

## **Discriminación y acoso laboral al colectivo LGTB+**

**María Sánchez Fuentes**

**Diego Lázaro**

**Carlos Montes**

**COGAM Madrid**

En el documento Estrategia FSE + [1] se indica que los Estados miembros y la Comisión deben procurar la erradicación de las desigualdades, el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de la perspectiva de género, así como la lucha contra la discriminación por razón de, entre otras circunstancias, orientación sexual.

El lugar de trabajo debería ser un espacio de igualdad y respeto para todos los individuos, independientemente de su orientación sexual o identidad de género. Sin embargo, lamentablemente, el acoso laboral sigue siendo una triste realidad para muchos miembros del colectivo LGTB+. Afortunadamente, también hay varias formas de conseguir que la actividad laboral no se vea afectada por la orientación sexual o la identidad de género de cada cual. Este artículo, tras una exposición resumida de la problemática del acoso, y en particular, el acoso a las personas LGTB+, detalla posibles buenas prácticas que pueden implantarse en las empresas y centros de trabajo, finalizado con qué puede hacer una persona si sufre acoso laboral por su orientación sexual o su identidad de género.

### **INTRODUCCIÓN**

Cada vez más empresas valoran positivamente tener en sus plantillas personal diferente. La diversidad multicultural, racial, de género, discapacidad o edad aporta más variedad de ideas, aumentando la creatividad e innovación. El que haya múltiples puntos de vista mejora la toma de decisiones, la flexibilidad y el respeto... Fomentar la inclusión en las empresas las hace más productivas y mejora la imagen de marca y su reputación corporativa.

Aun así, según los [resultados del proyecto PRIDE](#) [2] de la OIT, es común para las personas LGTB+ enfrentar situaciones de discriminación en el trabajo a causa de su orientación sexual o su identidad de género. La discriminación y el acoso comienzan en la etapa de escolarización, reduciendo de esta manera las perspectivas de empleo. Posteriormente, la discriminación continúa en el acceso al empleo y en el ciclo de empleo; en casos extremos, los trabajadores y las trabajadoras LGTB+ pueden llegar a sufrir hostigamiento, acoso, abuso sexual o maltrato físico. A menudo, la causa de discriminación, acoso y exclusión del mercado laboral es la percepción de no conformidad con la heteronormatividad (la creencia social de que lo "normal" es ser heterosexual), y también de las ideas preconcebidas sobre la apariencia y el comportamiento que supuestamente han de tener una mujer y un hombre.

Las personas transexuales son las que enfrentan las formas más severas de discriminación laboral. Entre los problemas que enfrentan en el lugar de trabajo, cabe citar la imposibilidad de obtener un documento de identidad que refleje su género y su nombre; la reticencia de los/as empleadores/as a aceptar su forma de vestir; la disuasión de utilizar baños acordes con su género; y una mayor vulnerabilidad al hostigamiento y el acoso por parte de sus compañeros y compañeras de trabajo. En muchos casos, los trabajadores y las trabajadoras transexuales (en particular, las mujeres trans) se ven completamente excluidos/as del empleo formal

### **ACOSO EN EL TRABAJO**

El fenómeno del acoso puede ser abordado con distintos enfoques, hay quien lo considera un vestigio de nuestro pasado animal o una enfermedad, pero también es una agresión, un estresor, y un delito laboral.

El portal de [riesgos psicosociales](#) [3] del INSST distingue tres tipos de acoso:

-El **Acoso psicológico** en el trabajo, según la [nota técnica de prevención 854](#) [4] elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, puede definirse como “Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.”

–El **Acoso discriminatorio** está definido en el Art. 28 de la [Ley 62/2003 de 30 de diciembre](#), de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden social [5], como “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo”.

– El **Acoso sexual** se encuentra definido en el Art. 7.1º de la [Ley Orgánica 3/2007 de 23 de marzo](#), para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres [6], como “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”. El segundo párrafo del mencionado precepto declara “constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio degradante u ofensivo”.

En los casos de acoso se dan conductas o actos de violencia. Pueden consistir en ataques, amenazas, agresiones verbales, rumores... Hay dos partes implicadas: parte acosadora, con comportamientos y actitudes hostiles, activas, dominadoras, y parte acosada, con actitudes y comportamientos de tipo reactivo o inhibitorio. Los hechos se producen de forma reiterada, y durante un tiempo prolongado.

