

UNITAT DE
CONEIXEMENT

Febrer 2019



Diversitat LGTBQI a la feina

“Tenia cinquanta-nou anys i no havia parlat de
la meva orientació sexual amb la majoria de
persones que tenia més a prop”

John Browne

CEO de *British Petroleum* de 1995 a 2007



Què és?

- ✓ La promoció de la **diversitat LGTBQI a la feina** és necessària perquè la discriminació estructural que pateixen aquestes persones en la societat sovint resulta amplificada en el món laboral. Moltes persones no volen declarar obertament la seva orientació sexual o identitat de gènere a la feina per por a ser discriminades i que afecti les seves carreres.
- ✓ Això condueix a una situació de **diversitat invisible** que és terreny adobat per a les discriminacions directes i indirectes, usos lingüístics, bromes inadequades, etc. Les **discriminacions horitzontals** (entre companys/es de feina) són especialment difícils d'eradicar. S'hi ha d'implicar la direcció i deixar clar que l'organització no tolerarà cap mena de discriminació.
 - ❖ **LGBTQI** és l'acrònim emprat per referir-se a les persones que s'identifiquen com a Lesbianes, Gais, Transsexuals, Bisexuals, *Queer* o Intersexuals. Algunes persones opten per l'acrònim **LGBT+**.
- ✓ En abordar aquesta diversitat, encara ens topem amb reaccions com ara "a mi m'és igual el que faci a casa, però que no m'ho expliqui" o bé "per què hem de parlar de sexe a l'organització?". Aquesta actitud suposa privar aquestes persones de poder parlar a la feina de la seva vida, parella o necessitats de conciliació. A més, el silenci pot suposar **renúncies a drets laborals** com ara permisos per matrimoni que no es demanen.
- ✓ La *Generalitat de Catalunya* va aprovar una llei pionera a Europa (*Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia*) que parteix d'una aproximació holística, des del món de la salut, passant per l'acadèmia i l'esport, fins al món laboral. En el seu article 20.2 assenyala que: "les empreses han de respectar la **igualtat de tracte i d'oportunitats** de les persones LGTBQI. Per aquesta raó, han d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral." El compromís per la igualtat del col·lectiu LGTBQI figura en l'*Acord Interprofessional* signat per les patronals i els sindicats el setembre de 2018.
- ✓ L'Alt Comissionat per als Drets Humans de l'ONU va publicar un Codi de bones pràctiques el 2017 per fer front a la discriminació a persones LGTBQI per a les organitzacions (vegeu '[Materials](#)')

- ✓ A banda d'una obligació legal i ètica, la diversitat LGTBQI és rendible per a les organitzacions. És el que la *Harvard Business Review* anomena **el dividend de la diversitat**:
 - En un entorn de lluita pel talent, els entorns inclusius generen més atracció i menys rotació. Moltes de les organitzacions emergents ja incorporen la gestió d'aquesta diversitat per atreure talent. Els/les *millennials*, siguin o no LGTBQI, volen entorns inclusius.
 - Les situacions de discriminació i de diversitat oculta redueixen la motivació i contribueixen a l'absentisme.
 - Cal tenir present que les tendències de consum de les persones LGTBQI s'orienten de manera natural cap a aquelles organitzacions que perceben com més igualitàries i diverses.

Eines

- ✓ **Eines en el lloc de treball:**
 - **Compromís explícit** sobre la responsabilitat de respectar i protegir els drets de les persones LGTBQI en els documents que recullin els valors i principis estratègics de l'organització. En aquest sentit, calen **codis de conducta** i **protocols d'actuació** per a la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació de les persones LGTBQI.
 - **Lideratge inclusiu**: formar i promoure líders de l'organització que s'involucrin en la generació d'una **cultura de diversitat** on totes les persones col·laboradores se sentin segures en el transcurs del seu treball.
 - **Processos**: revisar els processos de contractació, promoció i desenvolupament de carrera per tal de donar les mateixes oportunitats i prestacions independentment de la seva orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals. Incloure indicadors d'igualtat en les avaluacions que tinguin en compte la realitat de les persones LGTBQI. Organitzacions com *CDH, Stonewall, Community Business, Workplace Pride* o *ACON* ofereixen recursos i orientació sobre les millors pràctiques per reclutar, contractar, integrar, desenvolupar, retenir, comprometre i motivar una força de treball diversa.
 - **Mesures contra l'assetjament i la discriminació**: les organitzacions han de disposar de mecanismes de denúncia a fi de prevenir i eliminar l'assetjament i la discriminació en el lloc de treball i protegir alhora als denunciants de qualsevol represàlia.

