. (2013). Investigación cuantitativa e investigación cualitativa: buscando las ventajas de las diferentes metodologías de investigación. Revista de Ciencias económicas, 31(2), 179-187. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/view/12730/11978>

## Anexo

Tabla V: Fases de investigación y calendario.

Fases	Detalles	Fechas
<b>Fase I: Conformación de grupo motor de la investigación y obtención de información preliminar esencial para el desarrollo del estudio.</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Consolidación del grupo motor de la investigación, conformado por personal investigador e informantes clave.</li> <li>2. Presentación de objetivos de investigación a los informantes clave a través de una entrevista grupal.</li> </ol>	25/IV-16/V (tres semanas).
<b>Fase II: Elaboración de un cuestionario de investigación.</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Creación de un cuestionario siguiendo los criterios técnicos del personal investigador y la información aportada por los informantes clave en la entrevista grupal de la fase anterior.</li> <li>2. Validación del cuestionario a través de la presentación de éste a los informantes clave.</li> </ol>	17/V- 30/V (dos semanas).
<b>Fase III: Recopilación de información.</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Difusión del cuestionario.</li> </ol>	31/V-27/VI (cuatro semanas).
<b>Fase IV: Análisis de datos.</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gestión de la información aportada por el cuestionario (creación de una base de datos).</li> <li>2. Análisis estadístico de datos.</li> </ol>	28/VI-01/VIII (cinco semanas).
<b>Fase V: Creación de un informe final de la investigación.</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Generación de conclusiones a partir del análisis estadístico de datos y contraste de éstas con la información aportada por los informantes clave en la entrevista grupal de la Fase I.</li> <li>2. Redacción de la memoria final de la investigación</li> </ol>	

Fuente: elaboración propia

Tabla VII: Guion de la entrevista grupal a informantes clave.

### Bloque introductorio

Buenas tardes a todos. Muchísimas gracias por vuestra participación en este estudio, vuestra colaboración es de gran valor para nosotros.

Como ya os indicamos en el email anterior, este proyecto tiene el como principal objetivo evaluar cuál es la situación actual de los profesionales LGTBI+, especialmente docentes, en los centros educativos de educación primaria, secundaria y formación profesional. Este objetivo conlleva:

- En primer lugar, evaluar el grado de visibilidad del personal LGTBI+ de los centros educativos en su actividad cotidiana.
- También analizar el grado en el que los profesionales LGTBI+ de los centros educativos experimentan en su día a día situaciones de odio, acoso o discriminación.
- Por otro lado, conocer cuáles son los principales mecanismos, tanto preventivos como paliativos, con los que cuentan los centros docentes para combatir posibles situaciones de odio, acoso o discriminación hacia miembros del personal LGTBI+.
- Finalmente se pretende que el producto de este estudio sea la redacción de un conjunto de recomendaciones que permitan crear y mejorar los mecanismos preventivos y de actuación en materia de protección del personal LGTBI+ de los centros educativos.

Como ya os hemos comentado, el objetivo de la reunión de hoy es mantener un dialogo con especialistas del ámbito educativo, en este caso vosotros, para poder generar un cuestionario realista y coherente que será cumplimentado por personal LGTBI+ de los centros educativos y personas aliadas. Para esto, iremos haciendo algunas preguntas que traten de abordar todos los objetivos que plantea este estudio. El objetivo es conversar sobre los *tópicos* que implica este proyecto.

No obstante, antes de comenzar, me gustaría solicitar vuestra autorización para:

- Grabar la reunión de hoy, comprometiéndonos a que esta grabación jamás será compartida con nadie externo al personal investigador de este proyecto. Además, dicha grabación será destruida una vez cumpla con su principal cometido: facilitar la creación de un cuestionario de investigación.
- Hacer constar la entidad a la que pertenecéis y vuestros nombres en la memoria final de este estudio -en calidad de especialistas conformantes del grupo motor de este proyecto-.