Las consecuencias del acoso para la persona trabajadora afectada pueden ser tanto psíquicas como físicas o sociales. Desde el punto de vista laboral, posiblemente resulten personas desmotivadas, que encuentran el trabajo como un ambiente hostil asociado al sufrimiento, y no tendrán un óptimo rendimiento.

Las consecuencias del acoso para la organización del trabajo se reflejan en el rendimiento, el clima social y la accidentabilidad. El ambiente de trabajo se deteriora, impactando negativamente sobre la productividad y generando una degradación del clima laboral, con la posibilidad de aumento del número de accidentes.

También hay consecuencias negativas para el núcleo familiar y social de la persona afectada, y consecuentemente con todo lo anterior, se produce un impacto económico para la comunidad que no hay que menospreciar: pérdida de fuerza de trabajo, costes de asistencia a enfermedades, costes de las pensiones de invalidez, etc. [7]

## **ACOSO AL COLECTIVO LGTB+**

La forma más frecuente de acoso dirigida hacia personas del colectivo LGTB+ son acciones contra su reputación o dignidad personal, por medio de la realización de comentarios injuriosos contra ellas o el colectivo, ridiculizándolas o riéndose públicamente de ellas, de su aspecto físico, de sus gestos, de su voz, de sus convicciones personales o religiosas, de su estilo de vida, etc. Según el [proyecto ADIM](#) [8], en el ámbito laboral, el 36% de las personas LGTB+ escucha a menudo o muy a menudo rumores sobre su orientación sexual/identidad de género o la de alguna otra persona.

Según hace patente el documento elaborado por la OIT sobre ser lesbiana, gay, bisexual, trans o intersex en el trabajo [9], los entornos de trabajo pueden ser escenarios de acoso para personas identificadas como gais, lesbianas o trans. Los relatos son muy diversos. La experiencia puede variar incluso en distintas áreas de una misma empresa o institución. Quienes han sido blanco de este tipo de abusos relatan que la vivencia y las manifestaciones de esta forma de violencia dependen en gran medida de quienes ejercen los puestos de jefatura. Mensajes de cero tolerancia hacia actitudes y prácticas homofóbicas, lesbofóbicas o transfóbicas marcan la pauta, y crean un ambiente de respeto hacia las personas LGTB+. El 31% de las personas LGTB+ afirman haber sufrido discriminación en el trabajo [10].

Además de ser objeto de ridiculización y de ver cuestionada su moralidad en público, las personas LGTB+ ven comprometida su carrera laboral: se truncan sus aspiraciones de ascenso, se descalifica su trabajo y no se les confían tareas de responsabilidad. Según el proyecto ADIM [8] un 13% presencia a menudo o muy a menudo que una persona es víctima de insultos por ser LGTB+ un 7% que una persona no recibe un ascenso, subida salarial, o se ve perjudicada profesionalmente por ser LGTB+ y un 2% que una persona pierde su trabajo por ser LGTB+.

A pesar de su gravedad, el documento realizado por la OIT [8] indica que pocas personas denuncian estas prácticas. La falta de apoyo institucional, la ausencia de mecanismos específicos de denuncia y la permisividad social desincentivan la denuncia.

Las personas LGTB+ ocultan su orientación sexual o identidad de género por temor a represalias y a perder el trabajo. La presión es permanente, pues interiorizan que cualquier pequeño error podría justificar su despido, o que su trabajo sea juzgado en base a su orientación/identidad sexual, en vez de según la calidad de su rendimiento. EL 60% de las personas LGTB+ ocultan su orientación sexual en el trabajo [11].

La apariencia física, el aspecto, la imagen son elementos que en muchas ocasiones determinan las posibilidades de acceder a un empleo o mantenerlo. Esto también es así para las personas LGTB+. Ocultar la orientación sexual o la identidad de género obliga a esconder un rasgo de identidad esencial de una persona; y va mucho más allá de los códigos de vestimenta o la apariencia física deseable para un puesto, aunque también estas tienen un impacto importante.