- **Promoure la conscienciació sobre diversitat:** s'ha d'oferir formació i orientació sobre diversitat a les persones col·laboradores per tal que siguin conscients que la política de l'organització és respectar i fer valer els drets d'aquestes persones.
 - **Respecte a la intimitat:** tan important com crear un espai segur on ningú no hagi d'amagar la seva identitat de gènere, és garantir la confidencialitat d'aquelles persones que vulguin parlar-ne només amb certs responsables.
 - **Igualtat en les prestacions:** les disposicions que afecten les parelles constituïdes en matrimoni són aplicables a qualsevol matrimoni, independentment de si el formen un home i una dona, dues dones o dos homes. Cal garantir la igualtat de tracte en el cas d'excedències per adopció, reducció de jornada i dies lliures en cas de tenir la parella ingressada en un hospital o els quinze dies de permís en contraure matrimoni, etc. En el cas de les parelles de fet, molts d'aquests drets depenen del conveni col·lectiu vigent en cada sector.
 - **Comunicació interna:** presència en les publicacions periòdiques de la diversitat LGTBQI. Per exemple, la farmacèutica *Lilly* compta a Espanya amb un Grup de Diversitat i Inclusió que informa els col·laboradors de les novetats en diversitat a través d'una *newsletter* mensual i promou la participació en jornades rellevants.
 - **Donar suport a les iniciatives dels col·laboradors:** fer costat a la formació de grups de suport interns, xarxes de col·laboradors LGTBQI, iniciatives solidàries, etc.
- ✓ **Eines en el mercat i l'esfera pública:**
- **Comunicació externa:** fer visible l'aposta per la diversitat en els continguts que generem a través de les xarxes socials i en la imatge que projecten els nostres anuncis. Participar de manera pública en jornades o esdeveniments en què s'abordi la diversitat LGTBQI.
 - **Codi ètic per a proveïdors:** incloure la diversitat LGTBQI en els documents que cerquen que els nostres socis comercials garanteixin una cadena de subministrament ètica i respectuosa amb la diversitat.
 - **Estratègies per a organitzacions internacionalitzades:** hi ha països que tenen una legislació i unes actituds culturals hostils a les persones LGTBQI (per exemple, Índia, Rússia i Singapur). Aquesta legislació pot entrar en conflicte amb els valors inclusius de l'organització. Davant d'aquesta situació, algunes organitzacions opten pel model «*allà donde fueres...*» amb la idea de protegir el negoci. Més ètica és l'opció d'aprofitar la nostra projecció internacional per fer d'*ambaixadors* i crear un **espai segur** a còpia d'aplicar mesures contra la discriminació a les nostres organitzacions. Un pas més seria esdevenir *promotors* i treballar per generar un canvi cultural i influenciar la societat i els legisladors d'aquell país més enllà de l'entorn estrictament corporatiu. En particular, les organitzacions han de vetllar per tal que en els **processos d'expatriació** no s'exposi

una persona LGTBQI a riscos de discriminació i disminució de drets per causa del trasllat.

La dada

Segons un estudi de *Vodafone* i *OutNow*, el 32% de les persones que compartien obertament la seva orientació sexual o identitat de gènere en la seva vida personal o quan eren estudiants, van decidir "tornar a l'armari" en el moment d'accedir al seu primer treball davant els seus caps (un 17% davant els seus companys). Els principals motius que els impedeixen sentir-se còmodes i declarar la seva orientació al treball són la preocupació per reaccions negatives dels companys i la por al fet que afecti la seva carrera professional.

