

Laboral. Casos de discriminación LGBTI en el trabajo que llegan a los tribunales —P3

Legal

III LA LEY

Cómo actúan las firmas de abogados ante la diversidad LGBTI

SÍ
NO
No disponible

Empresas ordenadas por volumen de facturación	QUÉ DESPACHOS CUENTAN CON PROTOCOLOS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGBTI				¿Cuenta con aliados LGBTI?
	¿Cuenta con un protocolo de buenas prácticas destinado específicamente a la inclusión LGBTI en España?	¿Promueve la inclusión LGBTI a través de otros programas?	¿Tiene canal interno para denunciar actitudes discriminatorias hacia los profesionales LGBTI?	¿Ha recibido alguna denuncia en los últimos cinco años?	
CUATRECASAS	SÍ	SÍ	SÍ	NO	SÍ
URÍA MENÉNDEZ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	SÍ
EY	SÍ	SÍ	SÍ	NO	SÍ
KPMG	SÍ	SÍ	SÍ	NO	SÍ
ETLGLOBAL	SÍ	SÍ	SÍ	NO	SÍ
Baker McKenzie.	SÍ	SÍ	SÍ	NO	SÍ
G A _ P Gómez-Acebo & Pombo	SÍ	SÍ	SÍ	NO	SÍ
LEGALITAS	SÍ	SÍ	SÍ	NO	SÍ
Hogan Lovells	SÍ	SÍ	SÍ	NO	SÍ
ECIJA	SÍ	SÍ	SÍ	NO	SÍ
BROSETA	SÍ	SÍ	SÍ	NO	SÍ
ROCA JUNYENT	SÍ	SÍ	SÍ	NO	SÍ
CDLA PIPER	SÍ	SÍ	SÍ	NO	SÍ
ashurst	SÍ	SÍ	SÍ	NO	SÍ
DENTONS	SÍ	SÍ	SÍ	NO	SÍ
OPinsent Masons	SÍ	SÍ	SÍ	NO	SÍ
Freshfields Bruckhaus Deringer	SÍ	SÍ	SÍ	NO	SÍ
Bird & Bird	SÍ	SÍ	SÍ	NO	SÍ

Fuente: las entidades

BELÉN TRINCADO / CINCO DÍAS

Los grandes bufetes que destacan por sus políticas LGBTI

Algunas de las principales firmas han posicionado los derechos de esta comunidad en su cultura corporativa para protegerlos de discriminación

M. ABAD / J. M. BARJOLA
MADRID

La abogacía de los negocios da cada vez más pasos a favor de la diversidad e inclusión de los profesionales LGBTI, aunque a diferentes velocidades. No todas las grandes firmas, sin embargo, ondean con orgullo la bandera arcoíris. De hecho, hay quienes

prefieren esconderla o no sacarla a relucir. Son cerca de una veintena las que se diferencian del resto por implementar en mayor o menor medida políticas internas dirigidas a promover el talento diverso y a protegerlo de comportamientos discriminatorios.

Por desgracia, sobran las razones. Aunque España ha sido un país pionero a nivel internacional en reconocer derechos a las personas de esta comunidad,

Según Manpower, el 41% de los empleados LGBTI no comparte su pertenencia al colectivo por miedo

numerosas situaciones de homofobia siguen aún presentes en los entornos laborales. Así lo reflejan diferentes informes realizados por organismos públicos y privados. Los resultados preliminares de la última encuesta sobre la situación del colectivo LGBTI en el mundo laboral de Manpower-Group, realizada el año pasado en 14 países europeos con más de 5.000 respuestas, refleja, por ejemplo, que el 41% de los parti-

cipantes no comparte su pertenencia al colectivo “por temor a poner en riesgo sus oportunidades de ascenso”. De hecho, seis de cada diez profesionales aseguran haber perdido la posibilidad de promocionar tras manifestar su orientación sexual o identidad de género. Además, un 31,9% reconoce haber sido víctima de “lenguaje despectivo” y un 61,3% haber escuchado a otros utilizar un “lenguaje inapropiado”. Aunque las personas que no son LGBTI “muchas veces no son conscientes” de estas situaciones, el estudio ADIM de los Gobiernos de España y Portugal, realizado a más de 5.500 personas, también reflejó en 2019 que siete de cada diez profesionales volvía cada día al armario en su trabajo por miedo, con toda o parte de la plantilla.

