



Grupo Temático N° 10: Condiciones y medio ambiente de trabajo. Salud y calidad de vida de los trabajadores.

Coordinadores: Silvia Korinfeld, Julio Neffa y Andrea Suarez Maestre

La discriminación laboral por orientación sexual como problemática en la construcción de ambientes de trabajo saludables

Autor: Lic. y Prof Julián Ortega

E – mail: julianortega@psi.uba.ar

Pertenencia institucional: Becario doctoral UBACyT. Universidad de Buenos Aires

Resumen

Problema: Los ambientes de trabajo son espacios esenciales para el desarrollo y la integración social de las personas. Sin embargo, las condiciones de trabajo y el impacto en la salud de las personas no son equitativas para todos los trabajadores. Lesbianas, gays, bisexuales y personas trans pueden ser víctimas de daño psíquico y físico, por razones que difieren de aquellas que afectan en general a los trabajadores heterosexuales: las situaciones de discriminación por orientación sexual e identidades y/o expresión de género resultante de la heterosexualidad obligatoria y presunta como modo de sociabilidad hegemónica. Estas situaciones de discriminación tienen efectos sobre la salud de este grupo de trabajadores que impactan negativamente sobre su subjetividad y su posibilidad de desarrollo como así también sobre el nivel de productividad esperado por las organizaciones.

Objetivo general: Este trabajo se propone visibilizar y problematizar las realidades desigualadas para determinados grupos sociales tales como el colectivo LGTB en los espacios de trabajo. A tales efectos, se deconstruyen las nociones de salud y calidad de vida laboral y estrés de las minorías. Se analiza el caso A. L. D. c/ SMG A.R.T. S.A. y Otros (INC S.A.) s/ accidente acción civil, cuyos ejes argumentales articulan con los conceptos mencionados. Por tal motivo, se propone repensar el



entrecruzamiento de las lógicas sexuales y las lógicas laborales para la construcción de condiciones y ambientes de trabajo que entiendan a la diversidad como una potencialidad.

Enfoque, método y fuentes de información utilizadas: Se trata de un estudio descriptivo, no experimental, transversal, con enfoque cualitativo. Se hace uso de diversas fuentes secundarias tales como informes de organismos internacionales, datos oficiales de instituciones locales, entre otras.

Palabras clave: DISCRIMINACIÓN LABORAL– PERSONAS LGB – AMBIENTES DE TRABAJO

Introducción: acerca de la salud y sociabilidad de personas Gays, Lesbianas y Bisexuales en ámbitos de trabajo heteronormados

En el presente trabajo se aborda la situación de Gays, Lesbianas y Bisexuales (en adelante, LGB) en el mercado de trabajo actual en relación con las nociones estigma y discriminación en tanto que modalidades de violencias que impactan sobre la salud de dichas personas. A tal fin, se analizará un fallo reciente por motivos de discriminación en torno a la orientación sexual -caso A. L. D. c/ SMG A.R.T. S.A. y Otros (INC S.A.) s/ accidente acción civil- considerando los conceptos estrés de las minorías, daño moral, y riesgos psicosociales en su articulación con la salud de los y las trabajadores/as en contextos laborales de heterosexualidad presunta y obligatoria.

Sobre los detalles del caso

En fecha 27 de marzo de 2013 la Dra. Estela Milagros Ferreirós dictó sentencia en los autos: A. L. D. c/ SMG A.R.T. S.A. y Otros (INC S.A.) s/ accidente acción civil¹ en la cual se describe la situación un supervisor de caja de una importante cadena de supermercados de capitales extranjeros que demanda a la compañía por el trato discriminatorio sufrido en su ámbito de trabajo por colegas de trabajo con pretexto de su orientación sexual, aludiendo que dichos malos tratos le provocaron un daño psicofísico, responsabilizando a la parte empleadora y a la aseguradora de riesgos del trabajo.

