

# Gestión de la diversidad LGBT+ en España:

Análisis de las acciones corporativas  
y su impacto en la inclusión de las  
personas LGBT+ en el contexto laboral

## Resumen Ejecutivo





Noviembre 2023

**Autores:** [BBVA](#), [REDI](#) y [Pacto Mundial de la ONU España](#)

**Diseño y supervisión:** consultora [mpátika](#)

**Ejecución de la investigación:** [Nielsen IQ](#) Marzo de 2023

**Agradecimientos:**

Esta publicación ha sido posible gracias a la colaboración de las personas responsables de RRHH, RSC y/o Diversidad de las 181 empresas participantes en el estudio, entre ellas: 3M, ABB, ABBVIE, ACCENTURE, ACERINOX, ADIDAS, ADIF, ADMIRAL, AENOR, AIRBUS, ALIGHT SOLUTIONS, ALLIANZ, ALLIANZ TECHNOLOGY, ALTAMIRA, AMADEUS, AMETEL, AON, APRIL, ARAG, ASTRAZENECA, AXA, BANCO DE SABADELL, BBVA, BCD M&E, BUREAU VERITAS, CAIXABANK, CASUAL BEER & FOOD, CBRE, CEPSA, COFARES, COMSA, CORREOS, CUSHMAN & WAKEFIELD, DACSA GROUP, DOW, EDP, EL CORTE INGLES, EMVS, ENAIRE, ENDESA, EY, FCC AQUALIA, FCC CONSTRUCCION, FERROVIAL, FLUIDRA, GENERAL ELECTRIC, GI GROUP, GLAXOSMITHKLINE, GOMEZ ACEBO & POMBO, HAVAS, HAYS, HEWLETT PACKARD, IBERDROLA, IBM, INDITEX, KPMG, LABORATORIOS MENARINI, LEROY MERLIN, LLYC, LYMA GETAFE, MAHOU, MAPFRE, MERCK, MERLIN PROPERTIES, MUTUA UNIVERSAL, NAE, NATIONALE-NEDERLANDEN, NATURGY, NESTLE, ONEY, ORACLE, P&G, PLAIN CONCEPTS, PROSEGUR, PWC, REDEIA, REPSOL, SANTANDER, SAP, SCHNEIDER ELECTRIC, SDG, SERVEO, SIEMENS, SOFTWARE PRODUCT CREATION, SOLARPACK, SOLUNION, TELEFONICA, THALES, UNICAJA, UNION DE CREDITOS INMOBILIARIOS, URIA MENENDEZ, VODAFONE, ZURICH SEGUROS.

© BBVA, REDI y Pacto Mundial de la ONU España

El contenido del presente Informe es titularidad de BBVA, y está protegido por la legislación de propiedad intelectual.

Queda expresamente prohibida su reproducción, transformación, distribución, comunicación pública, puesta a disposición, extracción, reutilización, reenvío o la utilización de cualquier naturaleza, por cualquier medio o procedimiento, salvo en los casos en que esté legalmente permitido, o sea autorizado expresamente por BBVA.

## Contexto y prólogo BBVA

En el fulgor de la era actual, donde la innovación y la creatividad son las llaves maestras que abren las puertas de la excelencia empresarial, surge un imperativo ineludible: la gestión de la diversidad en todos sus matices. En este contexto, la inclusión de la comunidad LGBTQ+ adquiere una importancia crucial, no solo como un ejercicio de respeto a las diferencias, sino como un catalizador potente de progreso y transformación en las empresas y en la sociedad.

Este estudio, meticulosamente concebido en el crisol de nuestro tiempo, no es simplemente una respuesta a una demanda coyuntural, sino un reflejo consciente de la evolución social y cultural que está teniendo lugar en todo el mundo y, en España, en particular. La sociedad contemporánea, imbuida por el espíritu de la comprensión mutua y el compromiso con valores fundamentales, exige que las organizaciones se posicionen como motores de cambio social, trascendiendo su rol meramente económico.

Generar espacios de diálogo auténtico y constructivo se erige como un pilar fundamental en la construcción de entornos laborales donde la diversidad sea celebrada, no tolerada. La discriminación, en todas sus formas, no tiene cabida en organizaciones que buscan, no solo la eficiencia operativa sino, también, el cumplimiento de una misión más amplia: ser agentes activos en la promoción de espacios libres de discriminación.

España es un país cuyas leyes se presentan de las más avanzadas del mundo en derechos LGBTQ+, que llegaron en 2005 y se volvieron a legislar en 2023. En el marco de una nueva legislación y con el recorrido en gestión de esta diversidad en las organizaciones, que tiene una media de 5 años, este estudio se hace necesario para tomar el pulso de cómo se está llevando a cabo la gestión de la diversidad LGBTQ+. Por primera vez hemos podido medir y cuantificar el impacto y beneficios que aporta este trabajo bien hecho, así como identificar la conexión sistémica que perpetúa las desigualdades sociales y falta de oportunidades relativas al colectivo.



En este estudio, exploraremos la intersección entre la gestión de la diversidad LGBT+ y la potenciación de valores y derechos humanos en el ámbito empresarial. No se trata solo de cumplir con normativas o de adoptar políticas cosméticas, sino de abrazar una filosofía que reconozca la riqueza intrínseca que aporta cada individualidad, independientemente de su condición y circunstancias.

En el umbral de esta investigación, nos adentramos en un terreno donde la apertura a lo no conocido y la voluntad de cambio son las herramientas más valiosas. Aquí, la diversidad no es solo un requisito ético, sino un recurso estratégico que impulsa la creatividad, fomenta la innovación y nutre la vitalidad de las empresas, en una “economía circular” que pasa por el aporte a una sociedad sana y sostenible.

Desde BBVA hemos planteado este estudio y solicitado la colaboración de REDI, organización cuya presidencia ostentamos y es referente en España en materia LGBT+, y Pacto Mundial, como la mayor iniciativa de responsabilidad corporativa del mundo, ya que es nuestro deseo que el planteamiento, los datos y conclusiones que inspiren a personas líderes y colaboradoras, por igual, a embarcarse en un viaje hacia la construcción de entornos laborales más inclusivos, donde la diversidad sea no solo aceptada, sino celebrada como la fuerza motriz de un futuro empresarial lleno de oportunidades.

### **Izaro Assa De Amilibia**

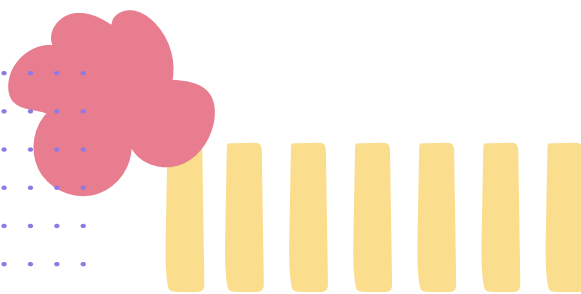
Global Diversity Manager en BBVA  
y Presidenta de REDI



## Prólogo Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI (REDI)

El presente estudio se enmarca en las actividades de celebración del quinto aniversario de REDI. Cuando hace algunos años, un grupo de profesionales nos planteamos capacitar a nuestras empresas para la gestión de la diversidad LGBTI (también llamada LGBTIQ+, o LGBT+ para simplificar) dentro de sus programas corporativos, (en aquel momento apenas un puñado de grandes empresas multinacionales lo estaban haciendo) nos dimos cuenta de que existía una gran necesidad de concienciación. Decidimos entonces invertir esfuerzos en generar datos y conocimiento para acompañar y capacitar a las empresas, de manera que cualquier persona pudiera optar a las mismas oportunidades profesionales, con independencia de su orientación sexual, expresión de género, características sexuales o identidad de género. Esos datos revelaron la existencia de climas laborales aún poco inclusivos para que las personas LGBT+ se sientan seguras en sus trabajos y puedan ser visibles y desarrollar con libertad su liderazgo.

Hoy, nos complace ver el gran adelanto que ha supuesto la inclusión de la diversidad LGBT+ en las empresas de nuestro país. Creemos que REDI ha contribuido a cambiar el paradigma y, en apenas cinco años, hemos pasado a formar un ecosistema de más de 240 empresas de todos los tamaños y sectores, que unen sus esfuerzos por construir organizaciones más inclusivas, socialmente responsables e innovadoras. Por eso, queremos seguir conectando a las empresas con datos y recursos que las capaciten en este recorrido hacia la inclusión y, junto con BBVA y Pacto Mundial de la ONU España, nos hemos embarcado en este estudio con el objetivo de entender el valor que juega la diversidad LGBT+ en el contexto laboral y los resultados que aporta a una mejor gestión empresarial y del talento.



Una de las conclusiones que se extraen del mismo es que las empresas deben aprovechar su influencia para ir un paso más allá de la propia organización, reconociendo y asumiendo su papel como agentes de cambio social. Necesitamos empresas más implicadas con la igualdad y los derechos humanos, y la diversidad LGBT+ es una prueba de fuego. Concienciando a la Alta Dirección y a las plantillas para que estén más sensibilizadas con la igualdad de oportunidades para todas las personas, podremos construir organizaciones y sociedades mejores.

Tras nuestro quinto aniversario, como ecosistema empresarial por la diversidad e inclusión LGBT+ referente en España, estamos encantados de seguir trabajando para acompañar, conectar y potenciar a las empresas a la hora de cumplir estos retos.

### **Óscar Muñoz**

Codirector general de REDI



## Prólogo Pacto Mundial de la ONU España

El Pacto Mundial de la ONU es la mayor iniciativa de responsabilidad corporativa del mundo. Como iniciativa de NN.UU, contamos con el mandato para trasladar los Objetivos de Desarrollo Sostenible al sector empresarial y ofrecer a las empresas una guía para hacer negocios de manera responsable respetando los derechos humanos de todas las personas vinculadas al negocio.

Trabajamos de forma transversal la diversidad y la no discriminación en el ámbito laboral. Los Diez Principios del Pacto Mundial recogen este ámbito en el Principio 6 que promueve la abolición de todas las prácticas de discriminación en el empleo. Y por supuesto dentro de esta dimensión, reconocemos la responsabilidad que tienen las empresas en todo el mundo en la protección de las personas LGBTIQ+, y el impacto potencial para promover los derechos de las personas del colectivo a través de todos sus grupos de interés.

Es esencial que todas las empresas asuman su responsabilidad y trabajen en conjunto para promover la igualdad y garantizar que nadie se quede atrás. Sólo así crearemos un mundo más sostenible y un tejido empresarial más diverso e inclusivo. Para ello, las Normas de Conducta de Naciones Unidas contra la discriminación de las personas LGBTIQ+ se posicionan como una guía fundamental para promover compañías más inclusivas. Animamos a todas las empresas a considerar la adhesión a las Normas, y a utilizar la Herramienta LGBTIQ+ de la ONU para implementar acciones concretas que garanticen la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad en sus lugares de trabajo y fuera de él.

Todos los actores, y de forma particular las empresas, encontrarán en el Pacto Mundial de la ONU una organización aliada para seguir combatiendo la discriminación contra las personas LGBTIQ+. De ahí, nuestra colaboración en este estudio junto con dos organizaciones referentes en la lucha por los derechos del colectivo a nivel nacional.

