

12 de julio de 2018 | 10:58



LEGALTODAY

POR Y PARA ABOGADOS

Blog ECIJA 2.0

12 de Julio de 2018

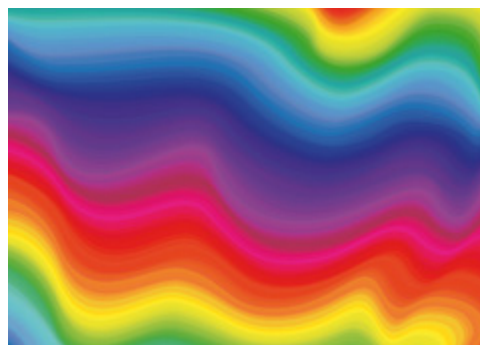


Sara Duro

Abogada de ECIJA

Orgullo LGTBI y condiciones laborales. ¿Qué pueden hacer las empresas?

Las jornadas del Orgullo LGTBI, clausuradas el domingo en Madrid, han contado en 2018 con la asistencia de miles de personas, superando incluso los anteriores datos de ocupación hotelera. Este año en concreto, la celebración conmemoraba el cuarenta aniversario de la primera manifestación del colectivo en Madrid. Desde aquel momento, España se ha convertido en un referente mundial en la aceptación de las diversas orientaciones sexuales. Actualmente, un 89% de la población española reconoce los derechos del colectivo homosexual.



Este reconocimiento se detecta de forma clara también en el ámbito jurídico laboral. En el año 2003 se reforma el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores para recoger expresamente el principio de no discriminación por razón de orientación sexual, tanto frente a empresarios como frente a

Hemos actualizado nuestra Política de Privacidad. Antes de continuar por favor lea nuestra nueva Política de Privacidad. Además utilizamos cookies propias y de terceros para mejorar nuestros servicios y poder ofrecerle un análisis de la navegación. Si continúa navegando, consideramos que acepta su uso. Para más información consulte nuestra Política de Privacidad.

indagaciones de la orientación sexual, que había condenado por considerar contrarios al principio de igualdad.

Adicionalmente, las parejas del mismo sexo tuvieron que esperar a la Ley 13/2005 para poder acceder a mismas prestaciones de seguridad social y permisos que las heterosexuales, dado que ciertos beneficios, según reiterada jurisprudencia de nuestros tribunales, solo estaban reservadas a la figura del matrimonio, vetada para las uniones homosexuales.

Según recientes estudios europeos, un tercio del colectivo LGTBI cree que revelar su identidad sexual en el entorno profesional tendrá consecuencias negativas para su carrera. De hecho, un octavo de este colectivo afirma haber sufrido discriminaciones en el acceso al empleo, cifra que escala hasta un 30% para las personas trans. La gran mayoría afirman haber sufrido situaciones de ansiedad laboral causadas por bromas desagradables, o han llegado a hablar de parejas ficticias para evitar las preguntas. Según un estudio de Harvard Business Review, la preocupación por esquivar preguntas e insinuaciones personales referidas a esta clase de cuestiones provocan que el empleado sea menos eficiente y se comprometa menos en el equipo.

Desde las empresas, puede confiarse en una normalización de la situación de forma paralela con los avances sociales, pero también existe la opción de tomar el testigo para acelerar los cambios. En este sentido, la realización de auditorías laborales con sensibilidad en esta clase de problemática puede suponer un punto de partida para detectar la situación del colectivo en la organización. Efectuado el diagnóstico, existen múltiples opciones para el fomento de la diversidad en las compañías en función de sus dificultades o dimensión. Ejemplos de estas medidas podrían ser el establecimiento de un protocolo contra el acoso o canal de denuncias, códigos éticos o de buenas prácticas, políticas de diversidad, planes de promoción, talleres de formación, creación de redes de aliados o un simple posicionamiento abierto de apoyo claro al colectivo LGTBI.

Así, un compliance laboral que tenga en cuenta esta perspectiva de la vida de las empresas contribuiría no solo a evitar posibles sanciones por discriminación, nulidades de decisiones corporativas y pérdidas económicas y reputacionales, sino que además puede mejorar sensiblemente la seguridad y salud del ambiente de trabajo y contribuir a una gestión positiva de los recursos humanos.

En definitiva, las empresas deben ser conscientes de que las identidades y orientaciones sexuales no normativas no son situaciones que simplemente "tolerar" por respeto a los derechos humanos, sino que deben ser reconocidas y celebradas por suponer una manifestación de la riqueza de la diversidad. Una empresa de plantilla heterogénea es una empresa más creativa y mejor preparada para evitar "visiones túnel". Además, esta apuesta redundante en una mayor atracción y retención del talento y en la disminución de riesgos psicosociales para los empleados. Por todas estas razones, es fundamental que las premisas del orgullo continúen sobre la mesa durante el resto del año.

Hemos actualizado nuestra Política de Privacidad. Antes de continuar por favor lea nuestra nueva Política de Privacidad. Además utilizamos cookies propias y de terceros para mejorar nuestros servicios y poder ofrecer el análisis de la navegación. Si continúa navegando, consideramos que acepta su uso. Para más información consulte nuestra Política de Privacidad.

RECOMENDACIONES

BUSCADOR

ACTUALIDAD

 FACEBOOK

COLABORADORES

BOLETINES

FIRMAS

 TWITTER

PUBLICA

PRÁCTICA JURÍDICA

 LINKEDIN

CONTACTA

GESTIÓN DEL DESPACHO

 RSS

INFORMACIÓN JURÍDICA

OPINIÓN

BLOGS

Hemos actualizado nuestra Política de Privacidad. Antes de continuar por favor lea nuestra nueva Política de Privacidad. Además utilizamos cookies propias y de terceros para mejorar nuestros servicios y poder ofrecer el análisis de la navegación. Si continúa navegando, consideramos que acepta su uso. Para más información ir a [Política de Privacidad](#)