



4 de cada 10 empresas españolas presenta un clima laboral muy abierto y naturalizado con personas LGTBI

- Solo el 34% de las empresas del IBEX 35 gestiona activamente la diversidad LGTBI
- Cada vez más empresas españolas cuenta con programas de diversidad LGTBI
- Las personas LGTBI renuncian hasta un 27% más a sus derechos laborales y a visibilizarse en empresas que no los tienen

La diversidad LGTBI es ya la tercera que más se trabaja en los proyectos corporativos, por detrás de la igualdad de género y la inclusión de personas con discapacidad. La mitad de las grandes empresas españolas cuenta con programas de diversidad LGTBI, un dato que se reduce hasta el 34% en el caso de las compañías que forman el IBEX 35. Estas son algunas de las conclusiones del primer gran estudio que analiza la gestión empresarial de la diversidad LGTBI en España, promovido por BBVA, REDI y Pacto Mundial de la ONU España.

La gestión de la diversidad en general ya es una realidad en el tejido empresarial. Entre sus ventajas, las compañías reconocen que favorece la **creación de culturas corporativas más inclusivas**, una mayor innovación, crecimiento y sostenibilidad en sus negocios. A los programas corporativos de diversidad ya arraigados y amparados por la 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 cultural en un contexto globalizado, las diferentes formas de pensar y estilos de trabajo, así como **la diversidad que representan las personas LGTBI**.

A pesar de esto, **un tercio de las empresas encuestadas en el estudio reconoce que las personas LGTBI no tienen las mismas oportunidades laborales**. Precisamente, el informe, en el que han participado 181 empresas, surge 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. “Los beneficios de incorporar la gestión de la diversidad LGTBI en la empresa pueden parecer evidentes pero por primera vez hemos podido cuantificarlo. Este estudio marca la hoja de ruta a seguir en los próximos años para crear una sociedad más sostenible y unos entornos laborales más inclusivos”, ha afirmado **Ízaro Assa de Amilibia**, responsable de Diversidad en BBVA y presidenta de REDI, durante la presentación de las conclusiones del estudio.

“Es esencial que todas las empresas asuman su responsabilidad y trabajen en conjunto para promover la igualdad y garantizar que nadie se queda atrás, sólo así crearemos un mundo más sostenible y un tejido empresarial más diverso e inclusivo.” ha aseverado **Cristina**

Sánchez, directora ejecutiva de Pacto Mundial de la ONU España. Por su parte, Óscar Muñoz, codirector de REDI, ha afirmado que “necesitamos empresas más implicadas con la igualdad y los derechos humanos, y la diversidad LGBTI es una prueba de fuego. Concienciando a la Alta Dirección y la plantilla a estar más sensibilizadas con su inclusión podremos construir organizaciones y sociedades mejores”.

Lo reclaman las propias plantillas: **en el 34% de las empresas del informe, fueron las propias personas empleadas quienes requirieron programas** en este sentido. ‘La gestión de la diversidad LGBTI en España’ quiere servir de ayuda a empresas e instituciones para un mejor entendimiento, planificación y [gestión de la diversidad e inclusión LGBTI](#), aportando datos concluyentes sobre el actual grado de gestión de dicha diversidad en las organizaciones en España, sus motivaciones y barreras, así como los beneficios obtenidos para la cultura corporativa, el clima laboral y la imagen y visibilidad de la empresa.

La gestión de la diversidad LGBTI es reciente pero creciente

Aunque el 91% de las empresas que participan en el estudio consideran que no existen barreras profesionales hacia las personas LGTBI (en procesos de selección, promociones, salarios), sí admiten la **existencia de situaciones discriminatorias con cierta frecuencia**: uso de lenguaje poco inclusivo (38%), ambiente laboral hostil para visibilizarse (31%), rumores o comentarios sobre la orientación sexual, identidad o expresión de género de compañeros (13%) o chistes y comentarios fuera de lugar (10%). Los datos demuestran que, estos lenguajes y comportamientos poco inclusivos hacen que las personas LGBTI renuncien a hacerse visibles y a derechos laborales y de conciliación como permisos por matrimonio o bajas parentales.

La diversidad LGBTI es ya la tercera que más se trabaja en los proyectos corporativos analizados por el estudio (49% de las empresas encuestadas), por detrás de la igualdad de género (86%) y la diversidad referente a las personas con discapacidad (65%). Con una media de 3 años, la diversidad LGBTI se ha incorporado muy recientemente en las estrategias corporativas pero cuenta con un gran potencial de crecimiento gracias a los avances legales en la materia. **Poniendo el foco en las empresas del IBEX 35, llama la atención que solo un 34% de las que han participado en el estudio gestiona la diversidad LGBTI.**

Como pasos para incorporar medidas a su favor, el estudio sugiere contar con un cargo interno responsable de la diversidad (solo el 58% lo tiene), apoyarse en guías de referencia como las Normas de Conducta de Naciones Unidas contra la discriminación de las personas LGBTI y acompañarse de organizaciones que trabajan en la defensa de estos derechos como el Pacto Mundial de la ONU España y REDI. De hecho, el análisis muestra que [las empresas adheridas a REDI](#) presentan un mayor nivel de concienciación con la diversidad LGBTI. El 73% de ellas hacen una gestión activa de la diversidad LGBTI mientras que, entre las no asociadas esta cifra no supera el 23%. Además, las compañías del ecosistema de REDI son significativamente más activas gestionando el resto de las diversidades, poniendo de manifiesto que, **para apoyar explícita y abiertamente la diversidad LGBTI, las empresas deben tener un recorrido de diversidad importante.**

Preguntadas por sus motivaciones para dar este paso, el 94% de las empresas encuestadas afirman que refuerza su compromiso con la creación de ambientes laborales inclusivos, un 49% lo hace por coherencia con su política corporativa mientras que el 45% lo vincula a razones de cumplimiento legal.

