



Trascender, Contabilidad y Gestión. Vol. 8, Núm. 22 (enero – abril del 2023).  
 Universidad de Sonora. Departamento de Contabilidad. México.  
 ISSN: 2448-6388. Reserva de Derechos 04-2015-04172070800-203.



## Discriminación por orientación sexual: política de las empresas españolas

*Discrimination based on sexual orientation: policy of Spanish companies*

María Concepción Verona Martel <sup>1</sup> ; Melani Espinel Herrera <sup>2</sup>

**Recibido:** 20 de mayo de 2022.

**Aceptado:** 30 de diciembre de 2022.

**DOI:** <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i22.199>

**JEL:** J71. Discriminación.

### Resumen

El presente trabajo analiza el compromiso de las empresas cotizadas en la Bolsa española a 31-12-2017 con la no discriminación del trabajador por razón de la orientación sexual, además de la posible influencia de la presencia de la mujer en el consejo de administración y en la alta dirección con relación a tal decisión. Los resultados obtenidos señalan que, del total de empresas cotizadas en la fecha de estudio, el 50,75% han declarado públicamente su acuerdo en dicha materia, así como que la presencia de altas directivas y de más de dos consejeras favorece esta actitud de la empresa.

**Palabras claves:** Discriminación, LGBT+, empresas.

### Abstract

*This paper analyzes the commitment of companies listed on the Spanish Stock Exchange ending 2017 with the non-discrimination of workers based on sexual orientation and the possible influence of women on the board of directors and in senior management in such decision. The results obtained indicate that 50.75 per cent of the total number of*

<sup>1</sup> María Concepción Verona Martel. Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC), en la cual ocupa el puesto de Profesora Titular de Universidad. Correo: mariaconcepcion.verona@ulpgc.es. ORCID: 0000-0002-4257-2299.

<sup>2</sup> Melani Espinel Herrera. Graduada en Turismo por la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC). Correo: melani.espinel101@alu.ulpgc.es

*listed companies on the date of the study, have publicly declared such a commitment, as well as that the presence of women in senior management and of more than two female directors favourably influences this attitude of the company.*

**Keywords:** *Discrimination, LGBT+, companies.*

## Introducción

Los trabajadores están expuestos a sufrir distintos tipos de discriminación y/o acoso a lo largo de su vida laboral en su puesto de trabajo, por ejemplo, debido a su orientación sexual o por una identidad de género no normativa diferente al binomio hombre-mujer.

Para definir ambos términos se puede acudir a los Principios de Yogyakarta<sup>1</sup>, publicados en 2007 y ampliados en 2017, que defienden, entre otros muchos aspectos, la no discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral. De acuerdo con dicho documento, la orientación sexual (Principios de Yogyakarta, 2007, p. 8):

se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

A su vez, la identidad de género hace alusión (Principios de Yogyakarta, 2007, p. 8):

a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

El colectivo de personas con diversidad sexual y de género son denominadas, habitualmente, mediante las siglas LGBT (lesbianas, gays, bisexuales, trans), añadiendo intersexuales (LGBTI), *queer* (LGBTIQ), asexuales (LGBTIQA), incluso se suele añadir el signo “más”, para así recoger a cualquier otro colectivo que no esté incluido en esas letras. También hay que puntualizar que, en ocasiones, las letras se cambian de lugar, por ejemplo, LGTB en lugar de LGBT. En este trabajo se van a utilizar las siglas LGBT+ para hacer referencia a todo el colectivo, excepto en los estudios que se refieran únicamente a una parte de este.

Además de los citados Principios de Yogyakarta, existen otras iniciativas como la realizada en 2012 por L’autre cercle, una asociación francesa cuyo objetivo es combatir la discriminación relacionada con la orientación sexual y la identidad de género y favorecer la inclusión y la diversidad de las personas LGBT en el

---

<sup>1</sup> Los Principios de Yogyakarta, publicados en marzo de 2007, recogen 29 principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Fueron redactados por 29 especialistas de 25 países, de diversas disciplinas y con experiencia relevante en el ámbito del derecho internacional de los derechos humanos. En noviembre de 2017, esos Principios fueron ampliados en 10, dando lugar a los *Yogyakarta Principles Plus 10* (YP+10).

lugar de trabajo, mediante la denominada Carta de Compromiso LGBT (*Charte d'Engagement LGBT*), firmada por un número elevado de entidades, el cual crece con el paso de los años.

Por su parte, la organización de las Naciones Unidas publicó en 2017 unas Normas de conducta para las empresas para ayudarlas a hacer frente a la discriminación a las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (LGBTI).

En España, el Estatuto de los Trabajadores recoge en el artículo 4, punto 2, apartados c) y e) los siguientes derechos en la relación de trabajo:

[...]

c) 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.

[...]

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Tal como se observa, dicha norma hace referencia a la orientación sexual pero no a la identidad de género.

A pesar de las iniciativas y normas ya existentes para que un trabajador no sufra discriminación en el puesto de trabajo por su diversidad sexual y de género, se

recomienda que las empresas tengan las suyas propias prohibiendo esta discriminación, indicando además de forma explícita todo el conjunto de tipos de discriminación y acoso que no serán tolerados en el seno de la compañía. Ello transmitiría el mensaje de que la empresa realmente está implicada con esta cuestión, lo que conecta con los objetivos del presente trabajo, siendo el primero de ellos determinar si las empresas que cotizaban en el mercado continuo de la Bolsa española a 31-12-2017 declaraban su posición respecto a la no discriminación de sus trabajadores por motivo de su orientación sexual. Las empresas utilizan mayoritariamente este único término, siendo minoritarias las compañías que añaden la referencia a la identidad de género o diversidad de género. De ahí que la parte empírica del trabajo se centre solo en el primero, aunque en la revisión de la literatura se haga referencia al colectivo en su conjunto. En segundo lugar, en este trabajo se estudia si la presencia de mujeres en el consejo de administración y en el equipo de la alta dirección influye en la declaración de la empresa sobre el tema que se analiza.

El presente trabajo se considera de especial interés, por un lado, porque permitirá conocer si las empresas cotizadas se pronuncian acerca de la no discriminación de un trabajador por motivos de su orientación sexual y cómo actúan ante tal discriminación. Por otro, porque indicará si la presencia de las mujeres en la cúpula de la empresa influye en que la compañía se pronuncie en torno a esta cuestión.

Las conclusiones derivadas de este estudio pueden ser de utilidad para las empresas, motivándolas para que sean conscientes de que un trabajador puede ser objeto de este tipo de discriminación y que han de tomar medidas concretas para eliminar la discriminación que pudiese existir hacia este colectivo de personas en el mundo laboral, tanto en el momento de incorporarse a él

como en el día a día dentro de la empresa. Además, permite conocer la influencia de la mujer desde los máximos órganos de administración y dirección en este importante tema. También, los resultados de este estudio pueden ser útiles para los trabajadores pertenecientes a este colectivo al mostrárteles la opinión y actuación de las empresas hacia ellos, aportando además información por sectores económicos de actividad.

Tras la presente introducción, en la sección segunda de este estudio se comentan brevemente las conclusiones extraídas de diferentes trabajos que han analizado la discriminación al colectivo LGBT+ en el mundo laboral, así como la influencia que puede ejercer la presencia de féminas en la cúpula de la empresa para que se pronuncie ante discriminaciones o acosos en el mundo del trabajo. En la sección tercera se presentan los objetivos y la muestra de estudio, así como la metodología utilizada. La sección cuarta recoge los resultados obtenidos, y la sección quinta se dedica a las conclusiones.

### **Discriminación por orientación sexual e identidad de género en el mundo laboral y la influencia de la presencia de féminas en la cúpula de la empresa**

Diversos estudios han analizado la realidad a la que se enfrentan en el mundo del trabajo las personas LGBT+, concluyendo que no están totalmente libres de sufrir discriminaciones y/o acosos. Ello les obliga, en muchas ocasiones, a ocultar su pertenencia a este colectivo por miedo a las consecuencias, tales como: ver disminuida, o incluso perder, la probabilidad de acceder a un puesto de trabajo; recibir un salario menor; mayor dificultad para acceder a altos puestos en la empresa; tener que hacer frente a comentarios insultantes y denigrantes en el trabajo; verse obligados a autoexcluirse de un puesto de trabajo en sectores o incluso de ámbitos geográficos no tolerantes con la diversidad sexual y de género, entre

otras. A continuación, se comenta brevemente la literatura al respecto.

Con relación al ámbito laboral español, Di Marco et al. (2012, p. 3) concluyen en su trabajo relativo a personas lesbianas y gais (LG) que algunas de ellas han ocultado en algún momento de su vida laboral su orientación sexual, mientras que otras aún lo continúan haciendo, ambas por miedo a conductas negativas hacia ellas. Además, afirman que su diversidad sexual les perjudicaría tanto en una competición por acceder al puesto de trabajo como por conseguir promocionarse internamente (pp. 4-6). El hecho de trabajar en sectores con un marcado carácter tradicional (banca o medicina), o muy masculinos (cuerpos de seguridad o construcción), o con personas mayores, o bien, con individuos de un nivel formativo más bajo, son factores relevantes que le llevan a esconder su orientación sexual (p. 4).

El estudio realizado por Imop Insights (2017, pp. 66-68), también relativo a España, obtiene como conclusiones más relevantes las siguientes: a) son anecdóticos los casos en los que se han producido denuncias por discriminación por razones de LGBTfobia, y cuando los ha habido los denunciadores eran personas trans; b) las personas LGBT ocultan su condición por temor a ser despedidos, acosados, a que se produzcan cambios de actitud hacia ellas...; c) los trabajadores LGBT parecen asumir que tienen que “soportar” en su puesto de trabajo un cierto nivel de homofobia; d) está asentada la idea de que determinados sectores de actividad son más respetuosos con la homosexualidad, así que las personas LGBT tienen mermadas sus opciones de desarrollo personal si se inclinan solo por estos sectores, y se autoexcluyen de los otros; e) las personas LGBT declaran que hay prácticas discriminatorias hacia ellas en las entrevistas de trabajo,

por lo que suelen ocultar su condición; y, f) las personas transexuales tienen mayores problemas en el mundo laboral que el resto de este colectivo, percibiendo las mujeres transexuales su entrada en el mercado laboral más compleja que lo que lo perciben los hombres transexuales.

Por su parte, Moya y Moya-Garáfano (2020, p. 93) concluyen de su investigación que, aunque la discriminación y el prejuicio hacia las personas LGBTI en España ha disminuido, sigue existiendo.

En el ámbito laboral francés, la 2<sup>o</sup> edición del *Baromètre L'autre cercle-Ifop* (L'autre cercle e Ifop, 2020, pp. 5-21) señala que: a) una de cada cuatro personas LGBT ha sufrido al menos un acto discriminatorio en su puesto de trabajo por su diversidad sexual y de género; b) las burlas despectivas, los comentarios desagradables, los insultos, las difamaciones, son las formas principales que toman los ataques que sufren; c) una de cada seis personas LGBT ha sido objeto de discriminación por parte de la gerencia al menos una vez; d) más de cuatro de un total de diez trabajadores LGBT escuchan de sus colegas de trabajo expresiones ofensivas relacionadas con su diversidad sexual y de género en conversaciones diarias; y, e) la mayoría de las personas LGBT ocultan en el lugar de trabajo su condición, afirmando tres de cada diez que no están contentos con tener que hacerlo.

