

**LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD
LGBTI EN ESPAÑA:
EL IMPACTO EN LAS PERSONAS
EMPLEADAS Y LA CULTURA
CORPORATIVA**

BBVA

RED;



Madrid, 12 septiembre 2024

Agenda:

11:00 – Registro asistentes

11:30H - Bienvenida BBVA:

Paul Tobin: BBVA, Global Head of Talent & Culture

11:35H – Introducción REDI:

Borja Sainz de Aja: Socio en Uría Menéndez y Presidente de REDI

11:40H - Resultados del Estudio

Óscar Muñoz: Codirector de REDI

12:10H – Mesa Redonda: La D&I LGBTI y el cambio cultural en las empresas

Modera: Imma Catalá: BBVA, Head of Culture & Engagement.

Alicia G^a Raboso: BBVA, Head of Client Solutions Technical Architecture y Co-leader del ERG 'Be Yourself'.

Rubén Gañán: Telefónica, Tecnología y Soporte TI - Automatización y Líder ERG.

Susana Martínez: Pfizer, Digital Manufacturing Delivery Excellence y Líder ERG en planta de fabricación.

Carlos Castaño: GSK, Medical Governance Specialist y miembro del equipo Spectrum.

12:55H – Cierre del evento

Imma Catalá: BBVA, Head of Culture & Engagement.

13:00H –Vino español/networking



Conclusiones del estudio

**LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD
LGBTI EN ESPAÑA:**
EL IMPACTO EN LAS PERSONAS
EMPLEADAS Y LA CULTURA
CORPORATIVA

BBVA

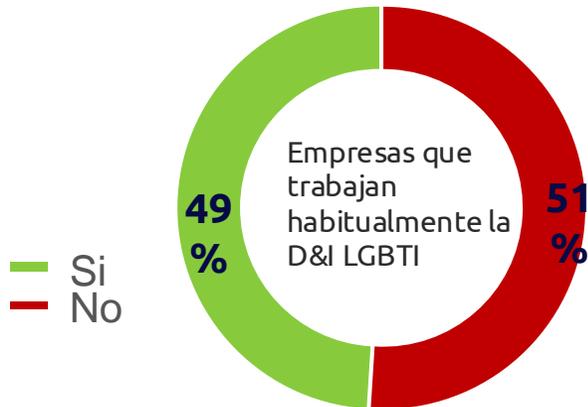
RED;



Metodología

1ª ola del estudio: noviembre'23 BBVA, REDI y Pacto Mundial

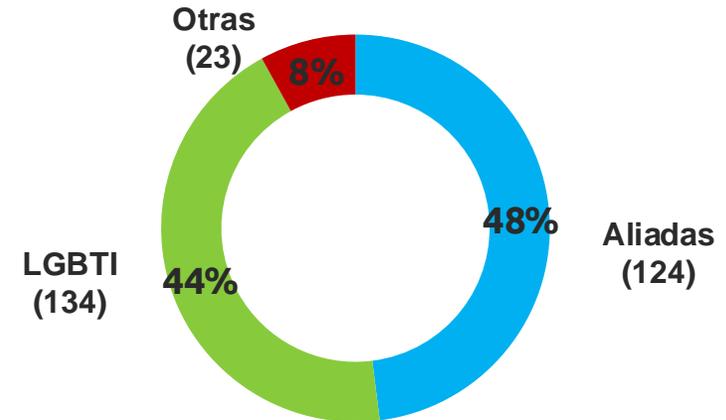
- Encuesta dirigida a más de 1000 responsables de RRHH, D&I o RSC principalmente de grandes empresas



- Experiencia corporativa con esta diversidad (estructura, acciones)
- Resultados obtenidos (clima laboral, reputacional,

2ª ola del estudio: septiembre'24 BBVA, REDI

- Encuesta dirigida a personas empleadas en empresas REDI (por tanto, avanzadas en D&I)



- Experiencia personal: cómo afecta al propio bienestar y al del resto de compañerxs el que su empresa gestione de manera explícita y normalizada la D&I LGBTI

Conclusiones de la primera ola (empresas)

1

Ha habido un boom en los últimos 6 años y la D&I LGBTI ya es la tercera más tratada en las grandes empresas y se trabaja en el 49% de ellas

2

Empresas muy grandes (> 1000 empleados), multinacionales, en Madrid y Barcelona, y sectores menos tradicionales (Tecnología, Farma, Consultoría, Gran Consumo). Las empresas de 'cultura española' (Ibex 35) se quedaban rezagadas