¹Para acceder al fallo completo consúltese: http://www.infojus.gob.ar/jurisprudencia/NV4901-a_smg_accidentenacional-2013.htm?0



Cabe destacar que estos hechos fueron ratificados por el informe del perito médico que, a fs. 340/347, concluye que el actor padece una incapacidad total obrera de un 40%, y detalla "... el cuadro de stress guarda relación causal y lineal con la experiencia laboral de sometimiento, discriminación, exigencia y maltrato que lo coloca frente a la posibilidad concreta de ser agredido, sin ningún tipo de defensa y protección. Se estima que en el presenta caso puede hablarse de las denominadas situaciones de *mobbing*"

Asimismo, uno de los testigos del caso declaró que: "...hubo una discusión importantísima que fue con V. Q. que fue griterío puro que ella diciéndole que no era hombre delante de todas las cajeras de todo el mundo en caja central donde estaban todos le dijo que se iba a ir al infierno por su condición sexual, que no era hombre, que no era persona que tenía el mismo pecado de un asesino o un violador ante los ojos de Dios, que no tenía perdón de Dios..."

Cabe además destacar que, además de la responsabilidad adjudicada a la parte empleadora (supermercado), los magistrados también responsabilizaron a la A.R.T., tal como puede leerse en el fallo, en el punto 8:

Corresponde hacer extensiva la condena dispuesta a la ART demandada, pues las A.R.T. desempeñan un papel fundamental en materia de seguridad y es esta función la que genera responsabilidad, ya que están obligadas a asesorar a los empleadores para prevenir y proteger (actividades permanentes de prevención y vigilancia), siendo por lo tanto, la conducta omisiva observada la que implicó una negligencia en su obrar que trajo como consecuencia los daños en la salud del actor.

Como resultado de lo expuesto el Tribunal resolvió condenar a la cadena de supermercados y la A.R.T. por la suma de \$ 490.000, debiendo ser abonados al trabajador por el daño físico y psicológico sufrido.

Dicho esto, es lícito hacer dos señalamientos: en primer lugar es destacable que en ningún momento el fallo hace referencia explícitamente a la homosexualidad o gaycidad del supuesto damnificado. Es decir, no se menciona en ninguna parte del fallo la palabra homosexualidad ni tampoco el anglicismo "gay" sino que se los magistrados hablan indistintamente de orientación sexual o condición sexual. Esto supone en sí mismo una invisibilización de los modelos homoeróticos de relacionamiento afectivo-sexual. Por su parte, el término "condición" sexual remite a la idea de un



innatismo o causación biologicista / genetista que ubicaría a la homosexualidad dentro del terreno del modelo médico hegemónico (Menéndez, 2003) en tanto que se trataría de una condición “natural” –y por ello, no construida socialmente- que se encarna en identidades fijas, esencializadas, a-históricas.

En segundo término, tal como se los menciona a lo largo del fallo y, especialmente, en el informe del peritaje médico, los conceptos de estrés y *mobbing* pueden tornarse difusos y llegar a confundirse, razón por la cual resulta necesario distinguirlos. Tal como se ha dicho anteriormente (Ortega, 2014) el término “estrés” tiene su origen en el campo de la Física y ha sido utilizado para describir las diversas reacciones de los materiales ante determinadas *presiones* a las que son sometidos. El uso actual del término en el campo de las ciencias de la salud, tales como la medicina y la psicología, se remonta al trabajo pionero de Hans Selye sobre el modelo del Síndrome de Adaptación General (SAG) del año 1936. Por su parte, actualmente existe una distinción al interior del concepto de Estrés en tanto supone la existencia de dos vertientes: aquella relacionada al polo positivo del estrés, conocido como “Eustress” (Selye, 1956), que empuja al individuo a la acción y se relaciona con niveles tolerables de ansiedad ante diversas tareas y situaciones. La contracara del mismo (y la versión más difundida del estrés) en su variante negativa sobre la salud de las personas, con alta asociatividad a malestares y cuadros clínicos, tanto físicos como mentales, que reclaman atención profesional y afectan considerablemente las trayectorias laborales de miles de personas en todo el mundo. En términos de Selye (1956) se denomina “Distress”.

