

EM[!]DIS

EMPRESAS POR LA DIVERSIDAD

Encuesta global de empresas del programa EMIDIS

Estado, satisfacción y expectativas de las empresas
que forman parte del Programa EMIDIS.

Evaluación realizada en diciembre 2022 - enero 2023

Han participado en la elaboración de este estudio:
William Gil D'Avolio, María Rodríguez y Nicolas Levy

Madrid, abril de 2023

Contenido

Presentación.....	3
Sobre EMIDIS.....	4
Hablan las empresas: diversidad y la apuesta por EMIDIS.....	4
¿Por qué es importante trabajar la diversidad en la empresa?	4
¿Por qué han decidido sumarse a EMIDIS?	5
Encuesta global de EMIDIS.....	6
Cómo son y cómo se ven las empresas	6
Situación de las empresas de EMIDIS.....	7
Medidas sobre la RSE	7
Medidas para prevenir y erradicar el acoso por motivo LGTBIfóbicos.....	8
Integran en sus planes formativos los valores de igualdad dirigidos a personas LGTBI+	8
Desarrollan planes de igualdad dirigidos a personas LGTBI+	9
Promueven el acceso al empleo de sectores de población LGTBI+ menos favorecidos.....	10
Promueven en la visibilidad de las personas LGTBI+ y la diversidad familiar a través de sus campañas publicitarias	10
Cómo ven, qué esperan las empresas de EMIDIS.....	12
Su oferta formativa.....	12
Hablan las empresas: el futuro de las políticas de diversidad y aportaciones de EMIDIS.....	13
¿Cuál creen que es el futuro de la diversidad en el ámbito empresarial?.....	13
¿Qué ha aportado EMIDIS a la empresa?	14
Índice de confianza con las empresas de las personas LGTBI+.....	15

Presentación

Este informe tiene como finalidad compartir el análisis realizado por FELGTBI+ para conocer la realidad y alcance del Programa Empresas por la Diversidad (EMIDIS), aprovechando la situación actual y el nivel de avance de las empresas y la relación con las actividades que FELGTBI+ realiza y vinculando diferentes inputs de información, para ofrecer una perspectiva general y el nivel de madurez de las organizaciones en relación con las políticas de diversidad y otras iniciativas para la inclusión de las personas LGTBI.

Para la realización de este informe se ha empleado una metodología fue de tipo cuantitativo, a través de una encuesta online con una muestra de 73% de las empresas que participan en el programa (fue respondida por representantes de 16 de las 22 empresas que eran parte de EMIDIS durante el período de recolección de los datos, entre diciembre de 2022 y enero 2023).

La consulta se constituyó como la antesala a la aprobación, el 28 de febrero de 2023, de la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Este logro social y civil supone un gran avance en los derechos para las personas del colectivo en diferentes ámbitos, entre los que se encuentra la imperativa necesidad de garantizar condiciones de igualdad y seguridad en el espacio de trabajo.

La participación de las empresas en EMIDIS nos ayuda a conocer qué esperan del trabajo de FELGTBI+ en el ámbito laboral, cuáles son sus fortalezas o qué camino hay ya transitado en pos del desarrollo y de las exigencias de la nueva legislación. Se trata de un punto de partida para evidenciar el papel de las políticas empresariales o de gestión de los RRHH en la promoción de la igualdad de condiciones, no sólo como medio de protección a las plantillas, también en el impacto de buena práctica a la sociedad en general.

Asimismo, recientemente la FELGTBI+ ha llevado a cabo una novedosa investigación social sobre la realidad del colectivo LGTBI+ en España, que permitió conocer cuáles son los niveles de confianza y aquello que consideran o esperan como importante las personas respecto al papel desempeñado por las empresas y espacios de trabajo en la vida social. Gracias a ello, se adelantan en este informe 2 de los principales datos de la investigación que contribuirán a dar mayor contexto a la importancia del trabajo de la diversidad en el ámbito empresarial.

Agradecemos la participación de todas las empresas que han formado parte del estudio y, en general, a todas aquellas que conforman el programa EMIDIS ya que sin sus aportes y compromiso por la diversidad este estudio no hubiese sido posible y, muy especialmente, los resultados positivos del mismo no fuesen tan impactantes.

En las siguientes páginas, presentamos los resultados obtenidos, con la esperanza de que el recorrido realizado hasta ahora, el conocimiento de la realidad y las oportunidades de la nueva Ley, permitan un crecimiento y una mejora que garantice una mayor igualdad de las personas LGTBI+.

Sobre EMIDIS

Con una trayectoria de más de 7 años, Empresas por la Diversidad (EMIDIS) es una herramienta que FELGTBI+ pone a disposición de empresas y organizaciones para orientarlas a la hora de gestionar la diversidad afectivo-sexual, familiar y de género en sus espacios de trabajo. Desarrolla un diagnóstico sobre el estado actual de sus políticas en favor de la igualdad de las personas LGTBI+ y les ofrece asesoramiento para implementar y desarrollar su plan de igualdad y/o diversidad.

Este programa nace del convencimiento de que las empresas no deben de estar solas a la hora de combatir la LGTBIfobia en sus espacios porque es un tipo de discriminación que genera importantes riesgos psicosociales en quienes la sufren, por lo que la prevención del acoso laboral por este motivo debe formar parte también de las políticas de prevención de riesgos laborales de cada organización.

Hablan las empresas: diversidad y la apuesta por EMIDIS

¿Por qué es importante trabajar la diversidad en la empresa?