Quienes señalan no haber sentido discriminación en los procesos de selección han accedido en muchas ocasiones a empleos de calidad. Sin embargo, consideran que no haber explicitado su orientación sexual o identidad de género ha sido determinante para su éxito en la búsqueda de empleo. Las personas LGTB+ tienen un 7% menos de posibilidades que el resto de la población de conseguir un empleo [12].

Una vez logrado el puesto de trabajo, mantener la apariencia sigue siendo importante. Para evitar ridiculizaciones, acoso y represalias, las personas LGTB+ tratan de mantener su vida personal al margen del trabajo. Además de adecuar su aspecto, omiten menciones a la vida

familiar y de pareja. Cuando en el trabajo se conoce la orientación sexual de una persona LGTB+ los compañeros lo aceptan mejor cuando no es evidente.

Desde las áreas de Recursos Humanos señalan que la orientación sexual y la identidad de género no son motivo de exclusión en una contratación, y que únicamente exigen cumplir con los códigos de vestimenta requeridos en las empresas.

Al amparo de los códigos de vestimenta, una práctica de exclusión de hombres que no se visten en forma masculina o de mujeres que no lo hacen en forma femenina no se considera discriminatoria. Se asume que es a la persona que solicita el empleo a quien le corresponde ajustarse a los parámetros establecidos. Si no lo hace, se interpreta que no tiene suficiente interés en el puesto. Para algunas personas, esta práctica representa una obligación de negar su identidad si quieren conseguir el trabajo. Se trata, por tanto, de una forma de discriminación implícita difícil de identificar.

En las personas transgénero o transexuales la discriminación por la apariencia es mucho más evidente y agresiva. Las mujeres trans que han logrado un trabajo asalariado se ven obligadas a ocultar su identidad de género y se les frena la posibilidad de avanzar hacia una transición física. Cerca del 25% de la gente no se sentiría cómoda teniendo un compañero de trabajo trans [13].

La investigación realizada por la FRA (European Union Agency for Fundamental Rights) revela que en España el 77 % de las mujeres trans han sufrido discriminación a la hora de buscar un empleo, un 34 % lo padecen también una vez que lo encuentran y por ello el 58 % se ocultan y no hablan de su identidad en ese ámbito de su vida. [14]

## **BUENAS PRÁCTICAS**

El proyecto ADIM [8] explica la diversidad dentro de la diversidad LGTB+, es un concepto que también hay que considerar a la hora de plantear buenas prácticas para la inclusión LGTB+ en las empresas.

Cuando se habla del colectivo LGTB+, se corre el riesgo de no percibir la variedad de formas de ser lesbiana, gay, bisexual o trans. La discriminación por género también es significativa dentro del colectivo LGTB+, por lo que las mujeres lesbianas, bisexuales, trans... afrontan obstáculos y dificultades específicas respecto a los hombres.

### Mujeres lesbianas, bisexuales y trans

Las mujeres lesbianas, bisexuales y trans están expuestas a una mayor discriminación en ámbitos laborales que las mujeres heterosexuales por su orientación sexual o identidad de género, y también están más expuestas que los hombres gays, por el hecho de ser mujeres: brecha salarial, segregación horizontal (especialización en determinadas áreas) y vertical (mayores dificultades para el acceso a puestos de responsabilidad o techo de cristal), entre otras.

En el ámbito laboral y empresarial, al igual que ocurre en otros ámbitos sociales (política, arte, medios de comunicación), mientras los varones gays van obteniendo cierta visibilidad y reconocimiento, es todavía difícil encontrar referentes de lesbianas, bisexuales y trans visibles. Esta realidad muestra una pauta estructural de discriminación, no una responsabilidad individual, por lo que no se puede colocar sobre las mujeres pertenecientes a estos grupos la responsabilidad de hacerse visibles, sino que desde las organizaciones empleadoras hay que

reflexionar sobre cómo trabajar específicamente con estos colectivos para facilitar y promover su visibilidad y, en último término, su bienestar.

### Personas Trans

Las personas trans afrontan escenarios en el ámbito laboral que las colocan en situaciones de posible vulnerabilidad. A las barreras específicas que encuentran para la entrada y mantenimiento en el mercado laboral, hay que añadir la dificultad que supone el reconocimiento de su identidad de género y su nombre en su espacio de trabajo.