Frente a este tipo de situaciones, que afectan más a los perfiles júnior que a los directivos, algunos de los principales bufetes del país han posicionado los derechos de los profesionales LGBTI en su cultura corporativa. Si bien las firmas internacionales han sido las más avanzadas, en los últimos años han ganado

—Continúa en P2

En portada

—Viene de P1

peso algunos despachos de origen nacional. De las firmas analizadas (las que han aportado datos de entre más de los 40 despachos principales por volumen de facturación), solo Uría Menéndez, Baker McKenzie, Gómez-Acebo & Pombo y Ecija disponen de protocolos de buenas prácticas dirigidos específicamente a proteger la diversidad e inclusión LGBTI. No obstante, el resto lo hace a través de políticas que suelen velar también por la no discriminación por razón de sexo, origen étnico, religión o discapacidad.

De la misma forma, estos despachos cuentan con canales internos para denunciar situaciones de acoso u otros comportamientos discriminatorios relacionados, entre otros motivos, con la orientación sexual, identidad de género (el concepto más interno de uno mismo) o expresión de género (la apariencia externa de la identidad de género). Salvo cuatro firmas que no han aportado información (como se ve en el gráfico de la página anterior), el resto no ha recibido denuncias en los últimos cinco años por discriminación o acoso LGBTI.

Sensibilización

Entre las acciones concretas que llevan a cabo para promover la igualdad destacan diferentes iniciativas, que van desde los programas de sensibilización a la adopción de políticas relacionadas con los procesos de transición de género. Uría Menéndez, por ejemplo, cuenta con un programa de talento diverso estructurado en torno a cuatro ejes: reconocimiento y visibilización de los profesionales LGBTI; *networking* interno, con los profesionales de la firma, y externo, con clientes, y actividades *pro bono*. Estas conllevan la donación de soporte jurídico a entidades como REDI, la Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI, de la que son fundadores, o al Colegio de la Abogacía de Madrid (ICAM). En esta línea también opera Cuatrecasas, que forma parte de REDI y realiza sesiones de sensibilización dirigidas a los profesionales de la firma. Asimismo, presta apoyo a asociaciones que velan por la inclusión LGBTI, acogiendo en sus oficinas distintas iniciativas.

EY, por su parte, trata de asegurar que las voces y necesidades de los profesionales LGBTI son escuchadas y atendidas a través de REYnbow, una red interna de empleados que cuenta con representantes de la comunidad LGBTI. De la misma forma, KPMG, que a través de su Red Pride trata de eliminar cualquier estereotipo y prejuicio para ofrecer un entorno de trabajo libre de discriminación o acoso.

Lenguaje inclusivo

Baker McKenzie, además de contar con programas de formación LGBTI, hace llegar a sus colaboradores un manual para redactar de forma neutra. La firma fue reconocida el año pasado por la publicación *Stonewall*

Cómo actúan las firmas de abogados ante la diversidad LGBTI

LAS ACCIONES CONCRETAS EN DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DE CADA FIRMA

	¿Qué órganos o acciones destaca?
 CUATRECASAS	Sesiones de sensibilización dirigidas a toda la plantilla
 URÍA MENÉNDEZ	Programa de talento y diversidad que incluye visibilización , ' networking ' y ' pro bono '
 EY	Creación de una red interna (Red REYnbow) para atender las necesidades LGBTI
 KPMG	Eliminación de los estereotipos y prejuicios a través de la Red Pride de la firma
 ETL GLOBAL	Reglamento interno contra cualquier forma de discriminación
 Baker McKenzie	Programas de formación y guías de lenguaje inclusivo
 GA_P Gómez-Acebo & Pombo	GA_P Proud , foro de reflexión para compartir experiencias LGBTI
 LEGALITAS	Inclusión de los derechos trans en los protocolos internos
 Hogan Lovells	Política de pronombres de género o de transición y lenguaje inclusivo
 ECIJA	Trabaja en un manual de gestión inclusiva , que se aplicará desde la precontratación
 BROSETA	Proyecto Broseta Diversity & Inclusion , que promueve políticas de diversidad
 ROCA JUNYENT	Videos de concienciación LGBTI de difusión interna
 DLA PIPER	IRIS , red interna centrada en las experiencias de profesionales LGBTI
 ashurst	Política para apoyar a profesionales trans o glosario de lenguaje inclusivo
 DENTONS	Política de contratación inclusiva
 Pinsent Masons	Red de conexión LGBTI y celebración de eventos
 Freshfields Bruckhaus Deringer	Formación específica sobre diversidad e inclusión , especialmente del colectivo trans
 Bird & Bird	Entrenamiento a reclutadores para evitar sesgos en la contratación