A su vez, dentro del conjunto de teorizaciones sobre el concepto de estrés se han desarrollado líneas de investigación en torno de la noción de “estrés de las minorías” (Meyer, 1995, 2003; Gómez & Barrientos, 2012) entendido como la exposición a estresores sociales que sufren las personas por su pertenencia a grupos minoritarios que son objeto de prejuicios. Según los autores, este tipo de estrés tiene tres características específicas: a) es único, es decir, diferenciado del estrés común que puede experimentar cualquier persona, b) es crónico, por las estructuras sociales hegemónicas de poder que tienen a ser permanentes, c) tiene una base social, lo cual implica un engranaje de instituciones y procesos sociales que exceden los límites individuales.

En este punto, cabe una aclaración sobre la noción de “minorías”. Siguiendo a Pecheny (2013) diremos que no resulta pertinente recudir a los grupos minoritarios a una cuestión numérica, que se ordenaría en contraposición a una mayoría, que a su vez se erige como lugar naturalizado de lo normal. El caso de las mujeres, por ejemplo, contradice esta lógica en tanto que no conforman una



minoría en términos numéricos pero aún así son objeto de tratos discriminatorios y desiguales en diferentes contextos laborales. De modo tal que al referirnos a las minorías haremos hincapié en las relaciones de poder, subordinación y explotación que no se reducen a prejuicios y/o actitudes individuales de los integrantes de grupos dominantes sino que se sostienen en un entramado de relaciones sociales, políticas y jurídicas que son producidas y reproducidas por las distintas instituciones e instancias de socialización de una sociedad. Por tal motivo, teniendo en cuenta éstas salvedades, conservamos la categoría de “estrés de las minorías” por su capacidad analítica y lo relacionamos con las nociones de estigma e identidades deterioradas de Goffman (1963/2006) en tanto que ésta última permite sortear el reduccionismo de la cuestión numérica en término de minorías y mayorías, enfatizando las relaciones sociales de jerarquización y desvalorización/precarización de distintos grupos.

Retomando la articulación con el caso de discriminación laboral que llegó a instancia judicial, el daño sobre la salud que reporta el informe del peritaje médico es concordante con una larga lista de estudios que dan cuenta de la efectiva correlación entre vivencias de discriminación y malos tratos en el trabajo con pretexto de la orientación sexual y su impacto negativo sobre la salud de las y los trabajadores. Waldo (1999) examinó las experiencias de heterosexismo en ámbitos laborales a través de una escala, aplicada a 287 trabajadores y trabajadoras lesbianas, gays y bisexuales. El autor encontró que las experiencias indirectas de heterosexismo (por ejemplo, ser dejado a un lado de eventos sociales) correlacionaban con distress y problemas de salud. A su vez, Smith y Ingram (2004) encontraron una correlación entre heterosexismo y tanto depresión como distress.

Sin embargo, un estudio reciente (Juster et al., 2013) ha concluido que las llamadas “minorías sexuales” no manifestaron mayores problemas relacionados con el estrés comparado con población heterosexual, pero sí se han encontrado diferencias significativas entre la apertura y visibilidad de la orientación sexual de personas LGB y menores índices estrés y sintomatología psiquiátrica, en comparación con personas que prefieren mantenerlo en secreto, comúnmente denominadas “adentro del armario”.

Ciertamente, hay datos objetivos elaborados en torno a las denuncias por acoso laboral realizadas en sede judicial que dan cuenta de un aumento significativo de casos, ubicando a la Argentina como uno de los países del continente americano con mayor número de situaciones reportadas sobre violencia en ámbitos laborales (Varela, De la Iglesia & Caputo, 2011) tornando necesaria la producción de herramientas legales y dispositivos de intervención para prevenir, erradicar y sancionar este tipo de prácticas.



Retomando lo dicho anteriormente, la vivencia de estrés, que en su vertiente negativa (distress) puede afectar la salud y calidad de vida laboral de los y las trabajadores y trabajadoras, debe diferenciarse de la situación que se menciona en el informe del peritaje médico como “mobbing”, entendiendo a esta última como una experiencia específica de violencia que ciertos autores la ubican como formas de microtraumatismos recurrentes y sostenidos en el tiempo. (Hirigoyen, 2001) Siguiendo a Leymann (en Cebey & Trotta, 2011) se entiende por *mobbing* a:

Una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de hostigamiento frecuentes y persistentes (definición estadística: al menos una vez por semana) y a lo largo de un prolongado periodo (definición estadística: al menos durante seis meses). Como consecuencia de la alta frecuencia y larga duración de estas conductas hostiles, tal maltrato se traduce en un enorme suplicio psicológico, psicosomático y social.