En el Reino Unido, Drydakis (2015, p. 1769) analizó la discriminación por orientación sexual que sufren las lesbianas y los gais (LG) en el mercado laboral, concluyendo que la misma puede dar lugar a despidos, discriminación salarial e incluso convertirse en un impedimento para el acceso a los altos puestos de la empresa. En su estudio observa que los LG reciben menos invitaciones a realizar una entrevista de trabajo que los hombres y mujeres heterosexuales, y además las invitaciones que reciben corresponden a empresas que

pagan menos salarios que aquellas compañías que invitan a entrevistas a los heterosexuales (p. 1769).

Hammarstedt et al. (2015, p. 103), realizan su estudio en Suecia, y concluyen que el prejuicio hacia los homosexuales afecta negativamente a los gais tanto en términos de empleo como de ingresos en relación con los hombres heterosexuales. En cambio, en el caso de las lesbianas los resultados indican que dicho prejuicio impacta también de forma negativa en el empleo, pero no en los ingresos (p. 103). Estos autores afirman que sus resultados se pueden explicar por la discriminación existente contra los homosexuales, aunque también apuntan a las normas sociales y a la clasificación ocupacional (los hombres gais, frecuentemente, realizan trabajos dominados por mujeres que tienen salarios más bajos), así como a la autoselección en cuanto a la movilidad geográfica (los gais y lesbianas más productivos residen en las zonas más tolerantes) (p. 92).

Por su parte, Tilcsik (2011, p. 586) centra su estudio en siete estados de Estados Unidos y analiza si los hombres abiertamente gais sufren discriminación por su orientación sexual a la hora de ser contratados, llegando a la conclusión de que sí son discriminados en algunos estados, pero no en todos. Esta variación entre estados parece estar motivada por diferencias regionales en actitudes y leyes antidiscriminación (p. 586). Sin embargo, el estudio de Bailey et al. (2013, p. 873), realizado en el mismo país en cuatro ciudades, no encontró que los gais y las lesbianas sufrieran discriminación en su primer contacto con los empleadores, no encontrándose variaciones significativas entre ciudades. A su vez, el estudio de Mishel (2016, p. 10) realizado también en Estados Unidos, concretamente en cuatro estados y referido a las mujeres *queer*, concluye que sí sufren discriminación en el proceso de contratación.

En el contexto latinoamericano, se puede citar el

trabajo de Pérez Álvarez (2013, p. 176), quien centra su estudio en el ámbito laboral de la población LGTB de Bogotá, Medellín y Cartagena, y señala que las acciones de discriminación y exclusión sufridas por los gays, lesbianas, transexuales y bisexuales toman distintas formas: uso de un lenguaje denigratorio y prejuicioso, detrimento en las condiciones laborales (hostilidad en el ambiente laboral, imposibilidad de ascenso y movilidad laboral, trabajar más horas de las estipuladas en el contrato...), autoexclusión de espacios laborales, eliminación en el proceso de selección para ocupar el puesto de trabajo, entre otras. El estudio de Valencia Arcos y Ávila Sánchez (2016, p. 33) se centra solo en las mujeres lesbianas, y analizan las estrategias seguidas por ellas en el mercado laboral de Aguascalientes (México), y comprueban que, para ingresar y permanecer en él, ocultan su orientación sexual, teniendo, en ocasiones, que fingir ser heterosexuales y adaptarse al modelo de mujer hetero. Por su parte, Corlett et al. (2019, p. 75) comprueban que, en el entorno laboral de Ecuador, las personas LGBTI siguen siendo objeto de discriminación a pesar de los avances tanto legislativos como sociales que se han producido en el país.

Un trabajo realizado por la Organización para la Cooperación y Desarrollo (OCDE), tomando como base 46 artículos de revistas científicas, señala que están penalizadas las personas LGTB en el mercado laboral. Por ejemplo, tienen un 7% menos de probabilidad de ser contratadas, sus ingresos son un 4% inferiores a las personas no LGTB, y además tienen un 11% menos de probabilidades de estar en un puesto de alta dirección (OCDE, 2019, p. 22).

Por otro lado, al igual que las mujeres se tienen que enfrentar al denominado techo de cristal cuando desean ascender a los altos puestos en las empresas, las

personas con diversidad sexual se enfrentan al conocido como techo rosa (*pink ceiling*) (Arwood, 2005, p. 95). Este autor concluye en su estudio, realizado en Estados Unidos, que las mismas barreras en términos de limitaciones que afrontan en el lugar de trabajo las mujeres y las minorías, las experimentan los gays y las lesbianas (p. 95). En esta misma línea, el trabajo de Aksoy et al. (2018) realizado en el Reino Unido, tomando como muestras homosexuales, lesbianas y bisexuales, pone de manifiesto que los hombres gays, las lesbianas y bisexuales tienen menos probabilidades de ocupar un alto cargo directivo que una persona heterosexual ya sea hombre o mujer (p. 17), siendo el techo de cristal más fuerte para los hombres no heterosexuales que no son blancos (p. 22). En cambio, para las mujeres los efectos desfavorables por su orientación sexual a pesar de que existen son notablemente más débiles (p. 18).

El hecho de contar con un mentor en el lugar de trabajo puede ser muy positivo para la carrera profesional de una persona LGBT+. En este sentido, en el trabajo realizado por Valdovinos (2018, p. 232), cuya muestra la forman hombres abiertamente gays que ocupan altos puestos en empresas en California, estos afirman que en su camino hacia los puestos de liderazgo tuvo una especial importancia el hecho de estar rodeado de mentores fuertes, ya sean homo o heterosexuales, incluso sus alianzas con compañeras de trabajo también les ayudó a construir una fuerza sólida contra la dominación heterosexual masculina, en un deseo mutuo de romperla, pues las mujeres también son minoría en los puestos de alto nivel de liderazgo.

En cuanto a los sectores de actividad económica, hay algunos que parecen más inclinados a ser respetuosos con el colectivo LGBT+. Así, es común asociar a los gays a actividades vinculadas con la moda, la decoración

o las artes plásticas, existiendo sectores en los que son rechazados como las fuerzas militares y el sector educativo (Pérez Álvarez, 2013, p. 177). En el caso de las mujeres lesbianas, se les asocia con oficios rudos en la informalidad (por ejemplo, la venta de productos), y a nivel profesional en la ingeniería o carreras afines. También, se las relaciona con trabajos como la vigilancia privada, recolectoras de basura u oficios más asociados con la carga y transporte (p. 181). Las personas trans son aquellas sobre las que persiste una mayor estereotipación, ubicándolas la sociedad en espacios vinculados a la prostitución y a las peluquerías (p. 178), también a talleres de mecánica si es una mujer trans, o a ventas informales en el caso de hombres trans (p. 181).

Asimismo, las discriminaciones y exclusiones que sufren las personas LGBT en el ámbito laboral los llevan, en ocasiones, a verse forzadas al autoempleo como la única forma de incorporarse al mercado laboral, trabajando en sectores en los que se consideran respetadas, que no siempre se corresponden, por ejemplo, con la formación que poseen (Pérez Álvarez, 2013, p. 182).

Por otra parte, en la comunidad LGBT+ algunas personas sufren mayor discriminación que otras. Así, Hammarstedt et al. (2015, p. 90), en su estudio en el entorno laboral sueco, afirman que la discriminación hacia los gais es mayor que hacia las lesbianas. A la misma conclusión llega Arrubia (2016, p. 26), en su estudio sobre Argentina, señalando que la discriminación que padecen los hombres gais es más manifiesta o visible que la que padecen las mujeres lesbianas, pues parece que “la sociedad tolera un poco más la homosexualidad femenina que la masculina”.

Por su parte, Pérez Álvarez (2013, p. 180), en su estudio relativo a Colombia, señala que las personas

trans son las que más frecuentemente son eliminadas en el proceso de selección para ocupar un puesto de trabajo. Asimismo, Arrubia (2016, pp. 28-29), en su estudio sobre Argentina, señala que las personas trans padecen una mayor discriminación que los gais y las lesbianas, y que tienen mayores dificultades en el mundo laboral. El estudio realizado en España por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) también coincide en señalar que la persona transexual está en una situación más desfavorable que una persona homosexual a la hora de ser seleccionada para un puesto de trabajo y para acceder a un puesto de responsabilidad (CIS, 2016, pp. 5-6). Otro trabajo relativo a España, el efectuado por Imop Insights (2017, p. 67), está en la misma línea, pues afirma que las personas transexuales tienen mayores problemas en el mundo laboral que el resto de este colectivo, percibiendo las mujeres transexuales su entrada en el mercado laboral más compleja que lo que lo perciben los hombres transexuales.

En 2019 se publicó un estudio acerca de la discriminación en la Unión Europea, en el cual se recoge que, en términos medios, un 65% de los encuestados afirma que se sentirían cómodos trabajando con una persona transgénero o intersexual, siendo más alto el porcentaje (72%) cuando se trata de trabajar con una persona gay, lesbiana o bisexual (Comisión Europea, 2019, pp. 15-16); si bien, los porcentajes cambian de un país a otro. Estos datos son una prueba más de que existe discriminación en el mercado de trabajo para el colectivo LGBT+, y mucho más para las personas trans.

La demostración de que una persona ha sufrido discriminación por su orientación sexual o identidad de género en el ámbito laboral no es una tarea fácil, lo que dificulta poder denunciarlo (FELGTB y COGAM, 2013, p. 16; Imop Insights, 2017, p. 48), pues es habitual que se disimule con algún otro motivo, quedando así

justificada, por ejemplo, la decisión tomada por la empresa de despedir a la persona LGBT+.

Se ha de apuntar también, que en el ámbito laboral una persona perteneciente a este colectivo puede padecer no solo una discriminación sino más de una, por ejemplo, sufrir *mobbing*<sup>1</sup> y discriminación por ser transexual (Imop Insights, 2017, p. 48). La probabilidad de que una persona LGBT+ sufra *mobbing* en su puesto de trabajo es alta, ya que es una herramienta utilizada en las empresas para conseguir que un trabajador se marche, quedando así la compañía impune del delito cometido, pero satisfecha y contenta porque ha conseguido “librarse de la persona que le molestaba”.

El hecho de que una persona se vea obligada a ocultar su orientación sexual o identidad de género le perjudica personalmente, ya que las relaciones con los compañeros son más distantes, tiene un mayor índice de insatisfacción, incluso puede llegar a sufrir depresión (Di Marco et al., 2012, p. 4). Esta ocultación pesa sobre la moral y el bienestar de esta persona en el lugar de trabajo (L'autre cercle e Ifop, 2020, p. 18), que luego se traslada a su vida personal.