3

El clima laboral no era lo suficientemente inclusivo y hay una renuncia efectiva de derechos laborales cuando las empresas no gestionan la Diversidad e Inclusión (D&I) LGBT

	Permiso por matrimonio o pareja de hecho, entre dos hombres	Permiso por matrimonio o pareja de hecho, entre dos mujeres	Beneficios de salud /seguro médico para familiares de empleados/as homosexuales	Permiso como progenitor por adopción, entre dos hombres	Permiso como progenitor no gestante o por adopción, entre dos mujeres	Cambio de nombre en los registros o tratamiento de personas trans empleadas
 SÍ trabajan la diversidad LGBTI	49%	43%	43%	30%	23%	23%
NO trabajan la diversidad LGBTI	28%	24%	17%	13%	10%	5%

Conclusiones de la primera ola (empresas)

4

Resultados obtenidos

El 80% de las empresas ha generado espacios más seguros e inclusivos para las personas LGBTI

Además:

70% ha mejorado la cultura corporativa

62% ha mejorado el clima laboral en general

57% ha mejorado su visibilidad en el mercado y la marca empleadora

49% ha mejorado su entendimiento e impacto social, y el desarrollo del negocio

36% ha mejorado su cumplimiento normativo



Conclusiones de la primera ola (empresas)

- 5 Para seguir avanzando:
- Hay que **superar resistencias internas** heredadas de la sociedad, especialmente en las empresas con cultura corporativa española
 - Hay que **invertir en recursos** y darle el suficiente **nivel estratégico** (Alta Dirección)

60%

de empresas que NO trabaja la D&I LGBTI creen que **basta hablar de igualdad**, en general

70% la Alta dirección no la apoya

59% no cree que exista **desigualdad** en la empresa

35% creen que es un tema **privado**.

21% no cree que exista **discriminación** en España

Conclusiones de la segunda ola

**LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD
LGBTI EN ESPAÑA:**
EL IMPACTO EN LAS PERSONAS
EMPLEADAS Y LA CULTURA
CORPORATIVA

BBVA

RED;



1 Las políticas de D&I LGBTI hace mejores empresas

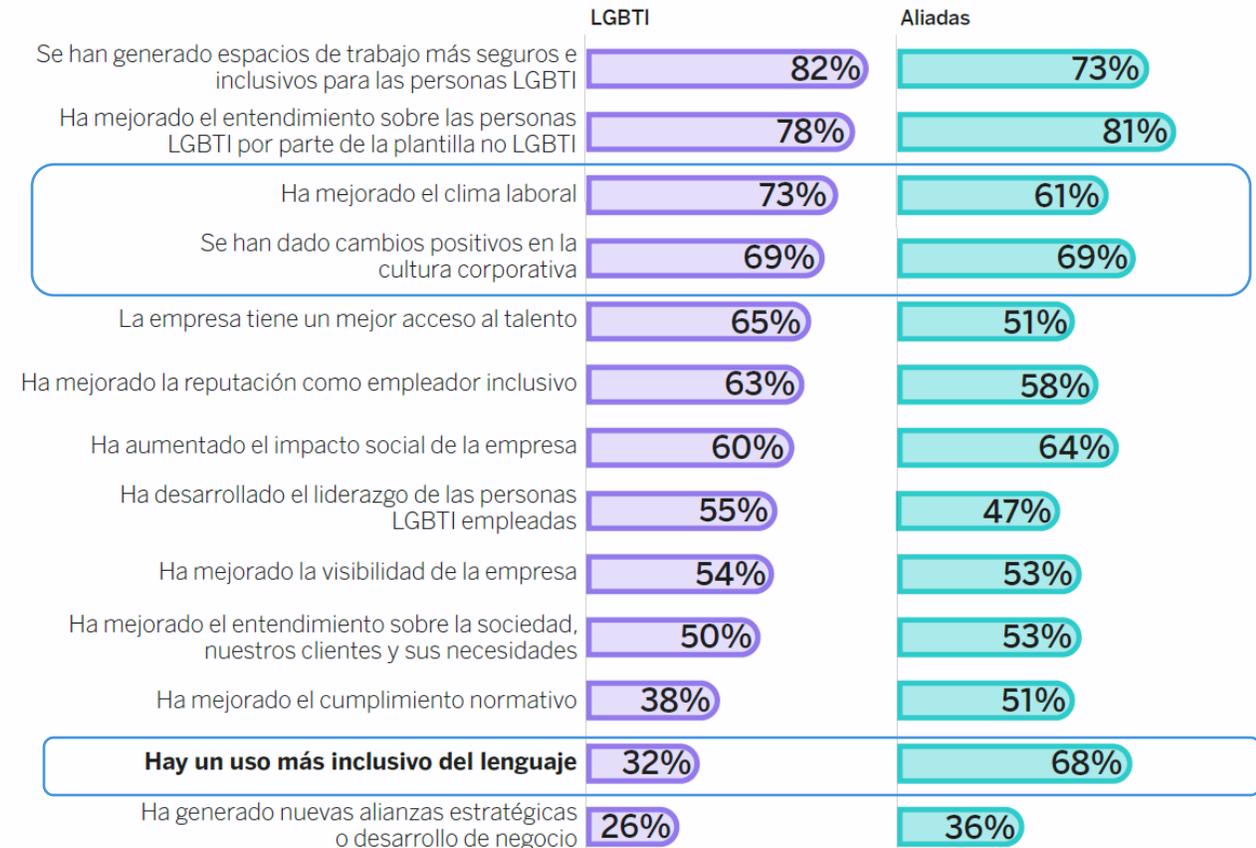
Benefician a toda la empresa:

