

## **RESOLUCION DE PRESIDENCIA**

Por la presente, se aprueba el Protocolo y procedimiento de protección para personas LGTBI, de la Empresa Residuos Sólidos Urbanos de Castilla la Mancha S.A. (R.S.U., S.A.), aprobado por el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la empresa el día 23 de enero de 2026.

Ciudad Real, a 10 de febrero de 2026

Fdo.: Carlos Jesús Villajos Sanz  
PRESIDENTE

## **PROTOCOLO LGTBI R.S.U. S.A.**

Este protocolo es la consecución del compromiso como empresa pública en materia de igualdad de trato y no discriminación acordados en el Plan de Igualdad de RSUSA, así como para seguir avanzando en la protección legal de los derechos de las personas LGTBI, incorporando protocolos específicos en defensa de este colectivo. RSUSA ha apostado por incluir en los convenios colectivos planes de igualdad y protocolos de acoso para la no discriminación por motivos laborales, sexuales o razón de sexo, desarrollando la norma legal definida en la Ley 4/2023 de 28 de febrero y el RD 1026/2024, que impulsa la obligatoriedad de introducir protocolos que también prevengan y luchen contra la LGTBIfobia en el trabajo, en empresas de más de 50 trabajadores.

Con la propuesta de este protocolo, la pretensión de RSUSA es seguir avanzando en materia igualdad, así como la consolidación de derechos de las personas LGTBI en el seno de nuestra empresa.

Se trata de establecer mecanismos para la prevención del acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, por ello se insiste en la necesidad de formación y sensibilización tanto de la dirección de la empresa, representación legal de trabajadoras y trabajadores y de la plantilla, así como facilitar la incorporación de mecanismos para la denuncia y procedimientos a seguir.

Es necesaria la identificación de conductas lgtbifóbicas y existe la obligación de negociar procedimientos que sean conocidos, publicitados y compartidos para erradicarlas. Este protocolo está pensado para facilitar a los comités de empresa, a la dirección de la empresa y a las trabajadoras y trabajadores, la herramienta adecuada para prevenir, evitar y/o sancionar las conductas discriminatorias, vejatorias y/o ofensivas al colectivo LGTBI.

Que la empresa sea un lugar libre de lesbofobia, bifobia, homofobia, transfobia es también nuestra responsabilidad, por ello es necesaria la complicidad de nuestro ente matriz (El Consorcio Público RSU), dependiente de la Diputación Provincial de Ciudad Real, para introducir y difundir este protocolo a través de los portales debidamente habilitados que dispone la empresa.

## **DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**



La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución Española.

En el ámbito de la Unión Europea se ha establecido un marco legal para proteger a las trabajadoras y los trabajadores que son objeto de discriminación por razones de orientación sexual. Se han adoptado dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros: la Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78 / CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación y la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e

igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54 / CE), que prohíbe la discriminación en el empleo.

Por otra parte, el Estatuto de los trabajadores dispone de manera específica el derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de toda persona trabajadora, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Por todo ello, RSUSA así como la representación legal de la plantilla, suscriben este protocolo con el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y queda prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados de quienes integran este colectivo, la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia, cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de la misma. En este caso, la empresa hará un uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios.

Debido a que se pueden dar casos de doble de acoso (lesbianas, las transexuales, las bisexuales), este protocolo está relacionado con el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo ya existente en la empresa, por lo que estos dos protocolos se complementarían y la estructura de las comisiones que de ellos se derivan, serían iguales para no duplicarse en estos casos.

### **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

1. Las disposiciones se aplican a las personas que trabajan en RSUSA independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta y, por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla laboral sino también a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.



2. También debe ser de aplicación a los trabajadores y las trabajadoras de las empresas subcontratadas por RSUSA, siempre que, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31 / 1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, presten sus servicios en ésta y resulte implicado personal de la empresa.

3. Finalmente, también debe ser de aplicación, a aquellas personas que no forman parte de RSUSA, pero que se relacionan con ella, en razón de su trabajo: clientes/as, proveedores/as y personas que solicitan un puesto de trabajo.

4. En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a sus respectivas empresas, para que sean éstas las que tomen las medidas que crean oportunas.

