



MUJERES E INCLUSIÓN SOCIAL

INVESTIGACIÓN Y ESTRATEGIAS DE INNOVACIÓN
Y TRANSFORMACIÓN SOCIAL



Coord.

Agulló Tomás, Esteban
Llosa Fernández, José Antonio
Menéndez Espina, Sara
Rúa Arruñada, Elena
Ventosa Varona, Loreto

Mujeres e inclusión social: Investigación y estrategias de innovación y transformación social.
ISBN: 978-84-09-24830-8 (No comercial)
Depósito Legal: AS02054-2020

Publica:
EAPN – AS (Red Europea de Lucha Contra la Pobreza y la Exclusión Social en Asturias)
Dirección General de Planificación, Ordenación y Adaptación al Cambio Social, Consejería de Derechos Sociales y Bienestar del Principado de Asturias

Edita:
EAPN-AS (Red Europea de Lucha Contra la Pobreza y la Exclusión Social en Asturias)
Avda. Gijón, nº5 - Bajo — 33402, Avilés (Asturias)

Editoras/es (Comisión de estudios y análisis de EAPN Asturias)
Agulló Tomás, Esteban
Llosa Fernández, José Antonio
Menéndez Espina, Sara
Rúa Arruñada, Elena
Ventosa Varona, Loreto

Diseño y maquetación: Juaco Amado

Financiación: Esta publicación cuenta con el apoyo económico de la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar del Principado de Asturias.



Licencia Creative Commons 4.0

Los textos publicados en este libro están sujetos a una licencia de Reconocimiento 4.0 Internacional de Creative Commons desde marzo 2014 (anteriormente Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada). Puede copiarlos, distribuirlos, comunicarlos públicamente y hacer obras derivadas siempre que reconozca los créditos de las obras (autoría, nombre del libro, institución editora) de la manera especificada por los autores o editores. La licencia completa se puede consultar en <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



© 2020. Los derechos de autor de los capítulos de este libro corresponden a sus respectivos autores.

© 2020. Los derechos de autor de la presente edición corresponden a EAPN-AS y la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar del Principado de Asturias.

Discriminación laboral hacia personas LGBT en España

María Luz Rivero Díaz (Universidad de Oviedo), Esteban Agulló-Tomás (Universidad de Oviedo), Jose Antonio Llosa Fernández (Universidad Internacional de la Rioja)

Introducción

En las últimas décadas ha aumentado la preocupación y concienciación social, institucional y empresarial sobre los asuntos relativos a las personas LGBT (Lloren y Parini, 2016; Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2017). Numerosas organizaciones han mostrado una gran disposición a adoptar medidas para mejorar la inclusión laboral de esta población siguiendo así las recomendaciones de organismos internacionales. Existe acuerdo general al considerar fundamental el papel tanto de las empresas como de los sindicatos para reducir la discriminación y promover la diversidad. (ONU, 2017; Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2015). En este contexto, resulta de especial relevancia la creación de un entorno laboral agradable para los trabajadores LGBT (ONU, 2017) en el que puedan mostrar su identidad sin sufrir discriminación. En este estudio tenemos como objetivo analizar la situación de las personas LGBT en el centro de trabajo y las situaciones de discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral en España. Para contextualizar, se partirá inicialmente del análisis de las legislaciones internacionales y factores histórico-económicos. Posteriormente se irá profundizando en el estudio de las actitudes sociales y los datos de discriminación para terminar con un breve análisis de las políticas de inclusión.

Marco legislativo

La igualdad y la no discriminación constituyen los principios fundamentales de las normas internacionales y son inherentes a todos los seres humanos independientemente de cualquier condición. Partiendo de esta premisa, se ha originado una extensa cronología de regulaciones, normativas y recomendaciones para avanzar en la inclusión de las personas LGBT en la sociedad y en el empleo. España cumple en líneas generales con la normativa internacional (ILGA, 2019). En la Constitución Española se introduce el principio de no discriminación por cualquier circunstancia personal (Const., 1978, art. 14) y el respeto a la dignidad de las personas (Const., 1978, art.10). En la normativa de regulación laboral se establece el derecho a la no discriminación en el empleo (o el acceso al mismo) por razones de sexo, orientación sexual, etc. (Ley de Estatuto de los trabajadores, art. 4.2.c). Sindicatos y empresarios coinciden en promover cláusulas antidiscriminatorias en los convenios y trabajar para conseguir la igualdad por cualquier circunstancia personal y/o social (Comisiones Obreras [CCOO], 2016).