Resulta positivo que las empresas e instituciones empleadoras establezcan protocolos para atender a cuestiones operativas básicas como el acceso adecuado a espacios generizados (vestuarios y baños); el cambio de nombre y sexo en diversos documentos (nómina, seguridad social, seguro médico o libro de familia); la gestión adecuada de bajas médicas y ausencias derivadas del proceso de transición no consensuadas en las negociaciones colectivas y, sobre todo, implementar mecanismos de acompañamiento adecuado para que las personas trans puedan desarrollarse plenamente en el ámbito laboral.

### **EJEMPLO 1 PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE LA ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO (CCOO PV) [15]**

El Grup d'Acció LBTBI de CCOO PV ha desarrollado un protocolo que permite establecer mecanismos para la prevención del acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso.

A continuación, se mencionan algunos detalles de los apartados que contiene este protocolo:

#### 1. Declaración de principios.

La empresa y 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.

#### 2. Ámbito de aplicación.

Se aplica tanto a las personas que trabajan en la empresa, como a las que provengan de empresas subcontratadas, o que se relacionen con la empresa con razón de su trabajo: clientes/as, proveedores/as y personas que solicitan un puesto de trabajo.

#### 3. Definiciones.

Define, entre otras cosas, conducta discriminatoria como: cualquier comportamiento basado 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.

#### 4. Medidas de prevención.

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.- Incluir la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el programa de formación de la empresa.
- 3.- La representación de la plantilla 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 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 todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios,...).

#### 5. La reclamación o denuncia de la situación de acoso.

En este apartado se especifican las personas legitimadas a efectos de presentación de la reclamación o denuncia regulada en el protocolo, indicándose que la empresa proporcionará a las partes implicadas la asistencia que corresponda.

La reclamación o denuncia debe hacerse por escrito, de acuerdo con el formulario que se incluye como anexo, y la tiene que firmar la persona u organización que la formula. Irá dirigida a cualquier miembro de la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género (a continuación se aportan detalles sobre esta Comisión).

La empresa pondrá a disposición de la víctima de inmediato, en caso necesario, apoyo médico y psicológico, a través de medios propios o a través de recursos externos.

#### 6. Procedimiento de actuación.

Creación de una “Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género” y definición de sus funciones, entre otras, prestar apoyo,

asesoramiento y orientación, y recibir e investigar todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual.

En otros apartados profundiza en el procedimiento y desarrollo del proceso, contemplando dos posibilidades:

-Procedimiento informal: Si la persona denunciante así lo estima oportuno, se puede intentar resolver el problema de manera informal en un primer momento. En el plazo máximo de siete días laborales desde que se recibe la denuncia, el asesor o la asesora debe dar por finalizado el procedimiento mediante la redacción de un acta con las conclusiones alcanzadas, que puede ser, o bien un acuerdo entre las partes o, si no hay acuerdo, el procedimiento informal se convierte en el paso anterior al procedimiento formal.

En cualquier caso, si el denunciante no queda satisfecho con la solución propuesta, o ésta es incumplida por la persona agresora, puede presentar denuncia a través del procedimiento formal.

-Procedimiento formal: Si el procedimiento informal no da resultados, o el denunciante entiende que, por la gravedad de los hechos, no cabe este tipo de procedimiento, se iniciará el procedimiento formal.

Finalizada la instrucción, la Comisión debe redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas e instará a la Dirección de la empresa a que adopte alguna de las medidas siguientes:

- Medidas disciplinarias a la persona acosadora, con indicación de la infracción apreciada, sanción y su graduación

- Cierre del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en este protocolo. Si se cierra el expediente, pero con declaración expresa sobre la buena fe de la denuncia, la persona afectada puede solicitar el traslado de oficina o departamento, sin que suponga un detrimento en sus condiciones laborales.

Tanto la fase de instrucción como la redacción de un Informe por parte de la Comisión, tienen una duración máxima de quince días hábiles.

## 7. Tipificación.

Este apartado del protocolo indica qué comportamientos son considerados como qué tipo de falta: leve, grave o muy grave.

También indica circunstancias agravantes, como puede ser la reincidencia en la conducta, o situaciones de especial vulnerabilidad de la víctima.