### **Cristina Sánchez**

Directora ejecutiva del Pacto Mundial de la ONU España



# Contenidos

<b>— Introducción y metodología</b>	9
<b>— Antecedentes del estudio</b>	12
La inclusión de las personas LGBT+ en el ámbito laboral apenas se ha abordado hasta el momento en España	12
La aceptación social de las personas LGBT+ todavía no está garantizada	13
Las personas LGBT+ tienen menores oportunidades laborales	14
Las empresas necesitan favorecer un ambiente inclusivo en sus organizaciones	15
<b>— Conclusiones del estudio</b>	16
Hay una renuncia de derechos laborales cuando las empresas no gestionan la D&I LGBT+	16
Las empresas del IBEX 35 no son referentes y se están quedando atrás	17
El clima laboral todavía no es lo suficientemente inclusivo	20
La gestión de la D&I LGBT+ es reciente pero ya es la tercera más trabajada en las empresas	22
Madrid y el sector tecnológico a la cabeza de este cambio	23
Las empresas de mayor tamaño lideran las políticas de D&I LGBT+	25
Es necesario seguir erradicando sesgos y desinformación	26
Es necesario invertir en estructura y recursos	27
Gestionar la D&I LGBT+ proporciona indudables beneficios a las empresas	29
Gestionar la D&I LGBT+ va más allá de celebrar el Orgullo LGBT+	31
Las alianzas garantizan empresas más inclusiva	32
<b>— El futuro de la inclusión LGBT+ en España</b>	33
<b>— 10 Recomendaciones</b>	35



# Introducción

En los últimos cinco años en España, en paralelo a la aparición de REDI en febrero de 2018, hemos observado un incremento significativo del interés de las empresas con respecto a la gestión de la conocida como 'diversidad LGBT+\*' (es decir, aquella referida al talento dentro de la empresa que presenta una orientación sexual, identidad/expresión de género o características sexuales diversas).

Por ello, presentamos el primer gran estudio para **analizar la gestión de la diversidad LGBT+ que se está llevando a cabo en nuestro país**, con el objetivo de entender hasta qué punto las empresas están familiarizadas con la inclusión de esta diversidad, el valor que juega en el contexto laboral y la importancia que tiene para la gestión empresarial y del talento.

La mayoría de las empresas relevantes en el mercado ya son conscientes de que una mejor gestión de la diversidad, en general, favorece la creación de una cultura corporativa más inclusiva, redundando en una mayor innovación, crecimiento y sostenibilidad de sus respectivos negocios. A los programas corporativos de diversidad ya arraigados y amparados por nuestra legislación, como son la igualdad de género y la inclusión de las personas con discapacidad, se han incorporado en los últimos años otros enfoques que corresponden a necesidades concretas dentro de la plantilla, como son las diferencias generacionales, la diversidad

\* **LGBT+**. En el informe se ha utilizado mayoritariamente y de manera genérica el término LGBT+ para referirse a todas las diversidades por orientación sexual, identidad/expresión de género o características sexuales



cultural en un contexto globalizado, las diferentes formas de pensar y estilos de trabajo, **así como la diversidad que representan las personas LGBT+.**

Esta diversidad LGBT+, sin embargo, supone todavía un gran reto para muchas organizaciones, puesto que se trata de un tema sensible que, hasta hace muy poco tiempo, era considerado como una cuestión 'privada', la cual no debía tratarse en el trabajo. Esta razón, unida a un gran desconocimiento sobre las problemáticas que aún tiene que enfrentar el talento LGBT+ en el entorno laboral, a menudo la convierten en una **'diversidad invisible', dejada de lado de los programas corporativos.**

Afortunadamente, los cambios legislativos de los últimos años, así como una mayor sensibilización con respecto a las situaciones de discriminación, prejuicios y estereotipos a las que, todavía a día de hoy, se enfrentan las personas LGBT+ **han movilizado a muchas empresas a contar con programas de diversidad específicos**, dirigidos a fomentar un clima laboral de igualdad y respeto hacia ellas. Estos programas incluyen protocolos antidiscriminación y acciones explícitas en sus códigos de conducta empresarial, de manera que también las personas LGBT+ de la plantilla puedan sentirse seguras y respetadas para desarrollar con normalidad su desempeño profesional.

Dentro de estos cambios legislativos, cabe destacar la reciente aprobación de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, *para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI*. En su artículo 15, esta ley obliga a todas las empresas con más de 50 personas empleadas a tener iniciativas específicas para favorecer la inclusión y la creación de espacios de trabajo seguros y respetuosos hacia las personas LGBT+ de la plantilla.



En este estudio puntero analizaremos una muestra importante de empresas que operan en nuestro país, diferenciando entre aquellas que ya incluyen con naturalidad acciones explícitas de diversidad e inclusión LGBT+ dentro de sus programas corporativos, de aquellas que todavía no las han desarrollado o lo han hecho tímidamente, para **entender las motivaciones y barreras organizacionales al desarrollo de una cultura más inclusiva.**

Con ello pretendemos poner de manifiesto la necesidad de abordar esta cuestión en el contexto laboral, aportando datos y conclusiones que animen a aquellas empresas que quieren ser socialmente responsables a estar preparadas para los nuevos requerimientos normativos y a comenzar/continuar desarrollando dichos programas, entendiendo **qué acciones se están llevando a cabo y qué beneficios que se obtienen de un mejor entendimiento y gestión del talento diverso**, a la vez que incrementar su concienciación sobre las oportunidades de inclusión que, todavía a día de hoy, tienen las personas LGBT+ dentro de sus trabajos.

## Metodología

El presente estudio se ha realizado para BBVA por la Red Empresarial para la Diversidad e Inclusión LGBT+ (REDI) y Pacto Mundial de la ONU España **mediante una encuesta on-line** que fue diseñada por la consultora mpátika\* y puesta en marcha por el instituto de investigación independiente Nielsen IQ en Marzo de 2023. La encuesta estuvo

**dirigida a responsables de RRHH y/o Diversidad de una muestra de casi 1000 empresas**, de las que se obtuvieron un total de **181 respuestas válidas**. Además, se analizaron separadamente las empresas del IBEX 35 que participaron en el estudio, como referentes corporativos en España.

### En el estudio se analizaron diferentes aspectos:

# 1

#### La experiencia corporativa con la diversidad:

El punto de partida de nuestro análisis es el bagaje que tiene la empresa con respecto a la gestión de la diversidad, en general.

# 2

#### La estructura corporativa y apoyos necesarios:

Hemos valorado si la empresa dispone de una persona responsable u órgano/ comité específico de diversidad, y de quién depende dentro de la estructura corporativa, así como el apoyo recibido por parte de la cúpula directiva, o si cuenta con apoyo externo.

# 3

#### El clima laboral existente:

Hemos hecho un diagnóstico del clima laboral y de la percepción de situaciones de discriminación implícita (ej: renuncia a medidas de conciliación y beneficios laborales) o explícita (ej: lenguaje y comportamientos poco inclusivos) que existe en la actualidad en las empresas.

# 4

#### Cuáles son las acciones de inclusión emprendidas:

Hemos visto cuáles son las acciones de inclusión de la diversidad LGBT+ que ponen más frecuentemente en marcha las empresas más avanzadas y cuáles son las barreras que impiden a muchas empresas rezagadas ponerlos en marcha.

# 5

#### Cuáles son los resultados obtenidos:

Hemos cuantificado los principales beneficios que tiene para las empresas incluir a la diversidad LGBT+ en sus programas corporativos, así como entender los futuros retos y oportunidades de esta materia en España.

# Antecedentes del estudio

## La inclusión de las personas LGBT+ en el ámbito laboral apenas se ha abordado hasta el momento en España

**Aunque 14% de la población española se declara LGBT+** (es decir, presenta orientaciones, identidades o expresiones afectivo-sexuales y de género diferentes a las normativas) siendo el segundo país del mundo con mayor porcentaje declarado de las mismas [1], la diversidad LGBT+ ha sido 'invisible' durante mucho tiempo en el contexto laboral y **considerada como una cuestión 'privada' e inapropiada en el trabajo**. Pareciera que los avances sociales y legales de las últimas décadas han llevado a la creencia generalizada de que la normalización y la inclusión de las personas LGBT+ es un hecho a nivel social y también dentro de las empresas.

Por otro lado, la información referente a la orientación sexual o identidad de género de las personas empleadas es considerada como **altamente sensible por las leyes de protección de datos**, lo que impide a la empresa conocer el número de personas LGBT+ de la plantilla y el impacto de sus políticas de diversidad al respecto, en el caso de tenerlas. Por ello, según un estudio del año 2022, **sólo el 17'5% de las empresas españolas contaban con programas de diversidad LGBT+** [2].

Sin embargo, el panorama es optimista y, a pesar de estas barreras, la gestión de la diversidad LGBT+ por parte de las organizaciones empresariales parece ser la **que más ha crecido en los entornos corporativos españoles durante los últimos años** [3] y la tendencia seguirá al alza, ya que la aprobación de la Ley 4/2023, de 28 de febrero '*para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI*', insta a las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras a tener medidas y recursos específicos que favorezcan, aún más, la inclusión del colectivo LGBT+ en el contexto laboral.

[1] [30-Country Ipsos Global Advisor Survey](#). Ipsos (2023)

[2] [Diversity at work](#) ManpowerGroup (2023)

[3] [Tercera Edición del Informe de Innodiversidad](#). Fundación Diversidad/ie (2022)

## La aceptación social de las personas LGBT+ todavía no está garantizada

Los avances sociales y legales no han conseguido evitar que el discurso social anti-LGBT+ haya ganado fuerza y, por primera vez en años, los mensajes de odio contra el colectivo LGBT+, hayan aumentado casi un 9,4% entre 2019 y 2022, desbancando a los mensajes que promueven el apoyo, que han caído más de un 40% [4].

De esta manera, se siguen dando en España **conductas y lenguajes discriminatorios hacia las personas LGBT+**, como demuestra el hecho de que, según un estudio de la UGT de 2023 [5], más de la mitad de la población todavía considere que las personas LGBT+ no están socialmente aceptadas y un 75% que no tienen las mismas oportunidades que la población cis-heterosexual. En el mismo estudio se indica que más del 50% de las personas Lesbianas, Gays y Bisexuales han sido agredidas en entornos sociales, de manera verbal o con actitudes discriminatorias, y la discriminación hacia las personas trans es incluso mayor, siendo considerado el grupo más vulnerado dentro del colectivo LGBT+.