“Trabajar la diversidad es importante no sólo desde una perspectiva ética que refleja la sociedad actual en la que operamos, sino también desde una perspectiva empresarial, ya que podemos mejorar, a través de la diversidad de pensamiento, el rendimiento, la innovación, la creatividad y la capacidad de resolución de problemas. Abrazando la diversidad, podemos mejorar nuestra capacidad de servir a nuestras/os clientas/es, atraer y retener talentos diversos y tener un impacto positivo en la sociedad en general”

Carlos Fernández Gordo, RHR Lead Spain & Portugal Executive Sponsor Pride ERG en Dell

**Más de 2 años trabajando la diversidad junto a FELGTBI+*

“Las estadísticas muestran que hay una relación directa entre diversidad y productividad. En nuestro caso, añadiría que una mayor diversidad promueve también una mayor innovación, puesto que las personas tienen mejores ideas y dan lo mejor de sí cuando sienten que pueden ser ellas mismas también en el entorno profesional, independientemente de su orientación sexual o expresión de género. Es así como impulsamos el progreso de la ciencia en Amgen, y ésta es la mejor manera de servir a las/os pacientes”

Fina Lladós Canela, Directora General España y Portugal en Amgen

**1 año trabajando la diversidad junto a FELGTBI+*

“Es importantísimo trabajar en políticas de Diversidad, Inclusión y Equidad en las empresas para crear un ambiente laboral seguro y respetuoso para todas las personas. Afecta positivamente en la salud mental y física de los equipos, aumenta su desempeño laboral, fomenta la innovación y la creatividad, mejora la toma de

decisiones por sobre todas las cosas y también ayuda a retener a los talentos. Trabajar en diversidad nos enseña, nos hace pensar, pero principalmente nos mantiene juntos/as”

Santos Copello, Coordinador Área SWE & Maghreb Diversidad, Inclusión y Equidad en Maersk

**1 año trabajando la diversidad junto a FELGTBI+*

“El fomento de la diversidad, inclusión y equidad está en el ADN de nuestra compañía y se recoge explícitamente en Nuestro Credo, el documento que guía todos los niveles de decisión de Johnson & Johnson desde 1943 y que sigue vigente aún hoy en día. Este compromiso con la diversidad se enmarca en nuestro empeño por trabajar por un entorno laboral adecuado y justo, en el que todo el mundo se sienta escuchado, reconocido tal y como es; y que respete la diversidad y la dignidad de la plantilla. Porque estamos convencidas/os de que el respeto a la diversidad permite a cada persona ofrecer la mejor versión de sí misma, y aportar desde su perspectiva individual al conjunto de la compañía para seguir buscando soluciones innovadoras que mejoren la salud de las personas”

Alberto Zubiría García, Franchise Director y Sponsor Open & Out en Janssen

**Más de 4 años trabajando la diversidad junto a FELGTBI+*

¿Por qué han decidido sumarse a EMIDIS?

“Nos hemos sumado para visibilizar nuestro compromiso con el colectivo LGTBI+ e impulsar acciones específicas en su favor. Pero, sobre todo, por nuestro deseo de avanzar en la implementación de una cultura inclusiva y libre de sesgos hacia las personas LGTBI+ en nuestra organización”

Carmen Rodríguez Gómez, Directora de Personas y Cultura en Aqualia

**1 año trabajando la diversidad junto a FELGTBI+*

“En Mars estamos comprometidos y decididos a crear un entorno laboral diverso e inclusivo. Queremos crear un entorno que sume y complemente, que permita a nuestros/as asociados/as y empleadas/os a ser ellas/os mismas/os, a poder sacar su mejor versión y marcar así la diferencia. Se trata de un camino de largo recorrido que hemos querido hacer de la mano de FELGTBI+ y el programa EMIDIS, un partner clave en este sentido. Tener una perspectiva externa (y no tan endogámica) es lo que verdaderamente nos permitirá identificar donde están nuestros gaps y áreas de mejora e implementar las acciones pertinentes que nos permitan avanzar”

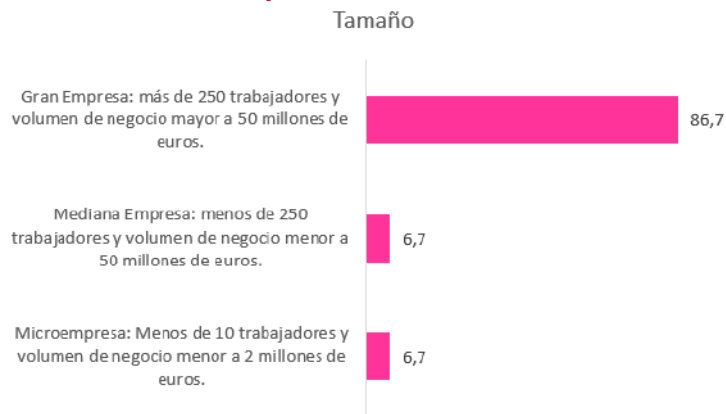
Neus Matutes, Directora de Asuntos Corporativos en Mars

