

UNIDAD DE  
CONOCIMIENTO  
Febrero 2019



# Diversidad LGTBQI en el trabajo

“Tenía cincuenta y nueve años y no había  
hablado de mi orientación sexual con la  
mayoría de personas que tenía más cerca”

*John Browne*

CEO de *British Petroleum* de 1995 a 2007



## ¿Qué es?

- ✓ La promoción de la **diversidad LGTBQI en el trabajo** es necesaria porque la discriminación estructural que sufren estas personas en la sociedad a menudo resulta amplificada en el mundo laboral. Muchas personas no quieren declarar abiertamente su orientación sexual o identidad de género en el trabajo por miedo a ser discriminadas y que afecte a sus carreras.
- ✓ Esto conduce a una situación de **diversidad invisible** que es terreno adobado para las discriminaciones directas e indirectas, usos lingüísticos, bromas inadecuadas, etc. Las **discriminaciones horizontales** (entre compañeros/as de trabajo) son especialmente difíciles de erradicar. Se debe implicar la dirección y dejar claro que la organización no tolerará ningún tipo de discriminación.
  - ❖ LGTBQI es el acrónimo empleado para referirse a las personas que se identifican como Lesbianas, Gays, Transexuales, Bisexuales, *Queer* o Intersexuales. Algunas personas optan por el acrónimo LGBT+.
- ✓ Al abordar esta diversidad, todavía chocamos con reacciones como por ejemplo “a mí me da igual lo que haga en casa, pero que no me lo explique” o bien “¿por qué tenemos que hablar de sexo en la organización?”. Esta actitud supone privar a estas personas de poder hablar en el trabajo de su vida, pareja o necesidades de conciliación. Además, el silencio puede suponer **renuncias a derechos laborales** como por ejemplo permisos por matrimonio que no se piden.
- ✓ La Generalitat de Catalunya aprobó una ley pionera en Europa (Ley 11/2014, del 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia) que parte de una aproximación holística, desde el mundo de la salud, pasando por la academia y el deporte, hasta el mundo laboral. En su artículo 20.2 señala que: “las empresas deben respetar la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBQI. Por esta razón, tienen que adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral.” El compromiso por la igualdad del colectivo LGTBQI figura en el Acuerdo Interprofesional firmado por las patronales y los sindicatos en septiembre de 2018.
- ✓ El Alto Comisionado para los Derechos Humanos de la ONU publicó un Código de buenas prácticas el 2017 para hacer frente a la discriminación a personas LGTBQI para las organizaciones (ver [Materiales](#))
- ✓ Además de una obligación legal y ética, la diversidad LGTBQI es rentable para las organizaciones. Es lo que la *Harvard Business Review* denomina **el dividendo de la diversidad**:

- En uno entorno de lucha por el talento, los entornos inclusivos generan más atracción y menos rotación. Muchas de las organizaciones emergentes ya incorporan la gestión de esta diversidad para atraer talento. Los/las *millennials*, sean o no LGTBQI, quieren entornos inclusivos.
- Las situaciones de discriminación y de diversidad oculta reducen la motivación y contribuyen al absentismo.
- Hay que tener presente que las tendencias de consumo de las personas LGTBQI se orientan de manera natural hacia aquellas organizaciones que perciben como más igualitarias y diversas.

## Herramientas

### ✓ **Herramientas en el lugar de trabajo:**

- **Compromiso explícito** sobre la responsabilidad de respetar y proteger los derechos de las personas LGTBQI en los documentos que recojan los valores y principios estratégicos de la organización. En este sentido, hacen falta **códigos de conducta** y **protocolos de actuación** para la igualdad de oportunidades y la no-discriminación de las personas LGTBQI.
- **Liderazgo inclusivo:** formar y promover líderes de la organización que se involucren en la generación de una **cultura de diversidad** donde todas las personas colaboradoras se sientan seguras en el transcurso de su trabajo.
- **Procesos:** revisar los procesos de contratación, promoción y desarrollo de carrera para dar las mismas oportunidades y prestaciones independientemente de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. Incluir indicadores de igualdad en las evaluaciones que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBQI. Organizaciones como *CDH, Stonewall, Community Business, Workplace Pride* o *ACON* ofrecen recursos y orientación sobre las mejores prácticas para reclutar, contratar, integrar, desarrollar, retener, comprometer y motivar una fuerza de trabajo diversa.
- **Medidas contra el acoso y la discriminación:** las organizaciones deben disponer de mecanismos de denuncia con objeto de prevenir y eliminar el acoso y la discriminación en el puesto de trabajo y proteger a la vez a los denunciantes de cualquier represalia.
- **Promover la concienciación sobre diversidad:** se debe ofrecer formación y orientación sobre diversidad a las personas

colaboradoras para que sean conscientes que la política de la organización es respetar y hacer valer los derechos de estas personas.