[4] [Discurso de odio y orgullo LGBT+Q+ en la Conversación digital](#). LLYC (2023)

[5] [Hacia centros de trabajo inclusivos - II EDICIÓN](#). UGT (2023)

## Las personas LGBT+ tienen menores oportunidades laborales

Los mismos prejuicios y estereotipos hacia las personas LGBT+ que existen en la sociedad se trasladan al contexto laboral, dando lugar a barreras profesionales en momentos clave, como los procesos de selección y promoción del talento, conocidas popularmente como **'techo arcoíris'**, ej:



**Menores oportunidades de acceso a un puesto de trabajo:** a la hora de encontrar un empleo, 7 de cada 10 personas LGB+ consideran que serlo supone un inconveniente y estos porcentajes se elevan al 83% en el caso de personas trans y no binarias [6]



**Menores oportunidades de desarrollo de carrera:** 55% de las personas LGB+ considera que serlo dificulta su promoción profesional y solo 33% de las personas trans piensan que tienen las mismas oportunidades de desarrollo profesional que el resto de la plantilla [7]



**Situaciones explícitas de discriminación:** el 42% de personas LGBT+ aseguraban haber vivido alguna agresión de tipo verbal hacia sí u otros por su orientación sexual, su identidad o expresión de género en el lugar de trabajo [8]



**Ocultarse por miedo a repercusiones en su carrera o en las relaciones laborales:** solo 4 de cada 10 personas LGBT+ (38%) se atreven a hacerlo público completamente en su lugar de trabajo por temor a consecuencias en su carrera profesional y los mayores niveles de ocultación se dan entre jóvenes profesionales al comienzo de su carrera [9]

[6] [Hacia centros de trabajo inclusivos - II EDICIÓN](#). UGT (2023)

[7] [La Diversidad LGBT en el Contexto laboral Español](#). Consultora mpátika\* (2018)

[8] [Hacia centros de trabajo inclusivos, I EDICIÓN](#). UGT (2020)

[9] [La Diversidad LGBT en el Contexto laboral Español](#). Consultora mpátika\* (2018)

## Las empresas necesitan favorecer un ambiente inclusivo en sus organizaciones

A través de sus códigos de conducta, muchas empresas ya recogen en sus valores corporativos el respeto a la diversidad, con el objetivo de favorecer un clima de trabajo de convivencia que permita hacer florecer la creatividad y la innovación. En este sentido, queda un amplio camino por recorrer ya que sólo el 31,27% del total de convenios colectivos que se registraron durante el 2020 contemplaban la orientación sexual, identidad o expresión de género y las características sexuales como características protegidas frente a la discriminación y acoso [10].

Por ello, dando un paso más y **siendo explícitas con la inclusión de determinados colectivos**, como el caso de las personas LGBT+, contribuyen positivamente a su integración en el entorno laboral y disminuyen las probabilidades de discriminación. Haciendo eso, las empresas consiguen además beneficios corporativos y de negocio, a destacar:



### Aumento de la productividad:

El 44% de las personas LGBT+ considera que su productividad en el trabajo es mayor tras visibilizarse en la empresa [11]



### Mayor capacidad de atracción y retención del talento:

77% de las personas LGBT+ que están buscando un empleo valoran la reputación de las compañías a las que se dirigen [12]



### Mayores ventas:

94% de las personas LGBT+ "vetaría" a marcas y empresas que transmitieran valores o mensajes negativos hacia el colectivo [13]



Además, las empresas proyectan una postura determinada frente a la desinformación social existente, y **favorecen el respeto y la inclusión también fuera del entorno laboral** ya que no es suficiente la existencia de un marco normativo favorable para la protección del colectivo LGBT+ y es necesario un esfuerzo común de los distintos agentes sociales.

[10] [Las personas LGBT+ en la negociación colectiva](#). UGT (2021)

[11] [Diversity at work](#). ManpowerGroup (2022)

[12] [LGBT+ Business Climate Index](#). Out Leadership (2022)

[13] [La Diversidad LGBT en el Contexto laboral Español](#). Consultora mpátika\* (2018)

# Conclusiones del estudio

## Hay una renuncia de derechos laborales cuando las empresas no gestionan la Diversidad e Inclusión (D&I) LGBT+

La gran apuesta de las empresas para la gestión de la diversidad LGBT+ ha sido tratar de asegurar la igualdad de oportunidades, por lo que el 91% de ellas consideran que no existen barreras profesionales hacia las personas LGBT+ en cuanto a procesos de selección, promociones, salarios, etc. Sin embargo, un clima laboral poco inclusivo y el miedo a no ser aceptadas, obliga a las personas LGBT+ a permanecer en el armario y provoca una clara renuncia a derechos laborales. Como puede observarse, el porcentaje de medidas de conciliación o de beneficios laborales por parte de las personas LGBT+ es mucho menor en las empresas que no gestionan explícitamente esta diversidad LGBT+.

### Medidas de conciliación y beneficios solicitados por personas LGBT+ en las empresas que SÍ trabajan la D&I LGBT+ vs las empresas que NO lo hacen

	SÍ	No
Permiso por matrimonio o pareja de hecho, entre dos hombres	49 %	28 %
Permiso por matrimonio o pareja de hecho, entre dos mujeres	43 %	24 %
Beneficios de salud corporativos/seguro médico para familiares de empleados/as homosexuales	43 %	17 %
Permiso como progenitor por adopción, entre dos hombres	30 %	13 %
Permiso como progenitor no gestante o por adopción, entre dos mujeres	23 %	10 %
Cambio de nombre en los registros o tratamiento de personas trans empleadas	23 %	5 %
Beneficios para expatriados de empleados/as homosexuales (ej: reagrupación familiar, etc)	16 %	17 %
Beneficios de salud corporativos/seguro médico para personas trans empleadas (ej: reasignación de género, etc)	6 %	3 %

Es preocupante el hecho de que, **en un país donde ya se han conseguido gran igualdad de derechos, las personas LGBT+ no se atreven a ejercerlos por**

**miedo a visibilizarse.** El clima de apertura dentro de las empresas sigue teniendo más influencia en los comportamientos de las personas LGBT+ que las leyes



que les otorgan nuevos derechos. Por tanto, no basta con asegurar la igualdad derechos en las empresas, sino que es necesario incidir en el clima laboral y

empoderar a los colectivos vulnerables para poder ejercerlos, haciendo explícita la no discriminación de las personas LGBTQ+ dentro de la empresa.

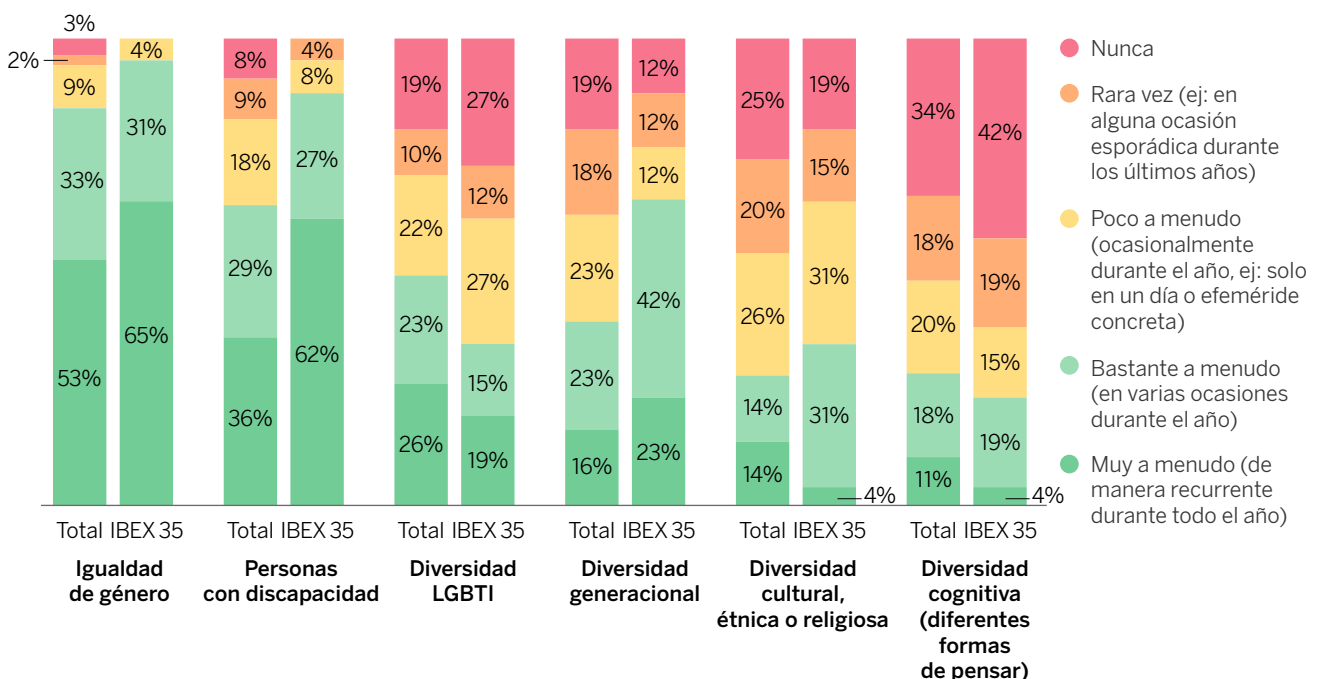
## Las empresas del IBEX 35 no son referentes y se están quedando atrás

26 de las 35 empresas del IBEX 35 (el 75%) han participado en este estudio, pero sólo 9 de ellas gestionan de manera habitual la diversidad LGBTQ+, estando muy por debajo de la media de empresas encuestadas, aunque parecen ser referentes en igualdad de género y de personas con discapacidad. Tampoco el hecho de cotizar en bolsa influye positivamente en el desarrollo de estas políticas de diversidad.

Sin duda, **la cultura corporativa española aún no considera de forma amplia**

**las cuestiones LGBTQ+, manteniendo determinados sesgos culturales que vienen heredados de nuestra sociedad, que todavía no es lo suficientemente inclusiva a pesar de las leyes.** Esto supone un freno al desarrollo de la D&I LGBTQ+. Otras grandes empresas que operan en España, siguiendo sus políticas globales, que suelen estar originadas en países donde llevan más tiempo trabajando esta diversidad, están mucho más avanzadas y dedican mayores recursos a esta materia.

### Frecuencia con la que se gestiona la diversidad en las empresas IBEX 35 vs total empresas

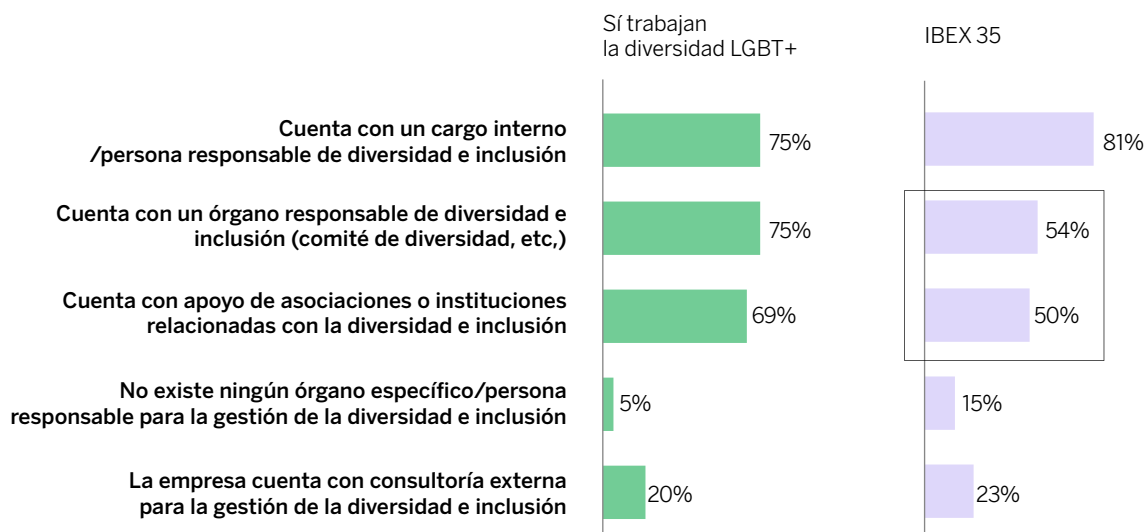


Para que las empresas del IBEX 35 sean auténticos motores de cambio y contribuyan a construir una sociedad más inclusiva, necesitan dejar de considerar la D&I LGBT+ un tema a evitar y vencer los principales retos a los que se enfrentan:

- Un apoyo limitado a la diversidad corporativa:** aunque las empresas IBEX 35 suelen contar con una persona responsable de diversidad, no parecen apostar por una gestión integral de la misma careciendo, en muchos casos, de un comité de diversidad. Además, el proyecto de diversidad es frecuentemente delegado completamente en RRHH. Haría falta vinculación estratégica de la Alta Dirección, que se considera aliada de las diversidades 'tradicionales' **pero no está concienciada** con la inclusión de las personas LGBT+. Además, no cuentan con suficiente involucración de las propias personas empleadas, así como de otros departamentos como comunicación y RSC.