Más de la mitad de encuestados ven un cambio positivo en la empresa

Al normalizar un tema tan sensible y erradicar sesgos:

- Se generan espacios de trabajo más seguros y respetuosos (personas LGBTI y no LGBTI)
- Se elevan la empatía y el compromiso de toda la plantilla
- Se gana reputación corporativa y compromiso.

¿CÓMO IMPACTAN LAS POLÍTICAS DE INCLUSIÓN LGBTI A LA CULTURA CORPORATIVA?



3

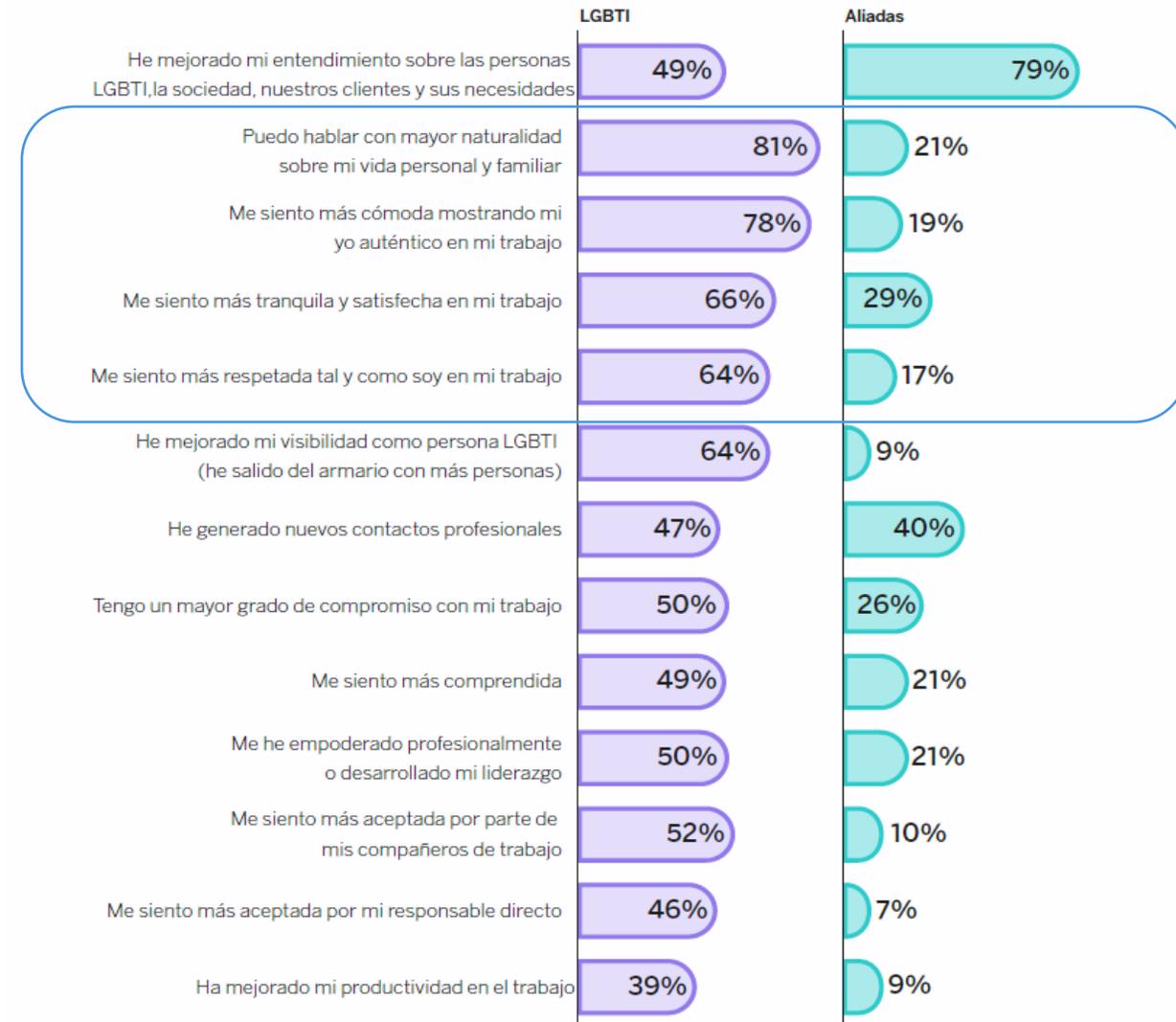
Las políticas de D&I LGBTI mejoran el bienestar laboral