- Hacer constar en la memoria final del proyecto fragmentos literales de vuestras intervenciones en esta reunión.

En caso de que alguna de estas cuestiones os pueda ocasionar cualquier problemática, os rogamos que os pongáis en contacto con María, Alfonso o conmigo mismo y definiremos compromisos de privacidad que se adapten a cada caso particular.

Si no tenéis ninguna pregunta sobre los objetivos del proyecto, las condiciones de privacidad, o sobre cualquier otro aspecto del estudio, comenzaremos con algunas de las preguntas que teníamos planteadas para hoy.

### Bloque de preguntas para la consecución de objetivos de la investigación

<p>Preguntas relativas al primer objetivo específico.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ¿En qué grado creen ustedes que el personal LGTBI+ de los centros educativos (no sólo profesores/as) manifiesta libremente su identidad de género y/u orientación sexual en el desarrollo de su labor profesional diaria?</li> <li>● ¿Cuáles creen que pueden ser los factores determinantes para que los profesionales LGTBI+ expresen/no expresen su identidad de género u orientación sexual en el centro educativo?</li> </ul>
<p>Preguntas relativas al segundo objetivo específico.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ¿Creen que el personal LGTBI+ se puede sentir amenazado por su identidad de género u orientación sexual en el desarrollo de su actividad profesional cotidiana? ¿Cuáles creen que pueden ser las principales amenazas percibidas por los profesionales LGTBI+?</li> <li>● ¿Es el personal LGTBI+ de los centros docentes susceptible de padecer situaciones de odio, acoso o discriminación? ¿Conocen algún caso concreto que puedan compartir con nosotros?</li> <li>● ¿Quiénes creen que pueden ser los instigadores de tales situaciones de acoso, discriminación, odio o amenaza?; ¿otros miembros del personal del centro educativo?; ¿el propio alumnado?; ¿los/as/es tutores legales de los alumnos/as/es?</li> </ul>
<p>Preguntas relativas al tercer y cuarto objetivo específico.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● A nivel preventivo... ¿existen instrumentos o protocolos para proteger al personal LGTBI+ de los centros educativos ante posibles situaciones indeseadas? ¿Cuáles son los principales mecanismos y protocolos para prevenir capítulos de odio, acoso o discriminación al personal LGTBI+? ¿En qué se basan estos mecanismos y protocolos? ¿De existir dichos protocolos y mecanismos, sobre quiénes actúan?; ¿sobre el propio personal?; ¿sobre el alumnado?; ¿quizá sobre la comunidad educativa en general? ¿Se promulga de forma activa el respeto a la diversidad</li> </ul>

	<p>entre la comunidad educativa como medida preventiva de situaciones conflictivas?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ante situaciones consumadas de odio, acoso o discriminación a miembros LGTBI+ del personal... ¿Cómo se tratan de minimizar las repercusiones que éstas puedan generar? ¿Sobre quién recaen las acciones paliativas?; ¿sobre los profesionales del centro?; ¿sobre el alumnado?; ¿sobre la comunidad educativa en general?</li> <li>• En calidad de especialistas en educación... ¿en qué creen que se deberían de basar dichos protocolos? ¿Qué aspectos deberían de contemplar? ¿A quiénes deberían de ir dirigidos?</li> </ul>
--	---

### **Bloque de validación de la investigación**

- Considerando la temática de estudio y en su criterio profesional... ¿cree que existe alguna temática relevante en esta materia que no hayamos contemplado y que sería interesante estudiar?; ¿cuál/cuáles? ¿Existe algún elemento de los expuestos con cuyo estudio estén en desacuerdo?; ¿Cuál/cuáles?
- Para concluir con el bloque de preguntas... ¿Les gustaría comentar o añadir cualquier otro aspecto que estimen oportuno o relevante?