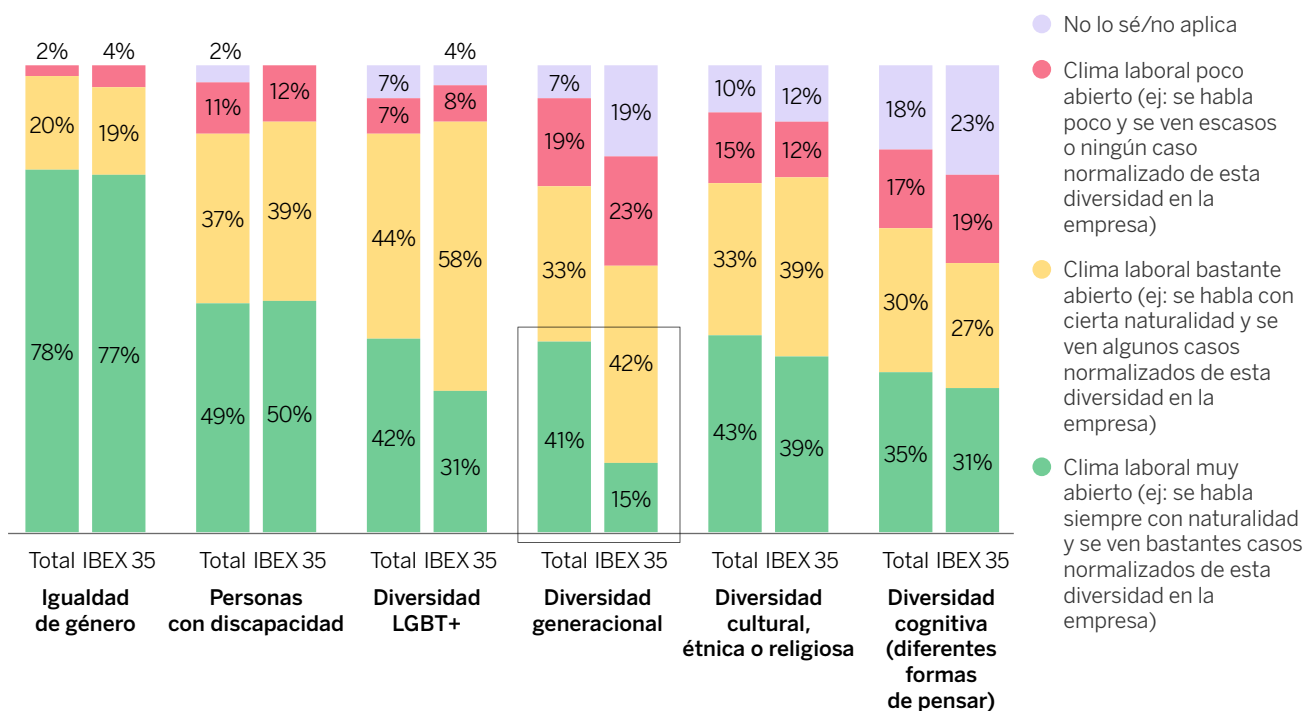


### Apoyos internos que contribuyen al avance de la D&I LGBT+



- Un clima laboral mucho menos inclusivo y sensibilizado:** sólo el 15% de las empresas IBEX 35 declara tener un clima “muy abierto” con respecto a la diversidad LGBT+ muy por debajo de la media de empresas y del resto de las diversidades analizadas. Por otra parte, sólo el 39% han realizado algún tipo de formación en materia de diversidad LGBT+ en los últimos 12 meses, frente al 51% de media entre el total de empresas encuestadas y 81% de las empresas que la trabajan más activamente.
  - Acciones limitadas:** las principales acciones que realizan las empresas del IBEX 35 están centradas en los ‘básicos’ de RRHH, como la eliminación de sesgos en los procesos de selección y promoción, y la celebración del Orgullo, pero hay una oportunidad para visibilizar mejor su apoyo, tanto interna (referentes) como externamente.
- En la parte positiva, el 53% de ellas prevé empezar a gestionar la D&I LGBT+ en los próximos dos años.

### Percepción del clima de diversidad existente, según RRHH



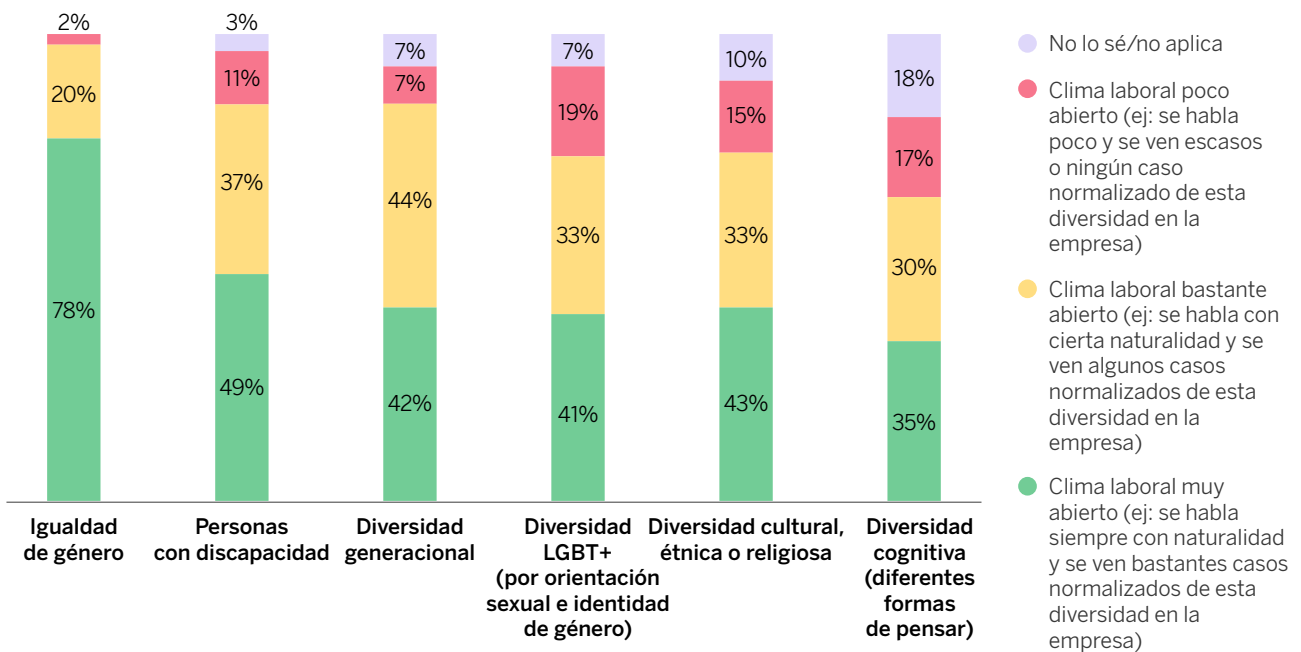
## El clima laboral todavía no es lo suficientemente inclusivo

Según los propios responsables de RRHH y diversidad de las empresas encuestadas, **solo el 41% de ellas presenta un clima laboral donde se hable de manera natural y se normalice completamente**

### la visibilidad de las personas LGBT+.

Algo similar ocurre con el resto de las diversidades, a excepción de la igualdad de género, donde las empresas han hecho un gran avance en los últimos años.

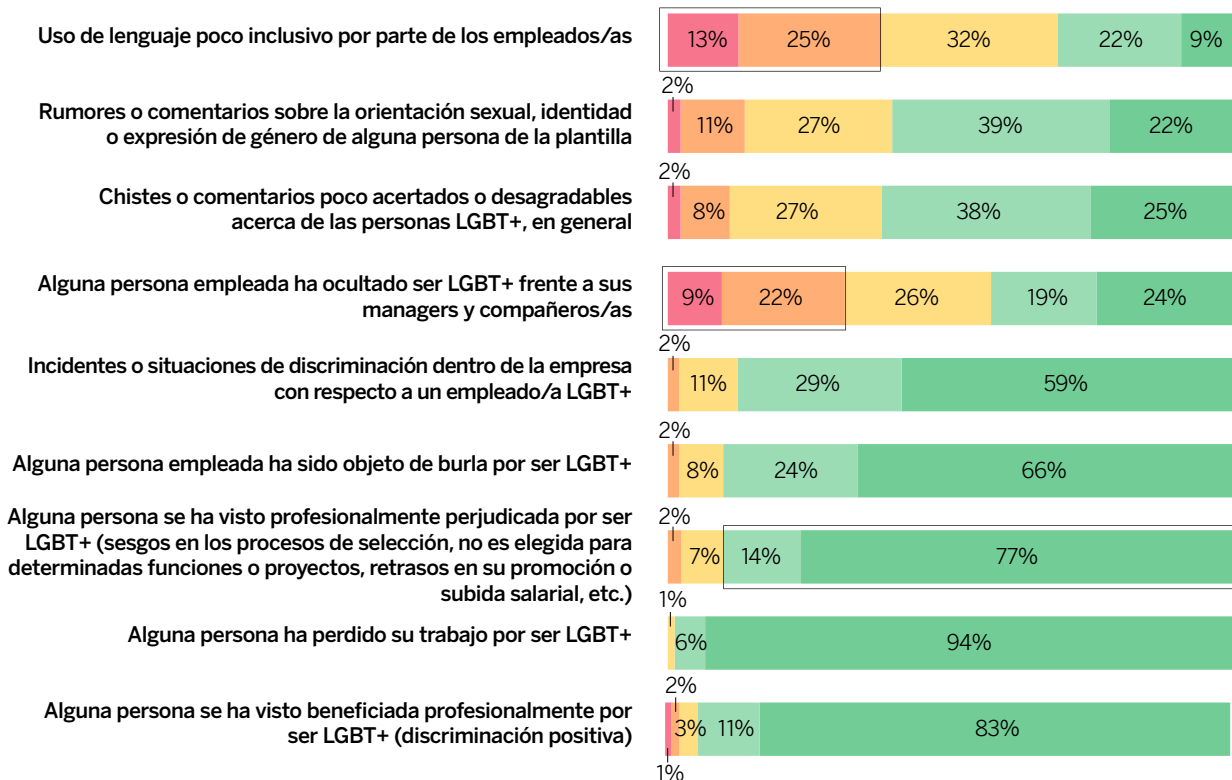
### Clima de apertura de las empresas con respecto a las diversidades



Este clima laboral no ayuda a que se erradiquen de la cultura corporativa comportamientos discriminatorios, como el lenguaje poco inclusivo, que se escucha con frecuencia en el 38% de las empresas, así como los rumores, chistes o comentarios desagradables acerca de las personas LGBT+.