En el caso de que la persona no oculte su diversidad sexual o de género, sino que la haga visible y el mercado laboral la excluya por ello, también le es perjudicial porque le está privando de “unas bases potenciales para poder vivir” (Pérez Álvarez, 2013, p. 179). En este sentido, el estudio de Valdovinos (2018) presenta unos resultados de gran interés. Este autor se centra en un conjunto de hombres abiertamente homosexuales en puestos ejecutivos de alto nivel en empresas de California, y concluye que la mayoría de ellos tenían un sentimiento de baja autoestima al comienzo de sus

carreras profesionales por ser homosexuales, pero esta desapareció y se tornó en confianza en sí mismos de que podrían llegar a los puestos de alto nivel en la organización una vez que no tuvieran que concentrarse en ocultar su orientación sexual (p. vi). De hecho, todos los hombres de la muestra declararon que tuvieron más éxito después de reconocer su homosexualidad, ya que ser honestos consigo mismos y sentirse cómodos con su estilo de vida fue un factor motivador significativo para todos los gays integrantes de la muestra (p. vi). Por lo que, en base a los resultados obtenidos, afirma que “los hombres homosexuales que se aceptan a sí mismos y se sienten cómodos con su estilo de vida tienen más probabilidades de acceder a puestos de liderazgo” (p. vi).

No obstante, no todos los estudios muestran resultados tan positivos para las personas que dan a conocer en su lugar de trabajo su orientación sexual o identidad de género. DeSouza et al. (2017, p. 121) señalan que la discriminación sufrida en el lugar de trabajo por los empleados LGBT les provoca una disminución del bienestar físico y emocional. En la misma línea están los resultados obtenidos en el estudio de Moya y Moya-Garófano (2020, p. 98), quienes afirman que los empleados que se autodefinen como LGBTI sufren mayores niveles de estrés, de trastornos mentales y depresión que las personas heterosexuales, como consecuencia de la discriminación que sufren en el puesto de trabajo.

El hecho de que en la empresa exista un clima no tolerante hacia las personas LGBT+, obliga a que los individuos de este colectivo no puedan “salir del armario”, y esta situación de ocultación influye

---

<sup>1</sup> Véase Verona Martel (coord.) (2016) para un estudio más profundo del *mobbing*.

negativamente en la calidad del trabajo desarrollado por esa persona tanto individualmente como en equipo, e incrementa la intención de abandonar el puesto de trabajo (Di Marco et al., 2012, p. 5). En empresas no tolerantes con la diversidad sexual y de género las bajas médicas serán frecuentes, así como los abandonos, lo que obligará a la empresa a realizar nuevas contrataciones e invertir en procesos de formación de los empleados recién incorporados, todo ello es perjudicial para la rentabilidad de la empresa. Es más, la discriminación dentro de la empresa dirigida a grupos minoritarios como las personas LGBT+ produce “una ruptura de la convivencia entre trabajadores, afecta al entorno de trabajo convirtiéndolo en una fuente de emociones negativas” (Corlett et al., 2019, p. 77), lo que no es beneficioso para ninguna compañía.

Todo lo anterior, debería motivar a las empresas, por su propio interés al menos, a desarrollar un ambiente laboral libre de discriminación para las personas LGBT+. A este respecto, Pérez Álvarez (2013, p. 184) afirma que la diversidad sexual y de género es fundamental que esté presente en la agenda de las empresas y que la vulneración de los derechos de estas personas debe ser sancionada. Por su parte, Corlett et al. (2019, p. 77) sostienen que las empresas son responsables de promover medidas de prevención, protección y control de la discriminación en el ámbito laboral hacia las personas de este colectivo.

Por lo tanto, en el mercado laboral de cualquier país un empleado “no debe ser juzgado, evaluado o excluido descaradamente de las oportunidades de promoción o desarrollo en función de a quién elige personalmente para sentirse atraído o amar. Un empleado debe ser evaluado objetivamente únicamente en función de su capacidad para realizar el trabajo” (Arwood, 2005, p. 105). La exclusión del mercado laboral de una persona solo por su orientación sexual o identidad de género, sin

darle la oportunidad de demostrar sus habilidades, competencias y potencialidades para el trabajo puede suponer una pérdida de talento y un desperdicio de recursos que no debería de producirse.

De lo expuesto, se deduce que las empresas, deberían ser conscientes de que un entorno laboral libre de discriminación para el colectivo LGBT+ les puede aportar importantes ventajas. Así, por ejemplo, mostrarían tanto de cara al exterior como al interior de la propia compañía que son empresas tolerantes, lo que mejorará su imagen de empresa respetuosa con las personas. Esto les puede ayudar a captar, por ejemplo, clientes, trabajadores e inversores tanto en este colectivo como entre las personas amistosas con esta comunidad.

Asimismo, la presencia en la empresa de una cultura amistosa con el colectivo LGBT+ aumenta la satisfacción laboral de estos empleados (Pink-Harper et al. 2017, p. 192), con lo cual es de esperar que disminuyan los costosos costes de rotación del personal (Arwood, 2005, p. 105). Si los empleados se sienten más cómodos en la empresa mejorará el clima laboral, repercutiendo favorablemente en el funcionamiento de esta, plasmándose a su vez en un mejor resultado económico-financiero.

Con el fin de demostrar que la empresa no se verá perjudicada por tener políticas antidiscriminación con las personas LGBT+, algunos investigadores han relacionado el impacto que puede tener el comportamiento de la empresa en materia de diversidad sexual y de género en el precio de las acciones en el mercado bursátil. Así, Johnston y Malina (2008, p. 602) señalan que la cotización de las acciones de la empresa no se ve afectada por el hecho de que la firma tenga normas laborales favorables para la comunidad LGBT, por lo tanto, tales medidas son neutrales al precio de la acción. Resultados diferentes son obtenidos por Wang y

Schwarz (2010, p. 209), al concluir en su investigación que las empresas con políticas y prácticas más progresistas con el colectivo LGTB tienen una ventaja competitiva en el mercado de valores frente a sus competidoras, como indica la positiva reacción del precio de las acciones de tales empresas en el año siguiente al anuncio de tales políticas, lo cual explican por el hecho de que estas firmas tienen trabajadores más satisfechos, comprometidos, motivados y productivos, lo que repercute en la rentabilidad empresarial.

Las compañías que apuestan por tener un entorno laboral amistoso con las personas LGBT+ implantan en su seno una serie de medidas con el fin de hacerlo realidad. Entre ellas se pueden citar (Arwood, 2005, p. 97; Köllen, 2013, p. 125; Corlett et al., 2019, p. 87): a) el establecimiento de redes de empleados con diversidad sexual y de género en la empresa; b) dar a conocer en la organización (a través de seminarios, por ejemplo) el tema de la homosexualidad, y en ocasiones la transexualidad, de una forma objetiva y clara con el fin de eliminar los tabúes que se le atribuyen; c) proporcionar formación en gestión de este tipo de diversidad; d) incluir en su código de conducta y en sus políticas antidiscriminatorias que no se puede discriminar a una persona debido a su diversidad sexual o de género; e) realización de eventos de socialización entre trabajadores de este colectivo y heterosexuales; y, f) promoción de mecanismos para darles voz y visibilidad. Al plantearse en una empresa este tipo de medidas es fundamental que se cuente con las personas de este colectivo (Corlett et al., 2019, p. 78), pues son ellas las que mejor conocen la situación que sufren en el contexto laboral diario.

Bell et al. (2011, p. 139) señalan que una expresión obvia del compromiso de una empresa con empleados LGBT es el establecimiento en su seno de una política

de no discriminación que sea ampliamente difundida, siendo la misma más efectiva y significativa para los empleados que cuando se implanta por imperativo legal, pues con ella se está declarando a empleados y al resto de grupos de interés el nivel de compromiso de la organización en esta cuestión. También, se ha de considerar la posibilidad de que este comportamiento pro-diversidad de la empresa pueda ser interpretado como una estrategia para evitar o minimizar la posible reclamación de una compensación por motivos de discriminación o acoso (Köllen, 2013, p. 123). Aun así, no permitir que en la empresa una persona sea discriminada por su orientación sexual o identidad de género es positivo para ambas partes, trabajador y firma.

No obstante, decantarse por esta política amigable con el colectivo LGBT+ puede ocasionarle inconvenientes a la compañía tales como: abandono de la empresa de empleados de cualquier nivel jerárquico que no compartan estas ideas, también de inversores, clientes y proveedores. Además, de problemas internos al tener una mayor heterogeneidad en la plantilla. A pesar de ello, se ha de apuntar el creciente número de empresas que integran en sus programas de diversidad la relativa a la diversidad sexual (Köllen, 2013, p. 123). Pero también, se ha de señalar que, dentro de las dimensiones por diversidad, es una de las menos consideradas (Köllen, 2013, p. 123; Valdovinos, 2018, p. 19).

En cuanto al estilo de liderazgo empresarial de las personas LGBT+, Macoukji (2013, p. 46) afirma, en base a los resultados de su estudio, que los líderes gais y lesbianas son percibidos como más comunitarios que sus homólogos heterosexuales. Por su parte, Valdovinos (2018, p. 231) señala que los líderes homosexuales son transformacionales e invitan a sus empleados a encontrar respuestas, adoptando un enfoque diferente para resolver problemas en las empresas.

Algunas investigaciones en temas de discriminación y/o acoso en el mundo laboral han puesto de manifiesto que la presencia de la mujer en el consejo de administración y en el equipo de alta dirección puede tener un efecto positivo al establecer normas o políticas que no permitan estos tipos de comportamientos no éticos e irrespetuosos con un ser humano. También, han demostrado que la actitud de la mujer ante la diversidad sexual y de género no es igual que la del hombre, siendo las féminas más tolerantes. Un elemento de partida en este análisis es que, según Iraklis (2010, p. 176), los hombres tienen una actitud más negativa que las mujeres hacia los hombres homosexuales, que aumenta cuanto mayor es el grado de religiosidad y ante la ausencia de contacto con gays. Moral de la Rubia y Valle de la O (2014, p. 52) también señalan que los varones muestran un mayor rechazo hacia los hombres homosexuales que las mujeres, añadiendo que este se eleva cuando no tienen amigos o parientes que lo sean. Por su parte, Konstantinidis et al. (2021, p. 675) concluyen de su investigación que los hombres tienen una actitud más amigable hacia las lesbianas que hacia los hombres homosexuales, mientras que las mujeres tienen un comportamiento más conciliador respecto a la diversidad sexual ya sea de una fémina o de un varón. Así, Everly y Schwartz (2015, p. 377) indican que las empresas con mayor representación de féminas en el consejo de administración son más probables que posean políticas de recursos humanos amistosas con el colectivo LGBT. La investigación llevada a cabo por Cook y Glass (2016, p. 1.448) llega a la misma conclusión.