## 8. Seguimiento y evaluación del protocolo.

## 9. Disposiciones finales.

### **EJEMPLO 2: MEDIDAS TÁCTICAS ([PROYECTO ADIM \[8\]](#))**

La Dirección General de Igualdad de Trato y Diversidad del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad de España, conjuntamente con la Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género de Portugal y la Universidad Complutense de Madrid, han

llevado a cabo el Proyecto Europeo ADIM “Avanzando en la gestión de la diversidad LGBT en el sector público y privado” [8]. Este proyecto pretende conseguir la inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones, y propone un proceso de implementación del cambio y una serie de medidas tácticas en las que se basan los siguientes puntos:

### **Diagnóstico**

Es preciso conocer qué está pasando en la empresa o institución con la diversidad sexual, familiar y de identidad de género, para saber dónde se está y plantear objetivos.

Se puede comenzar por una revisión interna de las políticas, acciones y recursos dedicados al colectivo LGTB+, para continuar preguntando al conjunto de personas empleadas sobre esta realidad, respetando especialmente la intimidad y confidencialidad.

Una vez se tiene la legitimidad que aportan estos datos, es vital transmitir esa urgencia al máximo órgano de gestión, sin olvidar el importante papel que pueden jugar los sindicatos.

### Desarrollar una visión clara.

En función de los datos recabados y el punto de partida en que se encuentra cada institución, a partir de los condicionantes de la propia cultura y valores, se pueden marcar metas concretas y diseñar medidas tácticas que puedan ser plasmadas en un cuadro de mando que mida, evalúe y permita realizar cambios o incentivar éxitos.

### **Políticas específicas de diversidad e inclusión LGTB+**

Estas políticas deben ser parte de estrategias amplias y no limitarse a simples acciones tácticas y puntuales. Además, conviene ser coherentes con estas políticas a lo largo de toda la cadena de valor: desde la gestión de proveedores y del talento, hasta la relación con los clientes, consumidores y usuarios.

### Construir un equipo de trabajo

Hace falta un equipo que pilote este cambio y que, al tratarse de una tarea transversal, conviene que sea multidisciplinar. No es necesario que para todos sus miembros se trate de una asignación exclusiva, puede ser una misión que se añada a otras tareas, pero que requiere altas dosis de motivación, pues implica resiliencia, profesionalidad y disponibilidad.

### Pequeños éxitos que construyen cambios.

Es eficaz identificar entornos en los que se puedan alcanzar pequeñas victorias que animen a la organización a seguir trabajando en esta línea. Por ello, la cuidadosa planificación de los objetivos y la medición de los resultados es vital. Esas pequeñas victorias, aunque aparenten ser menores, constituyen la base de la lluvia fina que, poco a poco, irá expandiendo el cambio para seguir construyendo sobre él.

### **Grupos y redes de LGTB+ y personas aliadas**

Más allá del equipo motor, urge desarrollar un grupo de colaboradores que permita allanar el camino del cambio. Aparecen aquí las personas aliadas, que juegan un papel vital en las políticas de diversidad e inclusión LGTB+ y en su ejecución.

Para muchísimas personas, la diversidad LGTB+ es una realidad compleja y diversa en sí misma que continúa siendo una gran desconocida: hay quien tiene dificultad para diferenciar



orientación sexual de identidad de género, quien desconoce la intersexualidad o quien continúa teniendo prejuicios sobre la bisexualidad.

En estos grupos no sólo participan personas que son lesbianas, gais, bisexuales o trans, sino cualquier empleado o empleada con una preocupación por hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación. La creación de estos grupos permite que participen personas con distintas responsabilidades y de distintas áreas o departamentos, haciendo visible el dato de que la mayor parte de las personas, independientemente de su orientación sexual, son respetuosas con la diversidad sexual y la identidad de género.

### **Referentes LGTB+ en el ámbito laboral y empresarial**

Según los datos del proyecto ADIM, sólo un 11% de las personas LGTB+ están totalmente de acuerdo en que su empresa cuenta con referentes LGTB+ visibles.

Es útil que las empresas e instituciones empleadoras faciliten y fomenten la visibilidad de personas que son lesbianas, gais, bisexuales y trans en diversos ámbitos y niveles de responsabilidad de la empresa. De este modo percibe que, sea cual sea la orientación sexual o identidad de género, no hay espacios ni puestos vetados en la organización. Esta es una excelente estrategia para contrarrestar el estigma anticipado que muchas personas LGTB+ pueden haber interiorizado.