### Situaciones discriminatorias para las personas LGBT+ en las empresas

- Nunca
- Rara vez (ej: en alguna ocasión esporádica durante los últimos años)
- Poco a menudo (ocasionalmente durante el año, ej: solo en un día o efeméride concreta)
- Bastante a menudo (en varias ocasiones durante el año)
- Muy a menudo (de manera recurrente durante todo el año)



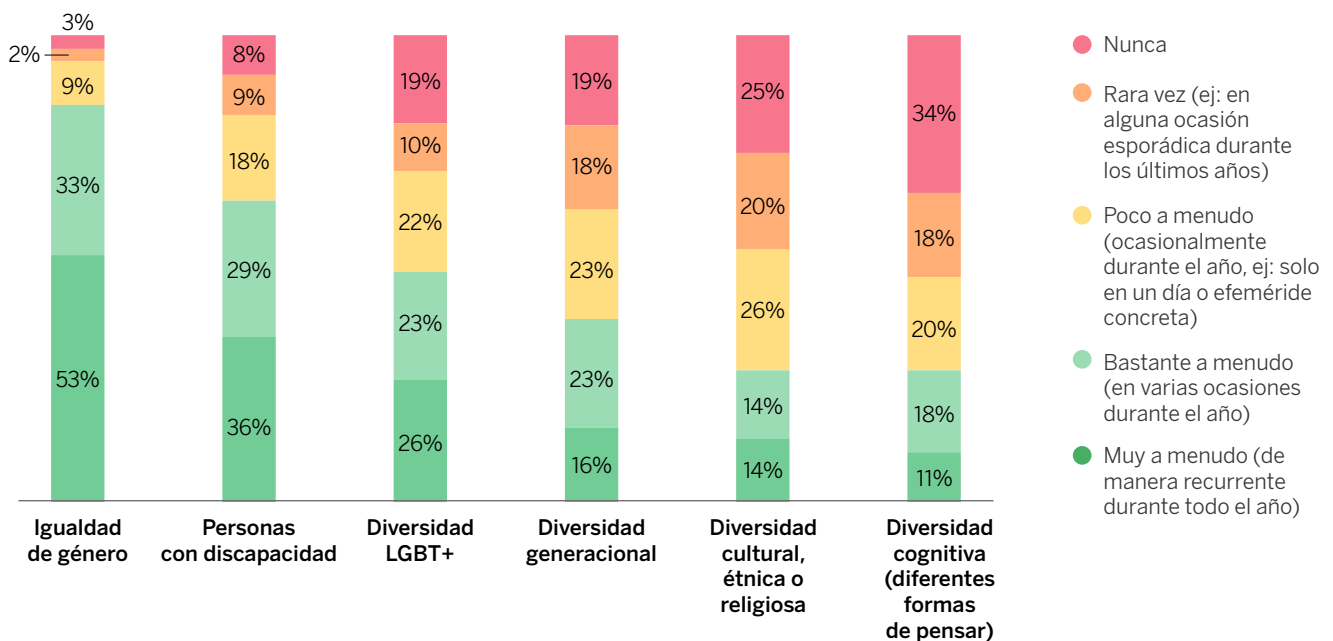
## La gestión de la D&I LGBT+ es reciente pero ya es la tercera más trabajada en las empresas

Cuando hablamos de gestión de la diversidad en las empresas en España, en realidad estamos hablando de igualdad de género, así como de personas con discapacidad, ambas obligatorias por ley. Las llamadas ‘diversidades invisibles’, que afectan a la identidad de la persona (diversidad LGBT+, diversidad cultural o religiosa, diversidad cognitiva, etc) no cuentan aún con el desarrollo suficiente.

Sin embargo, en los últimos 5 años y coincidiendo con la aparición de REDI como foro experto en D&I LGBT+, se ha dado un

impresionante avance y **la diversidad LGBT+ ya es la tercera que más se trabaja en las empresas: el 49% de las empresas encuestadas lleva a cabo acciones varias veces al año para gestionarla de manera explícita.** Entre las causas principales se encuentra el deseo de generar un clima laboral inclusivo e igualitario con toda la plantilla, la coherencia con las políticas corporativas de sus sedes internacionales, o los cumplimientos normativos, pero también por haber sido solicitado por las propias personas LGBT+ empleadas.

### Frecuencia con la que se gestiona la diversidad en la empresa



## Madrid y el sector tecnológico a la cabeza de este cambio

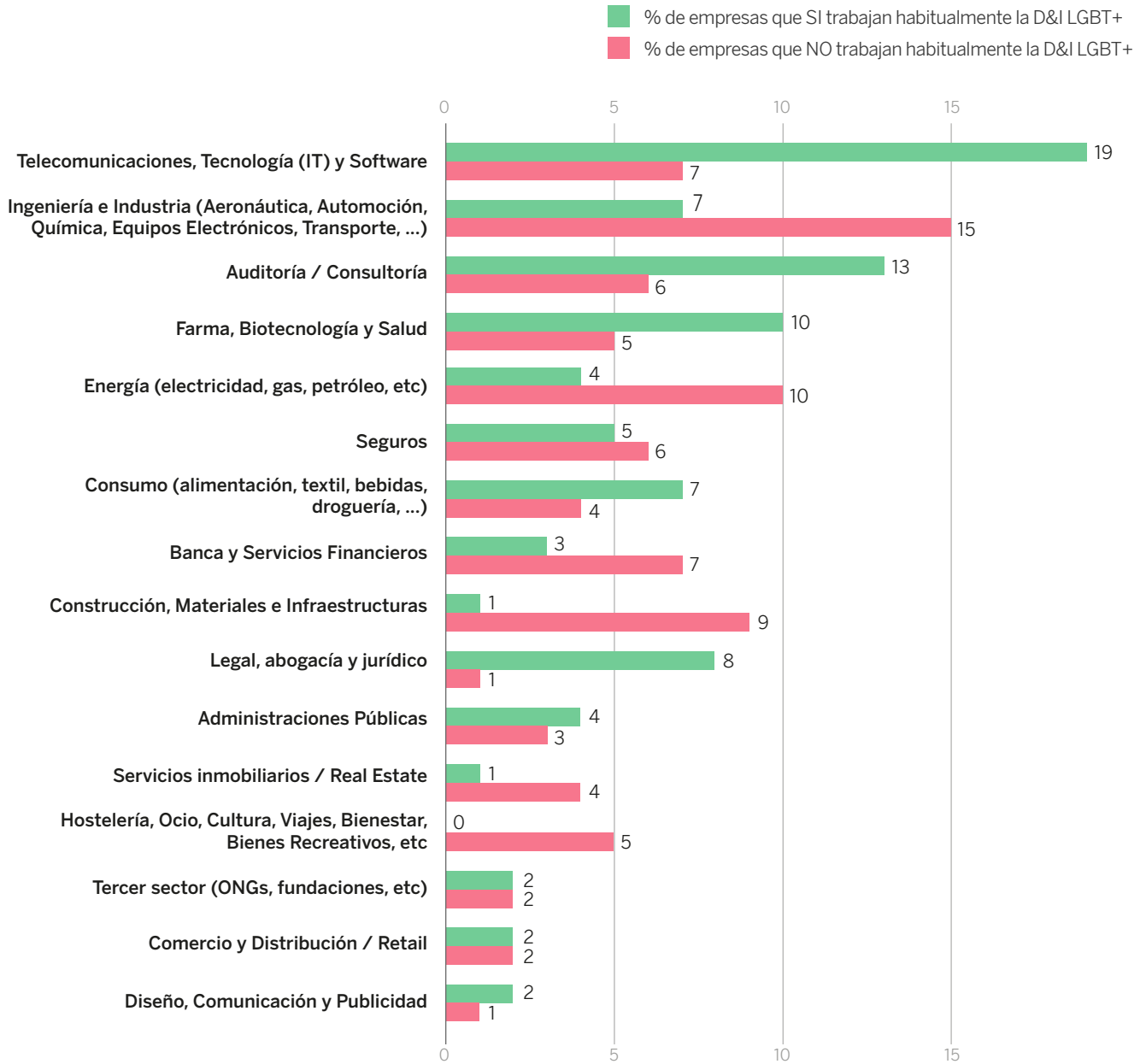
Las empresas más avanzadas que están inspirando al resto de la industria **se encuentran principalmente en Madrid y pertenecen a los sectores de Tecnología y Telecomunicaciones, Auditoría y Consultoría, sector Biofarmacéutico y sector Gran Consumo.**

Entre los sectores más rezagados se encuentran tradicionalmente aquellos más 'masculinizados' como el sector de la Construcción, la Ingeniería e Industria, el sector Energético y el sector de la Banca, a pesar de que grandes firmas de todas estas áreas de actividad ya están liderando este trabajo de manera notoria y, sin duda, ejercerán de modelo al resto de empresas de su sector.

Con respecto al sector Legal que, según estudios de 2019 era uno de los más rezagados, se ha observado un importante avance en los últimos años de la mano de grandes firmas que se han adherido a REDI e incluso forman parte de su actual Junta Directiva.



## Empresas por sectores





## Las empresas de mayor tamaño lideran las políticas de D&I LGBT+

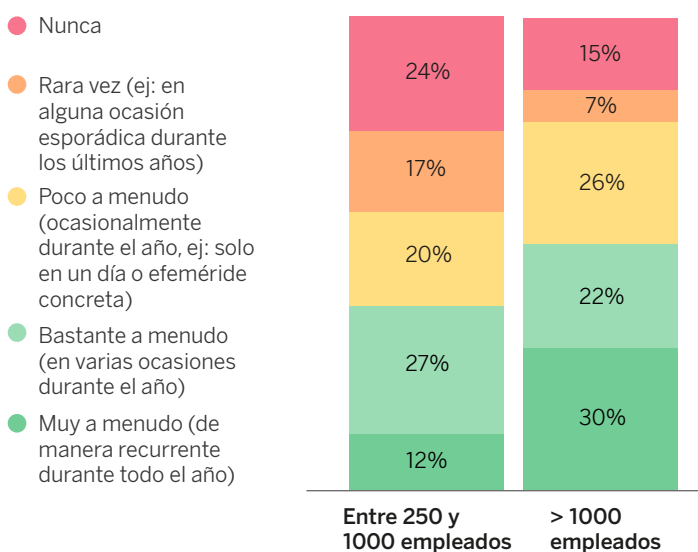
**Las empresas de más de 1000 personas empleadas son las que están más avanzadas en D&I LGBT+** gracias a una mayor estructura y recursos, a la necesidad de homogeneizar sus políticas corporativas internacionales y a que buscan con más frecuencia asesoramiento externo. Gracias a ello, las personas LGBT+ se visibilizan significativamente más que en empresas de menor tamaño, ya que se sienten más protegidas para hablar abiertamente de su orientación sexual e identidad de género.

Por el contrario, **las empresas de 250-1000 personas empleadas parecen no estar** asignando suficientes recursos: solo el 42% de ellas tienen un cargo interno

responsable de D&I (frente al 76% de las empresas más grandes) y, en un 22% de los casos, no cuentan siquiera con alguna función responsable de diversidad ni recurren a apoyos externos. Además, presentan una oportunidad de mayor involucración de la Alta Dirección. En cambio, parecen apoyarse más en trabajo voluntario y RSC/comunicación.

En las empresas medianas y pequeñas, donde no se dedican muchos recursos, el ambiente de apertura y aceptación recae en la propia idiosincrasia de su gestión y se compensa con la cercanía que permite que casi todos sus miembros se conozcan entre sí y tejan lazos con miembros de otros departamentos.