- **Respeto a la intimidad:** tan importante como crear un espacio seguro donde nadie tenga que esconder su identidad de género, es garantizar la confidencialidad de aquellas personas que quieran hablar solo con ciertos responsables.
  - **Igualdad en las prestaciones:** las disposiciones que afectan a las parejas constituidas en matrimonio son aplicables a cualquier matrimonio, independientemente de si lo forman un hombre y una mujer, dos mujeres o dos hombres. Hay que garantizar la igualdad de trato en el caso de excedencias por adopción, reducción de jornada y días libres en caso de tener la pareja ingresada en un hospital o los quince días de permiso al contraer matrimonio, etc. En el caso de las parejas de hecho, muchos de estos derechos dependen del convenio colectivo vigente en cada sector.
  - **Comunicación interna:** presencia en las publicaciones periódicas de la diversidad LGTBQI. Por ejemplo, la farmacéutica *Lilly* cuenta en España con un Grupo de Diversidad e Inclusión que informa a los colaboradores de las novedades en diversidad a través de una *newsletter* mensual y promueve la participación en jornadas relevantes.
  - **Apoyar las iniciativas de los colaboradores:** apoyar la formación de grupos de apoyo internos, redes de colaboradores LGTBQI, iniciativas solidarias, etc.
- ✓ **Herramientas en el mercado y la esfera pública:**
- **Comunicación externa:** hacer visible la apuesta por la diversidad en los contenidos que generamos a través de las redes sociales y en la imagen que proyectan nuestros anuncios. Participar de manera pública en jornadas o acontecimientos en los que se aborde la diversidad LGTBQI.
  - **Código ético para proveedores:** incluir la diversidad LGTBQI en los documentos que buscan que nuestros socios comerciales garanticen una cadena de suministro ética y respetuosa con la diversidad.
  - **Estrategias para organizaciones internacionalizadas:** hay países que tienen una legislación y unas actitudes culturales hostiles a las personas LGTBQI (por ejemplo, India, Rusia y Singapur). Esta legislación puede entrar en conflicto con los valores inclusivos de la organización. Ante esta situación, algunas organizaciones optan por el modelo «*allá donde fueres...*» con la idea de proteger el negocio. Más ética es la opción de aprovechar nuestra proyección internacional para hacer de *embajadores* y crear un **espacio seguro** a copia de aplicar medidas contra la discriminación en nuestras organizaciones. Un paso más sería convertirse en promotores y trabajar para generar un cambio cultural e influir en la sociedad y los legisladores de aquel país

más allá del entorno estrictamente corporativo. En particular, las organizaciones tienen que velar para que en los **procesos de expatriación** no se exponga una persona LGTBQI en riesgos de discriminación y disminución de derechos a causa del traslado.

## El dato

Según un estudio de *Vodafone* y *OutNow*, el 32% de las personas que compartían abiertamente su orientación sexual o identidad de género en su vida personal o cuando eran estudiantes, decidieron “volver al armario” en el momento de acceder a su primer trabajo ante sus jefes (un 17% ante sus compañeros). Los principales motivos que les impiden sentirse cómodos y declarar su orientación al trabajo son la preocupación por reacciones negativas de los compañeros y el miedo a que afecte a su carrera profesional.

## Guía de Trabajo

### MARCO INSTITUCIONAL

- **El primer paso es contar con una política institucional efectiva en materia de diversidad e inclusión que articule el compromiso de la organización con la diversidad y la inclusión y haga una referencia clara y específica a la orientación sexual, la identidad y la expresión de género.**
- **Debe explicar las responsabilidades de la empresa y de las personas colaboradoras, así como las consecuencias que tendrían las infracciones.**
- **Debe contener indicadores y mecanismos de evaluación para hacer el seguimiento de los avances y el grado de cumplimiento en esta materia.**