**Más de 1 año trabajando la diversidad junto a FELGTBI+*

Encuesta global de EMIDIS

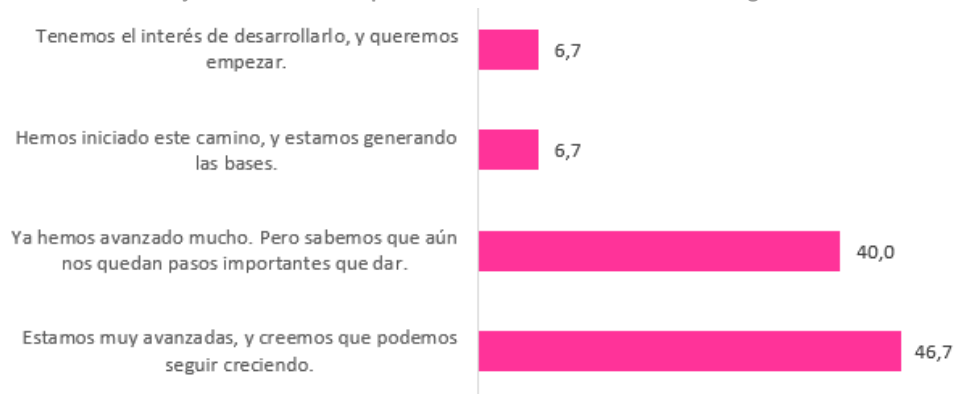
A continuación, ya nos adentramos en los resultados de la encuesta global de EMIDIS realizada entre diciembre de 2022 y enero 2023 a todas las empresas participantes en el programa en ese período.

Cómo son y cómo se ven las empresas

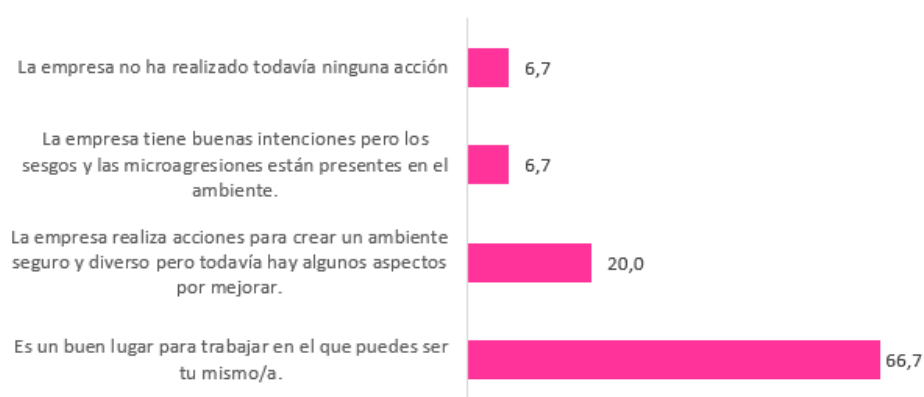


Además, un 66,7% de las empresas opera en España y 6 países más, un 20% opera sólo en España y un 13,3% opera en España y 5 países más.

En la siguiente escala ¿En qué punto consideras que está tu empresa en el manejo de la diversidad por orientación sexual e identidad de género?



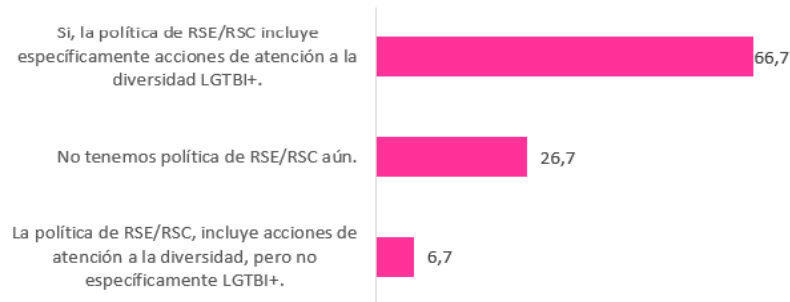
En la siguiente escala ¿En qué punto consideras que situarían tus empleados/as LGTBI+ en el manejo de la diversidad por orientación sexual e identidad de género?



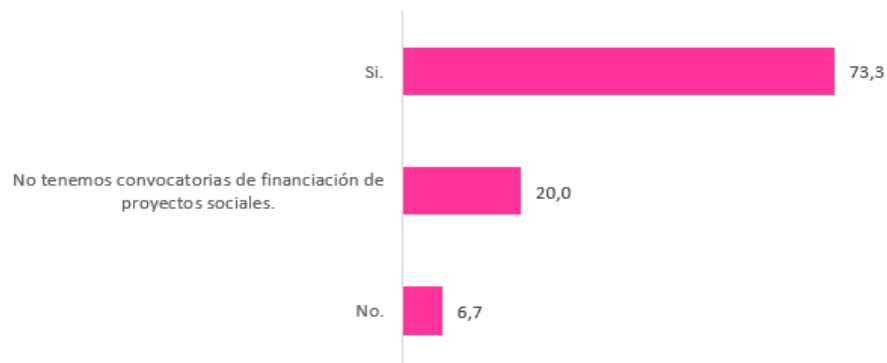
Situación de las empresas de EMIDIS

Medidas sobre la RSE

En caso de que la empresa cuente con una política de RSE/RSC ¿esta política incluye específicamente la materia de diversidad LGTBI+?



¿Tiene su compañía convocatoria de financiación de proyectos o ayudas sociales que incluya acciones concretas o proyectos relacionados con la diversidad sexual y de género?