### Frecuencia con la que se gestiona la diversidad LGBT+ según el tamaño de empresa

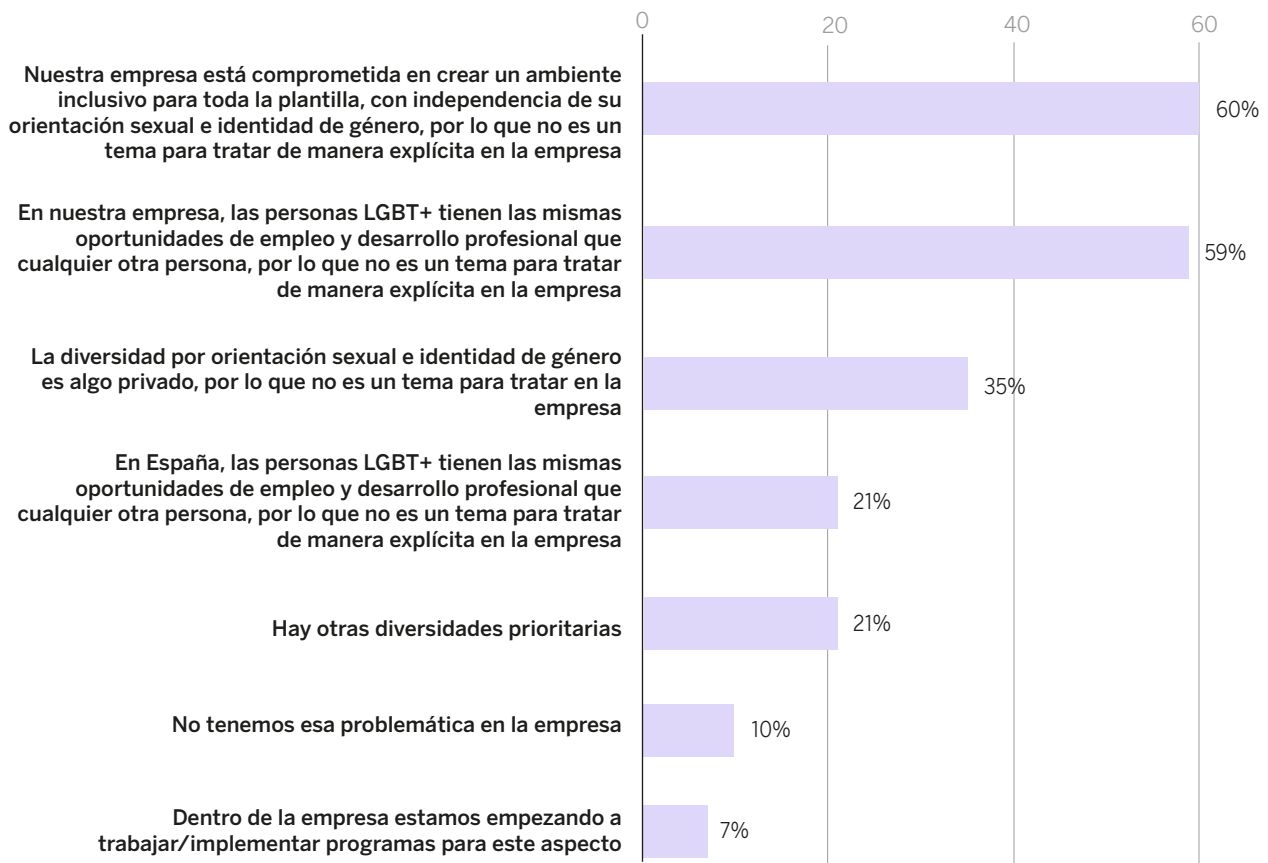


## Es necesario seguir erradicando sesgos y desinformación

Una de las principales barreras que impiden a las empresas gestionar de manera abierta y normalizada la inclusión de la diversidad LGBT+ en España es la desinformación: **el 59% de los responsables de RRHH y diversidad de aquellas empresas que no trabajan esta diversidad de manera activa no cree que exista desigualdad para las personas LGBT+ en su empresa** y el 21% no cree que, ni siquiera, exista discriminación hacia las personas LGBT+ en España. Por otra parte, el 35% declara que la diversidad por orientación sexual e identidad de género es algo privado y, por tanto, un tema a evitar en el ámbito laboral.

A esta falta de conocimiento sobre la realidad de las personas LGBT+ en sus trabajos se une la limitación a la hora de recoger datos sobre la orientación sexual o identidad de género de la plantilla (por las leyes de protección de datos), que ha favorecido la priorización de otras diversidades. Además, existe una generalización excesiva a la hora de hablar de igualdad y es muy probable que, al no tratar explícitamente esta diversidad 'invisible', la empresa no sea consciente de las oportunidades de inclusión hacia las personas LGBT+. Las empresas deben hacer un esfuerzo para entender la diversidad e inclusión como un proyecto transversal y transformar la cultura corporativa hacia la apertura y respeto a todas las diversidades, observando sus respectivas necesidades.

### Motivos por los que las empresas no gestionan la diversidad LGBT+

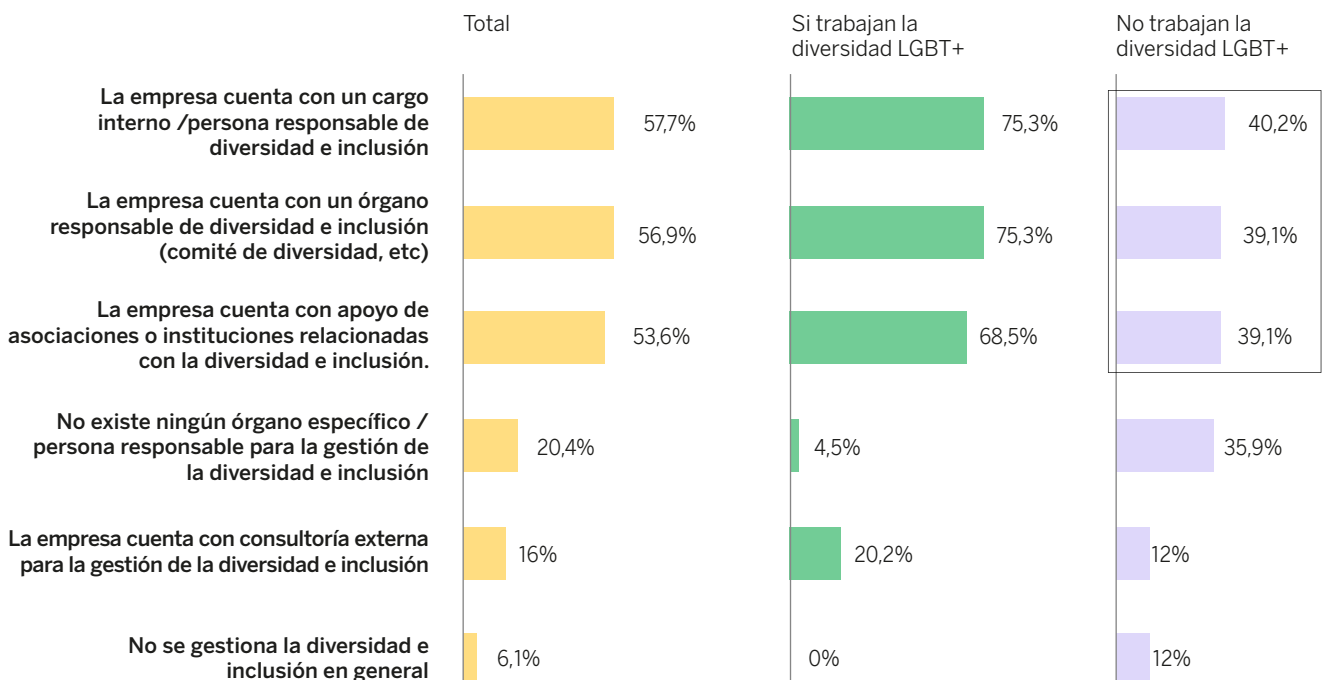


## Es necesario invertir en estructura y recursos

Hay una relación directa entre la falta de medios invertidos en la estrategia general de diversidad y la falta de compromiso con la inclusión LGBT+: las empresas que mejor trabajan la diversidad LGBT+ son también las que mejor trabajan la diversidad en general y ello es porque la consideran un proyecto estratégico a la que dotar de los recursos necesarios. Los puntos diferenciales que caracterizan a estas empresas son:

- **Contar con un órgano o cargo especializado en diversidad:** el 75% de estas empresas cuenta con un cargo interno y/o con un comité u órgano responsable de diversidad para implantar la estrategia y hacer seguimiento de los avances.
- **Contar con apoyo externo:** el 69% de ellas cuenta con apoyo de asociaciones o instituciones especializadas con la diversidad y un 20% con consultoría externa.

### Apoyos internos y externos que contribuyen al avance de la D&I LGBT+



- **Un compromiso adicional y genuino de la Alta Dirección:** el 81% de la Alta Dirección ya apoya la igualdad de género, pero esta cifra desciende al 52% en el caso de la diversidad LGBTQ+ en la media de empresas, y al 30% en las empresas que no están trabajando esta diversidad.
- **Contar con el respaldo de la plantilla:** el 80% de la plantilla ya apoya la igualdad de género, pero esta cifra desciende al 45% en el caso de la diversidad LGBTQ+ en la media de empresas, y al 31% en las empresas que no están trabajando esta diversidad.
- **Contar con apoyo de personas voluntarias,** lo que permite involucrar a la plantilla y contribuir a la cultura de inclusión como eje clave del cambio.
- **Apoyo extra de los cargos intermedios/gerencia senior** cuyo papel es fundamental a la hora de sensibilizar equipos y garantizar un buen clima laboral.
- **Involucrar a los departamentos de comunicación y RSC/sostenibilidad,** funciones encargadas de dar visibilidad a la imagen interna y externa de la compañía, respectivamente.