Benefician a toda la plantilla:

75% personas } Se han visto impactadas personalmente +
LGBTI }
47% no-LGBTI }

- Se sienten más seguras y aceptadas para mostrarse tal y como son y hablar con naturalidad
- Mejoran sus redes personales
- Mejora su compromiso (+ liderazgo y productividad)
- Mejor entendimiento de la sociedad

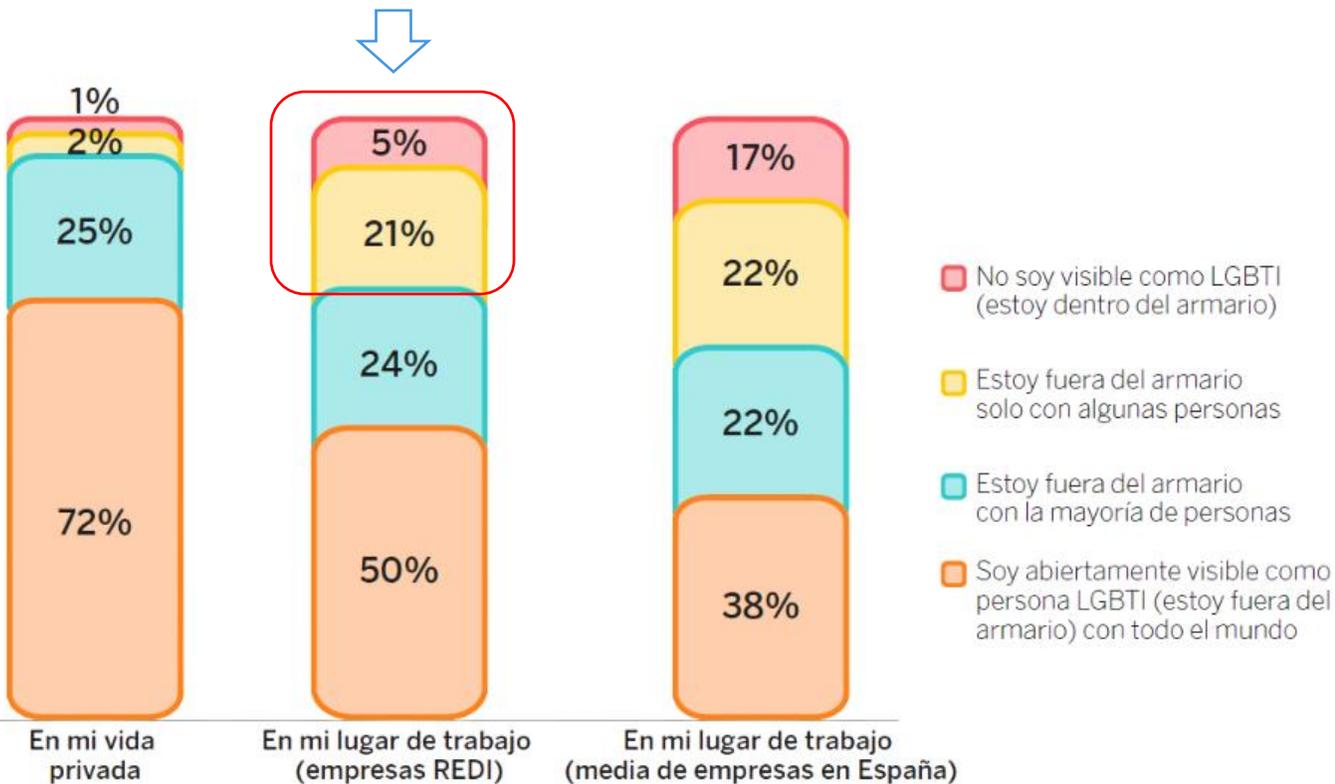
¿CÓMO ME HA IMPACTADO PERSONALMENTE?