Por otra parte, Verona Martel et al. (2016, p. 33) señalan que el hecho de que la empresa posea consejeras incrementa la posibilidad de que la misma tenga un código de conducta, que aumenta si, además, la

compañía cuenta con tres o más mujeres sentadas en el consejo. Dicho documento recoge los principios éticos que la empresa desea que imperen en su seno y en su comportamiento con el exterior como, por ejemplo, no discriminar a un trabajador por su orientación sexual, por su raza o por su religión.

En el trabajo de Verona Martel y Benítez Almeida (2019, p. 38) se analiza si la presencia de mujeres en el consejo influye en que la empresa al elaborar su código ético incluya el ítem rechazo a la discriminación por razón de raza, obteniéndose resultados positivos cuando hay más de dos consejeras. Por su parte, Verona Martel y López Dávila (2021, p. 24) estudian si influye la existencia de tres o más consejeras en que en el código de conducta de la empresa se incluya el ítem rechazo a la discriminación por religión, obteniéndose que existe tal influencia. También, obtienen estos resultados cuando hay tres o más mujeres en el equipo de alta dirección (p. 24).

Cantone y Wiener (2017, p. 362) afirman que las mujeres tienen una mayor probabilidad de encontrar evidencias de que se está produciendo discriminación en el lugar de trabajo, y ello es debido a que poseen una mayor experiencia en lo referente a comportamientos negativos en el puesto de trabajo, unido a su sensibilidad a las consecuencias negativas que trae consigo tal situación para la persona que lo sufre. Por su parte, según Mallin y Michelon (2011, p. 120), la presencia de mujeres en el consejo contribuye positivamente a mejorar las relaciones con los empleados y los derechos humanos en la empresa, pues lo convierte en más sensible a las necesidades y autoestima de los demás (p. 136). Motivos que deberían inclinar a las empresas a incluir mujeres en sus máximos órganos de administración y dirección.

## **Objetivos del estudio, muestra objeto de estudio y metodología utilizada**

### **Objetivos del estudio**

Los objetivos del presente estudio se concretan en los siguientes términos:

1°. Determinar si las empresas cotizadas a 31-12-2017 en la Bolsa española en el mercado continuo declaran su compromiso con la no discriminación de sus trabajadores por razón de su orientación sexual.

2°. Analizar si la presencia de mujeres en el consejo de administración y en la alta dirección de las empresas cotizadas en la Bolsa española en el mercado continuo a 31-12-2017 influye en que las mismas declaren su compromiso con la no discriminación de sus trabajadores por razón de su orientación sexual.

Los conceptos orientación sexual e identidad de género, como ya se ha comentado, no son sinónimos, pero en los documentos que se analizan en este trabajo solo aparece, en una amplia mayoría, el término orientación sexual de ahí que este estudio se centre solo en este término.

### **Población objeto de estudio**

En este trabajo la población objeto de estudio la componen las 134 empresas cotizadas en la Bolsa española en el mercado continuo a 31-12-2017, obteniéndose la información a través de la Bolsa de Madrid.

Estas empresas pertenecen a distintos sectores de actividad, y dados los requisitos que tienen que cumplir las empresas cotizadas en España (mayor nivel de transparencia, por ejemplo), obtener información de ellas es una tarea más fácil que si se tratara de empresas

no cotizadas. De ahí que hayan sido elegidas como muestra de este trabajo, unido al hecho de que las empresas que cotizan en el mercado continuo son las más significativas del mercado bursátil español, lo que permitirá conocer y extraer conclusiones de su comportamiento en la materia analizada.

### **Metodología utilizada**

Tras delimitar las empresas que forman parte del estudio, se ha procedido a estudiar la posición y actuación declarada por cada una de ellas respecto a la no discriminación de un trabajador por motivos de su orientación sexual.

Con el objeto de conocer dicha política, se analizan las declaraciones que la firma realiza a través de diferentes documentos que están disponibles para el público en general en su página web oficial, entre los que destacan: el código ético o código de conducta de la empresa, la Política de responsabilidad social corporativa (RSC) de la compañía y, si hubiesen, las Políticas que la desarrollan y complementan, así como su Informe de responsabilidad social corporativa o de sostenibilidad correspondiente al año 2017. Se han elegido estos documentos por ser los más apropiados para que una empresa exponga su posición, y en su caso, desempeño en torno a este asunto, al contener datos que, por sus características no financieras, no tendrían cabida en otros informes.

Además, y al objeto de acotar el ámbito de la investigación, se ha de precisar que el análisis de estos documentos se ha centrado en el estudio de la conducta interna (sea con carácter prescriptivo, o bien de rendición de cuentas) con relación a la no discriminación por orientación sexual en el seno de esta y en relación con los trabajadores, es decir no de cara al exterior sino en el interior de la empresa.

El código ético o código de conducta es el documento en el que, normalmente, una compañía recoge y detalla los comportamientos y prácticas esperables en sus trabajadores desde una perspectiva ética, entre otras cuestiones. También, se puede afirmar acerca de los códigos de conducta que son documentos que “intentan definir la filosofía y los valores de la empresa, fijando reglas para enfrentarse a ciertos dilemas o asuntos delicados que pueden surgir en la dirección y gestión de la misma” (Valor y De la Cuesta González, 2007, p. 20). En ellos se explicita, por ejemplo, los tipos de discriminación que no se permiten (están prohibidos) en la empresa, los cuales están, fundamentalmente, referidos a sus trabajadores, y no a clientes, proveedores, etc. En estos códigos se suelen utilizar como sinónimos los términos acoso y discriminación, predominando el último, y ese es el que se utilizará durante el resto del trabajo.

Asimismo, las empresas suelen elaborar y hacer público un documento en el que recogen la Política de responsabilidad social corporativa de la compañía. Su amplitud y grado de detalle varía mucho de una empresa a otra, si bien en ella se establece los objetivos, principios básicos y el marco general de actuación que la empresa se compromete a desarrollar y respetar en materia de responsabilidad social. Algunas empresas complementan su Política de RSC desarrollando políticas especiales relativas a los derechos humanos, a la igualdad entre sexos, entre otras.

En cuanto al Informe de responsabilidad social corporativa, es utilizado por la compañía para dar a conocer sus actuaciones en materia social y ambiental, recogiéndose, normalmente, información sobre sus trabajadores relativa a actuaciones encaminadas a conseguir incrementar la diversidad, fomentar la igualdad, eliminar discriminaciones, entre otros aspectos. Con la publicación de este informe la empresa

“da credibilidad y rigor a la RSC” (Navarro García, 2012, p. 117).

En este trabajo también se analiza la posible influencia de la presencia de féminas, tanto en el consejo como en el equipo de alta dirección, en la declaración o no del compromiso de no discriminación por orientación sexual. En este caso, los datos requeridos se centran en la presencia y número de mujeres en ambos órganos, información que se ha obtenido del Informe anual de gobierno corporativo de cada compañía, disponible también en la web oficial de la misma. A diferencia de los documentos anteriormente citados, este es de carácter obligatorio para las cotizadas.

Tras delimitar las fuentes de datos, el procedimiento seguido para llevar a cabo la investigación ha sido el siguiente:

En primer lugar, se comprobó si la empresa posee un código de conducta, un documento en el que se recoja la Política de RSC de la empresa (y Políticas complementarias de la misma), y un Informe de responsabilidad social corporativa a la fecha de estudio, por este orden. Si la empresa se encontraba en posesión de cualquiera de esos documentos, se buscaba en ellos si la firma había hecho referencia a la no discriminación por orientación sexual. Se considera que una empresa tiene código ético cuando éste está disponible para cualquier persona que quiera consultarlo (García Sánchez *et al.*, 2008, p. 106). Esta será la norma por utilizar en este trabajo tanto para el código ético como para la Política de RSC (y Políticas complementarias, si las hay), así como para el Informe de sostenibilidad.

A continuación, si se observaba la existencia de tal pronunciamiento, en cualquiera de los documentos anteriores, se procedía a comprobar si indicaba que poseía un protocolo específico a seguir cuando se produjera un caso de discriminación de este tipo. Si no

lo indicaba, se pasaba a comprobar si señalaba que tuviese un protocolo concreto para aplicar a una amplia variedad de tipos de discriminación (incluida la estudiada en este trabajo), que se pudiesen producir en la empresa. Además, se comprobaba en cada uno de los documentos citados si existía un procedimiento para denunciar el incumplimiento de lo recogido en ellos, lo cual fortalece su contenido.

Por último, se procedió a analizar si la presencia de mujeres en el consejo de administración y en el equipo de la alta dirección ha tenido alguna influencia en el hecho de que la empresa haga pública su opinión sobre el tema analizado. Los datos obtenidos fueron sometidos a un análisis descriptivo, el cual se ha complementado con el correspondiente contraste estadístico a fin de dar respuesta a los objetivos planteados. Se aplicó la prueba  $\chi^2$  de Pearson cuando se trataba de análisis cualitativos, mientras que el test no paramétrico de Wilcoxon-Mann-Whitney fue utilizado para el caso de variables cuantitativas.

### **Resultados obtenidos**

#### **Declaración de las empresas cotizadas en la Bolsa española respecto a la no discriminación por orientación sexual en el seno de la empresa**

En el mercado continuo en la Bolsa española cotizaban a 31 de diciembre de 2017 un total de 134 empresas. Utilizando la clasificación sectorial de la Bolsa de Madrid vigente hasta último día de 2018, dichas empresas quedan ubicadas en 6 sectores, los cuales se dividen a su vez en subsectores. Tal clasificación es la que se va a utilizar en este trabajo.

De dicho total de empresas, 102 tienen código ético (76,12%), lo que se considera positivo, siendo solo 57 (55,88%) las que incluyen en su código de conducta el

ítem rechazo a la discriminación por motivos de orientación sexual, lo que no es tan favorable.

Las empresas que incluyen el ítem rechazo a la discriminación por razón de orientación sexual suelen concretar en el código ético que no se permitirá tal discriminación ni en el acceso al puesto de trabajo (contratación), ni en la promoción laboral, ni en la formación, y tampoco en el desarrollo profesional diario.

Asimismo, se indagó en los códigos éticos que incluían el ítem objeto de estudio si se señalaba que la empresa contaba con un procedimiento específico de actuación cuando se detectaba un caso de esta naturaleza, no encontrándose ninguna mención al respecto. A continuación, se amplió la búsqueda a la posesión de un procedimiento de actuación referido a un amplio abanico de tipos de discriminación (por sexo, por raza, por orientación sexual, por religión, por nacionalidad, etc.), obteniéndose el mismo resultado.

Posteriormente, se comprobó si en el código de conducta se recogía el procedimiento a seguir para denunciar el incumplimiento de su contenido, habitualmente, denominado por las empresas canal de denuncias, aunque también se suele conocer como canal ético. De las 102 empresas que tienen código de conducta son 97 (95,10%) las que incluyen este procedimiento; señalándose además en muchos códigos que el no cumplimiento de este puede ser causa de despido.