Las grandes empresas son las que están liderando este cambio cultural con programas y acciones en marcha (52%), mientras que existe una oportunidad en las empresas entre 250 y 1.000 personas (39%), siendo la falta de estructura y de recursos adecuados las principales barreras. Sin embargo, el estudio muestra que en las empresas pequeñas el tamaño de la empresa permite que casi todos sus miembros se conozcan entre sí y sea más probable que las personas intercambien y tejan lazos. **A medida que crece el tamaño de la empresa, menos inclusivo parece volverse el clima laboral hacia las personas LGBTI.**

De los datos del estudio se extrae que **el 41% de las empresas presenta un clima laboral muy abierto y naturalizado con personas LGTBI**, donde se habla con total naturalidad y se ven bastantes ejemplos normalizados de esta diversidad. Destaca la [visibilidad de personas trans](#): **el 34% de las empresas muy grandes reconocen tener personas trans visibles empleadas**, mientras que son casi invisibles en las empresas pequeñas.

Los beneficios probados que aporta el trabajo de la diversidad LGTBI

Un 80% de las empresas encuestadas que trabajan la diversidad LGTBI considera que han logrado generar espacios más seguros e inclusivos para las personas LGBTI y un mayor entendimiento de la realidad del colectivo por parte de la plantilla. **Un 71% ha visto cambios positivos en la cultura corporativa** y un 62% en el clima laboral, en general. Cifras que confirman que estas políticas mejoran el bienestar de la plantilla y, concretamente, de las personas LGBTI que son hasta un 38% más visibles y renuncian hasta un 27% menos a medidas de conciliación y beneficios corporativos.

Como consecuencia, las empresas implicadas afirman tener una marca empleadora más fuerte (57%), haber mejorado su impacto social (49%) y su cumplimiento normativo (36%) tras implementar programas a favor del colectivo.

Importantes avances que confirman **la necesidad de seguir trabajando la diversidad LGTBI en los entornos laborales** con claros retos por delante como la falta de visibilidad del colectivo, la limitada concienciación, la falta de recursos y estructura apropiada o incorporación del talento trans.

INFORME: https://drive.google.com/drive/folders/16itDyZcNshI93SX93_ko9aDBzz013fRh

Sobre REDI

REDI es la Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGTBI, una asociación sin ánimo de lucro creada en 2018 y formada por un ecosistema de más de 240 asociadas de todos los sectores y tamaños, que conectan esfuerzos para hacer más visible su compromiso con el respeto y la inclusión de la diversidad LGTBI. Su visión es contribuir a eliminar los prejuicios socioculturales de las personas LGBTI que todavía hoy obstaculizan su

desarrollo profesional. Mediante el acompañamiento a sus asociadas, REDI activa y potencia espacios de trabajo respetuosos, inclusivos y seguros para que se valore el talento con independencia de su orientación sexual, identidad, características sexuales o expresión de género, logrando que toda persona empleada pueda ser ella misma y desarrollarse profesionalmente sin miedo a prejuicios o estereotipos.

Conoce mejor la red en www.redi-lgbti.org y síguela en [Twitter](#), [Instagram](#), [Facebook](#) y [LinkedIn](#). Para ponerte en contacto con la plataforma, puedes hacerlo aquí.

Sobre BBVA

BBVA es un grupo financiero global fundado en 1857. La entidad está presente en más de 25 países, tiene una posición de liderazgo en el mercado español, es la mayor institución financiera de México y cuenta con franquicias líderes en América del Sur y Turquía. BBVA contribuye a través de su actividad al progreso y bienestar de todos sus grupos de interés: accionistas, clientes, empleados, proveedores y la sociedad en general. En este sentido, BBVA apoya a las familias, los emprendedores y las empresas en sus planes de futuro, y les ayuda a aprovechar las oportunidades que proporcionan la innovación y la sostenibilidad. Asimismo, BBVA ofrece a sus clientes una propuesta de valor diferencial, apalancada en la tecnología y en los datos, ayudándoles a mejorar su salud financiera con una información personalizada en la toma de decisiones financieras.

Sobre el Pacto Mundial de la ONU España

El Pacto Mundial de la ONU es la iniciativa de Naciones Unidas que lidera la sostenibilidad empresarial en el mundo. Cuenta con más de 20 años de experiencia y más de 70 redes locales a nivel global, entre las que se encuentra la española que es, desde su creación, una de las primeras plataformas nacionales del Pacto Mundial y de las redes locales con mayor número de entidades asociadas, con 1.365. Su objetivo es fomentar la implantación de los Diez Principios del Pacto Mundial al mismo tiempo que promueve la integración de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en el sector empresarial, siendo la única organización que cuenta con el mandato de Naciones Unidas para este propósito.

Para más información

Pacto Mundial de Naciones Unidas España

Departamento de comunicación

comunicacion@pactomundial.org / victoriaesteban@pactomundial.org

+34 91 745 24 14

Lidia Bravo / Alejandro Rojas

lbravo@atrevia.com / arbruce@atrevia.com

673 339 846 / 667 632 138