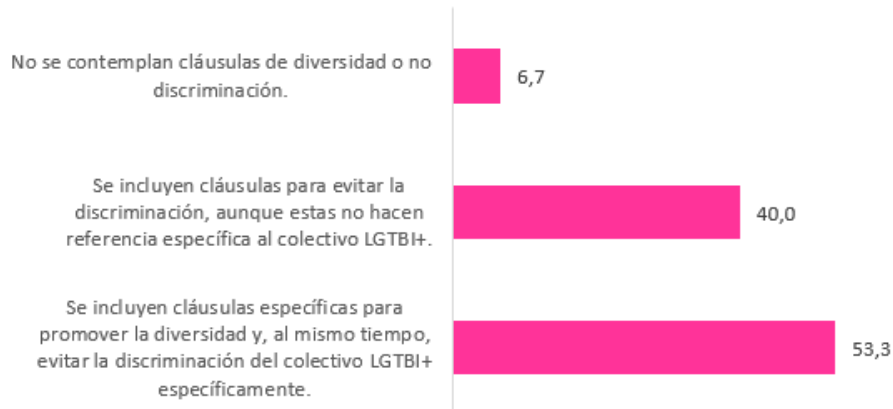


Y, además:

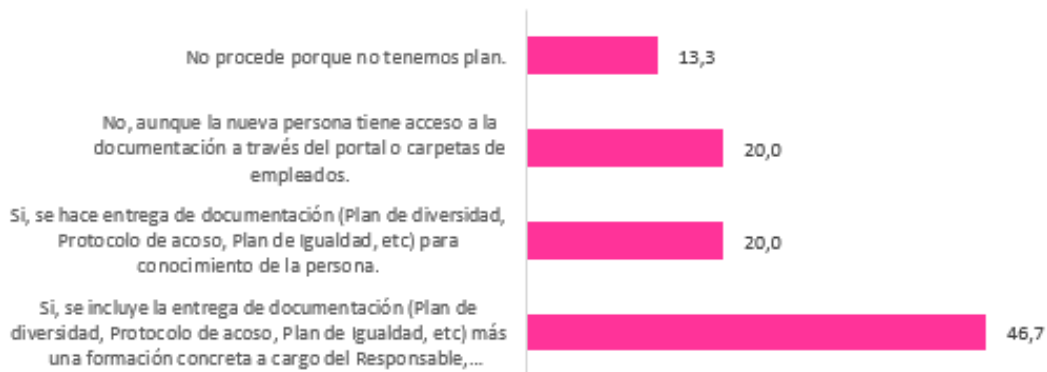
- Un 66,7% de las empresas realiza y/o fomenta la participación del personal en actos, jornadas, eventos y congresos relacionados con la temática LGTBI+ y un 13,3% incluye al personal directivo.
- Un 93,3% de las empresas ha colaborado o desarrollado actividades junto a organizaciones sociales LGTBI+.
- En los dos últimos años, un 93% utiliza las cuentas de redes sociales de la compañía para demostrar su compromiso con la igualdad LGTBI+.
- Un 53,3% ha participado junto a las plantillas en la manifestación por el Orgullo LGTBI+ y un 26,7% ha realizado actividades internas en el marco del Orgullo LGTBI+ (formaciones, sensibilización, entrega de merchandising, etc.).

Medidas para prevenir y erradicar el acoso por motivo LGTBfóbicos

En el convenio colectivo de la empresa o sector

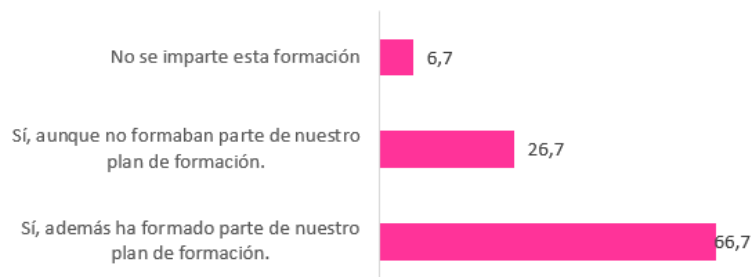


En el proceso de bienvenida e introducción de nuevas personas a la empresa, ¿se incluye información relacionada con las políticas de diversidad sexual y de género?



Integran en sus planes formativos los valores de igualdad dirigidos a personas LGTBH+

En los últimos 2 años, ¿La empresa ha impartido formaciones en materia de diversidad sexual y de género?

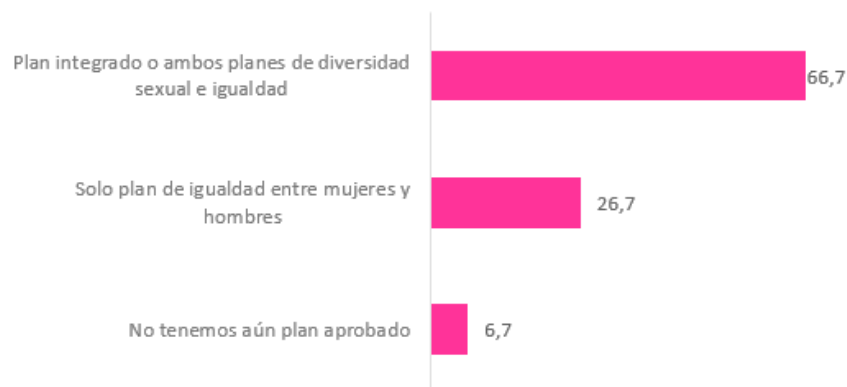


Y, además:

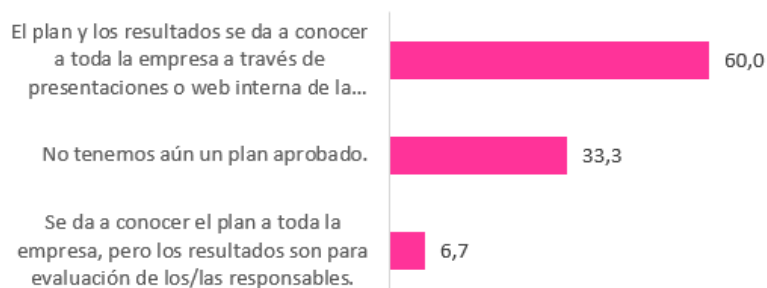
- Un 53,3% de las empresas imparten acciones formativas en materia de diversidad sexual y de género, y además son obligatorias.
- Un 80% de las empresas ofrece formación a cargo de la empresa o impulsa esta temática en procesos de selección.
- Un 60% no trabajan con empresas externas de selección de personal. Pero atención, sólo un 13,3% de las empresas tienen conocimiento de que las empresas de selección con las que trabajan están formadas en materia de diversidad LGTBI+, dando desde la misma empresa pautas en estas materias para la contratación.