Hay que aclarar que de las cinco empresas que no lo explicitan, cuatro de ellas disponen de un canal de denuncias general para recoger entre otras cuestiones el incumplimiento de lo recogido en el código ético de la organización. Con lo cual, solo una empresa, que

pertenece al sector Bienes de Consumo, no hace público cómo se puede denunciar el incumplimiento de algún aspecto recogido en el código ético, perteneciendo esta empresa al grupo de las que no han incluido en su código el rechazo a la discriminación por orientación sexual.

En lo que respecta a la Política de responsabilidad social corporativa, así como a las Políticas para desarrollarla y completarla, de las 134 empresas cotizadas en el año de estudio, 103 (76,87%) han hecho visible su Política de RSC, porcentaje que puede ser calificado de alto. La mayoría de las empresas, concretamente un 83,50%, la recogen en un documento específico que recibe generalmente la denominación de Política de responsabilidad social corporativa, siendo una minoría las que utilizan otras expresiones, entre la que destaca la de Política de sostenibilidad. Esta política figura en su página web, bien en el apartado dedicado a la RSC, o bien, en el de Gobierno corporativo dentro del subapartado de Políticas corporativas.

Otras formas utilizadas por las compañías para dar a conocer al público su política en esta materia son: a) incluyéndola directamente en el apartado de RSC de la página web oficial de la empresa, es decir, que cuando se entra en dicho apartado ya aparece la misma (no hay un documento aparte), utilizando el 9,71% de las empresas este sistema; b) presentando su Política de RSC dentro del Informe de responsabilidad social, sistema utilizado por un 5,82% de las compañías; y, c) publicándola en su página web oficial en el apartado de Valores de la empresa<sup>1</sup> al no tener un apartado dedicado a la RSC, este es el caso de una sola empresa (0,97%). Cuando las empresas utilizan algunas de estas tres formas para dar a conocer su política en materia de

RSC, la información se presenta, en algunas ocasiones, de forma más breve que cuando tal política se da a conocer a través de un documento específico.

De las 103 empresas que poseen esta política, se ha observado que solo en trece de ellas (12,62%) se ha incluido el ítem rechazo a la discriminación por orientación sexual. Este reducido número puede ser debido a que, normalmente, las empresas al elaborar la Política de RSC recogen a grandes rasgos las normas que desean para la empresa en esta materia, sin incluir la información de forma detallada.

Si se analiza con más profundidad esas trece empresas, se comprueba que dos de ellas no habían incluido el ítem objeto de estudio en su código ético y que otras dos no poseían código de conducta, y es a través de su Política de RSC como han establecido que en la empresa no está permitido discriminar a un trabajador por su orientación sexual. Si se añaden estas cuatro empresas que rechazan discriminar por orientación sexual a las que ya lo recogían en su código ético que eran 57, se obtiene un total de 61 empresas (del total de 134 a analizar), que declaran no tolerar en su seno este tipo de discriminación.

Con relación al procedimiento que se ha de seguir para denunciar incumplimientos de las normas de la compañía, incluido por supuesto las referidas al código ético, tan solo en once Políticas de RSC se indica la forma de hacerlo. Si se profundiza, se observa que en dos no figuraba en el código ético la forma de denunciar, pues no poseen este documento, perteneciendo una empresa al sector Servicios de Consumo y otra a Bienes de Consumo. Asimismo, de las cuatro empresas señaladas en el párrafo anterior, tres

---

<sup>1</sup> Esta empresa incluye también en dicho apartado un enlace al código ético de la compañía y al canal de denuncias, y pertenece al sector Materiales Básicos, Industria y Construcción.

han indicado el procedimiento para hacer denuncias. La empresa que no tiene publicada la forma de proceder si se desea hacer una denuncia pertenece al sector Bienes de Consumo, y además no cuenta con código de conducta.

Tal como se ha indicado con anterioridad, las empresas pueden optar por publicar políticas que complementen a su Política de RSC, procediéndose a continuación, a determinar aquellas que lo han hecho. Las Políticas complementarias que se han considerado son las que afectan a los empleados de la empresa y están referidas a discriminaciones y acosos, tales como Planes de igualdad entre hombres y mujeres, Políticas de derechos humanos, y similares.

Así, de las 103 empresas que han publicado una Política de RSC, solo 28 (27,18%) han elaborado y hecho público Políticas que la complementan. El número de empresas es reducido, pero se han publicado por empresas de todos los sectores económicos, lo que señala que no es práctica de un solo sector sino de todos, aunque no en igual medida. De estas 28 empresas, ocho cuentan con más de una Política de esta naturaleza, perteneciendo tres de ellas al sector Materiales Básicos, Industria y Construcción, otras tres a Servicios Financieros e Inmobiliarios, y las dos restantes se engloban, una en el sector Petróleo y Energía, y la otra en Servicios de Consumo.

La Política complementaria más habitual es la de derechos humanos, aunque algunas empresas se refieren a ella como Política de recursos humanos, y en menor medida, Política de diversidad e inclusión. Recoge, entre otros aspectos, la mención a que no está permitida en la empresa la discriminación, señalando una amplia variedad de tipos (por religión, raza, edad, orientación sexual...); asimismo se hace constar que todas las personas deben tener igualdad de oportunidades y que se

ha de respetar la diversidad, entre otros aspectos. También, otra Política que suelen poseer las empresas para desarrollar su Política de RSC es un Plan de igualdad entre hombres y mujeres. En este documento se suelen establecer medidas para prevenir el acoso sexual, la discriminación por razón de sexo, el acoso por razón de sexo, y también se suele incluir procedimientos frente al *mobbing*.

De las 28 empresas con Políticas complementarias, son 17 (60,71%) las que han declarado no tolerar la discriminación por orientación sexual. Profundizando en estas compañías, se observa que tres habían recogido ya dicho ítem en su Política de RSC, pero doce no, con lo cual se observa el carácter que tienen estas Políticas de desarrollar y complementar la Política de RSC de la empresa. Es preciso señalar que las doce empresas a las que pertenecen tales Políticas ya habían incluido en su código ético el ítem que se estudia. Las dos restantes, no lo tenían recogido ni en su Política de responsabilidad social ni en su código ético, perteneciendo una empresa al sector de Materiales Básicos, Industria y Construcción, y la otra al de Tecnología y Telecomunicaciones. Esto da lugar a que el número de empresas que señalan no permitir discriminar a un trabajador por su orientación sexual, hasta este momento, se eleve a 63 empresas.

En las 28 empresas que han desarrollado su Política de RSC mediante Políticas complementarias, se ha analizado si recogen el procedimiento para denunciar el incumplimiento de las normas de la compañía, obteniéndose que 16 (57,14%) de ellas sí lo hacen; de las cuales doce han incluido en tales Políticas el ítem que se está estudiando. Ahora bien, las 16 empresas en las que se especifica el canal de denuncias a través de las Políticas complementarias, ya lo tenían publicado a través del código de conducta. En cambio, solo tres lo

habían dado a conocer a través de su Política de responsabilidad social, con lo cual se vuelve a constatar la importancia de estas Políticas complementarias. Hay que apuntar que esas tres empresas habían incluido el ítem rechazo a la discriminación por orientación sexual en dicha Política.

Las dos empresas que pasan a tener recogido en su normativa que no se puede discriminar a un trabajador por su orientación sexual a través de su Política complementaria de RSC cuentan con canal de denuncias; una ya lo había indicado en su código ético y la otra a pesar de tener código de conducta no lo había recogido, pero lo tiene visible en su página web oficial.

Al analizar las Políticas complementarias, solo hay una empresa de las 134 analizadas que se pueda afirmar que posee un protocolo específico (en documento separado) contra una amplia variedad de tipos de acoso y discriminación, incluida la discriminación por orientación sexual, y es una firma perteneciente al sector Materiales Básicos, Industria y Construcción (en concreto, una empresa del subsector de la Construcción). Además, la empresa en cuestión incluye en este protocolo el procedimiento para hacer la denuncia en caso de incumplimiento de este. Parece oportuno indicar que la Construcción es un subsector de los denominados masculinos (Jones et al., 2006, p. 138), con los problemas que ello conlleva para varones con orientación sexual distinta de la heterosexual. De ahí, la importancia de que una empresa constructora haya tomado la decisión de tener este tipo de protocolo, que puede llegar a ser “imitado” por otras empresas del subsector y del propio sector.

Las empresas normalmente dan a conocer las actividades realizadas en materia de RSC a través de la publicación de un Informe de RSC. Cuando se publica el Informe de responsabilidad social no siempre se hace a través de un documento separado de las cuentas anuales,

sino que también se ha utilizado la modalidad denominada Informe integrado, el cual recoge las cuentas anuales, el Informe de gobierno corporativo y el Informe de RSC (que algunas empresas denominan también Informe de sostenibilidad, o utilizan, en ocasiones, el término Memoria en lugar de Informe).

Se podría pensar que todas las empresas que tienen una Política de RSC han publicado un informe de estas características, pero no es así. En 2017, la población estudiada tiene nueve empresas que cuentan con una Política de RSC, pero no con un Informe publicado de RSC, y también ocurre la situación contraria en el caso de once empresas.

Las empresas estudiadas presentan un alto porcentaje de elaboración y publicación de Informes de RSC en 2017, pues de las 134 empresas consideradas el 78,36% (105 empresas) tienen este documento.

Las empresas que recogen en su Informe de RSC que no permiten discriminar por razón de la orientación sexual afirman lo mismo que ya se indicó a este respecto en los códigos éticos, es decir, que la empresa no permitirá tal discriminación ni para ser contratado, promocionado, formado ni en el desempeño diario del trabajo.

Al analizar estos Informes se ha podido observar que en 24 de ellos (22,86%) se ha recogido el ítem objeto de estudio, por lo que aparece en mayor medida que en las Políticas de RSC, pues solo figuraba en trece de ellas, y también en las Políticas complementarias, en las que se recogía en 17 de las mismas. La explicación puede estar en que en los Informes de RSC algunas empresas al referirse a los tipos prohibidos de discriminación suelen “copiar” el párrafo que han incluido en su código ético a este respecto. Aunque, es más frecuente que remitan al lector directamente a dicho código para que obtengan la información sobre esa materia.

Se analizó si esas 24 empresas ya habían recogido el ítem rechazo a la discriminación por orientación sexual, bien en su Política de RSC o Políticas complementarias, o bien en su código ético. Este análisis reduce solo a cinco esas 24 empresas, permitiendo así incrementar, aunque mínimamente, el conjunto de firmas que declaran que no se permitirá en su seno la discriminación por motivos de orientación sexual, mejorando el porcentaje de empresas que consideran que este comportamiento no puede ser permitido y comunican por escrito su rechazo al mismo. La situación ha mejorado en esta cuestión para tres sectores: Bienes de Consumo en tres empresas, y para los sectores Servicios Financieros e Inmobiliarios y Materiales Básicos, Industria y Construcción en una empresa para cada uno.

Si se profundiza en esas cinco empresas, se observa que todas tienen código de conducta y, además poseen Política de RSC, con la excepción de la empresa que pertenece al sector Servicios Financieros e Inmobiliarios, pero no habían incluido el ítem que se estudia. Además, las cinco poseen canal de denuncias, el cual está publicado en su código ético.