Factores históricos y económicos

Este marco legislativo se da en unas determinadas condiciones históricas y económicas en las que la principal ventaja competitiva estable a largo plazo es la innovación y el valor añadido. Estos dos factores provienen, principalmente, del denominado capital humano y su productividad/creatividad (Badgett, Waaldijk, Van der Meulen y Rodgers, 2019). Además, los cambios en el mercado laboral favorecen la aparición de una creciente diversidad en la fuerza laboral que se manifiesta con un aumento en la cantidad de trabajadores de diferente cultura, origen, género, religión, identidad de género y orientación sexual (Webster, Adams, Maranto, Sawyer y Thoroughgood, 2017). En este escenario, la discriminación a los trabajadores LGBT podría disminuir la capacidad de las empresas para competir en un mercado cada vez más globalizado (Badgett et al., 2019; OIT, 2015).

Condicionantes sociales y actitudinales

Los datos afirman que, a pesar de la sólida normativa internacional anti-discriminación, es frecuente para las personas LGBT ser discriminadas durante el acceso a un puesto de trabajo o una posible promoción a puestos superiores (OIT, 2015). En el contexto internacional el 13% de LGB y el 30% de personas transgénero fueron discriminadas al buscar trabajo. El 19% sufrió discriminación en el centro de trabajo. De este porcentaje, el 44% de los que han trabajado entre 2008 y 2013 ha sufrido en su trabajo comentarios o conductas inapropiadas y el 66% experimentó un clima negativo hacia la población trabajadora LGBT (Agencia de los derechos fundamentales de la Unión Europea [FRA], 2013). En España, a nivel general, “el espacio laboral sigue mostrándose en ocasiones como un espacio hostil para las personas LGBT, y de forma muy especial para las personas trans” (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades [IMIO], 2017, p. 24). Sólo el 38% de los trabajadores LGBT en España están completamente visibilizados en su entorno laboral y el 58% de los que no lo están manifiesta deseos de querer mantener su vida privada separada de su vida laboral (Muñoz, 2019). Además, el 86% de las personas LGBT ha escuchado comentarios homófobos o transfobos alguna vez en su trabajo y el 31% los escucha con frecuencia (Muñoz, 2019).

“Salir del armario” en el centro de trabajo

Un asunto especialmente problemático es el proceso de “salir del armario”. Las consecuencias de mostrar la propia orientación sexual en el centro de trabajo son inconsistentes (Wax, Coletti y Ogaz, 2017). Las personas LGBT pueden decidir en cada interacción social si ocultar su identidad para evitar la discriminación laboral (Köllen, 2016) o bien mostrarse abiertos sobre ella (Wax et al., 2017). La divulgación de la orientación sexual es un proceso continuo y acarrea una gran fuente de estrés (Wax et al., 2017). Los meta-análisis afirman que la mayor parte de las correlaciones entre la revelación de la orientación sexual y la discriminación han sido negativas (Wax et al., 2017). Las percepciones de discriminación en el pasado