Guia de Treball

MARC INSTITUCIONAL

- **El primer pas és comptar amb una política institucional efectiva en matèria de diversitat i inclusió que articuli el compromís de l'organització amb la diversitat i la inclusió i faci una referència clara i específica a l'orientació sexual, la identitat i l'expressió de gènere.**
- **Ha d'explicar les responsabilitats de l'empresa i de les persones col·laboradores, així com les conseqüències que tindrien les infraccions.**
- **Ha de contenir indicadors i mecanismes d'avaluació per fer el seguiment dels avanços i el grau de compliment en aquesta matèria.**

APLICACIÓ

- **Obtenir l'aprovació de les principals parts interessades internes, inclosos els/les treballadors/es, els sindicats i la direcció, així com el compromís de fer avançar l'estratègia en matèria de diversitat i inclusió LGTBQI.**
- **Revisar els nostres documents i processos per detectar-hi mancances i biaixos.**
- **Endegar les polítiques de formació i conscienciació en diversitat, i integrar-les amb les polítiques d'igualtat i altres diversitats. Cal una aproximació holística des de múltiples fronts.**
- **Establir mecanismes de denúncia de situacions de discriminació i assetjament. Considerar l'aplicació d'altres eines per avançar en diversitat LGTBQI (vegeu [Eines](#))**

SEGUIMENT

- El seguiment i el manteniment d'aquestes iniciatives de diversitat i inclusió és fonamental. Les persones directives han de rebre informes periòdics sobre els progressos realitzats en aquesta àrea. Un/a directiu/va ha de supervisar i dirigir les iniciatives de diversitat i inclusió i vetllar perquè hi hagi activitats periòdiques d'educació i formació sobre diversitat i inclusió.
- Algunes organitzacions han arribat a incorporar de manera permanent aquest compromís en les polítiques de retribució variable i avaluació de l'acompliment de l'alta direcció.

L'experiència

B:SM Barcelona de Serveis Municipals

- ✓ *Barcelona de Serveis Municipals* (B:SM) és una organització de l'Ajuntament de Barcelona que va néixer l'any 2002 amb l'objectiu d'unificar en una sola societat la prestació de serveis municipals. Actualment, les activitats que gestiona B:SM són variades i inclouen des d'aspectes relacionats amb la mobilitat (xarxa d'aparcaments, estacions d'autobusos de Barcelona-Nord i Sant Andreu, *Bicing*) fins a la gestió d'instal·lacions de referència dedicades a la cultura, lleure i biodiversitat (Parc d'Atraccions del Tibidabo, Parc Zoològic de Barcelona, entre altres).
- ✓ Les persones transsexuals son **les més exposades a un risc d'exclusió** perquè la seva diversitat és més visible i patent. Si la transició es fa en un entorn laboral, esdevé una situació complexa durant la qual, si no s'ha fet treball previ de sensibilització, els riscos de **transfòbia** són alts.
- ✓ Arran del cas d'una persona que va iniciar el procés de transició, la Direcció de Persones de B:SM va adonar-se que per més protocols escrits que es tinguin, quan hi ha un cas cal **focalitzar en la persona** i fer front als riscos de la situació en un procés de **diàleg continu** amb la persona implicada.
- ✓ Les persones en transició s'han de sentir acompanyades en el procés per les necessitats especials que comporta (baixes laborals per intervencions quirúrgiques, risc alt de discriminació horitzontal)

- ✓ Els entrebancs laborals i el patiment de les persones transsexuals són una problemàtica molt punyent i colpidora. Es calcula que un 80% de les persones transsexuals estan a l'atur.
- ✓ Podeu consultar una emissió del programa *Valor afegit* que tracta aquest cas a la secció de '[Materials](#)'.



- ✓ *SAP* és una organització dedicada al desenvolupament de programari que va ser fundada el 1972 a Alemanya. En l'actualitat té presència arreu del món i les seves solucions de programari han sigut àmpliament adoptades, sobretot per les grans organitzacions. Té més de 84.000 treballadors/es i cotitza a la Borsa de Frankfurt i Nova York.
- ✓ La creació d'un ambient laboral divers forma part de la filosofia de *SAP*. Per implementar-ho treballen en quatre àrees: *Gender Intelligence*, *Cross-Generational Intelligence*, *Culture & Identity* i *Differently Abled People*
- ✓ El 2001, a la seva seu de Walldorf, es va crear una **xarxa de persones empleades** denominada *PRIDE@SAP* amb l'objectiu principal de millorar la inclusió del col·lectiu LGTBQI. Ha anat creixent en importància i presència geogràfica dins de l'organització fins a assolir els més de 8.000 membres que té en l'actualitat. Aquesta xarxa d'empleats/des compta amb suport pressupostari.
- ✓ *SAP* forma les seves persones col·laboradores a tot el món en **Diversitat i Inclusió**. El 2016 va impulsar el programa *Focus on Insight: Diversity Inclusion*, compost per set mòduls, un d'ells específic per al col·lectiu LGTBQI, que inclou una secció d'*e-learning* que explica conceptes bàsics com ara què és l'orientació sexual, la identitat i l'expressió de gènere, la seva rellevància en l'empresa, situació legal i acceptació social del col·lectiu LGTBQI a les diferents parts del món i la inclusió d'aquest col·lectiu en les polítiques per combatre la discriminació que *SAP* aplica en una escala global.
- ✓ Una altra àrea important d'acció és prevenir els **prejudicis i el biaix** en els processos de Recursos Humans. El repte és aconseguir que les ofertes de treball i els processos de selecció, promoció i desenvolupament directiu tinguin una connotació neutra quant a gènere i identitat de gènere mitjançant tècniques objectives com ara:
 - Revisar els textos de les ofertes laborals amb tecnologia de *machine learning* que permet detectar biaixos.
 - Avisos automàtics que s'activen en cas que una persona col·laboradora no sigui promocionada després de successives avaluacions positives.

