

Perspectivas y claves de la nueva legislación sobre diversidad en las empresas

Segura, Inmaculada

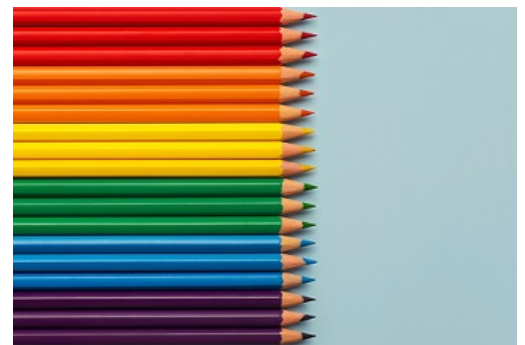
Capital Humano, Nº 401, Sección Conciliación y diversidad / Artículos, Octubre 2024, CISS

Con la aprobación 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, las empresas se enfrentan a un desafío tan necesario como urgente: garantizar que cada persona, sin importar su orientación sexual, identidad o expresión de género, tenga un espacio seguro y equitativo para desarrollarse profesionalmente.



Inmaculada Segura

Senior Manager en Peoplematters



Equipos diversos generan ideas diversas, y eso es lo que impulsa la creatividad y el éxito en nuestras organizaciones. La evolución normativa en España ha puesto el foco, de manera más intensa que nunca, en la inclusión y el respeto a la diversidad en el ámbito laboral, entendida esta desde nuevos planos que no se reducen al equilibrio de género.

Con la aprobación 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, las empresas se enfrentan a un desafío tan necesario como urgente: garantizar que cada persona, sin importar su orientación sexual, identidad o expresión de género, tenga un espacio seguro y equitativo para desarrollarse profesionalmente.

Si bien es cierto que la Ley 4/2023 establece **nuevas obligaciones para las empresas**, es fundamental que estas no se queden en un mero cumplimiento formal. Las organizaciones que realmente apuestan por la inclusión deben entender que las políticas de diversidad no solo son una cuestión de derechos humanos, sino también una estrategia de negocio inteligente, ya que en un mercado cada vez más competitivo, el talento diverso no es solo un activo; es una ventaja crítica.

Obligaciones para las empresas

La ley establece ya obligaciones claras para las empresas, que van desde la implementación de políticas de inclusión hasta la formación específica en derechos LGTBI+. Esto supone:

Políticas inclusivas y de no discriminación

- **Desarrollar políticas claras** que prohíban la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género y expresión de género.
- **Incluir la diversidad LGTBI en el código de conducta** de la empresa y asegurarse de que todos los empleados conozcan estas políticas.
- **Asegurar un lenguaje inclusivo** en todos los documentos internos, ofertas de empleo, comunicaciones y normativas.

Programas de sensibilización y formación

- **Capacitación para empleados y líderes** sobre diversidad LGTBI y la importancia de la inclusión, abordando conceptos clave como orientación sexual, identidad y expresión de género.
- **Talleres y charlas** sobre el impacto de la homofobia y la transfobia en el lugar de trabajo.
- **Entrenamiento específico para Recursos Humanos y managers** para manejar situaciones relacionadas con la diversidad sexual y de género de manera respetuosa y efectiva.

De las empresas que han generado espacios más seguros e inclusivos para las personas LGTBI+...



Estas medidas serán desarrolladas y reforzadas en el **Reglamento que, en forma de Real Decreto, estamos esperando desde antes de verano.** Su borrador ya está generando expectativas sobre cómo las empresas deberán adaptarse a las nuevas exigencias, y habla de temas tan relevantes como la obtención de un nuevo certificado en diversidad y la elaboración de informes públicos anuales sobre las medidas adoptadas.

Sin embargo, más allá de estas medidas concretas, lo que realmente transformará la cultura corporativa es el compromiso genuino de la alta dirección con estos valores. ¿Estamos dispuestos a revisar nuestras prácticas de personas para asegurarnos de que son realmente inclusivas? ¿Estamos escuchando las voces de nuestros empleados?

Ya hay muchas empresas que, por **influencia de sus casas matrices en Estados Unidos y Reino Unido,** han implantado otras medidas que van más allá del cumplimiento normativo. Algunos ejemplos son:

- Creación de redes internas y grupos de apoyo y fomentar la creación de grupos de afinidad o redes LGTBI dentro de la empresa
- Designar embajadores de diversidad que promuevan la inclusión dentro de la organización, incluyendo el colectivo LGTBI.
- Revisar los beneficios de la empresa (seguro médico, licencias parentales, etc.) para asegurarse de que incluyan a las parejas del mismo sexo y a las personas transgénero.

- Proporcionar acceso a servicios de apoyo psicológico especializado en temas de diversidad sexual y de género.
- Espacios inclusivos, como baños inclusivos e infraestructuras de apoyo con señalizaciones inclusiva para actividades de grupos LGTBI.
- Celebración de la diversidad, participando en eventos ya sea patrocinando o animando a los empleados a unirse.
- Crear campañas internas para concienciar sobre fechas importantes para la comunidad LGTBI, como el Día del Orgullo o el Día Internacional contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia.
- Establecer prácticas de contratación equitativas que aseguren la diversidad, haciendo un esfuerzo activo por reclutar personas LGTBI.

En España estamos aún muy lejos de llevar a cabo una transformación realmente inclusiva del lugar de trabajo: **el 47% de las personas LGTBI+ ocultan su orientación sexual en el trabajo** por miedo a la discriminación. Esta cifra nos recuerda lo esencial que es trabajar para crear ambientes laborales donde cada individuo se sienta seguro y valorado. Esto no es solo una buena idea, sino que genera resultados demostrados:

Estamos ante una oportunidad histórica para reconfigurar el mundo laboral en clave de inclusión y equidad. Las empresas que acepten este desafío no solo estarán cumpliendo con la ley, sino que estarán construyendo un futuro más justo, donde cada individuo, con su singularidad, sea visto como un activo esencial para el crecimiento y el éxito de la organización.