Desde esta perspectiva, resulta necesario diferenciar al *mobbing* como forma específica de violencia en tanto reclama mecanismos de acción también específicos debido al carácter multifactorial y solapado de este fenómeno que redundan en consecuencias altamente perjudiciales sobre la salud y productividad de las víctimas, con suma dificultad para realizar las denuncias pertinentes por su dificultad para demostrar el hostigamiento sostenido con pruebas concretas.

Sobre la normativa vigente en materia de derechos sexuales y derechos laborales

Por último, quisiéramos destacar de manera muy sucinta el estado actual en materia de legislación sobre discriminación por orientación sexual e identidad de género.

En primer término, la Ley Nacional 23.592 de Actos Discriminatorios (1988), establece como tipologías de discriminación a “la raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos”, sin hacer mención explícita de los pretextos relacionados con la diversidad sexual, es decir, la orientación sexual y la identidad de género. En este punto es interesante el planteo del Juez de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Dr. Roberto Pompa, quien refiere que dicha ley, como así también el artículo 17 de la ley de contrato de trabajo (1976) en lo relativo a la prohibición de la discriminación:



“...enuncia los supuestos que deben ser considerados como discriminatorios, los que pueden reunirse en ‘todas las circunstancias relativas a las personas’, lo que permite la posibilidad de que surjan discriminaciones no mencionadas, por cuanto se trata de un concepto evolutivo. Es decir, el principio de la no discriminación se formula así con amplitud extrema”. (Pompa, s/f, p. 3).

Sin embargo, esto resulta problemático en, al menos, dos aspectos: en primer lugar, la idea de “sexo” como causal de discriminación queda anudada a una concepción biologicista y anatómica de la diferencia sexual entre varones y mujeres que reproduce un binarismo que excluye a todas las personas que no se “ajusten” a los patrones socialmente establecidos para estas dos únicas alternativas, con sus respectivos roles y expectativas de género, que ofrece el régimen político heterosexual (Wittig, 2005).

Asimismo, la ausencia de la orientación sexual y la identidad de género como tipologías específicas de la mencionada ley nacional supone una invisibilización que refuerza la exclusión y los prejuicios tanto de los trabajadores y trabajadoras como de los representantes del sistema judicial. En este sentido, cabe destacar la reciente aprobación de la Ley 5261 contra la discriminación de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, publicada en el Boletín Oficial de la Ciudad el 10 de junio de 2015, la cual establece una larga lista de pretextos discriminatorios, entre ellos explicitados la orientación sexual y la identidad de género, estableciendo procedimientos de denuncia e investigación ante hechos discriminatorios, fundamentado en el principio general basado en la inversión de la carga de la prueba que recae sobre el empleador (Pompa, s/f). Dicha ley guarda relación con el artículo 11 de la Constitución de la Ciudad de Buenos Aires del año 1996 que establece el derecho a ser diferente:

“ARTICULO 11.- Todas las personas tienen idéntica dignidad y son iguales ante la ley. Se reconoce y garantiza el derecho a ser diferente, no admitiéndose discriminaciones que tiendan a la segregación por razones o con pretexto de raza, etnia, género, orientación sexual, edad, religión, ideología, opinión, nacionalidad, caracteres físicos, condición psicofísica, social, económica o cualquier circunstancia que implique distinción, exclusión, restricción o menoscabo”.



A su vez, esta normativa ha comenzado a incorporarse en algunos convenios colectivos de trabajo, como en el caso del gremio Unión del Personal Civil de la Nación del año 2013, que establece el derecho de los trabajadores “a la no discriminación con pretexto de raza, etnia, género, sexo, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, edad, caracteres físicos, condición social o económica o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión” (UPCN, 2013, p. 6).