3 Las personas LGBTI aún tienen miedo

Persiste la **ocultación preventiva**:

26% vuelve al armario



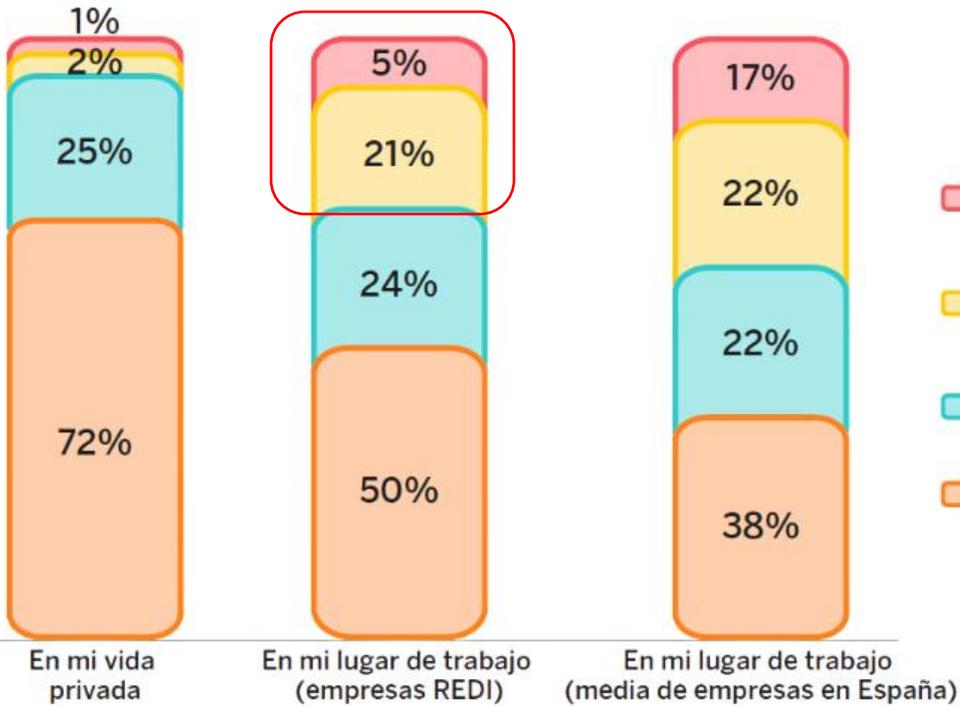
- **21%** siente que ser visible le puede perjudicar profesionalmente
- **18%** no se atreve a expresarse o significarse en reuniones,
- **15%** evita espacios laborales de socialización
- **13%** ha experimentado discriminación o prejuicio

