

Diversidad e inclusión LGTBI: ningún talento debe quedar fuera

El 31% de la población cree que el colectivo de lesbianas, gays, bisexuales y transexuales parte en desventaja a la hora de encontrar empleo

ROSACARVAJAL

Un reciente estudio elaborado por la Agencia de los Derechos Humanos de la Unión Europea, recoge que el 19% del colectivo LGTBI (lesbianas, gays, bisexuales y transexuales) afirma haber sufrido algún tipo de discriminación dentro del ámbito laboral por su condición sexual. Por otro lado, los datos del Eurobarómetro que publica el Ministerio de Sanidad indican que el 31% de la población cree que estas personas parten en desventaja a la hora de encontrar empleo.

En su compromiso por hacer frente a la discriminación de este colectivo en el trabajo, el Ministerio de Exteriores junto con la CEOE, Forética y REDI presentaron en España los «Principios de Conducta de Naciones Unidas» que buscan ayudar a las empresas a examinar sus políticas y prácticas, así como a establecer nuevas estrategias para respetar y promover los derechos humanos de las personas LGTBI. Esto incluye eliminar el trato injusto en el lugar de trabajo. Desde la Fundación Seres sostienen que un ambiente que no permita al empleado expresar abiertamente su orientación sexual o identidad de género por miedo a la discriminación o daño a la carrera profesional llevará al empleado a filtrar la información que comparte con sus compañeros y directivos. Esto, además

de representar una desigualdad evidente entre los empleados, impide la plena realización de su creatividad y talento. «El mundo empresarial está inmerso en la era del talento; el factor diferencial de las empresas viene dado por el equipo de profesionales que las componen. La atracción, captación y retención del mejor talento es y debería ser un objetivo estratégico de cualquier empresa que pretenda ser sostenible en el tiempo. Crear una cultura empresarial que sea inclusiva y diversa permite atraer a un mayor número de candidatos. Esto se traduce, sin lugar a dudas, en una oportunidad para la organización, que no solo será más diversa sino que trabajará con más criterios de excelencia y mejores resultados», expresa Ana Sainz, directora general de la Fundación Seres.

Pero, ¿hace lo suficiente el sector empresarial español para erradicar la discriminación del colectivo LGTBI en el ámbito laboral? Gabriel Martín, «managing director» de Accenture, especializado en experiencia de empleado y vicepresidente de REDI, explica que «el 88% de los españoles no discriminaría a una persona LGTBI, pero solo el 38% de la población empleada

de este colectivo se atreve a "salir del armario" por miedo a posibles discriminaciones. Con estos datos sobre la mesa, las primeras empresas en dar el paso para incluir políticas de este tipo son las grandes multinacionales guiadas muchas veces por programas globales. Las siguientes que se están sufriendo al carro son las grandes empresas nacionales y, poco a poco, se empieza a ver movimiento en las pequeñas y medianas».

«La implicación personal del CEO es determinante para que los empleados sientan que pueden ser ellos mismos»

La implicación personal del CEO es fundamental para que los empleados actuales y futuros sientan que pueden ser ellos mismos independientemente del género de la persona a la que amen. «La inclusión y diversidad es ya una prioridad que forma parte de las agendas de los altos ejecutivos. El mercado tiene claro que es un componente fundamental para la mejor estrategia de la competitividad. En el caso de la diversidad LGTBI esa prioridad aumenta cuando la dirección reconoce que la cultura corporativa interna se ha mantenido en una posición de "confort" y no se ha sabido adaptar a los cambios sociales. Y esa falta de adaptación empieza a impactar en su atractivo en el mercado y en la captación de talento. Los CEO se pueden

apoyar en múltiples programas para conseguir esa cultura de confianza que anime a los empleados que lo desean a salir del armario: grupos de aliados de los heterosexuales de los empleados LGTBI, programas de formación enfocados a la eliminación de discriminaciones inconscientes y redes empresariales con las que compartir estrategias», añade Martín. «Un líder responsable siempre es un motor tractor para implementar mejoras, avanzar en la excelencia de la compañía y, sobre todo, facilitar la conexión social de la empresa», añade Sainz. Apostar por la diversidad como elemento diferencial otorga a la empresa una clara ventaja competitiva, pero es conveniente que dicha postura quede reflejada en los valores de la compañía. «La conveniencia de formar un comité de diversidad e inclusión que reúna a responsables de diferentes departamentos y a empleados pertenecientes al colectivo es fundamental. De este modo se alcanzará una comprensión más real de las necesidades internas de la compañía en materia de diversidad LGTBI», afirman desde Seres.

En definitiva, el cambio de cultura en la organización es decisivo para que este colectivo no se sienta discriminado. «El poder de la diversidad aún necesita ser desbloqueado con buenas prácticas, como un ambiente de trabajo no diverso y una cultura inclusiva», concluye Sainz.



El cambio de cultura es fundamental para no sentirse discriminado