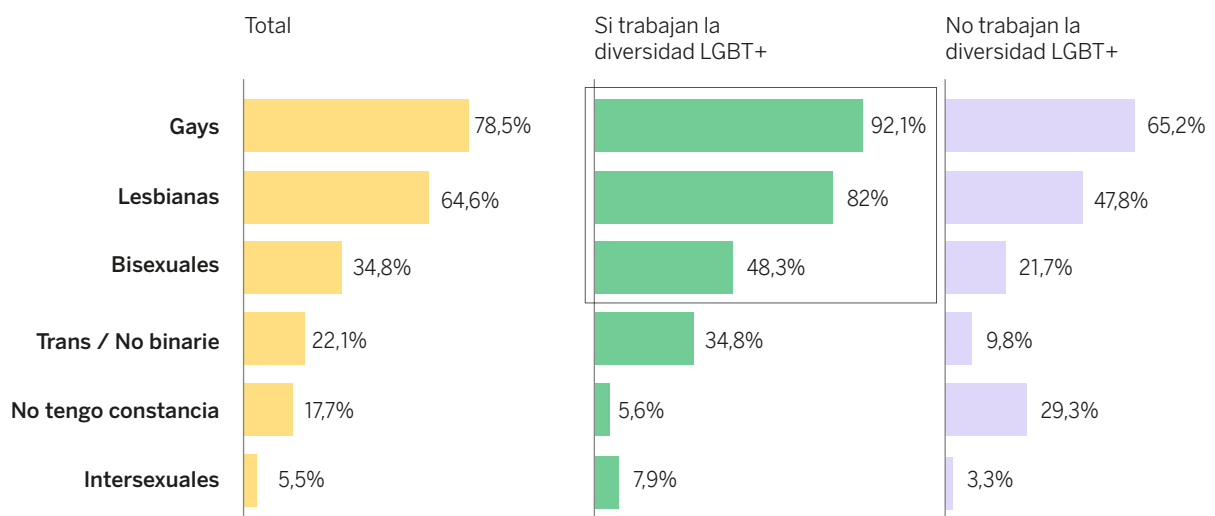


## Gestionar la D&I LGBT+ proporciona indudables beneficios a las empresas

Los beneficios que obtienen las empresas que gestionan de manera activa y explícita la D&I LGBT+ en España son importantes y transversales al negocio:

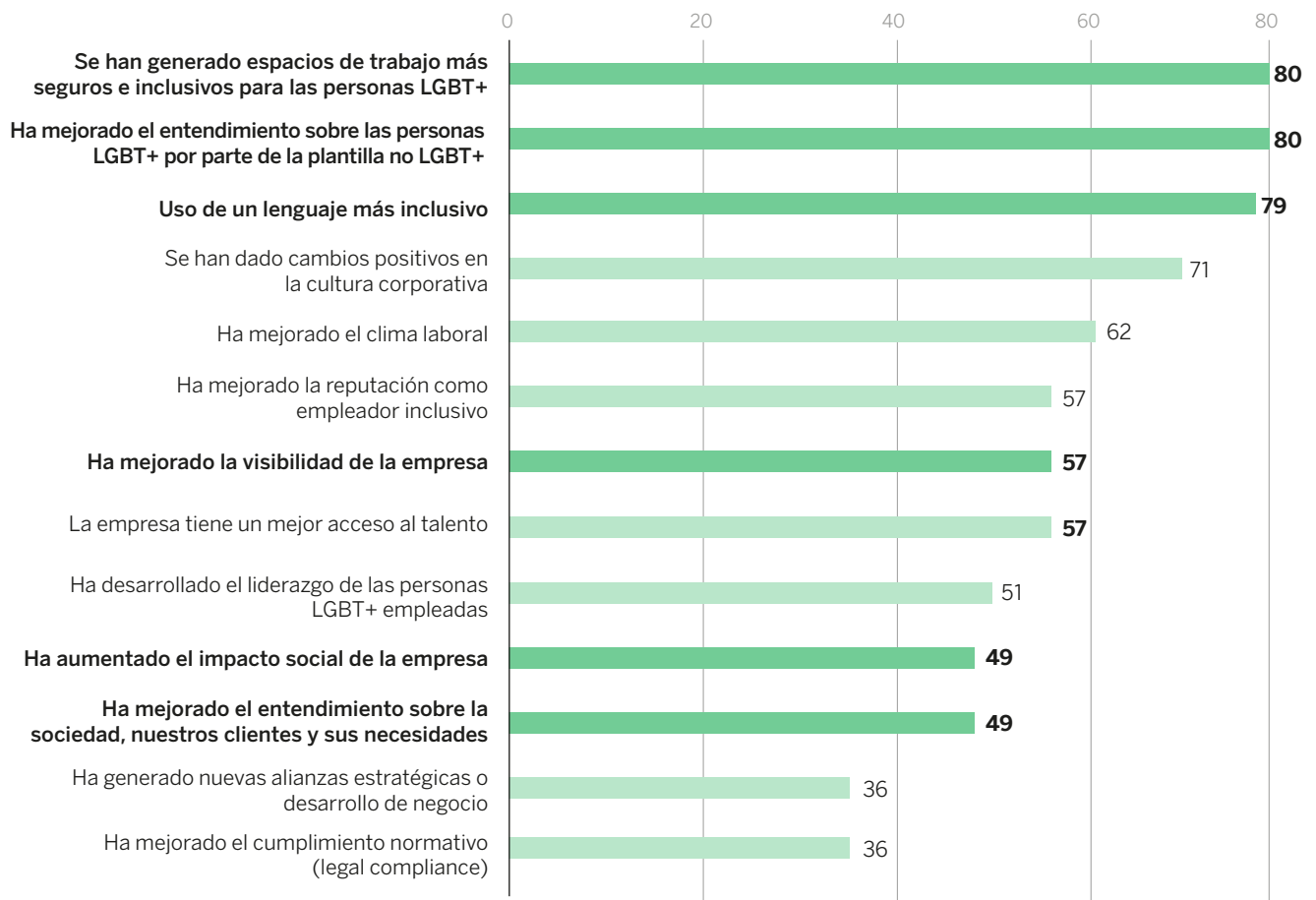
- Una mejora de la cultura corporativa y del clima laboral**
  - Un 80% de las empresas ha generado espacios más seguros e inclusivos para las personas LGBT+.
  - Un 71% ha visto cambios positivos en la cultura corporativa y un 62% en el clima laboral, en general.
  - Un 79% ha mejorado el uso del lenguaje inclusivo. Vemos que una política de D&I LGBT+ tiene un impacto directo sobre el bienestar de las personas trabajadoras.
- Una visibilidad significativamente mayor de las personas LGBT+:** en aquellas empresas que abordan la inclusión LGBT+ en sus programas corporativos, la visibilidad percibida de hombres gays es del 92%, frente al 65% en las empresas que no la trabajan. Aunque las mujeres lesbianas y personas bisexuales sean en general menos visibles, también son significativamente más visibles en empresas comprometidas con esta diversidad (82% y 48% respectivamente), en comparación con empresas que no lo están (48% y 22%), al igual que las personas trans (35% vs 10%).

### Percepción de la visibilidad de las personas LGBT+, según RRHH



- **Una mejora de la marca empleadora:** un 57% de las empresas ha mejorado su visibilidad en el mercado y su reputación como empleadora inclusiva, así como de su acceso al talento.
- **Desarrollo del liderazgo:** el 51% de las empresas ha desarrollado el liderazgo de las personas LGBT+ empleadas, lo que incide positivamente en su motivación y productividad.
- **Desarrollo del negocio:** el 49% de las empresas ha mejorado su entendimiento sobre la sociedad, sus clientes y sus necesidades. El 36% ha tejido nuevas alianzas estratégicas o desarrollado su negocio.
- **Una mejora del impacto social:** el 49% de las empresas ha mejorado su impacto social y construido 'marca' de empresa socialmente responsable. El impacto social está directamente relacionado con la mejora de la sociedad, pero también del negocio: cada vez más inversores apuestan por compañías interesadas en mejorar su reputación social.
- **Un mejor cumplimiento normativo:** el 36% de las empresas han mejorado su cumplimiento normativo. Se encuentran, por tanto, más preparadas para la implantación de la ley estatal 04/2023, que obliga a las empresas con más de 50 personas trabajadoras a incluir políticas específicas para favorecer la inclusión del colectivo LGBT+ en el ámbito laboral.

### Resultados conseguidos gracias a las políticas de inclusión LGBT+



## Gestionar la D&I LGBT+ va más allá de celebrar el Orgullo LGBT+

La mayor parte de las empresas (93%) ya tienen iniciativas en torno a la celebración del Orgullo LGBT+, sin embargo, lo que caracteriza a las empresas más avanzadas en la inclusión de las personas LGBT+ son las siguientes acciones:

### Tienen políticas de tolerancia cero y mecanismos para ejercerla:

El 82% desarrolla políticas de tolerancia cero contra la discriminación, un 76% ha implantado mecanismos para detectar y corregir comportamientos no inclusivos, y un 71% para evitar sesgos dentro de los procesos de selección y promoción.

### Sensibilizan y dan voz a referentes:

El 75% tiene formaciones específicas de sensibilización. Un 74% fomenta la creación de un grupo de apoyo formado por personas LGBT+ y aliadas y en un 57% de los casos, tienen referentes LGBT+ visibles en puestos directivos o altos cargos.

### Crean alianzas:

El 83% crea alianzas con otras organizaciones para trabajar esta diversidad. En este contexto REDI, como foro de referencia corporativo, jugaría un papel fundamental para tejer vínculos entre empresas e intercambiar buenas prácticas.

### Visibilizan externamente su compromiso:

El 81% participa en foros y estudios y el 64% apoya de forma abierta la inclusión de las personas LGBT+ en sus comunicaciones externas.

Las conclusiones que podemos extraer son que las empresas en España están en un grado de gestión de la D&I LGBT+ que oscila entre un nivel de iniciación y un estado intermedio de transformación cultural, si las comparamos con las recomendaciones de las Normas de Conducta para las empresas de la ONU. Para llegar a un nivel de gestión aún mayor, estas empresas podrían desarrollar acciones que aún no están suficientemente extendidas, como pueden ser:

Disponer de un argumentario interno propio para explicitar y responder preguntas frecuentes por parte del *management* y de la plantilla.

Requerir un código ético a proveedores, que deberían comulgar con los mismos principios de inclusión.

Un plan de acción con objetivos y medidas, incluyendo la valoración al respecto de la propia plantilla mediante encuestas internas.

Apoyo específico a las personas trans.

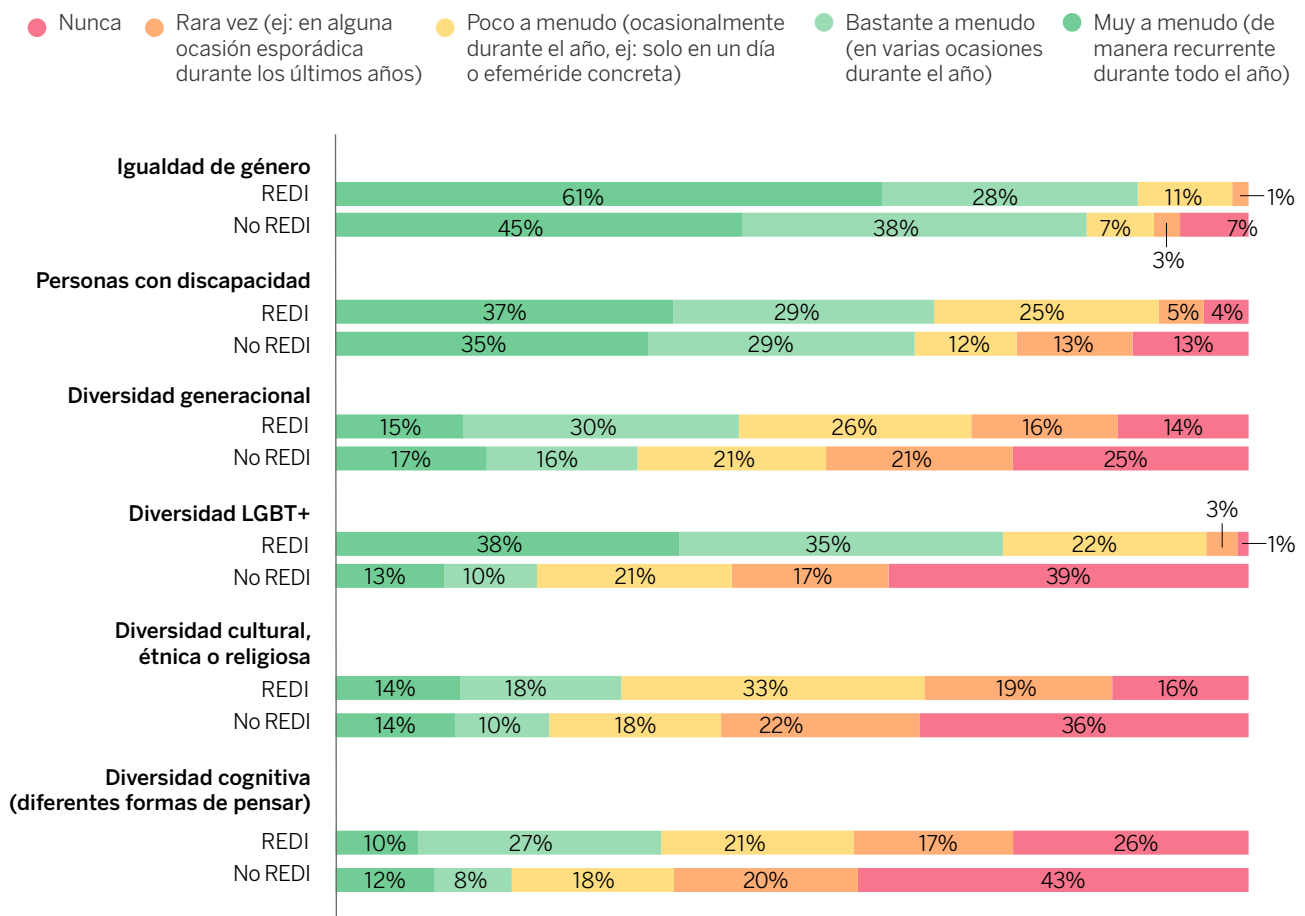
## Las alianzas garantizan empresas más inclusivas