Desarrollan planes de igualdad dirigidos a personas LGTBI+

¿Qué tipología de Plan posee tu empresa para promover la igualdad y diversidad?

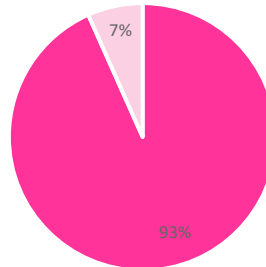


En caso de tener una Plan de diversidad sexual y de Género, o políticas de la Empresa integrada en otros planes, ¿Cuál crees que es el esfuerzo de la empresa por dar a conocerlo a nivel interno?



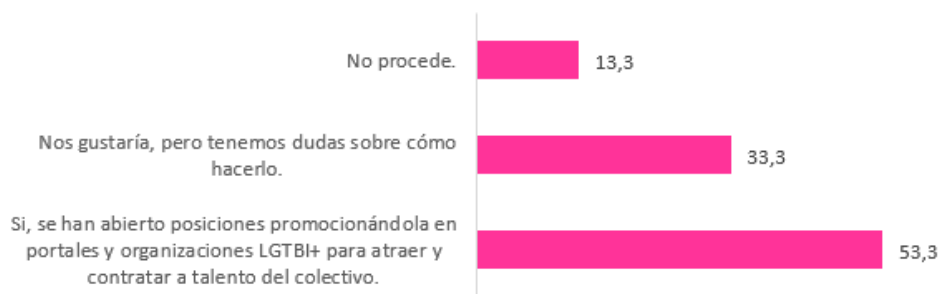
Dentro de su empresa, ¿existe algún organismo que promueva las políticas de diversidad sexual y género?

- Existe un área o responsable específico de diversidad.
- No existe un área o responsable o figura de referencia para ello. Pero se promueve desde el área de RRHH u otra en general.



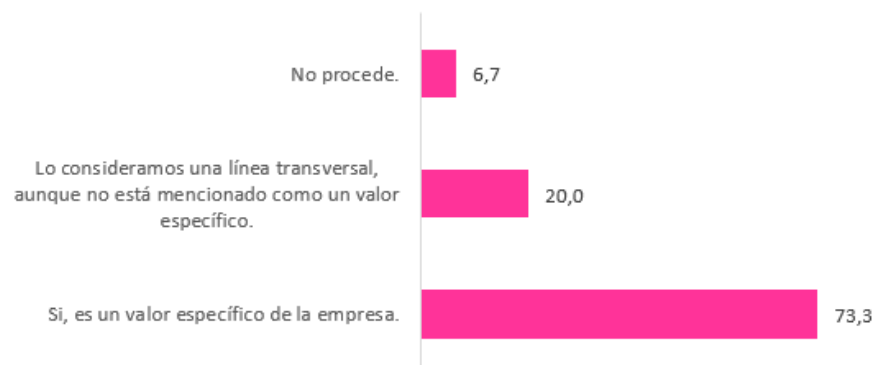
Promueven el acceso al empleo de sectores de población LGTBI+ menos favorecidos

¿La empresa atrae o ha impulsado la contratación específica de personas del colectivo LGTBI+?



Promueven en la visibilidad de las personas LGTBI+ y la diversidad familiar a través de sus campañas publicitarias

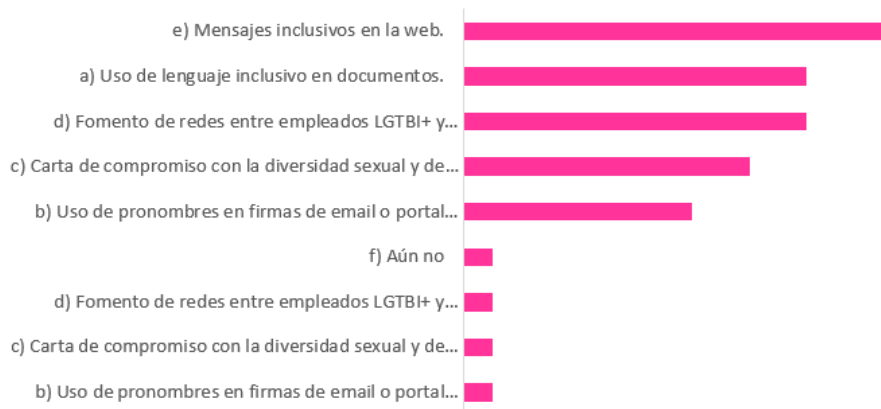
Dentro de los valores que identifican a la empresa que son visibles en vuestra web y documentos institucionales ¿Incluyen la Diversidad y/o la Igualdad como un valor concreto?



