

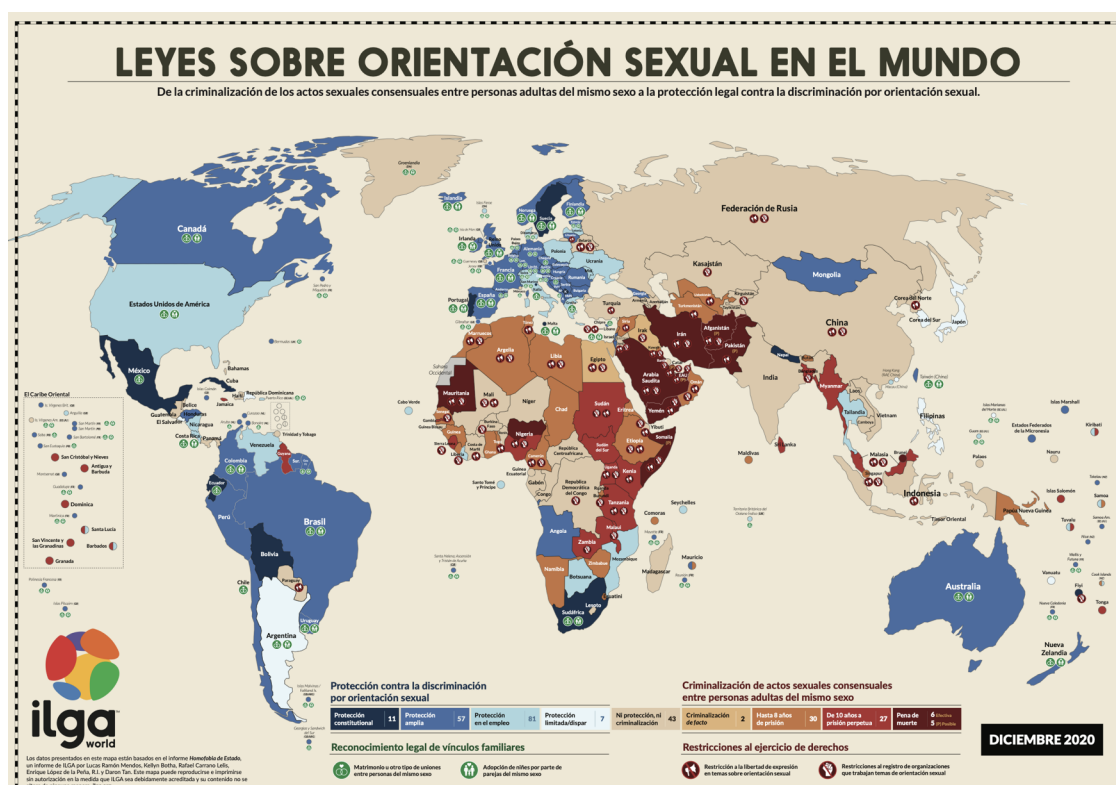
DIVERSIDAD INVISIBLE



El Artículo 1 de la Declaración de los Derechos Humanos dice que: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros...”

Sin embargo, horroriza ver cómo en algunos países del mundo el hecho de pertenecer al colectivo LGBTIQ+ es ilegal e incluso puede ser un delito tan grave que conlleva la pena de muerte tal y como se aprecia en este mapa elaborado por la Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex (ILGA WORLD).

Horroriza ver cómo en algunos países del mundo el hecho de pertenecer al colectivo LGBTIQ+ es ilegal e incluso puede ser un delito tan grave que conlleva la pena de muerte.



A pesar de que en España contamos con un marco legal amplio contra la discriminación y protección a las personas LGBTIQ+, un reciente estudio realizado por el Área Confederal LGBTI de UGT, *Hacia centros de trabajo inclusivos. La discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral en España* señala que el 90% de la muestra consultada considera que ser LGTBI es un inconveniente a la hora de encontrar empleo; mientras el 86.6% considera necesario ocultar la orientación sexual y/o identidad de género en una entrevista de trabajo.

Por otro lado, el estudio realizado por el Instituto de la Mujer e Igualdad de Oportunidades (2017) sobre la situación de las personas LGBTI en el empleo recogía que las personas trans, especialmente las mujeres trans, se siguen encontrando con graves obstáculos y prejuicios que dificultan e, incluso, impiden su inserción laboral.

Con miras a crear entornos laborales realmente inclusivos, en IMATH Sherpa nos hemos planteado una serie de preguntas que buscan esclarecer y dar luz sobre la diversidad en el entorno laboral. Lo primero que nos debemos cuestionar es:

¿Qué es la diversidad en las compañías?

Un lugar de trabajo diverso e inclusivo es aquel que hace que todos, independientemente de quiénes sean o de lo que hagan por el negocio, se sientan involucrados y apoyados en todas las áreas. Un lugar de trabajo inclusivo no solo posee una diversidad de personas presentes, sino también involucradas, empoderadas y en las que confía la empresa.