Fuente: las entidades

BELÉN TRINCADO / CINCO DÍAS



GETTY IMAGES

como uno de los mejores empleadores en todo el mundo en materia LGBTI. Una lista en la que también entró Hogan Lovells, miembro fundador de REDI. Además de formar en el uso del lenguaje inclusivo, el despacho dispone de una política de pronombres y de transición de género.

En esta línea también destaca Ashurst, que dispone de programas para apoyar a los profesionales trans cuando afirman su género. Asimismo, ha introducido un glosario de lenguaje LGBTI y aplica los principios de redacción neutra.

La inclusión de los profesionales trans forma parte también de las políticas de Freshfields Bruckhaus Deringer, que ha hecho formación específica al respecto, y sobre la intersección entre las cuestiones que afectan a los profesionales LGBTI, la et-

Las firmas aplican políticas que van de la sensibilización a los programas de transición de género

La mayoría de despachos cuenta con aliados, que tratan de que el lugar de trabajo sea seguro

nia o la salud mental. Un aspecto que preocupa a Legálitas, que, en la última comisión de auditoría, celebrada en el mes de marzo, decidió incorporar los derechos de las personas trans a los protocolos internos de acoso e igualdad.

Entre las firmas que están desarrollando nuevos proyectos para promover la igualdad se encuentra Ecija, que trabaja en un manual de gestión inclusiva, que se aplicará desde la fase de precontratación. En este sentido ya opera Dentons o Bird & Bird. Broseta también está diseñando nuevos programas de buenas prácticas dirigidos específicamente a los profesionales LGBTI.

Otras iniciativas vistosas de los despachos para promover la diversidad e inclusión LGBTI como piezas de su cultura corporativa se basan en la organización de foros de reflexión, como

el GA_P Proud de Gómez-Acebo & Pombo. Al evento, abierto a los profesionales de la firma, invitan a personalidades del ámbito empresarial, político o cultural para compartir opiniones. Otro foro, pero virtual, fue el que organizó Pinsent Masons en 2020, el año del Covid, para garantizar que los profesionales siguieran conectados y celebraran el Orgullo. La difusión de vídeos, como ha hecho RocaJunyent de forma interna, o DLA Piper públicamente, a través de testimonios de empleados LGBTI en LinkedIn, es otra de estas medidas lustrosas.

No obstante, “lo determinante” es que las compañías lleven estas políticas del papel a la práctica y les den recorrido, explica Miguel Garzón, director en España y América Latina de myGwork, la comunidad de profesionales LGBTI y empresas inclusivas.

“Cada vez vemos, y los estudios así lo demuestran, que los profesionales de las generaciones más jóvenes, como la Z, reclaman iniciativas de diversidad e inclusión que les permitan ser ellos mismos en el lugar de trabajo. De no haberlas, optan por desarrollar sus carreras en otros espacios, con la consecuente pérdida de talento. Además, las empresas, especialmente las anglosajonas, valoran que los despachos tengan iniciativas de diversidad e inclusión porque parte de sus buenas prácticas es que sus proveedores también compartan iniciativas para evitar la discriminación”. En general, la valoración de lo que están haciendo algunos de los grandes despachos en materia LGBTI “es positiva. En los últimos años hemos visto cómo, más allá de promover estos valores, han adoptado políticas concretas”.

Aliados

Desarrollar redes de aliados es otra estrategia que comparten casi todas las firmas para promover espacios respetuosos. Estos profesionales, que no tienen que pertenecer necesariamente al colectivo LGBTI, tienden puentes para que las necesidades de los empleados LGBTI sean escuchadas y atendidas. Su misión también pasa por identificar y denunciar cualquier comentario o situación homófoba. De las 18 firmas analizadas, 16 cuentan con estas redes. Solo dos, ETL Global y Legálitas, no disponen de aliados.

Como ha dicho la abogada estadounidense Vernā Myers, vicepresidenta de inclusión de Netflix, “diversidad es que te inviten a una fiesta, pero inclusión es que te saquen a bailar”. Las políticas LGBTI que velan por la igualdad de oportunidades deben combinar ambos factores, pues la diversidad es simplemente estar ahí, mientras que inclusión implica, además, contar con el talento de estos profesionales.

