

INFORME EJECUTIVO

EMIDIS 2016, ESTRATEGIAS Y BUENAS PRÁCTICAS DE LAS EMPRESAS EN ESPAÑA EN LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO (DSG).

Introducción

En el Informe **EMIDIS 2016, buenas prácticas y estrategias de las empresas en España en la gestión de la diversidad sexual y de género**, elaborado por FELGTB y financiado a través de ILGA-Europe, han participado **25 empresas y organizaciones** estableciendo el ranking EMIDIS 2016, de las 10 mejores en iniciativas en diversidad e inclusión en el ámbito LGTB en España.

El informe señala las tendencias actuales en la gestión de la diversidad sexual y de género por parte de las empresas y recoge buenas prácticas y recomendaciones, contribuyendo así al *business case* de la diversidad.

Metodología

Tras el empleo de técnicas cualitativas y una *desk review* se elaboró un cuestionario de 26 preguntas agrupadas en 5 áreas a las que se asignaron puntuaciones:

1. Políticas de igualdad
2. Formación y capacitación
3. Cultura de empresa
4. Redes de empleados LGTB
5. Comunicación externa

El cuestionario de recogida de información fue cumplimentado por 25 empresas, con las que se inició un proceso de verificación, recepción de documentación y entrevistas. Se ofreció la posibilidad de participar de forma anónima (40%) o visible (60%). A las visibles se les invitó a formar parte del ranking si obtenían puntuación suficiente.

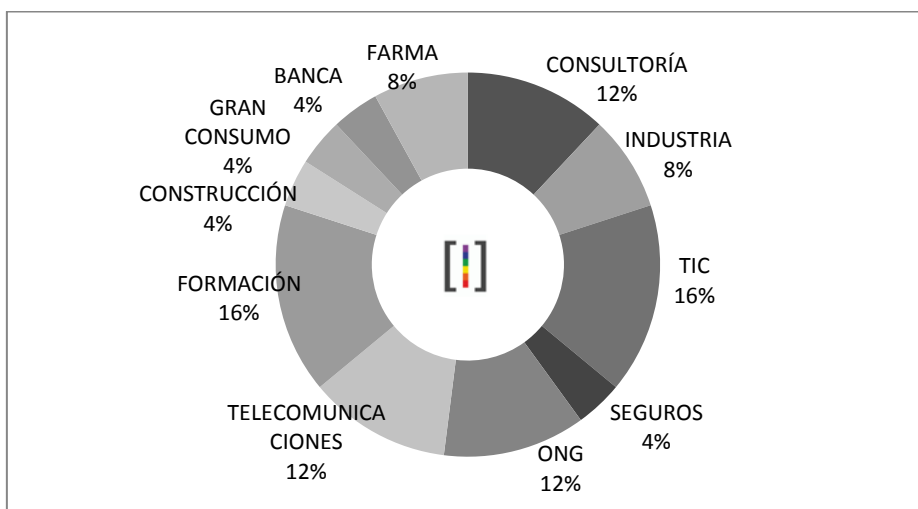


Figura 1, SECTORES DE ACTIVIDAD. Fuente EMIDIS 2016, Estrategias y Buenas prácticas de las empresas en España, en la gestión de la DSG