### APLICACIÓN

- **Obtener la aprobación de las principales partes interesadas internas, incluidos los/las trabajadores/as, los sindicatos y la dirección, así como el compromiso de hacer avanzar la estrategia en materia de diversidad e inclusión LGTBQI.**
- **Revisar nuestros documentos y procesos para detectar carencias y sesgos.**
- **Emprender las políticas de formación y concienciación en diversidad, e integrarlas con las políticas de igualdad y otras diversidades. Hace falta una aproximación holística desde múltiples frentes.**
- **Establecer mecanismos de denuncia de situaciones de discriminación y acoso. Considerar la aplicación de otras herramientas para avanzar en diversidad LGTBQI (ver [‘Herramientas’](#))**

### SEGUIMIENTO

- El seguimiento y el mantenimiento de estas iniciativas de diversidad e inclusión es fundamental. Las personas directivas deben recibir informes periódicos sobre los progresos realizados en este ámbito. Un/a directivo/a debe supervisar y dirigir las iniciativas de diversidad e inclusión y velar porque haya actividades periódicas de educación y formación sobre diversidad e inclusión.
- Algunas organizaciones han llegado a incorporar de manera permanente este compromiso en las políticas de retribución variable y evaluación del desempeño de la alta dirección.

## La experiencia

### **B:SM** Barcelona de Serveis Municipals

- ✓ *Barcelona de Serveis Municipals* (B:SM) es una organización del Ayuntamiento de Barcelona que nació en 2002 con el objetivo de unificar en una sola sociedad la prestación de servicios municipales. Actualmente, las actividades que gestiona B:SM son variadas e incluyen desde aspectos relacionados con la movilidad (red de aparcamientos, estaciones de autobuses de Barcelona-Nord y Sant Andreu, *Bicing*) hasta la gestión de instalaciones de referencia dedicadas a la cultura, ocio y biodiversidad (Parque de Atracciones del Tibidabo, Parque Zoológico de Barcelona, entre otros).
- ✓ Las personas transexuales son **las más expuestas a un riesgo de exclusión** porque su diversidad es más visible y patente. Si la transición se hace en un entorno laboral, acontece una situación compleja durante la cual, si no se ha hecho trabajo previo de sensibilización, los riesgos de **transfobia** son altos.
- ✓ A raíz del caso de una persona que inició el proceso de transición, la Dirección de Personas de B:SM se dio cuenta que por más protocolos escritos que se tengan, cuando se da un caso hay que **focalizar en la persona** y hacer frente a los riesgos de la situación en un proceso de **diálogo continuo** con la persona implicada.
- ✓ Las personas en transición deben sentirse acompañadas en el proceso por las necesidades especiales que conlleva (bajas laborales por intervenciones quirúrgicas, riesgo alto de discriminación horizontal).

- ✓ Las trabas laborales y el sufrimiento de las personas transexuales son una problemática muy penetrante y sobrecogedora. Se calcula que un 80% de las personas transexuales están en paro.
- ✓ Podéis consultar una emisión del programa *Valor afegit* que trata este caso en la sección de '[Materiales](#)'.



- ✓ SAP es una organización dedicada al desarrollo de software que fue fundada en 1972 en Alemania. En la actualidad tiene presencia en todo el mundo y sus soluciones de software han sido ampliamente adoptadas, especialmente por las grandes organizaciones. Tiene más de 84.000 trabajadores/as y cotiza en la Bolsa de Frankfurt y Nueva York.
- ✓ La creación de un ambiente laboral diverso forma parte de la filosofía de SAP. Para implementarlo trabajan en cuatro áreas: *Gender Intelligence*, *Cross-Generational Intelligence*, *Culture & Identity* y *Differently Abled People*
- ✓ El 2001, en su sede de Walldorf, se creó una **red de personas empleadas** denominada PRIDE@SAP con el objetivo principal de mejorar la inclusión del colectivo LGTBQI. Ha ido creciendo en importancia y presencia geográfica dentro de la organización hasta lograr los más de 8.000 miembros que tiene en la actualidad. Esta red de empleados/as cuenta con apoyo presupuestario.
- ✓ SAP forma a sus personas colaboradoras en todo el mundo en **Diversidad e Inclusión**. En 2016 impulsó el programa *Focus on Insight: Diversity Inclusion*, compuesto por siete módulos, uno de ellos específico para el colectivo LGTBQI, que incluye una sección de *e-learning* que explica conceptos básicos como por ejemplo qué es la orientación sexual, la identidad y la expresión de género, su relevancia en la empresa, situación legal y aceptación social del colectivo LGTBQI en las diferentes partes del mundo y la inclusión de este colectivo en las políticas para combatir la discriminación que SAP aplica en una escala global.
- ✓ Otra área importante de acción es prevenir los **prejuicios** y el **sesgo** en los procesos de Recursos Humanos. El reto es conseguir que las ofertas de trabajo y los procesos de selección, promoción y desarrollo directivo tengan una connotación neutra en cuanto a género e identidad de género mediante técnicas objetivas como por ejemplo:
  - Revisar los textos de las ofertas laborales con tecnología de *machine learning* que permite detectar sesgos.