influyen en los temores actuales de revelación de la orientación sexual en el trabajo. El 80% de las personas que esconden su identidad LGBT en el trabajo, han visto a compañeros sufrir trato discriminatorio alguna vez en los últimos 5 años. El 44% de las personas que esconden su identidad LGBT en el trabajo y el 12% que la muestran abiertamente, han visto frecuentemente o casi siempre a compañeros sufrir trato discriminatorio por su condición sexual. (FRA, 2013). Dependiendo de la situación concreta de la persona en su contexto ambiental, habrá consecuencias positivas o negativas (Chrobot-Mason, Button y DiClementi, 2001; Ragins, 2008; Wax et al., 2017). Chrobot-Mason et al. (2001) y Ragins (2008) propusieron modelos en los que la decisión de revelar la orientación sexual dependía de varios antecedentes: factores psicológicos, ambientales y la anticipación de consecuencias. En primer lugar, los factores psicológicos internos (importancia de la autoafirmación de la propia identidad y la comunicación de esta a los demás) determinan la motivación para mostrar la identidad LGBT. De forma paralela, el apoyo ambiental (compañeros que apoyan abiertamente a las personas LGBT, presencia de otros compañeros LGBT o apoyo de la organización) modula la motivación (aumentándola en ambientes de apoyo y disminuyéndola en ambientes de discriminación). Por último, la anticipación de las consecuencias se ve afectada por las variables individuales y ambientales antes mencionadas. Estos tres factores se combinan y afectan a la probabilidad de ocurrencia de la decisión de mostrar la identidad LGBT en el ámbito laboral (Ragins, 2008). Estudios posteriores han revelado que los factores psicológicos internos no predecían el grado de apertura (Reed y Leuty, 2016) sin embargo, la anticipación de consecuencias (Prati y Pietrantonio, 2014) y el clima de apoyo al colectivo LGBT (Reed y Leuty, 2016; Wax et al., 2017) si se relacionaron con mayor grado de apertura y menores estrategias de evitación. Teniendo en cuenta lo anterior, las personas del colectivo LGBT tenderán a ocultar su identidad sexual en el lugar de trabajo cuando se esperan consecuencias negativas como resultado (Prati y Pietrantonio, 2014) y estas consecuencias negativas dependen del clima organizacional (Wax et al., 2017). Si el clima es inclusivo y positivo con respecto a la orientación sexual puede influir en el aumento de personas que se muestran abiertas sobre su orientación sexual además de en las consecuencias positivas de dicha revelación (Sabat et al., 2017; Wax et al., 2017). Además de que reforzarán las percepciones positivas respecto a su organización (Wax et al., 2017). En resumen, la inclusión resulta beneficiosa para todos.

Políticas de diversidad en las organizaciones

Dentro de un “marco general para promover la igualdad y la diversidad de los grupos vulnerables” (OIT, 2015, p. 2), y teniendo en cuenta el contexto socioeconómico actual, desde las organizaciones se están desarrollando políticas favorables hacia las personas LGBT. Ejemplos de estas medidas son: donaciones a asociaciones LGBT, publicidad específica visibilizando cuestiones LGBT, facilidades para procesos de adopción, inclusión de los trabajadores transgénero en las pólizas de salud (incluyendo las terapias hormonales y cirugías de reasignación), desarrollo

de programas para favorecer su inclusión en el contexto laboral, etc. (Human Rights Campaign [HRC], 2019). El 93% y el 85% de las 500 empresas más potentes del mundo (Fortune 500) han incluido la orientación sexual y la identidad de género, respectivamente, en sus políticas de no discriminación y el 62% tiene medidas para eliminar la discriminación por identidad de género (HRC, 2019). Sin embargo, la existencia de políticas y programas de no discriminación hacia los trabajadores LGBT en España "es aún minoritaria y sólo un 15% de las personas afirma conocerlos en su trabajo" (Muñoz, 2019, p. 24). Además, la mera existencia de estas políticas organizacionales que promueven la inclusión no garantiza necesariamente su eficacia ni su correcta aplicación. El ambiente laboral es un espacio complejo y en su interacción actúan múltiples variables relacionadas entre sí. Es necesario "intervenir de forma activa para generar las condiciones necesarias para que la LGBTfobia desaparezca del entorno laboral". (IMIO, 2017, p. 33)

Conclusión

A pesar de los esfuerzos legislativos y la mejora en las actitudes sociales hacia las personas LGBT, siguen existiendo datos preocupantes sobre la discriminación laboral. Para mejorar esta situación, será necesario un esfuerzo que comprometa tanto a las organizaciones como al poder legislativo, trabajadores y sindicatos. En este sentido, resulta relevante el estudio de las políticas de inclusión de las empresas para la lucha contra la discriminación hacia personas LGBT. Las implicaciones y la efectividad de las políticas de inclusión deberán ser estudiadas en el contexto español.