Laboral

La dificultad para probar la existencia de discriminación laboral LGBTI frena las demandas

Son pocos los casos que llegan a los tribunales por miedo a posibles represalias ▶ La fase de acceso al empleo suele ser la más problemática

IRENE RUIZ DE VALBUENA
MADRID

Los casos de discriminación laboral por razón de la orientación sexual o de la identidad de género que llegan a los tribunales son escasos. Los motivos, según los expertos laboralistas consultados, son variados, aunque entre ellos destacan el miedo a la estigmatización y a las represalias y, fundamentalmente, la dificultad para probar que una decisión empresarial no se basa en criterios objetivos sino discriminatorios.

En este punto, tal y como advierte Laura Guillén, abogada laboralista de Ceca Magán, cuando un trabajador demanda por una vulneración de derechos fundamentales debe, al menos, acreditarla mediante un indicio. “Solo cuando existe un indicio de vulneración se invierte la carga de la prueba, correspondiendo a la empresa justificar la validez de su conducta”, explica la letrada. No obstante, señala José Luis Díez, socio de Everfive, acreditar el nexo causal entre una decisión empresarial y la existencia de una discriminación es una tarea muy complicada. “Este tipo de conductas permanecen ocultas, y cualquier decisión siempre va a ir respaldada por otras cuestiones completamente ajenas, de ahí la enorme dificultad de levantar el velo y descubrir la verdadera intencionalidad”, valora el abogado.

Pocas demandas

A pesar de que sean pocos los fallos sobre discriminación laboral por razón de la orientación sexual o de la identidad de género, sí que los hay. Pilar Menor, *global co-chair* de laboral en DLA Piper y *senior partner* en España, destaca la sentencia del Tribunal Constitucional, de 2 de junio de 2022, dictada unas semanas antes de la entrada en vigor de la ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación. El caso en cuestión versaba sobre una demanda por la resolución de un contrato de trabajo durante el periodo de prueba de una persona que alegó que la extinción de la relación laboral se debía exclusivamente a su condición de transgénero. El Constitucional rechazó la nulidad del cese al no constatar que hubiera una conexión entre la deci-



GETTY IMAGES

sión de la empresa de resolver el contrato y la vestimenta de la persona trabajadora como expresión de su identidad sexual. Si bien para el tribunal no quedó acreditado que la extinción del contrato fuera discriminatoria, en opinión de Pilar Menor, se trata de una sentencia muy interesante en materia de denuncia de discriminación laboral por razón de identidad de género y también muy didáctica. “Define los conceptos de sexo y género, diferenciando, asimismo, entre discriminación por razón de sexo, discriminación por razón de identidad de género y discriminación vinculada a la expresión de género”, apunta.

En el ámbito europeo, el pasado mes de enero el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea (TJUE) dictó una sentencia (asunto C-356/21) que, según Raquel Flórez, socia de Freshfields, merece la pena destacar porque concluye que la directiva europea para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación se aplica también a los autónomos. En este supuesto, un trabajador autónomo que prestaba servicios de forma regular para la televisión pública polaca publicó junto a su pareja un vídeo musical en su

canal de YouTube para promover la tolerancia hacia las parejas del mismo sexo. Dos días después de dicha publicación recibió un correo electrónico en el que le informaron de la anulación de su turno de servicio, y a partir de ese momento no volvió a recibir ningún encargo. Para el TJUE, explica Raquel Flórez, aunque existe libertad de elegir a la otra parte contratante, dicha elección no puede basarse en su orientación sexual, y de ser así, esa conducta debe ser declarada nula.

Ambos casos se refieren a resoluciones de contratos. “Los más sonados y los que trascienden a los medios son las extinciones de contrato en periodo de prueba y los despidos, porque se judicializan”, resalta Laura Guillén. Sin embargo, los expertos consultados coinciden en que la mayor parte de actos de discriminación hacia personas LGBTI se producen en los procesos de selección. La fase de acceso al empleo, indica Pilar Menor, es particularmente sensible por la existencia de prejuicios. Además, añade Raquel Flórez, es el momento en el que resulta más difícil demostrar la existencia de dicha discriminación.