### DEFINICION DE ACOSO LGTBI

El Comportamiento o conjunto de conductas, hostigamientos físicos o psicológicos que se ejercen de forma reiterada en el entorno del trabajo, basados en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona, que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto, será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género. Esto anterior, será considerado como una conducta discriminatoria.

**Discriminación directa:** situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.

**Discriminación indirecta:** situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales una desventaja particular respecto de personas que no lo son.

**Orden de discriminar:** cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

**Represalia discriminatoria:** trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

- **Acoso descendente:** aquel donde el autor o la autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).



- **Acoso ascendente:** aquel donde el autor o la autora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).
- **Acoso horizontal:** aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima no tienen relación jerárquica (de compañero/a a compañero/a).

## MEDIDAS PREVENTIVAS

Con el fin de prevenir el acoso o las situaciones potencialmente constitutivas de acoso se establecerán las siguientes medidas:

- 1.- Divulgación y comunicación del protocolo a toda la plantilla. Igualmente se entregará este protocolo al personal de nueva incorporación en la empresa.
- 2.- Divulgación del protocolo de acoso LGTBI en la página web corporativa de la empresa.
- 3.- La representación de los trabajadores de la empresa debe participar, apoyar y potenciar los acuerdos de sensibilización para la prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- 4.- Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores y trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
- 5.- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador o trabajadora no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La empresa debe hacerse eco de las circunstancias personales o culturales de la trabajadora o el trabajador incorporado y las debe tener en cuenta para contribuir a su integración.
- 6.- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se debe eliminar de todos los centros de trabajo, cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión LGTBIfóbica o incite a la LGTBIfobia.
- 7.- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la dirección de la empresa se dirigirá inmediatamente al responsable de este colectivo/equipo, con el fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.
- 8.- Garantizar la privacidad, en la medida de lo posible y en función de los medios disponibles en los centros de trabajo de la empresa, de todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios...).



## RECLAMACION/DENUNCIA Y PROCEDIMIENTO DE ACTUACION

Este nuevo protocolo, como inicialmente se puso de manifiesto, está relacionado con el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo que ya dispone la empresa, siendo este nuevo protocolo LGTBI claramente complementario. Por ello, la estructura de tramitación, legitimación de las personas para presentar la reclamación o denuncia, así como la conformación de las comisiones que de ellos se derivan o deriven, son idénticas en redacción y desarrollo, al objeto de evitar duplicidades en estos casos concretos. Se toma como referencia la redacción final resultante de la modificación del protocolo de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, aprobada en el comité de salud y seguridad laboral de la empresa y por resolución de Presidencia de la Empresa RSUSA, el 1 de octubre y 1 de diciembre de 2023, respectivamente.

## TIPIFICACION Y APLICACIÓN DEL REGIMEN DISCIPLINARIO DE LA EMPRESA

Ante la falta de regulación específica en nuestro convenio colectivo, por analogía y encaje jurídico, se aplicará lo siguiente:

Se considerará Falta Leve (artículo 30.3.c), el uso de lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. La reiteración de esta falta disciplinaria se convertirá en falta grave o muy grave por analogía de los artículos 30.4.d) y 30.5.i), del convenio colectivo

Dependiendo de las circunstancias del caso del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género o los comportamientos contrarios a la libertad sexual de los trabajadores y trabajadoras serán considerados como falta grave o muy grave de los artículos 30.4.i) y 30.5.a), respectivamente del convenio colectivo de la empresa.

La violación de la confidencialidad de los permisos por intervención quirúrgica para reasignación sexual se considerará falta grave del artículo 30.4 del convenio colectivo de la empresa.

Las conductas de represalia contra una persona que haya presentado queja o denuncia interna acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, o contra una persona que haya colaborado en la investigación constituirán una falta muy grave del artículo 30.5 del convenio colectivo de la empresa.

Las sanciones que aplicar serán las establecidas en el Convenio Colectivo de la empresa o norma superior vigente en cada momento para las faltas leves, graves y muy graves.

