

PRENTSA ALDIZKARIA REVISTA DE PRENSA

Discriminar a los LGTB en la empresa es desechar potencial humano.

Solo una exigua minoría de personas se identifica como tal en el trabajo.

Un famoso estudio de Alfred Kinsey de la década de los 50 del pasado siglo estimaba que alrededor del 10% de las personas no eran heterosexuales. Por su parte, una encuesta elaborada por US Gallup mostraba que el 4,5% de los que participaron en ella se identificaban como miembros de la comunidad LGTB, un porcentaje que se eleva al 8,1% entre lo que hoy conocemos como mileniales. Aunque ambos porcentajes han aumentado en los últimos años, solo una exigua minoría de personas se identifica como LGTB en el trabajo.

Hablar de igualdad LGTB es también hablar del peso que los prejuicios tienen en la economía, pues las personas, empresas y sociedades que actúan con prejuicios toman decisiones a menudo irracionales. Un ejemplo es tratar diferente a los trabajadores LGTB, pues la orientación sexual no tiene nada que ver con la capacidad de una persona para hacer su trabajo.

Si cualquier prejuicio es malo para la economía, en el caso de los miembros de la comunidad LGTB se produce una desventaja adicional: su invisibilidad laboral. A menudo el propio interesado se halla en el dilema de decidir si da el paso o no de revelar su sexualidad a sus colegas. Para este colectivo hay, pues, una forma de evitar ser el blanco de prejuicios personales: fingir en el trabajo no ser lo que realmente son. No obstante, guardar silencio conlleva sus propios problemas económicos. Una empresa que alienta al personal a mentir no es un buen lugar para trabajar ni una buena compañía para hacer negocios. Un empleado que tiene que dedicar parte de su tiempo a tomar precauciones con todo lo que dice en el trabajo (usando, por ejemplo, el término "mi pareja" en vez de "mi

marido" o "mi novia") está sometido a estrés y probablemente no rendirá tan bien en su día a día. No solo eso: no identificarse como LGTB tampoco asegura salir totalmente indemne, ya que aquellos que no se han significado sufren igualmente si perciben que, de alguna manera, serán tratados como empleados de segunda clase si revelan su condición.

En el ámbito corporativo, los prejuicios pueden llevar a una compañía a emplear a las personas equivocadas para cubrir sus puestos y a no promocionar a los empleados LGTB, aunque estos estén más cualificados profesionalmente. Una compañía que deliberadamente no emplea a las mejores personas nunca alcanzará su potencial de rentabilidad.

Encuesta de Vodafone sobre el

32%

3/4

de las persona
identifican con
ocultado su ori
o identidad de
una vez en su t

Más de
no 'salieron de
miedo a la disc

1 de 5

españoles
abiertos s
sexual o i
es lo más
hecho nu

*A pesar de haber estado ya 'fuera del armario' en

**Lesbiana, gay, bisexual, tran

Encuesta realizada por OutNow para Vodafone a 3.278

Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Las encuestas elaboradas sobre el tema muestran, por otra parte, que una abrumadora mayoría de LGTB toma en cuenta la política de personal cuando considera dónde trabajar. Una empresa con prejuicios que busca contratar personas se enfrentará, por tanto, a un doble obstáculo: no solo tendrá un grupo más reducido de solicitudes entre las que elegir, sino que dejará más talento disponible a competidores que no tienen esas reservas hacia los LGTB.

De hecho, una compañía confesadamente anti-LGBTB puede tener dificultades para contratar también a los candidatos no LGTB, que pueden no estar dispuestos a trabajar para una empresa que no comparte sus valores. La Encuesta Mundial de Valores (WMS, por sus siglas en inglés) revela que es mucho menos probable que las personas más jóvenes tengan prejuicios contra las personas LGTB, por lo que a las empresas con prejuicios les puede resultar cada vez más difícil contratar personal más joven.

Asimismo, las posibles víctimas de otro tipo de prejuicios pueden temer ser los próximos en ser señalados y, por tanto, podrían optar por no presentar su candidatura a una empresa que no muestra tener sensibilidad en estos aspectos.

A una escala superior, si las empresas no aprovechan al máximo las habilidades de todas las personas que conforman el mercado laboral de un país, la economía tendrá, en general, una menor productividad.

Un banco como UBS, que quiere poner a trabajar a sus mejores empleados allí donde resultan más útiles, tropieza con las dificultades de los prejuicios sociales contra el colectivo LGTB. La movilidad geográfica es un ejemplo. Las compañías globales tendremos dificultades para pedirle a un trabajador que se mude a trabajar a un país donde será considerado una persona de segunda clase o donde no se reconocerá su matrimonio. Al igual que tampoco podemos pedir a nuestros empleados que se trasladen a trabajar en un destino donde podrían secuestrar a sus hijos, encarcelarlos o incluso matarlos por su orientación sexual.

El hecho de que las personas no se puedan trasladar a trabajar allí donde resultarían más productivas es un elemento que daña la economía. Los países con prejuicios están en desventaja competitiva porque las empresas podrían optar por no invertir en ellos, si eso les impide emplear al equipo más cualificado posible. Diversos estudios sugieren que la capacidad de encontrar y contratar a los trabajadores idóneos con las habilidades adecuadas es un factor extremadamente importante para captar inversión extranjera.

Las empresas punteras tienden a apoyarse en trabajadores altamente cualificados, así que los países considerados anti-LGBTB corren el riesgo de tener menos compañías de alto valor añadido

colectivo LGTB+ en el trabajo

e los jóvenes españoles han
nido que 'volver al armario'
uando comenzaron en su
primer trabajo*

s que se
no LGTB+ han**
ientación sexual
género al menos
trabajo

la mitad
'al armario' por
riminación

s afirma que ser
sobre su orientación
identidad de género
difícil que han
na

su vida personal o en el Instituto/universidad.
sexual y otras identidades
personas del colectivo LGTB+ en más de 15 países