Referencias

- Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. (2013). EU LGBT Survey. Recuperado de: https://fra.europa.eu/sites/default/files/eu-lgbt-survey-results-at-a-glance_en.pdf
- Badgett, M.V.L., Waaldijk, K. y Rodgers, M (2019). The relationship between LGBT inclusión and economic development: Macro-level evidence. *World Development*, 120, 1-14.
- Bordás, M. J. (2016) *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid, España: Universidad Nacional de Educación a distancia.
- Congreso de los Diputados. (1978). Constitución Española. Recuperado de: <https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf>
- Comisiones Obreras. (2016). Igualdad y política social. Negociación Colectiva e Igualdad. Leyes Autonómicas. Recuperado de: <http://www.fsc.ccoo.es/a0177faa-67f3f71b5632579aeead3688000050.pdf>

Chrobot-Mason, D., Button, S. B., y Diclementi, J. D. (2001). Sexual identity management strategies: An exploration of antecedents and consequences. *Sex Roles*, 45(5), 321-336.

Human Rights Campaign. (2019.). HRC Foundation corporate equality index. Recuperado de: https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/CEI-2019-FullReport.pdf?_ga=2.268839669.528805782.1557161346-956952851.1557161346

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. (2017). Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: Hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género. Recuperado de: <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2017/2017LGBTAmbitodelEmpleo.pdf>

International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association. (2019). State-sponsored homophobia 2019. Recuperado de https://ilga.org/downloads/ILGA_State_Sponsored_Homophobia_2019.pdf

Lloren, A., y Parini, L. (2016). How LGBT-supportive workplace policies shape the experience of lesbian, gay men, and bisexual employees. *Sex Res Soc Policy*, 14(2), 289-299.

Ministerio de Empleo y Seguridad social. (2015). Ley del Estatuto de los Trabajadores (refundido). Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e Igualdad. (2013). Estudio diagnóstico de fuentes secundarias sobre la discriminación en España. Recuperado de: http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO27095/estudio_discrim_espana.pdf

Muñoz, O. (2019). La diversidad LGBT en el contexto laboral en España. Recuperado de <https://mpatika.com>

Organización de las Naciones Unidas. (2017). Hacer frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales. Normas de conducta para las empresas. Recuperado de: <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2018/04/Principios-mundiales-para-las-empresas.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2015). La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT. Recuperado de: <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2018/04/Principios-mundiales-para-las-empresas.pdf>

Prati, G., y Pietrantonio, L. (2014). Coming out and job satisfaction: A moderated mediation model. *Career Development Quarterly*, 62(4), 358-371.

Ragins, B. R. (2008). Disclosure disconnects: Antecedents and consequences of disclosing invisible stigmas across life domains. *Academy of Management Review*, 33(1), 194-215.

Reed, L., y Leuty, M. E. (2016). The role of individual differences and situational variables in the use of workplace sexual identity management strategies. *Journal of Homosexuality*, 63(7), 985-1017

Sabat, I. E., Lindsey, A. P., King, E. B., Ahmad, A. S., Membere, A., y Arena, D. F. (2017). How prior knowledge of LGB identities alters the effects of workplace disclosure. *Journal of Vocational Behavior*, 103, 56-70.

Wax, A., Coletti, K. K., y Ogaz, J. W. (2017). The benefit of full disclosure. *Organizational Psychology Review*, 8(1), 1-28.

Webster, J. R., Adams, G. A., Maranto, C. L., Sawyer, K., y Thoroughgood, C. (2017). Workplace contextual supports for LGBT employees: A review, meta-analysis, and agenda for future research. *Human Resource Management*, 57(1)193-210.