Las personas LGBTI aún tienen miedo

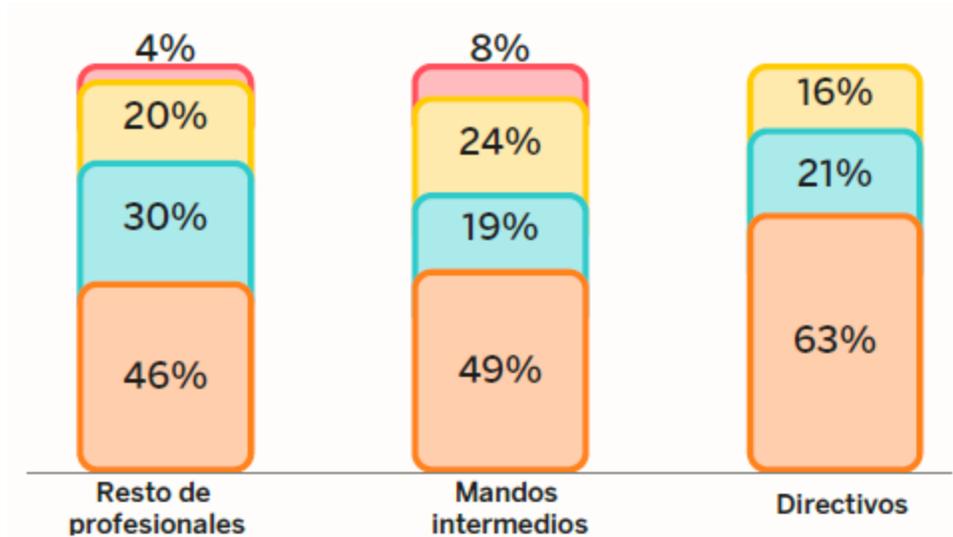
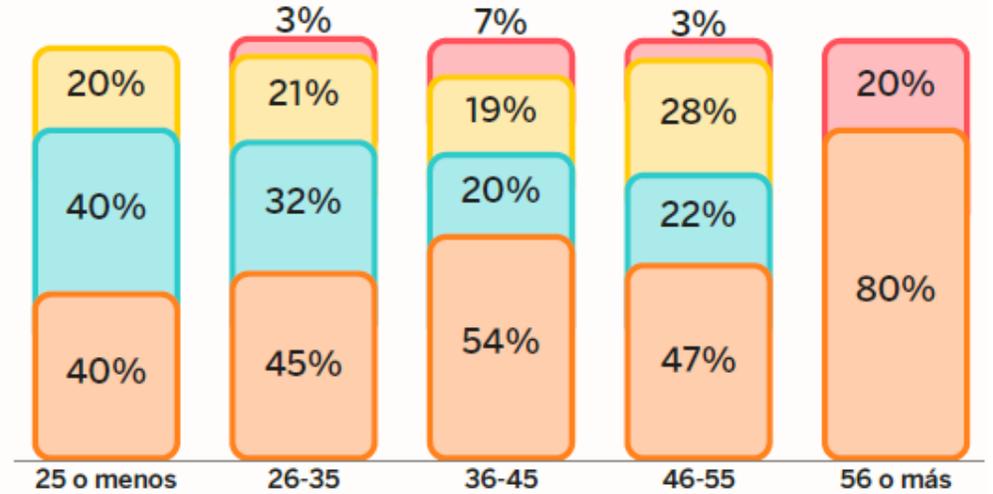
¿CÓMO SOY VISIBLE EN MI TRABAJO?

Persiste la **ocultación preventiva**:

26% vuelve al armario



- No soy visible como LGBTI (estoy dentro del armario)
- Estoy fuera del armario solo con algunas personas
- Estoy fuera del armario con la mayoría de personas
- Soy abiertamente visible como persona LGBTI (estoy fuera del armario) con todo el mundo