### **Bloque final**

Llegados a este punto, ya tenemos información suficiente para conformar el cuestionario de investigación. Muchas gracias por vuestra participación, ha sido un auténtico placer escuchar vuestras opiniones que, sin lugar a duda, constituyen una fuente de información muy valiosa para el estudio.

En unas semanas os enviaremos el cuestionario de investigación elaborado con toda la información que nos habéis proporcionado hoy. Nos gustaría que vosotros mismos hicierais una valoración del resultado final de esta reunión.

Sin más dilación, damos por concluida esta reunión, deseándoos a todes un feliz día y una muy feliz semana.

Fuente: elaboración propia.

Tabla IX: Guion de la encuesta de investigación.

<b>Introducción</b>	
<p>A continuación, plantearemos un conjunto de preguntas muy breves para conocer la situación actual del personal LGTBI+ de los centros educativos. La realización de este cuestionario sólo le tomará unos minutos. Por favor, conteste con la mayor naturalidad y honestidad posible, pues este cuestionario, además de ser anónimo, es respetuoso con la legislación vigente en materia de protección de datos ¡Muchas gracias por su colaboración!</p>	
<b>Sección I: Filtro</b>	
<p><b>1-</b> ¿Trabaja usted actualmente en un centro educativo? *</p> <p>*Si p.1=3 ⇒ Finalizar cuestionario.</p>	<input type="checkbox"/> 1. Sí, soy parte del personal docente <input type="checkbox"/> 2. Sí, soy parte del personal no docente <input type="checkbox"/> 3. No, actualmente no trabajo en ningún centro educativo
<b>Sección II: Perfil</b>	
<p><b>2-</b> El centro educativo donde usted trabaja es... *</p> <p>*Si p.2 =5 ⇒ Finalizar cuestionario.</p>	<input type="checkbox"/> 1. Un centro de educación primaria <input type="checkbox"/> 2. Un centro de educación secundaria <input type="checkbox"/> 3. Un centro de formación profesional <input type="checkbox"/> 4. Un centro combinado de formación primaria, secundaria o profesional <input type="checkbox"/> 5. Otro
<p><b>3-</b> El centro educativo donde usted trabaja es... *</p> <p>*Si p.3=4 ⇒ Finalizar cuestionario.</p>	<input type="checkbox"/> 1. Un centro público <input type="checkbox"/> 2. Un centro privado <input type="checkbox"/> 3. Un centro concertado <input type="checkbox"/> 4. Otro
<p><b>4-</b> ¿A qué grupo de edad pertenece?</p>	<input type="checkbox"/> 1. Menos de 35 años <input type="checkbox"/> 2. Entre 35 y 49 años <input type="checkbox"/> 3. Más de 49 años
<p><b>5-</b> De las siguientes categorías... ¿con cuál se siente más identificado/a/e?</p>	<input type="checkbox"/> 1. Hombre cis <input type="checkbox"/> 2. Hombre trans <input type="checkbox"/> 3. Género no binario <input type="checkbox"/> 4. Mujer cis <input type="checkbox"/> 5. Mujer trans
<p><b>6-</b> De las siguientes categorías... ¿con cuál se siente más identificado/a/e?</p>	<input type="checkbox"/> 1. Gay <input type="checkbox"/> 2. Lesbiana <input type="checkbox"/> 3. Bisexual <input type="checkbox"/> 4. Heterosexual <input type="checkbox"/> 5. Otra (indicar): .....
<p><b>7-</b> ¿Cómo se consideraría usted? *</p> <p>*Si p.7=2 ⇒ Ir a sección IV.            *Si p.7=3 ⇒ Finalizar cuestionario.</p>	<input type="checkbox"/> 1. Persona LGTBI+ <input type="checkbox"/> 2. Persona aliada con el movimiento LGTBI+ <input type="checkbox"/> 3. Ni persona LGTBI+ ni aliada