En toda empresa es de relevancia conocer si existe un procedimiento para denunciar el incumplimiento de sus normativas, ya sea el código ético u otras normas. A este respecto hay que señalar que en 81 del total de 105 Informes de RSC analizados, es decir en un 77,14%, se ha recogido tal procedimiento, cifra considerablemente mayor que la obtenida en el análisis de las Políticas de responsabilidad social, que fue de once de 103 Políticas, y también superiores a la obtenida respecto a las Políticas complementarias, que fue de 16 de un total de

28 Políticas. Sin embargo, es menor que para el caso de los códigos éticos, en el que de 102 códigos el canal de denuncias se recoge en 97 de ellos. Se ha de tener presente que los Informes de RSC son documentos que contienen la información de la empresa en materia social y medioambiental, normalmente, de forma detallada.

Si se analiza con mayor profundidad esos 81 Informes, se obtiene que a través del Informe de responsabilidad social solo se ha conseguido conocer el canal de denuncias de ocho empresas, pues el código ético ya había recogido el procedimiento de denuncia del resto, excepto para una empresa que no tenía tal código y que dicho canal se dio a conocer a través de su Política de RSC.

Una vez analizados los documentos citados en la metodología de este estudio, se ha obtenido que tras sumar las cinco empresas que rechazan la discriminación de un trabajador por su orientación sexual recogidas en los Informes de sostenibilidad, a las 57 que ya recogían este ítem en su código ético, a las cuatro que lo recogían en su Política de RSC, y a las dos que lo consideraban en su Política complementaria, se obtiene un total de 68 empresas de las 134 que componen la población de estudio, es decir, un 50,75% de las empresas cotizadas a finales de 2017 en la Bolsa española en el mercado continuo han hecho público que no toleran en su seno este tipo de discriminación.

En la tabla 1 se recoge con más detalle esta información, al clasificar por sectores de actividad a las empresas que recogen el ítem objeto de estudio, con indicación del documento en el que se ha incluido.

**Tabla 1**

*Empresas clasificadas por sectores de actividad que consideran el ítem rechazo a la discriminación por orientación sexual con indicación del documento en que se recoge*

Sector de actividad	Total empresas	Incluyen en el código ético el ítem	Incluyen en su PRSC (y PCRSC) el ítem y no lo habían incluido en su código ético (o bien, no tenían tal código)	Incluyen en su IRSC el ítem y no lo habían incluido en su código ético ni en su PRSC ni en su PCRSC (o bien, no tenían tal código o Políticas)	Total empresas con el ítem (% sobre el total de empresas del sector)
Materiales Básicos, Industria y Construcción	33	15	2	1	18 (54,55%)
Bienes de Consumo	32	13	1*	3	17 (53,13%)
Servicios Financieros e Inmobiliarios	31	10	1	1**	12 (38,71%)
Servicios de Consumo	20	8	1*	0	9 (45%)
Petróleo y Energía	9	6	0	0	6 (66,67%)
Tecnología y Telecomunicaciones	9	5	1	0	6 (66,67%)
<b>TOTAL EMPRESAS</b>	<b>134</b>	<b>57</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>68 (50,75%)</b>

Notas:

IRSC: Informe de responsabilidad corporativa.

PRSC: Política de responsabilidad social corporativa.

PCRSC: Política complementaria de responsabilidad social corporativa.

\* Empresa que no tienen código ético.

\*\* Empresa que no tiene Política de RSC.

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 1 permite observar que son dos los sectores con un mayor porcentaje de empresas que rechazan la discriminación por orientación sexual (concretamente, en un 66,67%): Petróleo y Energía; y Tecnología y

Telecomunicaciones.

En el punto opuesto se sitúa el sector Servicios Financieros e Inmobiliarios, pues solo el 38,71% de las empresas declara rechazar este tipo de discriminación;

es el que posee el menor porcentaje de Políticas de RSC (64,52%), el segundo con menor porcentaje de Informes de responsabilidad social (74,19%), y el tercero con menos códigos éticos (77,42%), siendo además el que menos ha recogido en los códigos éticos el ítem que se estudia (41,67%). El sector Servicios de Consumo ocupa el penúltimo puesto, pero con un porcentaje de un 45%. Superior a este nivel se encuentra el sector Bienes de Consumo con un 53,13% y el sector Materiales Básicos, Industria y Construcción con un porcentaje levemente mayor (54,55%).

Del total de 68 empresas que han declarado, bien a través del código de conducta, o de la Política de responsabilidad social o Políticas complementarias, o mediante el Informe de RSC, que no permiten discriminar a un trabajador por su orientación sexual, todas poseen un procedimiento para denunciar el incumplimiento, excepto una del sector de Bienes de Consumo, es decir 67 (98,53%) tienen canal de denuncias. Además, 66 (97,06%) tienen código ético, 62 (91,18%) cuentan con Políticas de responsabilidad social, 23 (33,82%) con Políticas complementarias, y 64 (94,12%) con Informe de RSC.

En lo referente a la posesión y publicación de un canal de denuncias, es preciso señalar que, del total de las 134 empresas analizadas, 112 (83,58%) lo tienen publicado, quedando un reducido 16,42% sin dicho mecanismo. En cuanto al uso de dicho instrumento, los Informes de responsabilidad social de las empresas suelen proporcionar información al respecto. Pudiéndose referir las denuncias a incumplimientos del código ético y/o de otros documentos de la empresa, incluyéndose, en ocasiones, información acerca del motivo de esta (discriminaciones, acosos, temas financieros, temas contables...), si ha sido resuelta y cómo se ha hecho, o bien, si ha quedado pendiente de resolución, entre otros

aspectos. Se ha de tener presente que el Informe de RSC es de elaboración voluntaria por parte de las empresas, por tanto, incluyen lo que consideran oportuno o conveniente en cada año, de ahí que la información relativa a si la empresa ha recibido o no denuncias haya que analizarla con precaución y considerar de igual forma las conclusiones extraídas.

Con relación al total de las 134 empresas del estudio, como se ha indicado, 105 han publicado su Informe de responsabilidad social en el año de estudio, recogiendo en un 56,19% de los mismos (59 Informes) datos acerca de si la empresa ha recibido denuncias o no. A su vez, en 23 Informes se indicaba que las denuncias se referían a incumplimientos del código ético. Asimismo, un total de 11 informes son los que recogen denuncias de casos de discriminación o acoso; observándose que, en la mayoría de ellos, no se especifica el tipo de discriminación/acoso que se denuncia, y se ha podido comprobar que se han producido en todos los sectores de actividad.

Por su parte, de las 68 empresas que han considerado el ítem objeto de estudio son 40 (58,82%) las que han recogido en el Informe de RSC información referida a denuncias en general, reduciéndose a 15 empresas las que indican que tales denuncias son producto de incumplimiento del código de conducta. De ellas, once señalan que las denuncias son por razones de discriminación o acoso, no habiendo ningún sector que quede libre de este tipo de denuncias. Las empresas no especifican por lo general el tipo de discriminación o acoso que ha sido denunciado, y las pocas que lo hacen declaran que se trata de discriminación racial y acoso sexual, pero no hay ninguna en la que se indique que la denuncia ha sido por la orientación sexual del trabajador.

Hay que apuntar que todas las empresas que han recibido denuncias por casos de acoso/discriminación pertenecen al conjunto que ha recogido en los documentos estudiados el ítem rechazo a la discriminación por motivos de orientación sexual. El análisis por sectores indica que el sector Petróleo y Energía es el que tiene un mayor porcentaje de esta clase de denuncias con un 66,67%, mientras que el resto se encuentra con porcentajes inferiores al 33,40%, destacando el sector Servicios de Consumo con un 14,29%. Con respecto a este sector, es de interés señalar que es el que posee un menor porcentaje de empresas que recogen en su Informe de RSC datos acerca de si han tenido denuncias o no de cualquier tipo (35,71%), además es el segundo sector con mayor porcentaje de empresas que no han publicado el procedimiento para hacer denuncias, perteneciendo a este sector la única empresa que no tiene publicado el canal de denuncias del conjunto de firmas que han recogido en sus normas el ítem que se estudia.

Continuando con el estudio de las denuncias, se ha considerado de interés conocer cómo se ha de tramitar las mismas, por lo que se ha procedido a analizar la información que publican las empresas al respecto. Así, en lo que se refiere a las 68 empresas que han incluido el ítem objeto de estudio, todas excepto una, tienen canal de denuncias, como ya se indicó, con lo cual presentan unos porcentajes altos de comunicación de cómo se ha de realizar el procedimiento de denuncia y de quién puede hacerlo. La mayoría indican que se debe hacer a través de correo electrónico (indicando el mismo), y que ha de ser nominativa por lo que el denunciante tiene que identificarse con sus datos personales. En cuanto a quién puede presentar una denuncia, se puede decir que alrededor de la mitad solo permite que la hagan los empleados, mientras que el resto también concede esta posibilidad a otros grupos de interés de la empresa.

Si se analiza esta cuestión para la totalidad de las 134 empresas, los resultados obtenidos coinciden en líneas generales con los expuestos para las empresas que han incluido en los documentos analizados el ítem que se estudia en este trabajo.

Para tramitar las denuncias, algunas firmas cuentan con una empresa externa contratada para llevar estos procedimientos, otras indican que han de ser remitidas al presidente del comité de auditoría, y otras disponen de un comité ético. Asimismo, las empresas inciden en que se garantizará la más absoluta confidencialidad en la tramitación de la denuncia y que están prohibidas las represalias a la persona que ha denunciado; aclarando también que las denuncias realizadas no supondrán ninguna represalia siempre que estas se realicen de buena fe, aportando evidencias sobre los hechos ocurridos o la posibilidad de que puedan ocurrir.

Una vez analizados los códigos éticos, las Políticas de RSC y Políticas complementarias, así como los Informes de responsabilidad social de las empresas que incluyen el ítem objeto de estudio, se ha podido comprobar que solo cuatro empresas dedican algo más que una simple mención a dar a conocer su compromiso de no discriminar a las personas que tienen una orientación sexual diferente de la heterosexual.

Las cuatro empresas pertenecen solo a dos sectores, en concreto, una al sector Materiales Básicos, Industria y Construcción, y las tres restantes al sector Tecnología y Telecomunicaciones. El primer sector mencionado ocupa el segundo puesto en el ranking de sectores con un mayor porcentaje de empresas que han recogido el ítem rechazo a discriminar por motivo de orientación sexual con un 54,55%. En cambio, el segundo sector ocupa el primer puesto (compartido con el sector Petróleo y Energía), con un 66,67%.

A continuación, se comentan los aspectos más destacados de estas empresas con relación a esta cuestión, pudiendo observarse que no se refieren únicamente a las personas con diversidad sexual, sino que tienen en cuenta también al colectivo con diversidad de género, a pesar de que en los documentos que se han analizado declaran solo su compromiso con no discriminar a los trabajadores por su orientación sexual.