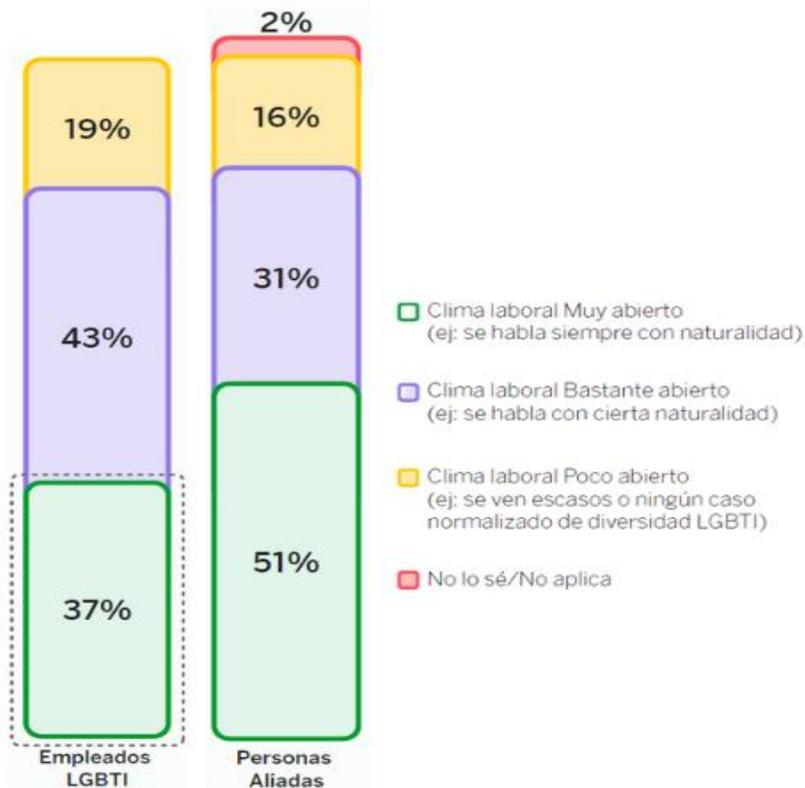


4

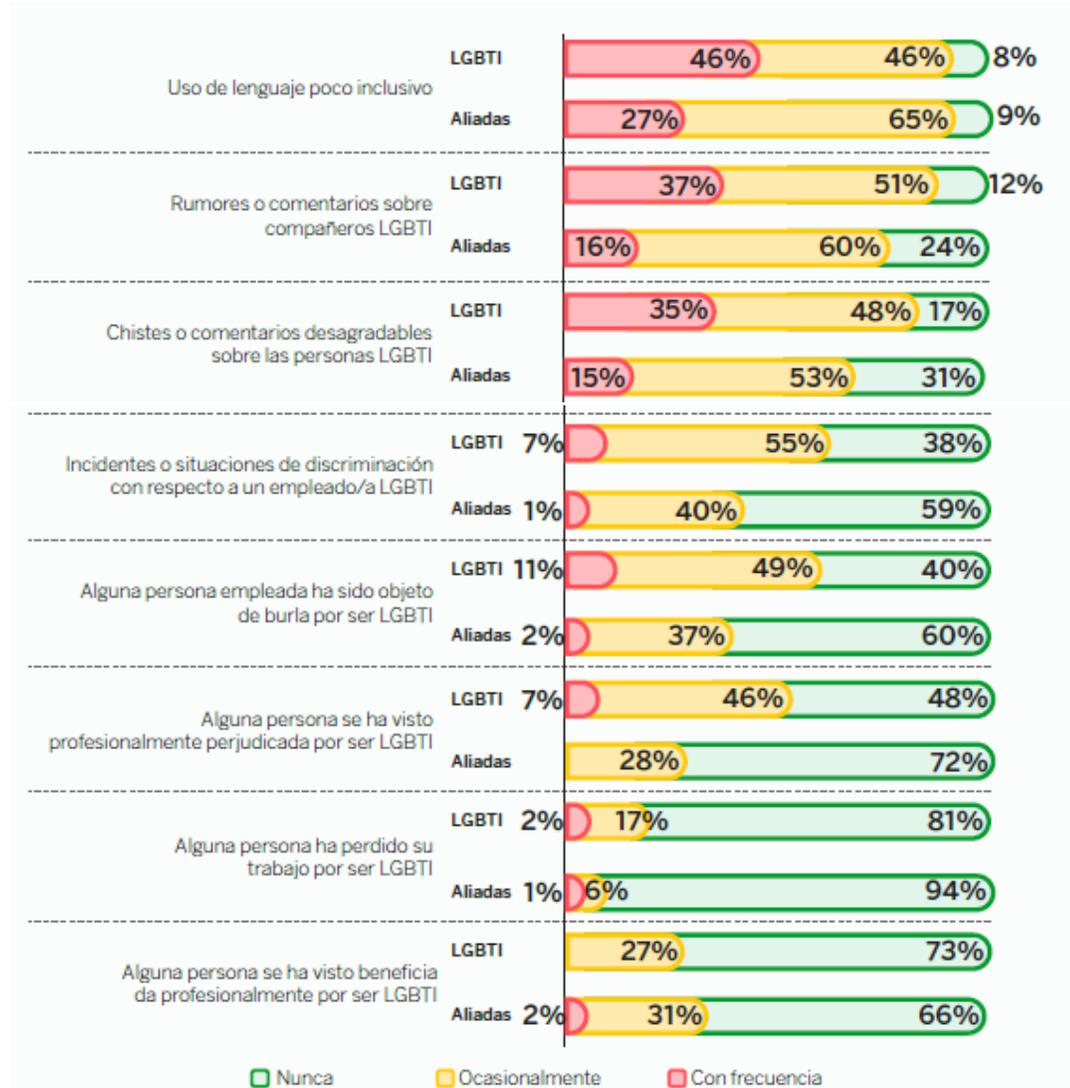
El cambio cultural es lento y hay que seguir insistiendo

Prevalecen sesgos y discriminaciones:

¿CÓMO ES EL CLIMA LABORAL?



¿QUÉ INCIDENTES PERCIBO?