Estas acciones por parte de los representantes tanto del Estado como de los trabajadores oficializan el pasaje de la no discriminación al reconocimiento social (Pecheny, 2001) impulsando propuestas superadoras de la idea de la tolerancia o aceptación resignada de la otredad (Meccia, 2006).

Respecto de las leyes específicas en materia de violencia laboral la tendencia se repite: no existe ninguna ley de alcance nacional que regule estas prácticas de violencia en contextos laborales.

Existe normativa en el ámbito de la provincia de Buenos Aires que rige sólo para los empleados de la administración pública (ley 13.168 de 2003 y su posterior modificación en el año 2009 con la ley 14.040). Lo mismo ocurre en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires con la ley 4330, vigente desde el año 2013, que modifica la anterior ley 1225, que tiene por objeto “prevenir, sancionar y erradicar la violencia en el ámbito laboral del sector público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires” (artículo 1, ley 4330/2013).

Esto muestra un panorama de profundo vacío legal en detrimento de los trabajadores, principalmente en el sector privado, quienes no cuentan con las garantías de estabilidad que existen en la administración pública. En este sentido, resulta acuciante que los legisladores nacionales y provinciales sancionen normativas específicas para poder prevenir, sancionar y erradicar los hechos de violencia laboral en cualquiera de sus manifestaciones.

Reflexiones finales

En este trabajo se ha analizado un fallo reciente de discriminación laboral por razones de orientación sexual a los fines de problematizar los conceptos de estrés y estrés de las minorías, como así también analizar los avances y deudas pendientes en materia de legislación local que proteja a los y las trabajadores y trabajadoras ante estas situaciones.

A propósito de la categoría de “estrés de las minorías” puede decirse que, a pesar de la crítica que se ha explicitado sobre la noción de minoría, resulta de gran utilidad e interés para estudiar las vivencias específicas de determinados grupos socialmente deteriorados o vulnerados como en el caso de personas gays, lesbianas, bisexuales y trans. Esto permite elaborar políticas específicas y



medidas de acción positiva (Dobarro, 2006) para promover la construcción de condiciones y medioambientes de trabajo libres de actos discriminatorios y episodios de violencia.

Por su parte términos del ordenamiento normativo actual, es lícito sostener que si bien han ocurrido avances sustantivos en los últimos 5 años en materia de reconocimiento de derechos para las personas que integran el colectivo LGB (ley de Matrimonio Igualitario de 2010 y ley de Identidad de Género de 2012), la situación en el terreno específico del derecho laboral es bien distinta en tanto no existen leyes de alcance nacional que protejan a los trabajadores y trabajadoras, del sector público y privado, respecto de situaciones y escenarios de violencia laboral. Incluso, ciertas cifras de los últimos años indican que Argentina se encuentra entre uno de los países dentro del continente americano con índices más altos de casos reportados ante sede judicial.

Este panorama exige el compromiso de los funcionarios y autoridades que encarnan el Estado para desarrollar herramientas legales que garanticen la protección de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, consagrados en la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales.

Referencias Bibliográficas

- Dobarro, V. M. (2006). *Reflexiones sobre la no discriminación y el trato igual, con especial referencia al ámbito laboral: Normativa vigente y tendencias jurisprudenciales*, Suplemento Especial sobre Despidos Discriminatorios, ElDial.com, Biblioteca Jurídica On Line, Editorial Albremática, 19 de septiembre de 2006.
- Cebey, M. C. & Trotta, F. (2011). Violencia laboral: un acercamiento conceptual. En Filippi, G. (2011). *Psicología y trabajo, una relación posible*. Buenos Aires: Eudeba.
- Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (1996). Recuperada de:
http://www.buenosaires.gob.ar/areas/leg_tecnica/sin/norma_pop.php?id=26766&qu=c&rl=0&rf=0&im=0&menu_id=21502
- Fallo A. L. D. c/ SMG A.R.T. S.A. y Otros (INC S.A.) s/ accidente acción civil. (2013) Recuperado de: http://www.infojus.gob.ar/jurisprudencia/NV4901-a_smg_accidentenacional-2013.htm?0
- Goffman, E. (1963/2006). *Estigma. La identidad deteriorada*. Buenos Aires: Amorrortu.