La empresa perteneciente al sector Materiales Básicos, Industria y Construcción, está englobada en el subsector Aeroespacial, y considera que el término diversidad abarca además del género, la edad y la raza, factores como la orientación sexual. Esta compañía utiliza su página web, concretamente, el apartado de Sostenibilidad, para hacer un comentario explícito de la comunidad LGBTI+, señalando que han adoptado las normas de conducta para las empresas de las Naciones Unidas para hacer frente a la discriminación de las personas LGBTI+. Además, señalan que han firmado la carta creada por la asociación L'autre cercle, demostrando así su compromiso con esta comunidad. Se ha de indicar que esta empresa ha incluido el ítem al que se refiere este estudio en su código ético y en su Política de RSC, no indicando si ha tenido denuncias en su Informe de responsabilidad social.

En cuanto a las tres empresas pertenecientes al sector Tecnología y Telecomunicaciones, una de ellas se engloba en el subsector Electrónica y Software, y las otras dos en el subsector Telecomunicaciones y Otros. Comenzando con la primera, utiliza tanto su página web como el Informe de RSC para dar a conocer la información sobre el tema estudiado. En el apartado Sostenibilidad de su página web dispone de un subapartado dedicado a la Diversidad e inclusión, en el cual hace referencia explícita a la comunidad LGTB+, si bien, de forma muy breve, destacando que la empresa ha sido reconocida por distintas organizaciones por sus

buenas prácticas con esta comunidad. A su vez, en el Informe de RSC del año de estudio explica con mayor amplitud las actividades que realiza para promover la igualdad de la comunidad LGTB+, y declara apoyarla públicamente a través de la concienciación y el patrocinio, entre otras medidas. Esta empresa tiene código ético, Política de RSC y Política complementaria (concretamente, Política de derechos humanos), e Informe de responsabilidad social, incluyendo en cada uno de ellos el ítem analizado; además, declara que no tiene ninguna denuncia por discriminación.

En cuanto a las dos empresas englobadas en el subsector Telecomunicaciones y Otros se ha de comentar lo siguiente en relación con cada una de ellas. Respecto a la primera, utiliza una Política complementaria a la Política de RSC para dar a conocer su posición en la materia estudiada. Bajo la denominación “Política de equidad, diversidad e inclusión”, dedica un apartado a la comunidad LGBTIQ señalando los siguientes puntos que se obliga a cumplir: visibilizar el compromiso con la no discriminación del colectivo y la igualdad de oportunidades para el mismo, fomentar un entorno inclusivo y su integración en la organización, sensibilizar a los empleados ante este tipo de diversidad y eliminar cualquier tipo de acoso o discriminación hacia estas personas. Esta empresa ha incluido el ítem objeto de estudio además de en la citada Política, en el código ético, y declara no haber recibido ninguna denuncia por discriminación. La segunda empresa únicamente utiliza el Informe de RSC del año analizado para proporcionar información sobre el tema en cuestión, indicando con claridad su compromiso con el colectivo LGTBI, afirmando que colabora con la Federación Estatal de Gais, Lesbianas, Transexuales y Bisexuales (la cual es considerada el referente más importante del movimiento asociativo lésbico, gay, transexual y bisexual de España), y además, comunica

que es socio principal de la Red de Empresas Comprometidas con la Diversidad y la Igualdad (ECDI). A fecha de 2017, esta empresa ha incluido el ítem rechazo a discriminar por orientación sexual en su código ético, en la Política de diversidad e inclusión (Política complementaria a la de responsabilidad social), y en el Informe de RSC. A su vez, en este indica que ha recibido una denuncia por discriminación, pero no especifica el tipo.

### **Influencia de la presencia de féminas en la cúpula de las empresas cotizadas en la Bolsa española respecto a la declaración de la compañía en materia de no discriminar por orientación sexual**

Las empresas que cotizaban a 31-12-2017 en el mercado continuo eran 134, como se ha indicado con anterioridad, de las cuales 115 (85,82%) tienen mujeres en el consejo de administración y 93 (69,40%) en el equipo de alta dirección. El número medio de mujeres en el consejo es de 1,9, ostentando un peso medio de un 18,07%, mientras que en la alta dirección el número medio es de 1,4 con un peso medio de 13,39%.

En cuanto a la presencia de la mujer en el consejo de administración, Konrad et al. (2008, p. 160) afirman que para que la voz de la mujer sea escuchada tiene que haber como mínimo tres féminas. Este argumento se va a extender en este estudio al equipo de alta dirección. Así, en el año estudiado hay 42 empresas (31,34%) que cuentan con más de dos consejeras, y 24 (17,91%) que cuentan con tres o más altas directivas. Estos datos muestran con claridad la mayor presencia y peso de la mujer en el consejo que en la alta dirección.

Tal y como se especificó en el apartado de la metodología, los documentos que se han considerado para analizar la política de las empresas españolas en relación con la no discriminación por orientación sexual son: el código ético de la empresa, su Política de RSC y,

si hubiese las Políticas que la complementan, así como su Informe de sostenibilidad correspondiente al año 2017. De las 134 empresas cotizadas en la Bolsa española en el mercado continuo en el citado año, son un total de 121 (90,30%) las que cuentan con al menos uno de estos documentos, quedando en 68 las que han incluido en alguno de ellos el ítem rechazo a la discriminación por orientación sexual.

Con el fin de analizar si la presencia de la mujer en el consejo de administración y/o en el equipo de alta dirección influye en que la empresa declare su política respecto al rechazo a la discriminación por orientación sexual, las 121 empresas indicadas son divididas en dos bloques:

- a) Submuestra de empresas que han incluido el ítem que se estudia en alguno de los documentos considerados (68 empresas).
- b) Submuestra de empresas que no han incluido el ítem que se estudia en ninguno de los documentos considerados (53 empresas).

En cuanto al consejo de administración, la submuestra de empresas que sí han considerado el ítem presenta un número medio de mujeres consejeras igual a 2,2, con un peso medio de un 18,79%. En cambio, la que no ha incluido el ítem tiene un número medio de féminas menor, concretamente, 1,7, siendo el peso medio ligeramente más bajo pues es un 18,24%. Al analizar el número de empresas con consejeras en ambas submuestras se observa que, tanto la que no ha incluido el ítem como la que sí lo ha hecho tienen un porcentaje similar de firmas con féminas en el consejo (88,68% en el primer caso, y 88,24% en el segundo). En principio no parece existir relación, lo cual es corroborado con el hecho de que, al aplicar la prueba de la  $\chi^2$ , los resultados obtenidos no sean estadísticamente significativos, pues el valor obtenido fue de 0,0057 (p-value = 0,940).

En relación con el número de empresas con más de dos mujeres sentadas en el consejo, la diferencia entre ambas submuestras es más clara. Así, la que ha incluido el ítem posee un 42,65% de empresas con tres o más féminas en el consejo, mientras que la otra solo tiene un 20,75% de compañías con tal composición en el consejo (en números absolutos, 29 empresas en la primera y 11 en la segunda). En este caso, los resultados alcanzados tras aplicar la prueba de la  $\chi^2$  sí parecen ser significativos a un nivel de 1%, pues el valor obtenido es de 6,4507 (p-value = 0,011).

Por lo tanto, la presencia de tres o más mujeres en el consejo puede estar relacionada con el hecho de que se declare una política de no discriminación por orientación sexual. Este resultado apoya el argumento de Konrad et al. (2008) referido a que se necesita al menos tres consejeras para que las mujeres sean escuchadas. También, coincide con las conclusiones obtenidas por Everly y Schwartz (2015) y Cook y Glass (2016).

En cuanto al equipo de alta dirección, la submuestra de empresas que han incluido el ítem tiene un número medio de mujeres de 1,7 frente a la otra en la que es de una sola fémina. En lo referente al porcentaje de empresas que cuentan con altas directivas, en la submuestra que considera el ítem objeto de estudio se sitúa en un 82,35% frente a un 54,72% en la otra. Estos datos son estadísticamente significativos a un nivel del 1%, de acuerdo con la prueba  $\chi^2$ , obteniéndose un valor de 10,0795 (p-value = 0,001).

También, resulta de interés que el peso medio de la mujer en el equipo de la alta dirección sea en la primera submuestra de un 15,23%, mientras que en la segunda se sitúe en un 10,50%. De acuerdo con el test de Wilcoxon-Mann-Whitney, esta diferencia es estadísticamente significativa para un nivel del 5%, ya que el valor

obtenido es de -2,130 (p-value = 0,0332).

Finalmente, se observa que el porcentaje de empresas con más de dos altas directivas también es mayor en la primera submuestra que en la segunda, con un 26,47% frente a un 9,43%. También aquí, los datos son estadísticamente significativos, a un nivel del 5%, según la prueba  $\chi^2$ , pues su valor es de 5,4033 (p-value = 0,020).

De acuerdo con los resultados obtenidos, podría existir relación entre la participación de mujeres en el equipo de alta dirección y el compromiso de la empresa a rechazar la discriminación por motivos de orientación sexual.

En resumen, parece observarse que las diferencias entre las dos submuestras son más evidentes cuando se analiza la composición del equipo de alta dirección que en el caso del consejo de administración.

### **Conclusiones**

Este estudio tiene un doble objetivo. Por un lado, determinar si las empresas cotizadas en la Bolsa española en el mercado continuo a último día de 2017 declaran su compromiso con la no discriminación de sus trabajadores por razón de su orientación sexual. Por otro, analizar si la presencia de féminas en los dos máximos órganos de administración y dirección de dichas compañías a la fecha citada influye en que las mismas declaren su rechazo al tipo de discriminación citado.

Los documentos de la empresa que se han considerado más apropiados para recoger información relativa al rechazo a la discriminación analizada han sido su código ético, su Política de RSC (y las Políticas que la desarrollan y complementan), y su Informe de responsabilidad social correspondiente al año de estudio.

De las 134 empresas que forman la población estudiada, el 76,12% (102 empresas) poseen código ético, siendo 57 (55,88%) las que han incluido en el mismo el ítem rechazo a la discriminación por orientación sexual, disponiendo todas de un canal para denunciar casos de discriminación de este tipo.

El número de empresas que ha hecho pública su Política de RSC es de 103 empresas (76,87%), pero solo trece (12,62%) han incluido el ítem objeto de estudio, siendo cuatro las que no lo habían recogido con anterioridad en su código ético. Hay que añadir, que de estas cuatro empresas solo tres cuentan con canal de denuncias.

Las empresas pueden completar y desarrollar su Política de responsabilidad social mediante Políticas complementarias. Así, de las 103 empresas con Política de RSC publicada, únicamente 28 (27,18%) lo han hecho, de las cuales 17 (60,71%) han incluido el ítem que se estudia, pero únicamente dos de ellas no lo habían recogido en los documentos anteriormente analizados, contando ambas con canal de denuncias.

En relación a el Informe de RSC, lo han publicado 105 empresas (78,36%), siendo 24 (22,86%) las que han recogido el ítem rechazo a la discriminación por motivos de orientación sexual. Sin embargo, solo cinco empresas no lo habían incluido con anterioridad ni en su código ético ni en su Política de RSC (y Políticas complementarias), contando las cinco con canal de denuncias.