■ Nunca
 ■ Ocasionalmente
 ■ Con frecuencia

5

Hay que poner el foco en las demandas de lxs empleadxs (FRG)

	Necesidades de la plantilla LGBTI	Acciones emprendidas por las empresas
Tener un compromiso explícito (ej:código ético) contra los actos de discriminación y LGBTIfobia	88%	82%
Tener referentes visibles de personas LGBTI en puestos de dirección o altos cargos	88%	57%
Evitar sesgos en los procesos de selección y promoción	87%	71%
Apoyar a las personas trans (contratación inclusiva, protocolos de acompañamiento a la transición etc)	83%	44%
Tener una red/ grupo de apoyo formado por personas empleadas LGBTI y aliadas	76%	74%
Disponer de mecanismos para detectar y corregir comportamientos no inclusivos con la diversidad LGBTI	76%	76%
Definir un plan de acción para la inclusión de la diversidad LGBTI	75%	46%
Apoyar de forma abierta la inclusión de las personas LGBTI en comunicaciones externas	74%	64%
Revisar o generar comunicación interna que sea inclusiva con la diversidad LGBTI	72%	71%
Impartir formaciones a la plantilla sobre la diversidad LGBTI	70%	75%
Crear alianzas con otras organizaciones para trabajar la diversidad LGBTI	70%	83%
Celebrar la diversidad LGBTI de manera inclusiva (conmemoración del Orgullo, etc)	67%	93%
Participar en foros externos, eventos, estudios, etc. sobre la diversidad LGBTI	65%	81%
Estar adherida a REDI	59%	na
Medir el grado de inclusión de la diversidad LGBTI por medio de encuestas a la plantilla	58%	47%
Pedir a los proveedores que cumplan con un código ético o buenas prácticas para la inclusión LGBTI	56%	32%
Exponer a través de "business cases" internos las razones para gestionar la diversidad LGBTI	50%	23%

Existen discrepancias entre las necesidades de la plantilla LGBTI y las políticas aplicadas

"La empresa ha mejorado su cultura y actitud, pero también ha sido un cambio superficial de "lavado de cara".

"Pasar de tener una agenda de diversidad a que los objetivos, acciones y resultados estén integrados en la estrategia de negocio de la empresa"

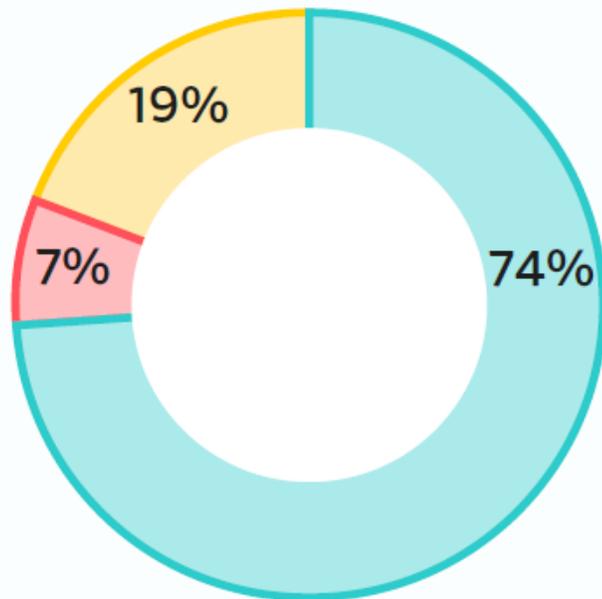
"Que la Alta Dirección realmente lo crea, no sólo con comunicaciones, sino con actos".

6

REDI acelera el cambio cultural en las empresas

Hay que apoyarse en expertos:

Contribuyen positivamente a los buenos resultados obtenidos y al bienestar de las personas empleadas



- Estar adheridos a REDI ha contribuido a los resultados obtenidos
- Estar adheridos a REDI no ha contribuido a los resultados obtenidos
- NS/NC

87% personas LGBTI

considera importante que su empresa esté adherida a REDI

62% total plantilla

considera que REDI ha contribuido personalmente a una mejor experiencia laboral

Recomendaciones

1

Dejar de considerarlo una cuestión 'privada', y **apostar de manera firme y continuada** por la igualdad de oportunidades y la seguridad laboral, eliminando sesgos en los procesos de selección, promoción o trato diario

2

Comunicar ampliamente y mejor las políticas de inclusión: La plantilla no siempre está bien informada de las políticas o recursos que tiene a su disposición para defender sus derechos.

3

Fomentar el **diálogo con los grupos de empleados** para implementar las políticas de inclusión que mejor respondan a sus necesidades.

4

Seguir formando a las personas aliadas y visibilizar referentes para **predicar con el ejemplo** (alta dirección y mandos intermedios).

5

Recurrir a la **ayuda de expertos**, como REDI