En cualquier caso, hay que tener en cuenta que las facilidades institucionales para hacerse visibles tienen que estar supeditadas al respeto a la intimidad de todas las trabajadoras y trabajadores, que tienen derecho a hablar de su afectividad, pero también a no hacerlo.

### **Formación**

Una de las grandes evidencias que ha detectado el proyecto ADIM es la indiscutible eficacia de las acciones de formación y sensibilización cuando se realiza por profesionales cualificados. Esta formación debe estar dirigida a todos los departamentos y jerarquías de la organización. Con especial atención a las más altas, pues son las que tienen más capacidad de estimular las buenas prácticas. A su vez, por lo general son las de más edad y por tanto pueden estar más expuestas a determinadas inercias excluyentes del pasado.

La diversidad e inclusión LGTB+ puede cuestionar creencias profundas y algunos profesionales, cuando son invitados a trabajar la inclusión LGTB+, perciben esta formación como una suerte de proselitismo en el que se le pide que revise su credo. Por este motivo es vital que la comunicación y formación la realicen personas expertas o referentes preparados que tengan legitimidad para abordar estas cuestiones, aportando datos reales y fiables y que puedan apelar al marco legal vigente, a la misión y valores de la organización y, en última instancia, al respeto de los derechos humanos como único equalizador posible ante la diversidad de creencias.

### **Comunicación**

A través de la colocación y visibilización de símbolos como la bandera del orgullo en las instalaciones u objetos (muebles, ordenadores, identificadores...) o la celebración de días significativos del colectivo LGTB+, la organización se muestra como inclusiva ante todas las personas que conviven en ellas, las visitan en las webs y redes sociales o acuden para requerir servicios o productos.

Conviene revisar y utilizar un lenguaje inclusivo para todas las personas que se relacionan con la empresa o institución. Es esencial no reproducir un lenguaje que excluya a las personas que no son heterosexuales o a las familias LGTB+ en formularios, comunicaciones internas y externas, publicidad y redes sociales, webs, etc. Algunas empresas e instituciones están comenzando también a incorporar a las personas de género no binario en sus discursos y comunicaciones.

## **VÍAS DE DEFENSA DE LA DIGNIDAD LABORAL EN CASO DE ACOSO POR SER LGTB+ [16]**

En el caso de que se produzca acoso laboral, la persona debe poder probar que ha venido motivado por la orientación sexual o la identidad de género. Las posibles opciones para combatirlo son:

### **Vía extrajudicial:**

- Presentar denuncia en la inspección de trabajo. El inspector investigará los hechos, sin indicar en ningún momento quién ha interpuesto la denuncia.
- Si hay convenio colectivo con un protocolo frente al acoso, activarlo.
- Reportar los hechos al Comité de Seguridad y Salud de la empresa.
- Denunciar los hechos ante la dirección de la empresa, cuando el acoso no procede de la misma empresa.
- Interponer un escrito al Centro de Mediación y Arbitraje competente en la Comunidad Autónoma.

### **Vía judicial**

#### Jurisdicción social

- Demanda por tutela de derechos fundamentales para la defensa de la dignidad de la persona acosada.
- Procedimiento para extinguir la relación laboral, para pedir que se extinga la relación laboral con la empresa debido al acoso y que se reconozca la máxima indemnización, como si se tratara de un despido improcedente.

#### Jurisdicción penal

- El acoso laboral por orientación sexual e identidad de género es un delito de odio.

#### Jurisdicción civil

- Se puede presentar una demanda civil para pedir una indemnización por daños y perjuicios a quien haya acosado, si no es el empresario.

#### Jurisdicción contencioso-administrativa.

- Cuando se es funcionario público no se debe acudir a la vía laboral, sino a la vía contenciosa.

## **CONCLUSIONES**

Se puede aprovechar todo el potencial que la sociedad presenta sólo si se utiliza plenamente todo el talento y diversidad, considerando la igualdad de género desde una perspectiva amplia, que incluya también género no binario y vaya más allá de la heteronormatividad.

Hay diversas opciones para fomentar un clima laboral diverso e inclusivo, previniendo posibles situaciones de acoso. Pasar a la acción y evitar situaciones desagradables para los implicados, lleva a la consecución de un lugar de trabajo óptimo, donde todas las personas desarrollan plenamente sus capacidades, y están orgullosas de pertenecer a esa organización.