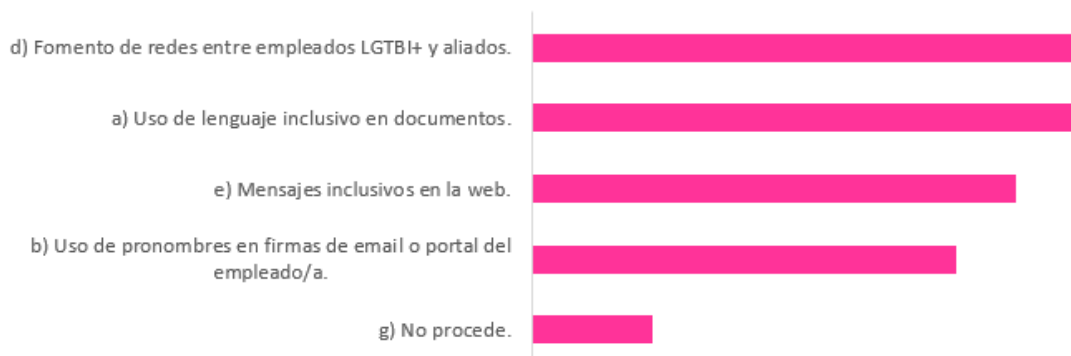
Y, además:

- Un 40% de las empresas en las que se identifica a clientes-as consumidores-as poseen una estrategia diseñada o un están en proceso para la atracción de potenciales clientes-as consumidores-as LGTBI+.
- Un 22% de las empresas que necesita publicitar su marca, producto y/o servicio, han desarrollado campañas publicitarias o de captación específicamente dirigidas a personas LGTBI+.
- Un 86,7% cuenta con una red de empleados/as LGTBI+, al menos, desde los dos últimos años.

¿Tu empresa ha fomentado alguno de estos temas como un compromiso con la diversidad sexual y de género, más allá de los Planes de Igualdad y Diversidad?



Independientemente de si la compañía lo utiliza ¿Qué actuaciones consideras que pueden reforzarse o implementarse sobre el compromiso con la diversidad sexual y de género, más allá de los Planes de Igualdad y Diversidad?

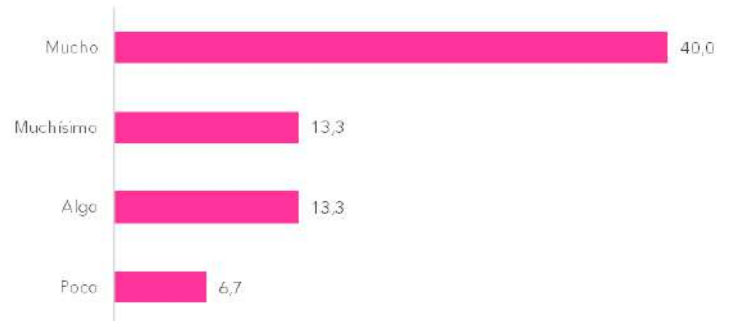


Cómo ven, qué esperan las empresas de EMIDIS

¿Cuánto tiempo tiene participando tu empresa en el programa EMIDIS?



Consideras que, desde la entrada de la compañía en EMIDIS ¿la empresa se ha visto fortalecida en el desarrollo de la diversidad LGTBI+?



Y, además:

- Un 86,6% de las empresas considera que los/as/les trabajadores/as LGTBI+ valoran mucho o bastante positivamente la participación de la empresa en el programa EMIDIS.
- En una escala de 1 (muy mal) a 5 (muy bien), un 73,3% de las empresas valora entre 4 y 5 la calidad del Programa EMIDIS.
- En una escala de 1 (muy mal) a 5 (muy bien), un 63,3% de las empresas valora entre 4 y 5 su satisfacción con la participación en el Programa EMIDIS.

Su oferta formativa

¿Ha participado la compañía en las formaciones que ofrece el programa EMIDIS para sus empleados/as y/o en otras formaciones ofrecidas por la FELGTBI+ ofrecidas a empresas colaboradoras?



Hablan las empresas: el futuro de las políticas de diversidad y aportaciones de EMIDIS

¿Cuál creen que es el futuro de la diversidad en el ámbito empresarial?

“No hay futuro, ni presente, sin diversidad. La sociedad es diversa, y esta diversidad está presente en todos los ámbitos. y las empresas son parte de ella. El reto es la inclusión, el tándem de talento e innovación, que es el que proporciona un futuro, está ligado a la inclusión de la diversidad existente”

Misael Pérez Osés, Líder Nacional de Inclusión y Diversidad en Airbus.

**Más de 5 años trabajando la diversidad junto a FELGTBI+*

“El futuro pasa por una visión de la diversidad que valora las capacidades, experiencias y formas de ver el mundo de cada una de las personas que componen la empresa, sin etiquetas. Hoy hablamos de diversidad de género, LGTBI+ o inclusión de la discapacidad, entre otras, porque estos grupos de personas históricamente han encontrado barreras para su desarrollo profesional, y necesitamos trabajar para eliminarlas. Sin embargo, esta categorización va a ir desapareciendo para dar paso a una visión más holística y centrada en la diversidad de cada persona.”

Pablo Cano Vázquez, Responsable de Diversidad e Inclusión en la Oficina Global de Sostenibilidad de Telefónica.

**Más de 6 años trabajando la diversidad junto a FELGTBI+*

“La diversidad en el ámbito empresarial será clave para todas las compañías en el futuro, por lo que es necesario continuar mejorando las políticas de inclusión y de diversidad y avanzar hacia la normalización del talento LGTBI+. En Amazon tenemos un fuerte compromiso con la representación de empleados y empleadas de orígenes diversos ya que consideramos que líderes diversas/os atraen y conservan equipos diversos, por lo que promovemos su contratación, retención, crecimiento y desarrollo”

Mariangela Marseglia, Country Manager para Amazon Italia y España.