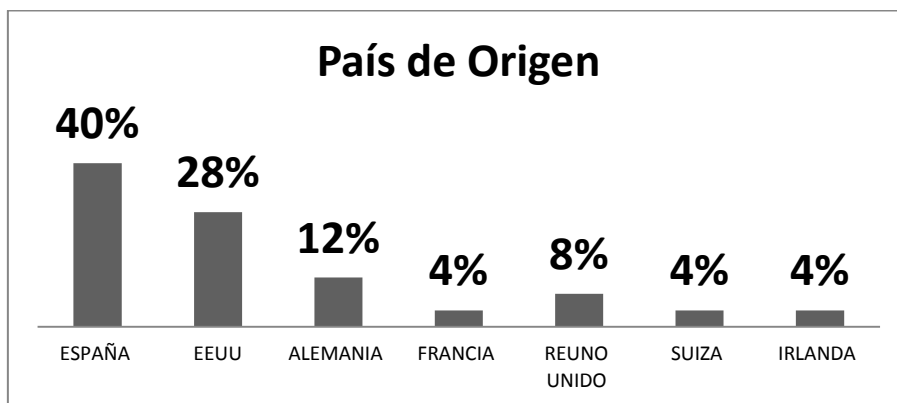


Figura 2, PAÍS DE ORIGEN, Fuente EMIDIS 2016, Estrategias y Buenas prácticas de las empresas en España, en la gestión de la DSG

Las figuras 1 y 2 muestran los sectores de actividad y tamaño por número de empleado de las participantes. El 40% de las empresas e instituciones son de origen español.

Resultados

1) Políticas de igualdad:

Gran parte de las empresas y organizaciones cuentan con planes de igualdad (entre hombres y mujeres) y disponen de personas responsables de la gestión de la diversidad, sólo el 60% incluyen específicamente la orientación sexual y el 52% la identidad de género. No obstante, a nivel de documentos internos, se extiende hasta el 80% el empleo de terminología inclusiva con la DSG.

En la normativa interna contra el acoso se explicitan la orientación sexual (68%) y la identidad de género (48%) como causas, aunque sólo el 40% disponen de canales para la denuncia anónima de estas situaciones.

2) Formación y capacitación en diversidad sexual y de género.

Existen planes de formación en diversidad para empleados/as en dos terceras partes de las empresas, siendo obligatoria únicamente en un tercio de las mismas. El 60% de las formaciones en gestión de la diversidad para managers incluye aspectos relacionados con la orientación sexual e identidad de género.

Los temas más tratados en la formación son el empleo de lenguaje inclusivo, los estereotipos y prejuicios.

3) Cultura de empresa.

La práctica totalidad de las participantes han realizado algún gesto de compromiso con la igualdad LGTB en el último año, aunque la visibilidad LGTB a través de puestos de responsabilidad se reduce al 52%.

El 56% de las empresas tenían conocimiento de que empleados/as LGTB hubieran disfrutado de permisos retribuidos en los últimos 5 años relacionados con matrimonio o crianza. Un 48% afirmaban conocer que sus empleados LGTB hubieran solicitado beneficios familiares relacionados con sus parejas del mismo sexo y/o descendientes.

4) Redes de empleados LGTB

La mitad de las empresas disponen de una red de empleados y empleadas LGTB y figuras aliadas. Estas redes proponen espacios de socialización o lúdicos y de asesoramiento o apoyo confidencial. Así mismo promueven y abogan por políticas inclusivas con la diversidad sexual y de género. Aunque constituye una práctica en expansión, suelen ser espacios pequeños y formados fundamentalmente por hombres.

5) Comunicación externa

El 16% disponen de productos o servicios específicos para consumidores LGTB y el 40% han introducido cambios inclusivos de las necesidades de la población LGTB en sus productos y servicios.

El 64% han realizado alguna acción comunicativa dirigida a población LGTB y un porcentaje menor han promovido voluntariado corporativo en proyectos u organizaciones LGTB (20%) o los han financiado (16%).