Cuando se demanda por una vulneración de derechos fundamentales hay que acreditarla

Los actos de discriminación hacia personas LGBTI son más comunes en los procesos de selección

Medidas contra la discriminación en las empresas

► **Obligaciones legales.** La Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGBTI establece que las empresas con más de 50 trabajadores deben disponer, antes del 1 de marzo de 2024, de un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGBTI. Entre ellas, se debe incluir un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra esta comunidad. Asimismo, según la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, todas las empresas deben articular medidas y protocolos de protección de los colectivos que puedan ser objeto de discriminación, como puede ser el colectivo LGBTI, a través de los planes de diversidad.

► **Otras medidas.** Para Raquel Flórez, socia de Freshfields, hay cuatro ejes fundamentales: compromiso por parte de la dirección, protocolos y políticas claras que prohíban terminantemente cualquier tipo de discriminación y/o abuso, sancionar los comportamientos contrarios a tales protocolos y políticas y formación que promueva la sensibilización y normalización de la diversidad.

► **Fomentar un ambiente laboral abierto.** Las situaciones de discriminación hacia personas LGBTI más frecuentes son, según Pilar Menor, *global co-chair* de laboral en DLA Piper, las que crean un ambiente laboral hostil mediante actos de violencia verbal de distinta intensidad, como bromas, chistes, comentarios soeces despectivos o incómodos, rumores o insultos que, en muchos casos, provienen de los propios compañeros. No obstante, el empresario es el responsable de lo que ocurre en el ámbito laboral y debe adoptar las medidas oportunas para acabar con estos comportamientos si se producen.

Tribunas

Para avanzar en diversidad necesitamos aliados LGBTI

Por Lola Fernández Campillo. El ICAM, el mayor colegio de Europa, quiere ser un modelo a seguir en la defensa de la abogacía LGBTI

Diputada del Colegio de la Abogacía de Madrid (ICAM) y presidenta de su comité LGBTI

La apuesta de la actual junta de gobierno del Ilustre Colegio de la Abogacía de Madrid (ICAM) por la diversidad en el sector legal responde a dos compromisos. Por un lado, estamos decididos a promover el avance de la abogacía. Sabemos que la captación y retención de talento –como diferentes estudios vienen poniendo en evidencia– requiere ser sensible y aplicar buenas prácticas sobre diversidad. Pero, además, cualquier profesional de la abogacía, sea cual sea su identidad de género u orientación sexual, contará con el apoyo de esta junta para que su proyección laboral no sufra ningún tipo de discriminación o peaje, incluyendo su bienestar.

A pesar de los muchos avances que hay para el colectivo LGBTI, sigue habiendo sesgos y prejuicios en el entorno profesional. Nuestro compromiso para impulsar la diversidad no solo es una apuesta institucional, sino que vamos a articular medidas concretas.

Una de ellas, que en otros países, como Reino Unido, se ha mostrado muy eficaz, es la de favorecer el desarrollo de la figura del aliado en los despachos. Los aliados son personas que no pertenecen a la comunidad LGBTI necesariamente, pero que están comprometidos con que se respeten los derechos de los miembros de la comunidad. Por ejemplo, un aliado no asume que todas las personas que lo rodean son heterosexuales o usa el lenguaje correcto porque entiende que este no solo importa, sino que es el primer indicio del cambio de costumbres y sensibilidades, necesario para erradicar la discriminación.

Detrás de los aliados está la idea de que todos debemos ser activistas en la defensa de los derechos humanos, y la importancia de que este activismo sea visible y sonoro, pues todo aquello que no se evidencia en el mundo actual deja de existir y de tener consideración.

¿Por qué son importantes? Los aliados juegan un papel esencial para asegurar que los despachos son inclusivos y seguros para todos. La abogacía LGBTI encuentra múltiples desafíos a la hora de querer participar en espacios donde la mayoría son personas cis-heterosexuales, desde discriminaciones directas hasta comentarios desafortunados. Es por eso que el trabajo del aliado LGBTI tiene tanta relevancia en los entornos pro-



Fachada del Colegio de la Abogacía de Madrid (ICAM).

fesionales. No en vano, son quienes pueden colaborar en los procesos de inclusión y asegurar que los ambientes son acogedores para todas las personas.