**Más de 4 años trabajando la diversidad junto a FELGTBI+*

“Es el tercer año que Fundación ONCE revisa la gestión de la diversidad LGTBI+ en nuestra organización y, cada vez, afrontamos las recomendaciones y sugerencias que desde EMIDIS se nos hacen para buscar la excelencia en materia de diversidad sexual y discapacidad. Este año, seguiremos implementando las áreas de mejora en la organización, y ya hemos comenzado a trabajar en las novedades que la Ley Trans introduce en los Planes de Igualdad”

Virginia Carcedo Illera, Secretaria General y Directora de Transformación, Excelencia e Igualdad en F. ONCE.

**Más de 4 años trabajando la diversidad junto a FELGTBI+*

“El futuro de la diversidad en el ámbito empresarial es un imperativo estratégico; solo las empresas más diversas tendrán la flexibilidad y la resiliencia necesaria para adaptarse a los cambios que la tecnología está promoviendo en el mundo empresarial. La diversidad incrementa la creatividad en la adaptación al cambio, y es uno de los mayores activos que las empresas tienen a la hora de atraer el talento, que cada vez será más escaso.”

Belén Martín, LGBTQ+ Executive Sponsor en IBM.

**Más de 6 años trabajando la diversidad junto a FELGTBI+*

¿Qué ha aportado EMIDIS a la empresa?

“Participar en el programa EMIDIS es transformador. Siempre hemos estado comprometidos/as con la inclusión y la diversidad en el trabajo, pero formar parte de este programa nos ha permitido llevar nuestro compromiso al siguiente nivel”

Fernando Calvo, Director de People & Culture en Hays España.

“Ante todo un trabajo de introspección sobre nuestras políticas y prácticas en materia de diversidad LGTBI+ en la organización. Ya hacíamos muchas cosas, pero EMIDIS nos ha facilitado ordenarlas y, en algunos casos, comenzar a darles un tratamiento más formal y organizacional. Sin lugar a dudas, nuestra participación en el programa Yes We Trans nos ha facilitado conocer, ampliar y mejorar nuestra atención a las personas trans con discapacidad, y eso impactará notablemente en la organización y, por tanto, también en la evaluación de EMIDIS”

Virginia Carcedo Illera, Secretaria General en Inserta Empleo.

**Más de 4 años trabajando la diversidad junto a FELGTBI+*

“EMIDIS nos ayuda a ser conscientes sobre los sesgos y prejuicios inconscientes que tenemos como organización”

Marc Mesado Melia, HR Manager Southern Europe en IFF.

**Más de 2 años trabajando la diversidad junto a FELGTBI+*

“Siempre hemos entendido la importancia de impulsar y generar espacios diversos que aportan valor a nuestra compañía y que nos hacen conseguir mejores resultados. Por ello, en 2018, decidimos dar un paso más y adherirnos al programa EMIDIS y, posteriormente, a Yes We Trans, lo que nos ha permitido potenciar el compromiso de nuestras personas trabajadoras en este ámbito, especialmente por parte de nuestra dirección, al mismo tiempo que nos ha posicionado como referente en materia de diversidad, de igualdad e inclusión, tanto a nivel interno, como a nivel social”

María Victoria Barba, Responsable de Cultura y Diversidad en Admiral Seguros

**Más de 5 años trabajando la diversidad junto a FELGTBI+*

“Para una organización como Viewnext es fundamental desarrollar todas sus políticas corporativas dirigidas a que cada persona sea ella misma 100% en un ambiente profesional abierto, seguro, equitativo, justo y libre de cualquier tipo de discriminación o acoso por LGTBIfobia. Solo así se puede asegurar que las personas desarrollen todo su talento, sean felices y se comprometan con un proyecto común. El objetivo de una organización es asegurar un futuro próspero sin dejar a nadie atrás”

Simón Martínez Rivas, Responsabilidad Social Corporativa, Diversidad e Inclusión de Viewnext.

**Más de 5 años trabajando la diversidad junto a FELGTBI+*

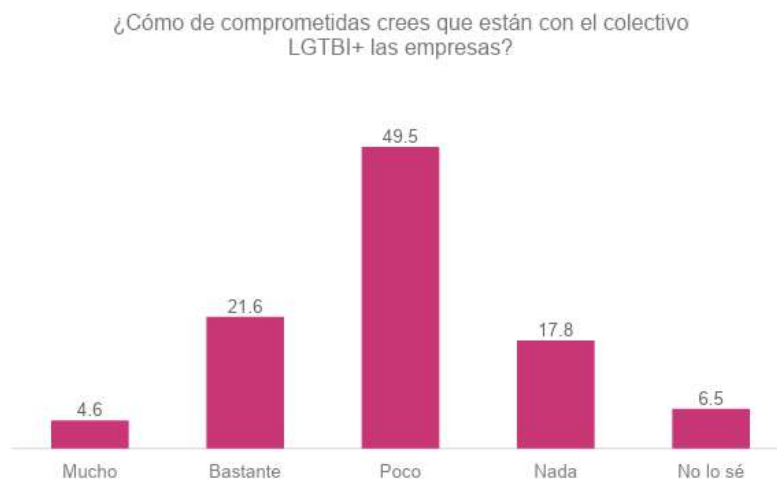
Índice de confianza con las empresas de las personas LGTBI+

Recientemente la FELGTBI+ se propuso conocer cuáles son los niveles de confianza y qué consideran o esperan como importante las personas LGTBI+ respecto al papel desempeñado por las empresas y espacios de trabajo. Fruto de esta reflexión, surge como proyecto pionero la Encuesta de Opinión de Población LGTBI+ en España (2023), en la que se formulan una serie de preguntas, incluyendo las que se han denominado como índice de confianza de las empresas. En este documento se presentan dos preguntas de esta herramienta.