<b>Sección III: Visibilidad del personal LGTBI+ en el desarrollo de su labor profesional diaria</b>							
<b>8-</b> ¿Manifiesta usted su condición de persona LGTBI+ en el centro educativo donde trabaja?	Nunca	1	2	3	4	5	Habitualmente
		<input type="checkbox"/>					
<b>9-</b> En el centro educativo donde trabaja... ¿a quién revelaría su condición de persona LGTBI+?	<input type="checkbox"/> 1. A Cualquier persona						
	<input type="checkbox"/> 2. Solamente a mis compañeros/as/es de trabajo y al alumnado						
	<input type="checkbox"/> 3. Solamente a mis compañero/as/es de trabajo						
	<input type="checkbox"/> 4. Solamente al alumnado						
	<input type="checkbox"/> 5. A ninguna persona						
<b>10-</b> En el centro educativo donde trabaja... ¿usted se siente apoyado/a/e y respetado/a/e por el resto de compañeros/as/es?	Nada apoyado/a/e y respetado/a/e	1	2	3	4	5	Muy apoyado/a/e y respetado/a/e
		<input type="checkbox"/>					
<b>11-</b> En el centro educativo donde trabaja... ¿usted se siente apoyado por el resto de compañeros/as/es LGTBI+?	Nada apoyado/a/e	1	2	3	4	5	Nada apoyado/a/e
		<input type="checkbox"/>					
<b>Sección IV: Visibilidad del personal LGTBI+ en el desarrollo de su labor profesional diaria y amenazas percibidas</b>							
<b>12-</b> ¿Cuál cree que es el grado de visibilidad general de los/as/es profesionales LGTBI+ en los centros educativos?	Nada o poco visibles	1	2	3	4	5	Totalmente visibles
		<input type="checkbox"/>					
<b>13-</b> Tanto si es persona LGTBI+ como persona aliada... ¿Cuáles cree que son los motivos por los que el personal LGTBI+ prefieren no visibilizar en los centros educativos donde trabaja?	<input type="checkbox"/> 1. Por miedo a la pérdida de empleo						
	<input type="checkbox"/> 2. Por miedo a que se cuestione la profesionalidad del trabajador						
	<input type="checkbox"/> 3. Por miedo a posibles situaciones de odio, acoso, discriminación y similares						
	<input type="checkbox"/> 4. Por miedo a una posible vinculación con otros fenómenos que, estereotípicamente, son vinculados con las personas LGTBI+ (con la pederastia, por ejemplo)						
	<input type="checkbox"/> 5. Otra (indicar): .....						

14- En caso de las personas que hayan decidido expresar su condición de persona LGTBI+ en el centro educativo que trabajan... ¿Cómo de probable es que se den las siguientes situaciones? Por favor, indique un nivel de probabilidad para cada una de las siguientes categorías:		Nada probable	Algo Probable	Probable	Muy probable
	Pérdida de empleo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ser acusado de poco "profesional"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ser víctima de odio, acoso, discriminación y similares	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Vinculares a otros fenómenos como la pederastia, por ejemplo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Sección V: Vivencia de capítulos de odio, acoso, discriminación y similares

<p>15- En el centro educativo donde trabaja... ¿usted ha vivido situaciones LGTBIfóbicas dirigidas hacia un miembro del personal del centro? *</p> <p>*Si p.15=4 ⇒ Ir a sección VI.</p>	<input type="checkbox"/> 1. Yo mismo/a/e he sido víctima de este tipo de situaciones <input type="checkbox"/> 2. Solamente he presenciado este tipo de situaciones dirigidas un/a/e compañero/a/e <input type="checkbox"/> 3. He sido víctima de estas situaciones y también las he presenciado <input type="checkbox"/> 4. Nunca he sido víctima o he presenciado este tipo de situaciones
<p>16- En cuanto al capítulo de odio, acoso, discriminación o similares que ha presenciado o vivido... ¿de qué tipo de situaciones se trata?</p>	<input type="checkbox"/> 1. Una confrontación directa (capítulos de odio, acoso, discriminación y similares dirigidos de forma explícita a uno/a/e o más profesionales LGTBI+ del centro educativo) <input type="checkbox"/> 2. Una confrontación indirecta (capítulos de odio y discriminación hacia las personas LGTBI+ en general, sin ir dirigidos a ningún miembro del personal en concreto) <input type="checkbox"/> 3. Ambas <input type="checkbox"/> 4. Otra (indicar): .....
<p>17- En cuanto a los capítulos de odio, acoso, discriminación y similares</p>	<input type="checkbox"/> 1. Otros miembros del personal del centro educativo