Según el reporte *Buenas prácticas en Diversidad LGBTI* de la Fundación Seres se puede distinguir entre dos grandes tipos de diversidades: **La diversidad visible**, como puede ser la raza, etnia, sexo o discapacidad; y **la diversidad invisible**, referente a la religión, ideología, orientación sexual o género. Mientras la primera va acompañada de unos rasgos exteriores que permiten su identificación, la segunda requiere de una expresión por parte del sujeto para ser identificada.

La diversidad por orientación sexual o género, la diversidad LGBTI, cae dentro de la categoría de diversidad invisible y, como tal, no es a priori identificable. Precisamente por pasar más desapercibida, en muchas ocasiones este tipo de diversidad no recibe la atención necesaria ni desde las instituciones ni desde las empresas.

Y, ¿por qué es importante gestionar la diversidad en las empresas?

La principal idea detrás del concepto gestión de la diversidad es obtener el máximo de aprovechamiento de los recursos humanos ofrecidos por grupos heterogéneos, es decir, diversos en cuanto a género, edad, raza, background, nacionalidad, etc. La gestión de la diversidad puede estar orientada a cinco aspectos:

- **Reducción de costes:** A partir sobre todo de la reducción del absentismo y la rotación. Es un área que se hace evidente en particular cuando nos referimos a la implantación de programas de horarios especiales, trabajo desde casa, gestión por objetivos, etc.
- **Marketing:** Una fuerza laboral diversa facilitará el acceso a mercados diversos.
- **Innovación:** Los equipos heterogéneos pueden desarrollar con mayor facilidad ideas creativas e innovadoras, por la sencilla razón de que si sus integrantes poseen diferentes backgrounds, experiencias y/o formación, estos podrán aportar puntos de vista muy variados.
- **Promoción del cambio:** La diversidad aporta flexibilidad cognitiva.
- **Selección y retención de talento**

¿Qué debe mirar un fondo con filosofía ASG para asegurarse que una compañía es realmente inclusiva con el colectivo LGBTIQ+?

Los inversores interesados en saber si una empresa es inclusiva con este colectivo deben preguntarse:

- ¿La empresa tiene una política para impulsar la diversidad y la igualdad de oportunidades?
- ¿La compañía se ha fijado metas y objetivos a alcanzar en materia de diversidad e igualdad?
- ¿La empresa promueve un equilibrio entre la vida personal y laboral?
- ¿Cuántas controversias publicadas en los medios de comunicación respecto a diversidad e inclusión tiene?
- ¿Cuál es la puntuación de la empresa en el índice de igualdad corporativa HRC de la Human Rights Campaign Foundation?

Cuáles son las compañías más inclusivas y respetuosas con el colectivo LGBTIQ+?

Según el HRCIndex, al que nos referimos en el punto anterior, éstas son los “Mejores Lugares para TrabajarLGBTIQ+”

1. Accenture
2. BASF
3. Boston Consulting Group
4. Deloitte
5. BM
6. JPMorgan Chase & Co.
7. McKinsey & Co.
8. P&G
9. SAP
10. Sodexo



El sistema de clasificación CEI de HRC Foundation está diseñado para empresas medianas y grandes (más de 500 empleados) y se divide en tres categorías:

\

- Políticas de no discriminación en todas las entidades comerciales
- Beneficios equitativos para los trabajadores LGBTIQ+ y sus familias
- Apoyo a una cultura inclusiva y responsabilidad social empresarial

Algunos de los aspectos puntuales evaluados fueron:

-Que las compañías tuvieran una cobertura médica que permitiera terapias de reemplazo hormonal (por ejemplo).

-Marketing o publicidad para consumidores LGBTIQ+ (publicidad que haga alusión a este colectivo, por ejemplo)

-Apoyo público demostrando la importancia de la diversidad

-Formularios de recopilación de datos que incluyan preguntas opcionales sobre orientación sexual e identidad de género.

Según nuestro modelo estas serían las compañías que mejor desempeño están teniendo en cuanto a diversidad:

1. Novartis AG
2. Sonae SGPS SA
3. Shiseido Co Ltd
4. G8 Education Ltd
5. Orange SA
6. Enbridge Inc
7. L'Oreal SA
8. Bank of Nova Scotia
9. Sodexo SA
10. Koninklijke Philips NV

Para lograr posicionarse en esta materia en Novartis, han desarrollado módulos de aprendizaje que buscan potenciar el cambio de comportamiento personal y del equipo, incluyendo el liderazgo inclusivo, la escucha activa y la seguridad psicológica.



Estos módulos contienen recursos que ayudan a los líderes y equipos a reflexionar y discutir sus propios comportamientos inclusivos y áreas de mejora, incluyendo cómo ser más inclusivos en la planificación y la toma de decisiones. Por su parte, Shiseido, certificada como Gold por “Work with Pride” participa en el Tokyo Rainbow Pride, y en actividades de apoyo social aconsejando sobre rutinas de auto-cuidado para pacientes que se han sometido a una cirugía de cambio de sexo, etc.

Como vemos, es decisivo crear espacios de diálogo entre el sector público, privado y los colectivos LGBTQ+, pues de todos depende que desaparezcan las discriminaciones. A través de sus políticas y formas de operar, las empresas pueden impulsar el avance de las sociedades, fomentando la diversidad como elemento positivo.