El estudio justifica la necesidad de organizaciones como REDI y Pacto Mundial de la ONU España que permiten a las empresas intercambiar buenas prácticas de inclusión, fomentar la participación de la plantilla en la estrategia de D&I y favorecer el clima laboral.

Desde su aparición hace 5 años como foro de referencia en materia de D&I LGBT+ en el contexto laboral, REDI ha cambiado el paradigma y conseguido que

la gestión de la D&I LGBT+ sea una práctica habitual en muchas empresas que, no solo desarrollan acciones de inclusión para la plantilla LGBT+, sino que **también son significativamente más activas en el resto de las diversidades.** Además, estas empresas consiguen tener una Alta Dirección y una plantilla más sensibilizadas e involucradas, un clima laboral de mayor apertura y normalización, y una mayor visibilidad de las personas LGBT+.

### Frecuencia con la que se gestiona la diversidad en las empresas adheridas a REDI vs el resto





# El futuro de la inclusión LGBT+ en España

El estudio nos ha permitido enumerar **los principales retos a los que se enfrentan** las empresas que ya están abordando la D&I LGBT+ en España, recogiendo los comentarios espontáneos de sus responsables de RRHH y de Diversidad:

1

## **Falta de visibilidad del colectivo y medición de avances:**

Es difícil conseguir la participación proactiva de las personas LGBT+ empleadas por su alto grado de ocultación y, por otro lado, no se pueden recopilar datos especialmente sensibles para medir los avances de las acciones de diversidad.

2

## **Falta de concienciación, heredada de la sociedad:**

Las empresas encuentran resistencias internas para romper estigmas y barreras y es necesaria la implicación de todas las personas para eliminar prejuicios. Aunque el panorama de evolución es favorable, para algunas empresas, estas barreras parecen estar creciendo en consonancia con la actual polarización social. En el caso de las empresas de mayor tamaño, el trabajo globalizado supone un reto adicional por las diferencias culturales que se pueden encontrar en la plantilla.

3

## **Falta de recursos y estructura apropiada:**

El proyecto necesita ser reconocido como estratégico y dotarlo de recursos suficientes. Estaríamos hablando, no solo de tener una estructura adecuada, sino también de presupuesto y reconocimiento del tiempo dedicado a implementar acciones. Además, como ya hemos visto, la Alta Dirección no siempre se encuentra suficientemente involucrada. Este reto es especialmente señalado por las empresas entre 250 y 1000 personas, que cuentan con menos recursos que empresas mayores.

4

**Granularidad del negocio:**

Un gran reto que presentan las grandes empresas es llegar a todos los centros de trabajo con sus programas de diversidad, plantas de producción en zonas industriales, zonas rurales, etc.

5

**Incorporación de talento trans:**

Positivamente, muchas de las empresas que trabajan la D&I LGBT+ parecen estar ya sensibilizadas acerca de la falta de oportunidades laborales para las personas trans, cuya tasa de desempleo es la más alta del colectivo. Por ello, se menciona explícitamente en numerosos casos el reto de incorporarlas a la plantilla.

6

**Las perspectivas de futuro son favorables:**

Ya que el 60% de las empresas que no abordan aún programas de diversidad LGBT+ tiene previsto empezar a hacerlo en los próximos 3 años, no sólo por imperativo legal y estratégico, sino por concienciación y coherencia corporativa.



# 10 Recomendaciones

1

**Favorecer el pleno uso de los derechos laborales de las personas LGBT+:** está demostrado que, en las empresas que abordan la D&I LGBT+, las personas del colectivo se atreven a visibilizarse y hacen mucho más uso de sus derechos laborales (baja de maternidad/ paternidad, permiso por matrimonio, etc) que en las empresas que no trabajan esta diversidad. Por lo tanto, es necesario hacer explícito el apoyo a la inclusión e igualdad de oportunidades de las personas LGBT+, informar de sus derechos y facilitar el proceso de solicitud de estos recursos para que puedan gestionarse sin prejuicios y de forma confidencial.

2

**Alinear a las empresas del IBEX 35 con las empresas más avanzadas en D&I LGBT+:** las empresas del IBEX 35 están a la cola de las grandes empresas en materia de políticas LGBT+ y de su apoyo por parte de la Alta Dirección. Se recomienda que las empresas del IBEX 35 vayan más allá de la cultura inherente a la sociedad española, que sigue considerando la diversidad LGBT+ como un tema tabú e inapropiado en el trabajo, y se inspiren en empresas pioneras, frecuentemente de origen internacional. Considerarlo un proyecto estratégico, dedicar recursos a la sensibilización e Implantar las medidas encomendadas por la nueva Ley 04/2023 les permitirá posicionarse como líderes en D&I LGBT+, como ya parecen serlo en igualdad de género.

3

**Es necesario sensibilizar a la Alta Dirección de las empresas en España** para que entienda y ejemplifique los valores de inclusión, ya que aún no está convencida y es reticente en su apoyo a las iniciativas de D&I LGBT+. No basta con delegar en RRHH el despliegue de los programas de diversidad corporativos, sino que se necesita elevar el proyecto a nivel de estrategia y asegurar los recursos necesarios. Es clave predicar con el ejemplo y que este apoyo se haga “desde arriba” y se haga un trabajo conjunto con RRHH, representantes de D&I y grupos de personas empleadas y aliadas para cambiar la cultura corporativa en todos los niveles de la organización.



## 4

**La estrategia de D&I debe ser transversal y estar alineada con las distintas funciones de la empresa:**

el 93% de las empresas que gestionan activamente la D&I LGBT+ llevan a cabo acciones para conmemorar el Orgullo LGBT+, pero solo un 46% tienen un plan de acción concreto con vistas a futuro (la ley 4/2023 es justo lo que propone). Es imprescindible que el compromiso de las empresas no se limite a fomentar algunas acciones al año, sino que tenga el propósito de verse reflejado en todos los aspectos de la cultura corporativa, políticas internas, comunicación interna y externa, procesos de RRHH, etc. Para ello es necesario implantar medidas transversales con el apoyo de diferentes áreas de la empresa y no centralizar esfuerzos desde un mismo departamento o área de trabajo. Todo el ciclo de vida del empleado se verá beneficiado por estas iniciativas.



## 5

**Sensibilizar a toda la plantilla sobre la hostilidad y la desigualdad de oportunidades que sufren las personas LGBT+:**

el 80% de la plantilla ya apoya la igualdad de género, pero esta cifra desciende al 45% en el caso de la diversidad LGBT+. Es necesario realizar un esfuerzo formativo para conseguir un mayor entendimiento y el apoyo de la plantilla, que está condicionada por las creencias y sesgos sociales, y sin la cual no podremos extender la cultura corporativa inclusiva y mejorar el clima laboral a todos los niveles.

## 6

**Recopilar datos e informarse:** “Lo que no se mide, no existe”. Las empresas que no trabajan aún la D&I LGBT+ carecen de suficiente conocimiento sobre el tema, consideran que ya está todo conseguido y que basta con asegurar procesos de selección y promoción igualitarios. Sin embargo, está demostrado que las personas LGBT+ necesitan que no se generalice a la hora de hablar de diversidad y se haga explícito la tolerancia cero contra la discriminación y el apoyo a sus necesidades. Para evitar sesgos y poder seguir avanzando, es primordial recopilar datos sobre la situación y percepción del colectivo LGBT+ dentro de la empresa. Posteriormente a la definición de la estrategia de D&I LGBT+, también es necesario hacer seguimiento del impacto de esta, mediante la observación indirecta (medidas de conciliación solicitadas, clima percibido de diversidad) o directa (encuestas voluntarias y anónimas a la plantilla).



**Estar al tanto de los cambios legislativos:** los cambios legislativos que está viviendo España actualmente exigen que las empresas estén informadas en todo momento de los derechos que amparan a las personas LGBT+ dentro del contexto laboral. Concretamente, la ley 4/2023 obliga a las empresas a revisar sus políticas y protocolos internos para hacerlos inclusivos con las personas LGBT+. Dentro de este colectivo, la inclusión de las personas trans supone un reto adicional pues tienen necesidades específicas que requieren de especial atención y será necesario contemplar medidas para evitar el acoso y acompañarlas en su proceso de transición dentro de su lugar de trabajo.



**Que las empresas que Sí trabajan la D&I LGBT+ amplíen el enfoque de sus acciones:** las acciones de inclusión de la diversidad LGBT+ en España están a nivel de principiante-intermedio. Es necesario elevar el nivel de la estrategia emprendiendo aquellas acciones todavía poco desarrolladas por las empresas en España, como puede ser disponer de un argumentario interno, desarrollar un plan de acción con medidas y evaluación de la plantilla, requerir un código ético a proveedores y el apoyo a las personas trans, etc.



**Apoyar a las mujeres lesbianas y bisexuales:** hay una diferencia significativa en la visibilidad que tienen las personas LGBT+ en las empresas que trabajan habitualmente la D&I LGBT+ vs. las que no la trabajan, pero en ambas se sigue dando ocultación, especialmente en el caso de mujeres lesbianas y personas bisexuales. Es impactante ver que todavía un porcentaje importante de la plantilla “vuelve al armario” en el ámbito laboral y no podemos seguir avanzando en igualdad de género si las mujeres lesbianas y bisexuales no se atreven a visibilizarse.



**Apoyarse en iniciativas externas:** REDI ha sido el catalizador del cambio cultural hacia empresas más inclusivas con las personas LGBT+, que han empezado a trabajar este tema en los últimos 5 años. El hecho de colaborar con entidades y asociaciones externas permite vencer resistencias internas, intercambiar buenas prácticas, seguir las nuevas tendencias sobre estos temas y llevar un seguimiento más uniforme de la estrategia de inclusión.

BBVA



Pacto Mundial  
Red Española