Circunstancias agravantes:

A la hora de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso



Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad, física, psíquica o sensorial.
- Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas, médicamente acreditadas.
- Que la víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- Que se ejerzan presiones y / o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
- Que se trate de un acoso descendente.
- Que sea por orden.

### OTRAS DISPOSICIONES

La regulación y los procedimientos establecidos en este protocolo no impiden que, en cada momento, se pueda promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que, en su caso pudieran corresponder.

**FINAL .-** El contenido de este protocolo es de obligado cumplimiento entrando en vigor en el momento que sea aprobado en el Comité de Salud y Seguridad de la Empresa, y sea ratificado por el Presidente de RSUSA.



## TERMINOLOGIA BASICA PROTOCOLO LGTBI

**Sexo biológico:** consta de unos caracteres primarios, como los testículos y los ovarios, y de secundarios, como la barba y los pechos.

**Intersexual:** persona con caracteres sexuales de ambos sexos. Estas personas forman parte de la diversidad biológica humana

**Identidad de género (e identidad sexual):** Consideración de la propia persona como hombre, como mujer o las dos. Es el resultado global de todo el proceso de sexualización. El proceso identitario puede ser dinámico y sufrir variaciones. Puede ocurrir que la identidad de la persona no coincida con la que le otorgan los demás.

**Expresión de género:** Modo en que una persona comunica su identidad de género a otras a través de conductas, su manera de vestir, peinados, voz, características personales, intereses o afinidades.

**Orientación sexual:** hace referencia al objeto del deseo sexual.

**Rol de género:** Construcción social de lo que implica ser hombre o mujer en la sociedad. Existe una transmisión cultural de la definición de comportamiento, actuación social, formas de vestirse, de relacionarse socialmente en público. Define la pertenencia de ser hombre o mujer, sin dar espacio a otras visiones más amplias de la persona. Según esto existen dos géneros, género masculino y género femenino, no se da cabida a nada más. El género es una construcción social y por tanto varía según culturas y momentos históricos.

**Prácticas sexuales:** las prácticas sexuales que cada uno preferimos llevar a cabo durante una relación sexual. No están determinadas por el rol de género ni por la orientación sexual.

**Androcentrismo:** Es la forma de concebir el mundo desde un punto de vista masculino, dándole un valor hegemónico en el que tiene que ver con la masculinidad.

Como constructo social todo lo relativo a masculino esta empoderado y sobrevalorado, en cambio aquello que es femenino está infravalorado o devaluado.

**LGTBI:** es el acrónimo utilizado para referirse colectivamente a las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales

**Homosexualidad:** la orientación sexual se presenta hacia personas del mismo sexo.

**Heterosexualidad:** la orientación sexual se presenta hacia personas de diferente sexo.

**Bisexualidad:** La bisexualidad es la orientación sexual de quienes sienten atracción sexual, emocional y / o romántica hacia personas de más de un género y / o sexo, no necesariamente al mismo tiempo, ni de la misma manera, ni al mismo nivel, ni con la misma intensidad. Actualmente se habla de pomo sexualidad (o sexualidad posmoderna), pansexualidad y omnisexualidad, para hacer referencia a este concepto.

**Pansexualidad:** la orientación sexual se presenta como una capacidad de sentirse atraídas por las personas dejando aparte la sexualidad de estas, y poniendo su atención, básicamente, en cómo son interiormente, es decir, en sus sentimientos, en su manera de ser, de comportarse o de relacionarse.

**Gay:** Hombre homosexual

**Lesbiana:** Mujer homosexual.

**Conductas o prácticas homosexuales:** Son aquellas relaciones eróticas que se dan entre dos personas del mismo sexo. Estas prácticas habitualmente son realizadas por gays, lesbianas y bisexuales, pero también se dan en personas heterosexuales. Conviene no confundir lo que se hace con lo que se es. La práctica sexual no tiene por qué implicar una vivencia en la orientación sexual homosexual.

**Conductas o prácticas heterosexuales:** Son aquellas relaciones eróticas que se dan entre dos personas de distinto sexo. Estas prácticas habitualmente son realizadas por personas heterosexuales y bisexuales, pero también se dan en personas homosexuales. Conviene no confundir lo que se hace con lo que se es. La práctica sexual no tiene por qué implicar una vivencia en la orientación sexual heterosexual.