Las respuestas de la población LGTBI+ en esta encuesta han permitido contrastar las medidas llevadas a cabo desde las empresas, a fin de establecer líneas de coherencia entre lo que se hace y lo que se espera, incluso por parte de personas LGTBI+ en su rol de consumidoras.

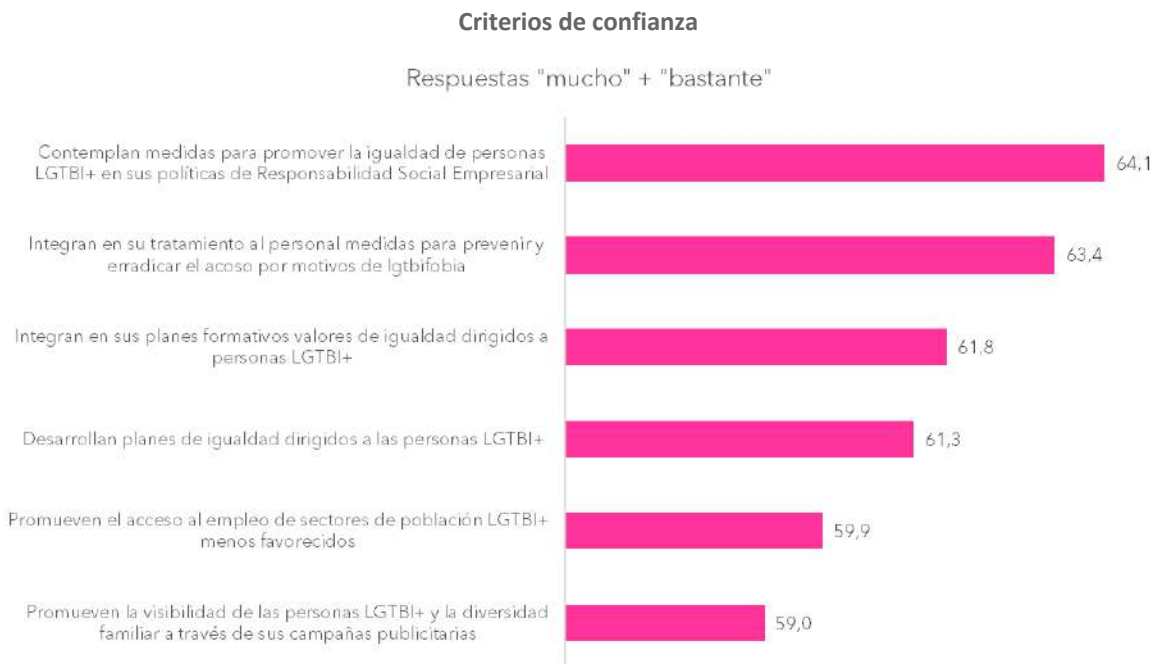
A continuación, se realiza un avance de 2 datos de alta relevancia de lo que será el informe denominado “ESTADO LGTBI+: Índice de confianza de las empresas”, con el objetivo de poder hacer un análisis del contexto en relación directa con la situación de las empresas que participan en el programa EMIDIS.

El primer dato es el referido a la percepción del compromiso de las empresas con el colectivo LGTBI+, según las personas del colectivo LGTBI+ en España:



Fuente: avance de la investigación sobre “ESTADO LGTBI+: Índice de confianza de las empresas” (FELGTBI+; 2023)

El segundo dato es el referido a los elementos a los cuales, las personas LGTBI+ en España dan mayor valor y que les aporta mayor confianza en las empresas:



Fuente: avance de la investigación sobre "ESTADO LGTBI+: Índice de confianza de las empresas" (FELGTBI+; 2023)

Teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- un 66,7% de las empresas del programa EMIDIS cuentan con políticas de RSE/RSC que incluyen específicamente acciones de atención a la diversidad LGTBI+.
- un 53,3% incluye cláusulas específicas en sus convenios colectivos para promover la diversidad y, al mismo tiempo, evitar discriminaciones al colectivo LGTBI+.
- un 93% de las empresas que conforman el programa EMIDIS a colaborado junto a organizaciones LGTBI+.
- un 53% de las empresas EMIDIS ha abierto y promocionado procesos de selección en portales y organizaciones LGTBI+ para atracción de talento del colectivo.
- un 86,7% cuenta con una red de empleados/as LGTBI+, al menos, desde los dos últimos años.
- un 93,4% de las empresas del programa EMIDIS han desarrollado formaciones en materia de diversidad sexual y de género.
- un 73,3% incorporan la diversidad como un valor específico, el cual se traduce en su visibilidad en la web y comunicación externa.

Podríamos asegurar que, en su mayoría, las empresas que participan en el programa EMIDIS formarían parte del 4,6% de las empresas que las personas LGTBI+ consideran muy (mucho) comprometidas con el colectivo.

www.felgtbi.org



FELGTBI+

Federación Estatal de Lesbianas, Gais,
Trans, Bisexuales, Intersexuales y más