- Avisos automáticos que se activan en caso de que una persona colaboradora no sea promocionada después de sucesivas evaluaciones positivas.
- Asignación de mentores a las personas colaboradoras a través de algoritmos que consideran habilidades objetivas y la dirección de carrera.
- ✓ SAP es miembro de múltiples organizaciones, como *PR-OUT AT WORK* (Alemania), *Stonewall* (Reino Unido) o *Workplace Pride* (Holanda), que trabajan la diversidad de orientación sexual e identidad de género. Participa anualmente, desde su primera edición en 2010, en la feria de contratación dirigida al colectivo LGTBQI *Sticks & Stones* que se celebra en Berlín. SAP ha recibido la puntuación más alta en la *Corporate Equality Index* de *Human Rights Campaign*.
- ✓ En España ha participado en el Foro de Ocupación *3U*, para atraer talento dentro del colectivo LGTBQI y ha realizado trabajos de voluntariado como el *workshop* estratégico con la agrupación *It Gets Better España* que lucha contra el *bullying* homofóbico. Además, patrocina acciones de REDI, la *Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI+* desde su creación en 2015.

## Materiales

### Bibliografía básica

Browne, John. *The Glass Closet: Why Coming Out Is Good Business*. HarperBusiness, 2014.

### Materiales en línea

#### Normas de conducta para las empresas – ACNUDH (pdf)

Documento del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de la ONU con recomendaciones a las organizaciones para hacer frente a la discriminación de las personas LGTBQI. Incluye un apéndice con estudio de casos concretos.

<https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2018/04/Principios-mundiales-para-las-empresas.pdf>



### **Inclusión laboral LGTBI (vídeo)**

¿Qué pasa con el trabajo cuando una persona trans, o, todavía más ampliamente, de todo el colectivo LGTBQI, decide salir del armario? ¿Están preparadas, las empresas? Por ejemplo, y no es ninguna tontería, ¿cómo se debe solucionar el tema de los cambiadores o de los lavabos? Pero, especialmente, ¿cómo se puede asegurar que no haya ninguna discriminación, o que no se pierde talento ni fuerza laboral? El programa *Valor afegit* aborda la cuestión.

<https://www.ccma.cat/tv3/alcanta/valor-afegit/inclusio-laboral-lgtbi/video/5793690/>

### **Redi**

Página de la *Red Empresarial por la diversidad e inclusión LGBTI+*, la primera asociación interempresarial de profesionales y foro de referencia en materia de diversidad e inclusión del las personas LGTBQI en España.

<http://www.redi-lgbti.org/>

### **Observatorio contra la homofobia**

Trabaja en el diseño e implementación de un sistema de observación permanente ante la discriminación, homofobia, bifobia y transfobia en los diferentes escenarios donde se puedan producir. Ofrece servicios de Atención a la víctima, Oficina de denuncias, además de formación e investigación.

<https://och.cat/>

Gisbert, Elena. "El peligro de ocultar quién eres". *Blog Factor Humà*, 11/02/2015.

Post sobre el valiente discurso de Morgana Bailey, que trabaja en el departamento de RH de una empresa norteamericana de Kansas. La esperanza de vida de las personas LGTBQI que viven en ambientes de poca aceptación se reduce en 12 años en comparación con las que lo hacen en ambientes donde sí que son aceptadas.

<https://factorhuma.org/actualitat/blog-factor-huma/11422-el-perill-docultar-qui-ets>

### **Guía Sindical de la Diversidad Sexual en el Ámbito Laboral**

Guía de CCOO orientada a la defensa de los derechos laborales y a dar algunos conocimientos sobre la realidad que afecta específicamente a lesbianas, gays,

transexuales y bisexuales (LGTB). Presenta algunos criterios para afrontar los casos de discriminación que afectan al colectivo e incluye una compilación de preguntas frecuentes con respuestas.

<https://www.coo.cat/noticia/183715/guia-sindical-de-la-diversitat-sexual-en-lambit-laboral>