**Transexual:** Es aquella persona donde su identidad sexual no coincide con la que le marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. Para conseguir vivir de una forma coherente con su sentimiento y para conseguir el aspecto del sexo que sienten como propio pueden usar medicamentos, hormonas o someterse a intervenciones quirúrgicas. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación sexual. Se debe usar el destino y no el origen para definir el transexual, será masculino si la transformación es de mujer a hombre, o femenino si la transformación es de hombre a mujer.



**Transgénero:** Su identidad sexual de estas personas no coincide con la que marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. Estas personas no creen que tengan que pasar por un proceso de reasignación quirúrgico ni hormonal. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación sexual.

**Travesti:** Persona que siente satisfacción o le gusta sentirse como persona del otro sexo. Esta conducta no supone una orientación del deseo sexual determinada ni conflicto con su identidad sexual.

**Transformista:** Persona que se viste como persona del otro sexo pero no por satisfacción ni porque le gusta, sino por motivos profesionales. Esta conducta no supone una orientación del deseo sexual determinada ni conflicto con su identidad sexual.

**Trans:** Término más global y general para abarcar todas las diferentes miradas sobre personas que no se sienten identificadas con un determinado género o sexo asignado en todas sus variantes.

**Cissexual o cisgénero:** Es aquella persona en la que su identidad sexual coincide con el género biológico al nacer. Se utiliza habitualmente como término opuesto a transexual.

**Proceso de transición:** Proceso personal y único de autoafirmación de la propia identidad que persigue la adaptación progresiva a la identidad de género sentida. Corresponde a cada persona decidir en qué momento inicia este proceso. Nunca se debe usar el término "cambio de sexo".

**Afeminado o tener pluma:** Hombre con gestos, poses u otros rasgos externos considerados socialmente como más propios de mujeres. Este término está relacionado con la apariencia y no alude ni a la orientación ni la identidad sexuales. Esta palabra se usa con connotaciones despectivas.

**Marimacho:** Mujer con gestos, poses u otros rasgos externos considerados socialmente como más propios de hombres. Este término está relacionado con la apariencia y no alude ni a la orientación ni la identidad sexuales. Esta palabra se usa con connotaciones despectivas.

**Salir del armario:** Acto mediante el cual la persona LGTBI reconoce públicamente ante los demás su propia sexualidad. Este proceso está marcado por un gran miedo al rechazo. La salida del armario normalmente se realiza gradualmente, y no tiene que realizarla en todos los ámbitos de su vida, puede estar dentro del armario con la familia y fuera del armario con los amigos, también lo tiene que hacer cada vez que se encuentra en un ámbito nuevo (nuevo trabajo, nuevos compañeros, ...).

**Queer:** Originalmente era un insulto dirigido a personas homosexuales; ahora se utiliza como una autodefinición política / sexual de quien no encaja dentro de las expectativas sexuales mayoritarias.

**Discriminación por asociación:** situación en la que una persona es objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género como consecuencia de su relación con una persona o un grupo LGBTI.

**Discriminación por error:** situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea.

**Discriminación múltiple:** situación en que una persona lesbiana, gay, bisexual, transexual o intersexual, por pertenecer a otros grupos que también son objeto de discriminación, sufre formas agravadas y específicas de discriminación.

**Victimización secundaria:** maltrato adicional ejercido contra lesbianas, gays, bisexuales, transexuales o intersexuales que se encuentran en alguno de los supuestos de discriminación, acoso o represalia como consecuencia directa o indirecta de los déficits de las intervenciones llevadas a cabo por los organismos responsables, y también para las actuaciones de otros agentes implicados.

**Heterosexismo (o heteronormatividad):** Se da por hecho, sin cuestionarlo, que la norma a seguir es la heterosexualidad, es decir, que todo el mundo debe ser heterosexual. Esta situación provoca pensar que todo lo que no se heterosexual se "anormalmente diferente" y puede provocar rechazo o discriminación. Es una manera de violencia.