- Gómez, F & Barrientos Delgado, J. (2012). Efectos del prejuicio sexual en la salud mental de gays y lesbianas, en la ciudad de Antofagasta, Chile. *Sexualidad, salud y sociedad*, 10, 100-123.
- Hirigoyen, M-F. (2001). *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Buenos Aires: Paidós
- Juster, R., Smith, N., Ouellet, E., Sindi, S. & Lupien, S. (2013). sexual orientation and disclosure in relation to psychiatric symptoms, diurnal cortisol, and allostatic load. *Psychosomatic medicine*, 75, 00-00
- Ley 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo (1976). Recuperada de:
<http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>
- Ley 23.592 de Actos Discriminatorios (1988). Recuperada de:
<http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm>
- Ley 26.618 de Modificación del Código Civil sobre Matrimonio (2010). Recuperada de:
<http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/169608/norma.htm>
- Ley 26.743 de Identidad de Género (2012). Recuperada de:
<http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>
- Ley 4330 (2013). Ley contra la violencia laboral de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires para la administración pública
- Ley 14.040 (2009). Ley contra la violencia laboral para la administración pública de la provincia de Buenos Aires.
- Meccia, E. (2006). *La cuestión gay. Un enfoque sociológico*. Buenos Aires: Gran Aldea Editores.
- Menéndez, E. (2003). Modelos de atención de los padecimientos: de exclusiones teóricas y articulaciones prácticas. *Ciencia & Saúde Colectiva*, 8(1), 185-207.
- Meyer, I. H. (1995). Minority stress and mental health in gay men. *Journal of Health Sciences and Social Behavior*, 36, 38-56.
- Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: conceptual issues and research evidence. *Psychological Bulletin*, 129(5), 674-697.
- Ortega, J. (2014). Estrés y evaluación psicológica: un acercamiento teórico relacionado al concepto de resiliencia. *Anuario de investigaciones facultad de psicología*, 21, 297-302. Versión on-line ISSN 1851-1686
- Pecheny, Mario (2001). "De la 'no-discriminación' al 'reconocimiento social'. Un análisis de la evolución de las demandas políticas de las minorías sexuales en América Latina". Artículo



presentado en XXIII Congress of the Latin American Studies Association (LASA).

Washington DC, Estados Unidos. Recuperado de:

<http://lasa.international.pitt.edu/Lasa2001/PechenyMario.pdf>

Pecheny, Mario (2013). Desigualdades estructurales, salud de jóvenes LGBT y lagunas de conocimientos: ¿qué sabemos y qué preguntamos? *Temas em Psicología* 21, 3. Recuperada de: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1413-389X2013000300012&script=sci_arttext

Pompa, R. (S/F). Principios esenciales a la conciencia jurídica universal y patrimonio jurídico de la humanidad. Nulidad del despido discriminatorio, en camino a su consolidación. Manuscrito inédito.

Selye, H. (1936). A syndrome produced by diverse nocuous agents. *Nature*, 138, 32-32.

Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill

Smith, N & Ingram, K. (2004). Workplace heterosexism and adjustment among Lesbian, Gay, and Bisexual individuals: the role of unsupportive social interactions. *Journal of Counseling Psychology*, 51(1), 57-67.

Unión del Personal Civil de la Nación (2013). *Convenio colectivo de trabajo general del sector público nacional*. Recuperado de:

<http://upcndigital.org/~archivos/pdf/conveniosycarreras/convenios/08-CCT-Genaral-del-Sector-Publico-Nacional.pdf>

Varela, O., De la Iglesia, M. & Caputo, M (2011). El acoso laboral – su peritación. *Anuario de investigaciones facultad de psicología*, 18, 441-446. Versión on-line ISSN 1851-1686.

Waldo, C. R. (1999). Working in a majority context: A structural model of heterosexism as minority stress in the workplace. *Journal of Counseling Psychology*, 46, 218–232

Wittig, M. (2005). *El pensamiento heterosexual y otros ensayos*. Madrid: Eagles