- Assignació de mentors a les persones col·laboradores mitjançant algorismes que consideren habilitats objectives i la direcció de carrera.
- ✓ SAP és membre de múltiples organitzacions, com *PR-OUT AT WORK* (Alemanya), *Stonewall* (Regne Unit) o *Workplace Pride* (Holanda), que treballen la diversitat d'orientació sexual i identitat de gènere. Participa anualment, des de la seva primera edició de 2010, en la fira de contractació dirigida al col·lectiu LGTBQI *Sticks & Stones* que se celebra a Berlín. SAP ha rebut la puntuació més alta en el *Corporate Equality Index* de *Human Rights Campaign*.
- ✓ A Espanya ha participat en el Fòrum d'Ocupació *3U*, per atreure talent dins del col·lectiu LGTBQI i ha realitzat treballs de voluntariat com el *workshop* estratègic amb l'agrupació *It Gets Better Espanya* que lluita contra el *bullying* homofòbic. A més, patrocina accions de REDI, la *Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI+* des de la seva creació el 2015

Materials

Bibliografia bàsica

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

Materials en línia

Normes de conducta per les empreses – ACNUDH (pdf)

Document de l'Alt Comissionat per als Drets Humans de l'ONU amb recomanacions a les organitzacions per fer front a la discriminació de les persones LGTBQI. Inclou un apèndix amb estudi de casos concrets.

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

Inclusió laboral LGTBI (vídeo)

Què passa amb la feina quan una persona trans, o, encara més àmpliament, de tot el col·lectiu LGTBQI, decideix sortir de l'armari? Estan preparades, les empreses? Per exemple, i no és cap bestiesa, com s'ha de solucionar el tema dels canviadors o dels lavabos? Però, sobretot, com es pot assegurar que no hi

hagi cap discriminació, o que no es perd talent ni força laboral? El programa *Valor afegit* aborda la qüestió.

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

Redi

Pàgina de la *Red Empresarial por la diversidad e inclusión LGBTI+*, la primera associació interempresarial de professionals i fòrum de referència en matèria de diversitat i inclusió del les persones LGTBQI a Espanya.

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

Observatori contra l'homofòbia

Treballa en el disseny i implementació d'un sistema d'observació permanent davant la discriminació, l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia en els diferents escenaris on es puguin produir. Ofereix serveis d'Atenció a la víctima, Oficina de denúncies, a més de formació i recerca.

<https://och.cat/>

Gisbert, Elena. "El perill d'ocultar qui ets". *Blog Factor Humà*, 11/02/2015.

Post sobre el valent discurs de Morgana Bailey, que treballa al departament de RH d'una empresa nord-americana de Kansas. L'esperança de vida de les persones LGTBQI que viuen en ambients de poca acceptació es redueix en 12 anys en comparació amb les que ho fan en ambients on sí que són acceptades.

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

Guia Sindical de la Diversitat Sexual en l'Àmbit Laboral

Guia de CCOO orientada a la defensa dels drets laborals i a donar alguns coneixements sobre la realitat que afecta específicament lesbianes, gais, transsexuals i bisexuals (LGTB). Presenta alguns criteris per afrontar els casos de discriminació vers el col·lectiu i inclou un recull de preguntes freqüents amb respostes.

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