

Aplicación de los Principios de Naciones Unidas para luchar contra discriminación LGTBI en el sector privado: Reconocimiento y buenas prácticas

4 de marzo | 10 - 13 h

Palacio de Santa Cruz de Ministerio de Asuntos Exteriores, UE y Cooperación. Plaza de la Provincia 1, 28012 Madrid

La conferencia dio comienzo con una breve introducción por parte de Jose Luis Lafuente, Director Técnico del Programa EMIDIS, en el que comenta la brecha que hay que suplir en el mundo laboral en referencia a la inclusión de personas LGTBI. Habla de igualdad, de Derechos Humanos y nos presenta EMIDIS, empresas por la diversidad: Programa en el que se engloban diferentes empresas que apuestan por la diversidad sexual y de género en el mundo laboral.

Nos comenta a su vez que la brecha más grande dentro del mundo laboral, en la que hay que trabajar más a fondo es en la letra *T* (transexuales) y en las mujeres LTB a su vez. Habiendo un 85% de personas Trans en desempleo en estos momentos.

Continúa la ponencia Elsa Le Pennec, trabajadora de la oficina de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Elsa ha viajado por todo el mundo trabajando en la lucha a favor de los Derechos Humanos y en estos momentos es la encargada de los Derechos Humanos LGTBI en Ginebra, Suiza.

Nos habla de cinco estándares basados en las normas de los Derechos Humanos, que están implementando en las casi 300 empresas que ahora mismo han firmado para unirse a la inclusión y diversidad laboral:

1. Respetar los Derechos Humanos.
2. Eliminar la discriminación.
3. Prestar apoyo para crear un entorno positivo entre los empleados.
4. Prevenir otras violaciones de los Derechos Humanos (haciendo referencia a toda persona ajena a la propia empresa, pero que trabaje con esta de forma directa)
5. Actuar en la esfera pública.

Elsa nos comenta las expectativas y las obligaciones para las empresas adheridas a este programa:

- Es un programa dirigido a todo tipo de empresas independientemente de su tamaño y sector.
- No se les obliga a las empresas a llevar a cabo ninguna otra norma que no esté recogida en los estándares nombrados anteriormente, ya que todo está plasmado dentro de los Derechos Humanos.

- Teniendo en cuenta de que hay una gran variedad de empresas dedicadas a diferentes sectores y a diferentes públicos, estas son guiadas por las partes locales.
- Están obligadas a apoyar y respaldar los estándares.

Por último, Elsa nos habla de la creación de una guía destinada a las personas activistas, para que estas den su apoyo a los empresarios y se den a conocer los estándares.

A continuación se realiza una mesa redonda donde tres mujeres trabajadoras y pertenecientes al colectivo LGTBI hablan y responden diferentes preguntas basándose en su experiencia dentro de su empresa y sobretodo, su experiencia personal siendo mujeres LTB dentro del mundo laboral. En la mesa nos encontramos con *Coia Pons Romances* (Fulfilment Manager in Marketplace en Amazon), *Ester Navas* (Socia de Baker McKenzie) y *Maribel Hernandez* (Responsable de Talento y Desarrollo en AXA).

1ª pregunta: ¿Qué ganan las empresas que aplican la diversidad LGTBI? Y a su vez ¿qué gana las personas LGTBI dentro de esa empresa?

M: Desde mi punto de vista gana tanto la empresa como la persona. Poder ser yo misma y ser autentica, entrar en la oficina siendo yo completamente. Se ven unos resultados y unos beneficios agradables en el entorno laboral, ya que se aporta más valor.

C: Opino lo mismo que Maribel, ya que es un beneficio mutuo. El mundo es diverso y los clientes son diversos, que más que los propios empleados sean diversos a su vez.

E: Poco más puedo añadir, simplemente decir que ya es difícil el trabajo como tal para que encima pensar en tu vida personal dentro del mismo, la orientación sexual o de genero no significa nada más allá de uno mismo.

2ª pregunta: ¿Por qué es importante que las empresas revisen las buenas prácticas LGTBI?

E: La vida es un ciclo y todo va cambiando, por ello es importante ir adaptando esas buenas prácticas a la realidad de cada momento y a la actualidad.