En cualquier caso, si todavía no se ha conseguido un lugar de trabajo respetuoso y llegara a producirse el acoso, la persona afectada tiene también herramientas para poder combatirlo y ser feliz en todos los ámbitos de su vida. En el año 2021 ya hay herramientas para no dejar a nadie atrás y que se entienda que las personas LGTB+ son iguales a las demás.

## BIBLIOGRAFÍA:

- [1] Ministerio de Trabajo Y Economía Social. Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social. Documento estrategia FSE+ 2021-2027  
[https://www.mites.gob.es/uafse/ficheros/fse\\_2021\\_2027/documento\\_estrategia\\_FSE\\_2021-2027.pdf](https://www.mites.gob.es/uafse/ficheros/fse_2021_2027/documento_estrategia_FSE_2021-2027.pdf)
- [2] [Resultados del proyecto PRIDE de la OIT](#)
- [3] [Portal de riesgos psicosociales del INSST: https://www.insst.es/-/si-existe-violencia-en-el-trabajo-pueden-producirse-algun-tipo-de-acoso-en-el-trabajo-](#)
- [4] [Nota técnica de prevención 854. Acoso psicológico en el trabajo: definición. https://www.insst.es/documents/94886/328096/854+web.pdf/f4aa95ee-cd21-4c73-9842-769589a526fb](#)
- [5] [Ley 62/2003 de 30 de diciembre](#), de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden social.  
<https://www.boe.es/eli/es/l/2003/12/30/62/con>
- [6] [Ley Orgánica 3/2007 de 23 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.](#)  
<https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>
- [7] Nota técnica de prevención 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing.  
[https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp\\_476.pdf/de8bdee0-e8f5-46c7-b4c0-1d0f62e9db69](https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_476.pdf/de8bdee0-e8f5-46c7-b4c0-1d0f62e9db69)
- [8] [Guía ADIM LGBT+ Inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones.](#) <https://docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/46b255d6-a98e-4f16-ab29-9d43d9608683/content>
- [9] [Ser lesbiana, gay bisexual, trans o intersex en el trabajo.](#) OIT 2016.
- [10] Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, & Gabriel, C. (2017). [Las personas LGTB+en el ámbito del empleo en España.](#)  
<https://www.inmujer.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2017/2017LGBTAmbitodelEmpleo.pdf>
- [11] E. (2019, 1 julio). [Seis de cada diez personas LGTBI esconden su condición sexual en el trabajo.](#) EL PAÍS.  
[https://elpais.com/sociedad/2019/07/01/actualidad/1562007320\\_853460.html](https://elpais.com/sociedad/2019/07/01/actualidad/1562007320_853460.html)
- [12] R. (2019, 27 marzo). [Las personas LGTB+tienen menos acceso al trabajo y ganan un 4 % menos.](#) La Vanguardia.  
<https://www.lavanguardia.com/vida/20190327/461293174961/comunidad-lgtb-trabajo-estudio-ocde.html>
- [13] European Union Agency for Fundamental Rights. (2014). Being Trans in the European Union. <https://fra.europa.eu/en/publication/2014/being-trans-eu-comparative-analysis-eu-lgbt-survey-data>
- [14] (2020, 27 noviembre). La mayoría de las mujeres trans no desvelan su identidad en el trabajo. ABC.

[https://www.abc.es/sociedad/abci-mayoria-mujeres-trans-no-desvelan-identidad-trabajo-202011270122\\_noticia.html?ref=https:%2F%2Fwww.google.com%2F](https://www.abc.es/sociedad/abci-mayoria-mujeres-trans-no-desvelan-identidad-trabajo-202011270122_noticia.html?ref=https:%2F%2Fwww.google.com%2F)

[15] [Protocolo frente al acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género](#) CCOO PV

[16] <http://jurisdependencia-asesoriayabogados.com/trabajo-mobbing-sexual-igtbi/>

[17] [Conceptos básicos sobre el ser LGBT. Lambda legal.](#)

[18] Wikipedia, [LGTB](https://es.wikipedia.org/wiki/LGBT). <https://es.wikipedia.org/wiki/LGBT>