

Las redes de emplead@s LGBT y aliad@s en la empresa. Claves para iniciarlas y gestionarlas.

1. ¿QUÉ SON LAS REDES DE EMPLEAD@S O GRUPOS DE AFINIDAD?

Las redes de emplead@s son grupos de afinidad o, dicho de otro modo, redes creadas sobre afinidades específicas y no excluyentes: mujeres, regiones, creencias, deportes, cultura, etc.

2. ¿POR QUÉ CREAR UNA RED DE EMPLEAD@S O GRUPO DE AFINIDAD?

Las redes de emplead@s son un instrumento fundamental de inclusión en la empresa y ofrecen ventajas tanto para los emplead@s como para la propia empresa, por ejemplo:

- permiten desarrollar facetas de la personalidad y relaciones sociales más estrechas en la empresa
- mejoran el clima laboral, la imagen y el compromiso con la empresa que les da voz
- demuestran que, pese a las apariencias, no existe un solo modelo de éxito, con lo que la empresa asegura la captación de todas las fuentes de talento.

3. ¿POR QUÉ UNA RED ESPECÍFICA DE EMPLEAD@S LGBTI Y ALIAD@S?

Está demostrado que 6 de cada 10 personas LGBTI esconden su orientación sexual o identidad de género en el trabajo por miedo a repercusiones negativas en su carrera profesional ⁽¹⁾ y para amoldarse a la mayoría, ocultando una parte importante de su realidad personal y social y restringiendo las relaciones con sus compañer@s. Ello genera, tanto para la persona como para la empresa, una falta de confianza y de identificación con el proyecto corporativo, limitando su capacidad de desarrollo profesional y su productividad en un 20-30% ⁽²⁾. La pertenencia a un grupo de afinidad LGBTI supone para el empleado un alivio en la medida en que se ve reconocido por la empresa, no solamente como profesional, sino también como persona.

⁽¹⁾ Fuente: *La Diversidad LGBT en el Contexto laboral Español, mpátika - 2018*

⁽²⁾ Fuente: *Show Me the Business Case Report. Out Now Consulting - 2015*

4. BENEFICIOS DE LA RED DE EMPLEAD@S LGBTI Y ALIAD@S

- Crear y visibilizar un ambiente inclusivo no sólo para las personas LGBTI, sino también para cualquier otra persona preocupada por la diversidad e inclusión.
- Facilitar redes de desarrollo socio-profesional a las personas LGBTI.
- Facilitar herramientas de inclusión a las personas que desconocen cómo tratar adecuadamente a los profesionales LGBTI
- Contribuir a la atracción del talento y la RSC de la empresa, visibilizando externamente su compromiso con la diversidad LGBTI
- Contribuir a la innovación y oportunidades de negocio al entender mejor la diversidad de los clientes.

5. EL PAPEL DE L@S ALIAD@S

Como cualquier otro grupo de afinidad, los grupos de afinidad LGBTI están abiertos a la participación de cualquier persona, ya que su función es la de integrar, no disgregar. El apoyo de personas que no son LGBTI permite que la persona LGBTI se sienta cómoda, reconocida e incluida en la empresa. Por su parte, las personas aliadas acceden a un mayor conocimiento y conciencia social, incremento de habilidades como la empatía y liderazgo inclusivo, nuevas oportunidades de relaciones profesionales, etc. Es importante que, entre l@s aliad@s de la red, existan 'sponsors' de la alta dirección que actúen como modelo a seguir y embajadores de inclusión en la empresa.

6. ¿CÓMO CREAR UNA RED DE EMPLEAD@S LGBTI Y ALIAD@S?

Es importante adaptarse a la experiencia nacional o internacional de la empresa y saber si ya dispone de otro tipo de grupos de afinidad en España, o de redes de emplead@s LGBTI a nivel global en el caso de empresas multinacionales. Para las empresas en las que existe una red LGBTI y aliad@s a nivel global, la coordinación se suele realizar a nivel mundial/regional y su desarrollo suele seguir los procedimientos ya establecidos, involucrando a RRHH y alta dirección locales. Para las empresas sin experiencia previa en redes LGBTI y aliad@s, estas pueden impulsarse desde la alta dirección de la empresa o bien surgir como una iniciativa de sus empleados. Generalmente, a la alta dirección de la empresa corresponde manifestar la existencia de un ambiente inclusivo y abierto para los grupos de afinidad y, a los empleados, gestionar la creación y funcionamiento del grupo.

Para asegurar un buen lanzamiento e implantación en la empresa, es recomendable que la red esté vinculada a los objetivos corporativos a través de sus líderes y sponsors y que se integre dentro del paraguas de diversidad, generando sinergias con otros grupos de afinidad existentes. Además, hay que estar preparados para responder de manera concreta y concisa las dudas y comentarios que puedan surgir, alineando los mensajes de la alta dirección, RRHH y comunicación interna.

7. ¿CÓMO DINAMIZAR UNA RED DE EMPLEAD@S LGBTI Y ALIAD@S?

Una vez creados, los grupos de afinidad precisan establecer un plan de acción donde queden claras su misión y prioridades, y dotarles del contenido, la organización y los mecanismos necesarios para dinamizarlos y asegurar su sostenibilidad, ya que su participación es voluntaria. Es recomendable que se reconozca la implicación de sus líderes dentro de su contenido de trabajo corporativo y que se encuentren vinculados a los mecanismos de gestión de diversidad en la empresa.

8. INDICADORES CLAVE DE ÉXITO

Para que el grupo de afinidad sea exitoso, es necesario que sus acciones sean cuantificables, transformadoras, adaptadas al contexto, innovadoras, escalables, inclusivas y transparentes. Cada empresa decide cuáles son los KPI adecuados para medir su éxito, como puede ser el nivel de vinculación del grupo con la gestión de la empresa, el número de afiliados, impacto en la inclusión de l@s emplead@s medida encuestas de satisfacción, etc.

CONSEJOS

- Averigua si la empresa ya está familiarizada con los grupos de afinidad, aunque trabajen otro tipo de diversidades (género, familias, origen, etc.) o sean grupos LGBTI en otros países e infórmate sobre cómo operan: quién los lidera, quiénes son los sponsors, qué presupuesto tienen, etc., para aprovechar buenas prácticas que ya existan internamente, antes de crear el grupo en España.
- La ayuda para crear la red debería venir, primeramente, de aquellas personas afines a la diversidad LGBTI, independientemente de su posición en la empresa. No siempre sucede que los responsables de recursos humanos aporten activamente toda la ayuda que se necesita para formar la red.
- Trata de vincular los indicadores de éxito al plan de negocio.
- Asegura la protección de datos personales y el cumplimiento con la LOPD y el RGPD.
- No te olvides de incluir a aliad@s en la red para apoyar sus objetivos, pero también para salvaguardar la confidencialidad de aquellas personas LGBTI que no quieren manifestarlo públicamente.
- Busca colaboraciones fuera de la empresa para tener referencias y saber lo que se hace en otras empresas. Las empresas asociadas a REDI cuentan con amplia experiencia y te podrán ayudar.

Información en profundidad sobre este tema, incluyendo píldoras on-line, herramientas, recursos y contenidos exclusivos están disponibles para nuestros asociados.

[Contáctanos](#) [¡Asóciate a REDI!](#)