Por tanto, de las 134 empresas que cotizaban en la Bolsa española en el mercado continuo a finales de 2017, 68 empresas (50,75%) han declarado que en el seno de las mismas no está permitido discriminar por motivo de la orientación sexual que tenga el trabajador; siendo el código ético el principal documento utilizado para recoger el rechazo de la empresa a este tipo de discriminación y el que recoge con mayor frecuencia el

procedimiento de la firma para presentar denuncias relativas al incumplimiento de cualquier normativa de la compañía. También se ha de apuntar que, del total de las 134 empresas son 121 (90,30%) las que cuentan con al menos uno de los documentos considerados para hacer el estudio.

En cuanto a los sectores de actividad en los que las empresas más rechazan la discriminación por motivos de orientación sexual destacan Petróleo y Energía, y Tecnología y Telecomunicaciones, ambos con un 66,67%. En el lado opuesto se coloca el sector Servicios Financieros e Inmobiliarios con un escaso 38,71%. El resto de los sectores se sitúan entre un 45% y un 54,55%.

En relación a las 68 empresas que han considerado el ítem al que se hace referencia en este trabajo en los documentos considerados, la mayoría ha publicado un Informe de responsabilidad social, siendo 40 (58,82%) las que han incluido en el mismo información sobre si han recibido denuncias, no indicándose en ninguna explícitamente que hayan sido por motivos de discriminación por orientación sexual, si bien es necesario indicar que la tendencia de las empresas es no especificar el motivo de la discriminación o acoso que se ha denunciado.

En cuanto a la influencia que puede tener la presencia de féminas en el consejo de administración y/o en el equipo de alta dirección para que la empresa haga pública su opinión acerca de la no discriminación por orientación sexual, la presencia de más de dos consejeras parece estar relacionada con que la compañía declare que no se podrá discriminar a un trabajador por su orientación sexual. En cuanto al equipo de la alta dirección, los resultados obtenidos indican que la simple presencia de altas directivas lleva a la empresa a realizar tal declaración.

Los resultados obtenidos a partir del conjunto de empresas que cotizaban en la Bolsa española a 31 de diciembre de 2017 en el mercado continuo, permiten señalar que a las empresas les queda camino por recorrer para llegar a afirmar que están comprometidas con la eliminación en el ámbito laboral de la discriminación por motivo de la orientación sexual que tenga el trabajador, y que la incorporación de mujeres al consejo y al equipo de alta dirección puede ser una importante herramienta en aras de conseguirlo.

### Referencias

- Aksoy, C. G., Carpenter, C. S., Frank, F., y Huffman, M. L. (2018). *Gay Glass Ceilings: Sexual Orientation and Workplace Authority in the UK*. IZA Discussion Paper No. 11574.
- Arrubia, E. J. (2016). ¿Iguales o diferentes? Los derechos de las personas LGBTI en discusión. *Revista de la Facultad de Derecho*, (41), 15-34.
- Arwood, T. (2005). *Sexual orientation and leadership: The pink ceiling*. Doctoral dissertation. Spalding University.
- Bailey, J., Wallace, M., y Wright, B. (2013). Are gay men and lesbians discriminated against when applying for jobs? A four-city, internet-based field experiment. *Journal of Homosexuality*, 60, 873-894.
- Bell, M. P., Özbilgin, M. F., Beaugard, T. A., y Sürgevil, O. (2011). Voice, silence, and diversity in 21<sup>st</sup> century organizations: strategies for inclusion of gay, lesbian, bisexual, and transgender employees. *Human Resource Management*, 50(1), 131-146.
- Cantone, J. A., y Wiener, R. L. (2017). Religion at work: Evaluating hostile work environment religious discrimination claims. *Psychology, Public Policy, and Law*, 23(3), 351-366.
- Centro de Investigaciones Sociológicas. (2016). *Percepción de la discriminación en España (II)*. Estudio nº 3150.
- Comisión Europea. (2019). *Special Eurobarometer 493: Discrimination in the European Union*. Unión Europea.
- Cook, A., y Glass, C. (2016). Do women advance equity? The effect of gender leadership composition on LGBT-friendly policies in American firms. *Human Relations*, 69(7), 1431-1456.
- Corlett, S., Di Marco, D., y Arenas, A. (2019). Inclusión de la diversidad sexual para una cultura de paz en las organizaciones: un estudio en Ecuador. *Revista de Cultura de Paz*, 3, 75-90.
- DeSouza, E. R., Wesselmann, E. D., y Ispas, D. (2017). Workplace discrimination against sexual minorities: Subtle and not-so-subtle. *Canadian Journal of Administrative Sciences. Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 34(2), 121-132.
- Di Marco, D., Arenas, A., Munduate, L., y Hoel, H. (2012). *Experiencias de lesbianas y gays en el trabajo*. Grupo de investigación y desarrollo de recursos humanos y organizaciones (Indrho). Universidad de Sevilla.
- Drydakis, N. (2015). Sexual orientation discrimination in the United Kingdom's labour market: A field experiment. *Human Relations*, 68(11), 1769-1796.

- Everly, B., y Schwartz, J. (2015). Predictors of the adoption of LGBT-friendly HR policies. *Human Resource Management*, 54(2), 367-384.
- FELGTB, y COGAM (2013). *Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España*.
- García Sánchez, I. M., Rodríguez Domínguez, L., y Gallego Álvarez, I. (2008). La influencia del Consejo de Administración en la adopción de un código ético. *Revista de Contabilidad-Spanish Accounting Review*, 11(2), 93-120.
- Hammarstedt, M., Ahmed, A. M., y Andersson, L. (2015). Sexual prejudice and labor market outcomes for gays and lesbians: evidence from Sweden. *Feminist Economics*, 21(1), 90-109.
- Imop Insights (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*. Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades. España.
- Iraklis, G. (2010). Predictors of Greek students' attitudes towards lesbians and gay men. *Psychology and Sexuality*, 1(2), 170-179.
- Jones, P., Comfort, D., y Hillier, D. (2006). Corporate social responsibility and the UK construction industry. *Journal of Corporate Real Estate*, 8(3), 134-150.
- Johnston, D., y Malina, M. A. (2008). Managing sexual orientation diversity. The impact on firm value. *Group & Organization Management*, 33(5), 602-625.
- Köllen, T. (2013). Bisexuality and diversity management – addressing the B in LGBT as a relevant 'sexual orientation' in the workplace. *Journal of Bisexuality*, 13(1), 122-137.
- Konrad, A. M., Kramer, V., y Erkut, S. (2008). The impact of three or more women on corporate boards. *Organizational Dynamics*, 37(2), 145-162.
- Konstantinidis, C., Bebetos, E., Filippou, F., y Zetou, E. (2021). Gender-related attitudes toward homosexuality in Greece. *Changing Societies & Personalities*, 5(4), 669-689.
- L'autre cercle. (2012). *Charte d'Engagement LGBT*.
- L'autre cercle, y Ifop. (2020). *Baromètre autre cercle-Ifop Inclusion des personnes LGBT+ au travail in France (2° edición)*.
- Macoukji, F. G. (2013). *Gay, straight, or slightly bent? The interaction of leader gender and sexual orientation on leadership evaluations*. Doctoral dissertation. University of South Florida.
- Mallin, C. A., y Michelon, G. (2011). Board reputation attributes and corporate social performance: an empirical investigation of the US best corporate citizens. *Accounting and Business Research*, 41(2), 119-144.
- Mishel, E. (2016). Discrimination against queer women in the U. S. Workforce: a résumé audit study. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, 1-13.
- Moral de la Rubia, J., y Valle de la O, A. (2014). Measurement of attitudes toward lesbians and gay men in students of health sciences from Northeast Mexico. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 6(1), 51-65.
- Moya, M., y Moya-Garófano, A. (2020). Discrimination, work stress, and psychological well-being in LGBTI workers in Spain. *Psychosocial Intervention*, 29, 93-101.

- Naciones Unidas. (2017). *Normas de conducta para las empresas*.
- Navarro García, F. (2012). *Responsabilidad Social Corporativa: Teoría y práctica*. ESIC Editorial.
- Organización para la Cooperación y Desarrollo. (2019). Panorama de la société 2019: les indicateurs sociaux de l'OCDE. Chapitre 1. Le défi LGBT: comment améliorer l'intégration des minorités sexuelles et de genre?
- Pérez Álvarez, A. (2013). Entre el camuflaje y el autocontrol. Acciones de discriminación y exclusión en espacios laborales hacia la población LGBT en las ciudades de Bogotá, Medellín y Cartagena (Colombia). En: J. M. Valcuende del Río, M. J. Marco Macarro, y D. Alarcón Rubio (Coords.), *Estudios sobre diversidad sexual en Iberoamérica* (pp. 173-185). Aconcagua Libros.
- Pink-Harper, S. A., Davis, R. S., y Burnside, R. (2017). "Justice for all": an examination of self-identified LGBT job satisfaction in the US federal workforce. *Canadian Journal of Administrative Sciences. Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 34(2), 182-197.
- Principios de Yogyakarta. (2007). *Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género*.
- 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. BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015. España.
- Tilcsik, A. (2011). Pride and prejudice: Employment discrimination against openly gay men in the United States. *American Journal of Sociology*, 117(2), 586-626.
- Valdovinos, J. (2018). *Rocky journey toward effective LGBT leadership: a qualitative case study research of the perceptions of openly gay male leaders in high-level leadership positions*. Doctoral dissertations. Brandman University.
- Valencia Arcos, G. L., y Ávila Sánchez, M. J. (2016). Estrategias de supervivencia de las lesbianas en el mercado laboral en Aguascalientes, México. *Revista Latino-americana de Geografía e Género*, 7(1), 21-35.
- Valor, C., y De la Cuesta González, M. (2007). Códigos éticos: análisis de la eficacia de su implantación entre las empresas españolas cotizadas. *Innovar*, 17(30), 19-30.
- Verona Martel, M. C. (coord.) (2016). *El mobbing no puede ser un crimen perfecto*. CreateSpace Independent Publishing Platform.
- Verona Martel, M. C., Déniz Mayor, J. J., y Clavijo González, J. (2016). ¿La declaración de respeto al medio ambiente por parte de la empresa depende de la composición del consejo de administración en términos de género? *Vértice Universitario*, 18(69), 27-35.
- Verona Martel, M. C., y Benítez Almeida, S. (2019). Presencia de mujeres en el Consejo de Administración y rechazo al acoso/discriminación por razón de raza, en el código ético de las empresas cotizadas en la Bolsa española. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, (12), 22-43.

- Verona Martel, M. C., y López Dávila, S. (2021).  
Mujeres en el consejo de administración y en la alta  
dirección y el rechazo de la empresa a discriminar por  
creencias religiosas. *Trascender, Contabilidad y  
Gestión*, (17), 2-26.
- Wang, P., y Schwarz, J. L. (2010). Stock price reactions  
to GLBT non-discrimination policies. *Human  
Resource Management*, 49(2), 195-216.