Resumen de tendencias

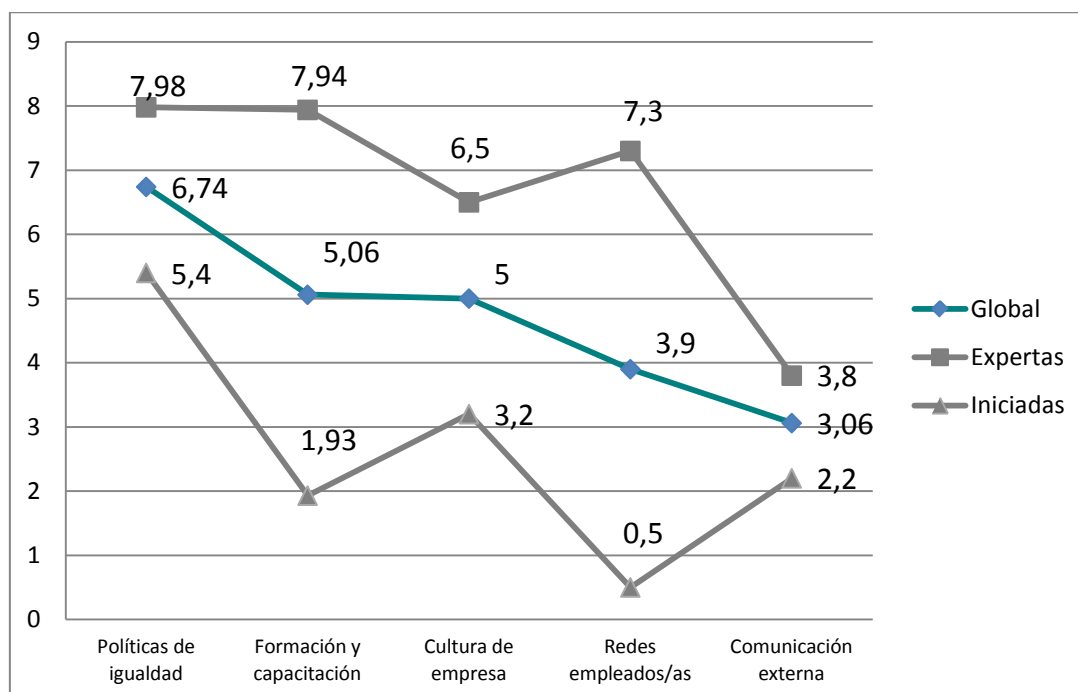


Figura 3, RESUMEN DE TENDENCIAS, Fuente EMIDIS 2016, Estrategias y Buenas prácticas de las empresas en España, en la gestión de la DSG

La figura 3 recoge un resumen de las tendencias de las empresas participantes, divididas en expertas (obtención de al menos el 50% de los puntuación total) e iniciadas (por debajo de 50% de los puntuación total). Los datos que arrojan una dispersión menor son los correspondientes a los apartados de políticas de igualdad y comunicación externa. Es decir que tanto las expertas como las iniciadas tienen una puntuación media cercana. Los de mayor dispersión formación y capacitación y redes de empleados/as, ambos apartados es donde las empresas con mayor trayectoria en gestión de la DSG marcan la diferencia.

Algunas Recomendaciones

- Realizar un diagnóstico individualizado del grado de desarrollo de la gestión de la diversidad para adecuar y desarrollar planes y acciones.
- Mejorar la evaluación del impacto de las acciones de formación y sensibilización.
- Promover que la diversidad sexual y de género se integre en la formación obligatoria de las personas responsables de la gestión de equipos.
- Desarrollar e incluir formación sobre situaciones que afectan a la población LGTB y que son susceptibles de afectar el clima laboral.
- Aterrizar las políticas al plano de la práctica cotidiana para erradicar el uso de chistes y expresiones ofensivas para las personas LGTB.
- Promover las redes de empleados y empleadas LGTB y figuras aliadas, prestando atención a los sesgos de género en la participación.
- Visibilizar en las herramientas comunicativas las acciones desarrolladas, reconocimientos y gestos con la diversidad.
- Incorporar la perspectiva de la diversidad sexual y de género en la estrategia comunicativa de productos y servicios

Empresas y Organizaciones participantes.





RANKING DE LAS 10 MEJORES EMPRESAS EN INICIATIVAS EN DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN EL ÁMBITO LGTB EN ESPAÑA

1	P&G	87,88
2	SAP	85,38
	IBM	85,38
3	ACCENTURE	84,04
4	IE	83,85
5	UCM	77,31
6	VODAFONE	75,58
7	AXA	67,69
8	BT	67,12
9	TELEFÓNICA	59,81