**Homofobia:** Se refiere a la aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación contra hombres o mujeres homosexuales, aunque también se incluye a las demás personas que integran la diversidad sexual, como es el caso de las personas bisexuales y transexuales. La homofobia en algunas personas adquiere extremos patológicos muy radicales, incluso violentos, encuadrables con otros trastornos de la salud psíquica. Está ligada la homofobia con la cultura patriarcal dominante que, además, discrimina a las mujeres.

**Lesbofobia:** aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación al lesbianismo o a las lesbianas, actitudes de rechazo, miedo irracional hacia las mujeres lesbianas.



**Bifobia:** aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la bisexualidad o a las personas bisexuales.

**Transfobia:** aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la transexualidad o a las personas trans.

**Intersexualfobia:** aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la intersexualidad o a las personas intersexuales

**Plumofobia:** aversión, odio, miedo, prejuicio y discriminación contra las personas con pluma o a tener pluma.

**Monosexismo:** creer que todo el mundo es homosexual o heterosexual. Es una actitud bifóbica. La LGTBIfobia es una actitud hostil que prohíbe la orientación sexual no heterosexual, la transexualidad y la intersexualidad como contraria, diferente, inferior, peor o anormal ya las personas que lo practican y / o lo son, como diferentes, malas, raras, enfermas, amorales o antinaturales.

Hay diferentes grados de LGTBIfobia, que van desde una muy baja intensidad, como una actitud de indiferencia o negación de las personas LGTBI, hasta una alta agresividad, que se manifiesta en una violencia física y verbal. La LGTBIfobia puede ser ejercida individual o colectivamente, incluso existe la **LGTBIfobia institucional**, que puede ir desde leyes que no contemplan la igualdad hasta dictaminar leyes que castigan, persiguen o penalizan con la propia vida a personas LGTBI.

El insulto, tanto directo o indirecto es la forma más común de manifestar LGTBIfobia. La injuria es un ultraje que cualquier persona LGTBI ha sufrido a lo largo de su vida: el insulto, el sentirse anormal, el sentirse rechazada o estigmatizada.

Maneras de LGTBIfobia:

**LGTBIfobia cognitiva:** es la creencia de que las personas LGTBI son antinaturales, amorales, pecaminosas y/o las hace inferiores y/o indeseables.

**LGTBIfobia afectiva:** son sentimientos de rechazo que afloran en determinadas personas al relacionarse (o imaginarse que se relacionan) con personas LGTBI. El rechazo suele ser al contacto físico, sentirse incómodos con personas LGTBI, o de muestras de afecto entre personas LGTBI. Son las personas que dicen "sentir asco" o "repulsión" hacia las personas LGTBI.

**LGTBIfobia liberal:** Se permite la expresión de la diversidad sexual en el ámbito privado, pero en ningún caso acepta que se haga en el espacio público.

**LGTBIfobia conductual:** está en conexión con los comportamientos hacia las personas LGTBI. Este comportamiento se puede manifestar de muchas maneras, desde el grado más leve del chiste fácil hasta el más grave de la agresión física.

**LGTBIfobia externalizada:** es aquella en la que se dan conductas verbales y físicas (LGTBIfobia conductual), así como emocionales (LGTBIfobia afectiva) que pueden llevar a algún tipo de abuso hacia las personas LGTBI.

**LGTBIfobia internalizada:** es la asimilación mediante la educación heterosexual de que las conductas de orientación sexual e identidad de género son negativas. Esta afecta tanto a las personas heterosexuales como las personas LGTBI, estas últimas pueden tener graves problemas de autoestima que lleva a una invisibilización personal.

La LGTBIfobia engloba las siguientes fobias: homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia, plumofobia y intersexualfobia.

En el ámbito del trabajo, se pueden dar otras formas de LGTBIfobia, como un despido por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género (aunque se intentará disimular), o la presión, mediante mobbing, a la trabajadora o al trabajador afectada/o para que sea ella o él quien termine abandonando la empresa, o el no acondicionar los espacios públicos para que pueda tener intimidad una trabajadora o un trabajador trans, la publicación en los censo del centro de trabajo con la asignación a un determinado sexo, que en muchas ocasiones no aporte ninguna información de vital importancia.