M: Considero que la empresa tiene una responsabilidad con los empleados y los clientes, y esa es la de revisar que siga existiendo diversidad en el trabajo. La gente tiene miedo a lo desconocido, por ello es importante que desde las empresas se hable y se expongan las buenas practicas LGTBI.

C: *Para añadir algo más a lo dicho por mis compañeras: es un privilegio y un deber utilizar esas buenas prácticas en la medida de lo posible y para ello deben actualizarse.*

3ª pregunta: *¿Es importante la formación LGTBI dentro de la empresa?*

M: *Es fundamental. Lo que comentábamos antes, la gente tiene miedo a lo que no conoce, ampliar el rango y conocimiento de los empleados es la mejor opción para acabar con ese miedo dentro del mundo laboral y a su vez, fuera.*

C: *Maribel tiene razón, podría añadir que la formación ayuda a empatizar más.*

E: *Sí, es fundamental, ya que todavía no hay tanto conocimiento y yo misma me he encontrado con personas dentro de mi círculo cercano que no están informadas de la realidad LGTBI.*

4ª pregunta: *¿Las mujeres LTB son menos visibles que los hombres GTB dentro del mundo laboral?*

C: *Sí, ya que “salir del armario” siendo mujer se puede llegar a ver como una doble discriminación.*

E: *Sí, las mujeres somos menos dadas a “salir del armario”. Pero antes de echar balones fuera debemos vernos a nosotras mismas desde dentro y valorar por qué no lo hacemos.*

M: *Sí, no solo en el mundo laboral, a nivel social también pasa. Aproximadamente el 60% de las mujeres LTB muestran su orientación fuera de la empresa, pero solo un 35% lo hace en el trabajo, es un porcentaje muy bajo para los tiempos que corren.*

5ª pregunta: *¿Es importante visibilizarse como mujer LTB? ¿Por qué?*

C: *Ser quién verdaderamente eres mejora el ambiente, mejora el trabajo, el rendimiento, etc. Además, hay un punto de activismo en esto. Así que sí, es importante hacerlo para mejorar los problemas sociales de las personas LGTBI.*

E: *Sí, ha llegado el momento de dejar pasar oportunidades y dar el paso de tener más visibilidad.*

M: *Es sumamente importante que las generaciones venideras tengan importantes y potentes modelos a seguir.*

6ª pregunta: *¿Qué consejo le daríais a las mujeres LTB cuando se expongan al mundo laboral?*

M: *Ser autentica y sincera con una misma.*

C: *Decirles que no es nada malo ser uno mismo en todos los aspectos de su vida. Suma a la empresa y suma a su entorno laboral.*

E: *Yo soy una persona muy conservadora aunque no lo parezca, así que mi consejo sería: busca información sobre la empresa en la que te gustaría trabajar, asegúrate de que sea un trabajo que te guste y cuando estés dentro, suelta la bomba si consideras que es necesario.*

Pregunta del público asistente (periodista): *En una realidad alternativa y utópica en la que las mujeres LTB consigan trabajo sin ninguna dificultad ¿habría algún tipo de brecha laboral entre las mujeres heterosexuales, homosexuales y bisexuales en contraposición a las mujeres transexuales?*

E: *Siendo sincera no tengo ni idea, ya que por el momento esa realidad alternativa y utópica no la hemos visto, pero siendo una realidad utópica no debería de haberla.*

C: *Creo que sí llegaría a existir esa brecha, pero lo importante es centrarnos desde ya en que eso no pase en un futuro.*

M: *Ojalá que no, pero es muy probable que lo veamos. Para ello hay que generar condiciones para el mundo laboral y trabajar en ello cuanto antes, como ya se esta haciendo gracias a EMIDIS aquí en España y a las diferentes organizaciones a nivel internacional.*

Una vez finalizada la mesa redonda continuó la conferencia Jose Luis Lafuente, introducido por Niurka Gibaja Yábar, encargada de la Comisión Ejecutiva de la FELGTB. Jose Luis Lafuente dedicó unas palabras de agradecimiento a las empresas que asistieron al encuentro y a su vez a personal civil y periodístico.

Para finalizar, Adela Díaz Bernárdez, Directora de la Oficina de Derechos Humanos de España, MAUEC, cerró la sesión nombrando los numerosos progresos que se han conseguido en materia laboral LGTBI y agradeciendo a todos y cada uno de los asistentes, así como al personal del MAUEC por ceder el espacio y proporcionar el material logístico.