<p>que ha vivido y presenciado... ¿quiénes instigaron? Por favor, seleccione tantas opciones como considere.</p>	<input type="checkbox"/> 2. El alumnado			
<p><b>18-</b> ¿Con que frecuencia los/as/es compañeros/as/es, el alumnado y los familiares y tutores/as legales del alumnado generan situaciones LGTBIfóbicas para un miembro del personal del centro educativo? Por favor, indique para cada caso.</p>		Casi nunca	Algunas veces	En la mayoría de los casos
	Otros miembros del personal del centro educativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	El alumnado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Familiares y tutores legales del alumnado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><b>19-</b> En los capítulos LGTBIfóbicos hacia un miembro del personal que ha vivido o presenciado... ¿qué acciones fueron tomadas? Por favor, seleccione tantas opciones como considere.</p>	<input type="checkbox"/> 1. El equipo directivo actuó poniendo en marcha todos los recursos a su disposición para la protección de la víctima.			
	<input type="checkbox"/> 2. El equipo directivo sugirió el cambio de centro educativo a la víctima			
	<input type="checkbox"/> 3. La víctima decidió cambiarse de centro			
	<input type="checkbox"/> 4. La víctima interpuso una demanda			
	<input type="checkbox"/> 5. La víctima adoptó una baja laboral			
	<input type="checkbox"/> 6. Otra (indicar): .....			
<b>Sección VI: Protocolos de prevención y actuación</b>				
<p><b>20-</b> ¿El centro educativo en el que trabaja actualmente cuenta con protocolos específicos para la protección de los/as/es profesionales LGTBIfóbicos?</p>	<input type="checkbox"/> 1. Sí			
<p><b>21-</b> ¿El centro educativo en el que trabaja actualmente existen programas de educación para la diversidad?</p>	<input type="checkbox"/> 2- No			
<p><b>22-</b> ¿Cree que los protocolos específicos de actuación y prevención del odio, acoso, discriminación y similares son útiles para la protección efectiva</p>	<input type="checkbox"/> 1. Sí			
	<input type="checkbox"/> 2- No			

del personal LGTBI+ del centro educativo?	
<b>23-</b> ¿Cree que se deberían desarrollar protocolos de prevención y actuación para la protección del personal LGTBI+ de los centros educativos?	<input type="checkbox"/> 1. Sí
	<input type="checkbox"/> 2- No
<b>24-</b> ¿Qué características considera que ha de tener un protocolo de protección del personal de un centro educativo? Por favor, seleccione todos los aspectos que considere	<input type="checkbox"/> 1. Ha de ser breve y claro
	<input type="checkbox"/> 2. Ha de contemplar el odio, el acoso, la discriminación y similares hacia personal LGTBI+ de forma específica
	<input type="checkbox"/> 3. Ha de contar con un conjunto de acciones preventivas que fomenten el respeto a la diversidad (sección LGTBI+ en la biblioteca, jornadas dedicadas al respeto a la diversidad...
	<input type="checkbox"/> 4. Otra (indicar): .....
¡Muchas gracias por su participación!	

Fuente: elaboración propia.

www.felgtbi.org



**FELGTBI+**

Federación Estatal de Lesbianas, Gais,  
Trans, Bisexuales, Intersexuales y más



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE DERECHOS SOCIALES  
Y AGENDA 2030



POR SOLIDARIDAD

**OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL**