

En EMIDIS 2016, iniciativa que ha sido posible gracias a la financiación de **ILGA-Europe**, han participado 25 empresas. De ese análisis se ha extraído un ranking con las 10 mejores que presentamos a continuación.



RANKING 2016

[] RANKING EMIDIS 2016 DE LAS 10 MEJORES EMPRESAS EN INICIATIVAS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN EL ÁMBITO LGTB EN ESPAÑA

1	P&G	87,88
2*	IBM	85,38
2*	SAP	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

UN ANÁLISIS DE TERESA GARCÍA-NOBLEJAS

¿SE CUELA LA AGENDA LGTB EN LAS EMPRESAS CON LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN?

Bajo la excusa de erradicar la discriminación, se empieza a presionar a las empresas para que favorezcan a determinados grupos minoritarios.

12/06/18 6:12 AM

(**Teresa García-Noblejas/Actual**) ¿Sabía usted que las empresas consideradas favorables al movimiento LGTB son premiadas por las leyes autonómicas impulsadas por sus lobbies? El término «diversidad» está moda en los diferentes ámbitos del mundo empresarial: recursos humanos, organización, comunicación... Algo así como un criterio que debería definir y proporcionar un 'sello de calidad' a las compañías del siglo XXI.

Consultorías en reputación y comunicación corporativa de reconocido prestigio están impartiendo lecciones del estilo «la diversidad es un activo de la empresa». Un informe de una de estas consultoras asegura que la empresa «es un crisol de razas, orientaciones sexuales, cultura, religiones. Y eso lo deben reflejar las empresas en sus planes de negocio.

Y añaden: «Durante demasiado tiempo se nos ha olvidado que la sociedad en la que vivimos es un crisol. El siglo XX occidental es deudor de un sistema que consiste en crear economías de escala en base al mismo patrón de gestión, desde una perspectiva hegemónica: la del hombre, blanco, cristiano, mayor, heterosexual».

REDI y EMIDIS

Existe una red empresarial española denominada REDI que agrupa a empresas. ¿Con qué fin? Con el de promover acciones para «mejorar la inclusión del colectivo LGTBI en el contexto empresarial español»

Así pues, se abren dos interrogantes. El primero es: ¿A qué nos referimos al hablar de 'diversidad'? El segundo es: ¿Este término tiene consecuencias o se trata de un simple reclamo publicitario? Para responder al primero acudimos a la Real Academia de la Lengua, que identifica 'diversidad' con 'variedad, desemejanza y diferencia'. Es sabido que no existe una persona igual a otra y, en ese sentido, la diversidad es una realidad desde el principio de los tiempos.

Para contestar a la segunda cuestión realizamos algunas investigaciones y averiguamos que el extenso mundo de la 'diversidad' se concreta sobre todo en políticas de visibilización de los «empleados LGTBI». Existe, por ejemplo, una red empresarial española denominada REDI que agrupa a empresas. ¿Con qué fin? Con el de promover acciones para «mejorar la inclusión del colectivo LGTBI en el contexto empresarial español de manera que se asegure un clima de integración adecuado para todos los empleados, con independencia de su orientación sexual, identidad y expresión de género». Entre las grandes empresas que forman parte de REDI se encuentran Accenture, Amadeus, AXA o Nationale Nederlanden.

Esta red, entre otras actuaciones, informa acerca de un barómetro denominado EMIDIS que desde el año 2016 elabora la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales (FELGTB) gracias a la financiación de la Asociación Internacional de Gays, Lesbianas, Bisexuales, Trans e Intersexuales (cuyas siglas en inglés son ILGA). Mediante este 'ranking' las empresas pueden obtener un «diagnóstico sobre su trabajo en gestión de la diversidad LGTB y el posicionamiento de su organización en este ámbito». De forma que el sello de 'calidad en la diversidad LGTBI' en las empresas lo otorga la FELGTB, quien elabora el estudio y también lo publicita.

Cinco asignaturas para aprobar el examen LGTBI

¿Qué debe hacer una empresa para aparecer bien posicionada en el barómetro EMIDIS-LGTBI? Si nos atenemos al Informe 2016 -el único publicado hasta la fecha-, la compañía en cuestión debe superar cinco apartados. El primero se refiere a «Políticas de igualdad», que deberán incluir mención específica a la 'orientación sexual' y a la 'identidad de género'. El segundo hace alusión a la «Formación y capacitación en diversidad sexual y de género» y el tercero a «Cultura de empresa». En este último se tiene en cuenta si las empresas «han realizado algún gesto de compromiso con la igualdad LGTB en el último año».

Resulta desde luego llamativo que la FELGBT que fomenta el 'ranking LGTBI' en el mundo empresarial sea también la artífice de las leyes que, con diferente denominación, se han venido aprobando en los últimos años en 13 comunidades autónomas españolas

El cuarto aspecto valora si en la compañía existen «Redes de empleados LGTB» en los que se propongan «espacios de socialización o lúdicos y de asesoramiento o apoyo confidencial». Y el propio informe explica que, en las empresas evaluadas, este tipo de lugares «constituyen una práctica en expansión, suelen ser espacios

pequeños y formados fundamentalmente por hombres». El último indicador del barómetro toma nota de la «Comunicación externa» de la organización: si «disponen de productos o servicios específicos para consumidores LGTB» o si «han realizado alguna acción comunicativa dirigida a población LGTB» o promovido o financiado «voluntariado corporativo en proyectos u organizaciones LGTB».

¿Igualdad o imposición de la *agenda de género*?

¿Podemos hablar entonces de una 'Agenda de género' en el mundo empresarial que va mucho más allá de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres? Resulta desde luego llamativo que la FELGBT que fomenta el 'ranking LGTB' en el mundo empresarial sea también la artífice de las leyes que, con diferente denominación, se han venido aprobando en los últimos años en 13 comunidades autónomas españolas. La mayoría de las citadas normas autonómicas, por cierto, incluyen un apartado dedicado a las empresas.

A título de ejemplo, la de Cataluña (Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia) establece en su artículo 21 c que se fomentará «la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI en el sector público y el sector privado y de un distintivo para reconocer las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación».

Y el artículo 43 de una de las leyes LGTBI madrileñas indica expresamente lo siguiente: «Se podrá establecer, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, la preferencia en la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades en atención a la identidad y expresión de género».

Sensibles al peligro de etiquetar y discriminar a los empleados no-LGTB

No obstante, en el mundo de la consultoría de las organizaciones no parece existir unanimidad para implantar la 'agenda LGTBI' como expresión de una 'política de diversidad'. La mayor parte de las empresas españolas no están preocupadas por aparecer en el barómetro EMIDIS. De hecho, en el Informe 2016 sólo se han sometido al 'examen' 25 de ellas.

A esta realidad hay que añadir que una entidad de referencia en recursos humanos, como la Fundación ADECCO, diferencia las 'políticas de diversidad' de las de 'inclusión'. Y explica que: «El concepto de diversidad tiene como punto de partida un conjunto de etiquetas que mutilan su propio concepto». Y detalla las diferencias entre ambos conceptos: «Por un lado, la diversidad debe gestionar al conjunto de personas que se relaciona con la empresa y no a unos cuantos. Por otro, la inclusión responde a los prejuicios y barreras sociales y corporativas que existen en torno a un conjunto de personas y al compromiso de la empresa para empoderar a las personas en riesgo de exclusión social». En definitiva, las medidas discriminatorias deben erradicarse pero no pueden ser un pretexto para etiquetar a individuos y grupos y mucho menos para favorecer a unos sobre otros.

Según pensadores como Agustín Laje, la ideología de género es «el marxismo del siglo XXI». De dar por cierta esta tesis, estaríamos ante una cosmovisión, la LGTBI, que abarcaría todos los ámbitos de la realidad humana, privada y pública, sin renunciar a ninguno de ellos. Así se explica que pretenda conformar la sociedad mediante leyes y se introduzca en las aulas, en las actividades profesionales, en las administraciones públicas, en los medios de comunicación y, por lo que parece, también en las empresas privadas y en las relaciones laborales.