Son figuras necesarias. Según datos de 2020, un 70% de las personas pertenecientes a la comunidad LGBTI tiene que volver al armario cada día en su trabajo, no como opción voluntaria, sino por temor a sufrir penalizaciones en su carrera o situaciones diarias incómodas. Además, un 60% de los profesionales LGBTI denuncia haber perdido la posibilidad de pro-

mocionar tras manifestar su orientación sexual o su identidad de género. Esto es muy grave, dado que supone, sin duda, una pérdida de talento por ideas y comportamientos discriminatorios muy trasnochados.

¿Cómo ser un aliado? Los aliados actúan así porque consideran que es lo correcto. Como paso previo, empatizan con las dificultades a las que los profesionales LGBTI se ven injustamente expuestos y asumen que no conocen todo sobre su situación y sus reivindicaciones.

Son personas interesadas en escuchar y aprender, acompañar y no protagonizar la lucha del colectivo LGBTI por conseguir eliminar cualquier tipo de discriminación.

Como el mayor colegio de la abogacía de Europa, asumimos nuestra responsabilidad de intentar ser un modelo a seguir. Nuestras acciones pueden tener un gran impacto y desde esa reflexión actuaremos para favorecer la figura del aliado en los despachos y explicar el importante papel que pueden desempeñar.

El ICAM y la abogacía en su conjunto deben luchar por implantar una sociedad más tolerante, diversa e inclusiva, que respete los derechos de todos los trabajadores. Y los aliados en los despachos tienen un papel clave para ello.



El ICAM y la abogacía en su conjunto deben luchar por una sociedad diversa e inclusiva, que respete los derechos de todos

Salir del armario es una tarea que nos toca a todos

Por Jesús Ortega Roldán

'Chief compliance officer' de Aqualia

Todos buscamos la felicidad, principalmente, la propia. Raro será que no queramos también la de los demás. Esta es una aseveración en la que parece que raramente los seres humanos no podamos coincidir. Claramente, no es descabellado pensar que deseemos el bienestar del prójimo a pesar de las diferencias que a cada uno nos puedan caracterizar. Pero cuando se tira un poco del hilo, este axioma se desmorona, poniendo de relieve que no es tan evidente que dejar a los demás en paz viviendo su vida en libertad sea una meta para muchos habitantes del planeta que ocupamos. Por eso, aún se tienen que celebrar días, semanas o meses en los que se proclame la libertad de los distintos colectivos que a lo largo de la historia han sufrido las agresiones físicas, verbales o morales por parte de quienes raramente se han visto atacados en el ejercicio de sus derechos fundamentales.

Esta es la razón por la que cada año en el mes de junio las sociedades más avanzadas se vuelcan en ayudar a que las personas del colectivo LGBTI podamos vivir en libertad, sin que nadie se sienta ofendido por la forma en la que cada uno nos relacionamos según nos pida el cuerpo.

Las empresas tienen mucha responsabilidad en esto. Lo que se respira entre sus paredes se exhala después al exterior a través de sus trabajadores, que también transmiten la cultura de empresa a sus familiares y amigos cuando comentan las acciones que se están llevando a cabo en su organización para respetar a las personas del colectivo.

Aún hay un amplio número de personas LGBTI que, según diversos estudios, tienen miedo de salir del armario dentro de sus empresas para evitar ser víctimas de cuchicheos, bromas o, lo que es más grave, discriminación, impidiendo que puedan avanzar en su carrera profesional o viendo amenazado su puesto de trabajo. Y esta es una protección, innecesaria dirán algunos, que buscamos para evitar sufrir. Una coraza que nos hace ser menos nosotros mismos y más infelices al no poder expresarnos y vivir con libertad, pero que, como toda protección, la utilizamos cuando existe una amenaza exterior. Si siempre brillara el sol, nunca necesitaríamos paraguas. Y, por supuesto, que es una decisión libre y estrictamente personal declarar o no la orientación sexual en el trabajo, en la familia o con los amigos, pero es fundamental que no manifestarlo sea por elección y no por temor a sufrir discriminación.

Todos los integrantes de una organización deben ser conscientes de que las personas del colectivo LGBTI también viven, compran, comen, viajan y se relacionan fuera del barrio de Chueca. Es el momento de ser respetados y tratados con toda normalidad en las actividades cotidianas, en el día a día de la sociedad. Seguramente, nadie vuelva a hacer una broma sobre homosexuales delante de mí, pero el éxito sería que se desterraran de nuestro lenguaje porque no aportan nada positivo. Trabajemos por buscar la felicidad, pero no solo la nuestra, también la de los demás.