

PRÓLOGO

Stonewall sabe que las personas desempeñan mejor su trabajo cuando pueden ser ellos mismos y es con este objetivo que hemos estado trabajando con los 500 miembros del programa Campeones de la diversidad Stonewall. Está claro, sin embargo, que a pesar de muchos grandes avances que se han hecho para lograr la igualdad de orientación sexual en los lugares de trabajo en Gran Bretaña, muchos hombres bisexuales y mujeres aún se sienten incapaces de sentirse ellos en el trabajo.

Esta guía, la primera de su tipo para captar las experiencias de los empleados bisexuales, muestra que la discriminación que a menudo se enfrentan puede evitar que el logro de su pleno potencial en el trabajo. Estas experiencias son a menudo muy diferentes de las de sus colegas gays y lesbianas. Demasiado a menudo los estereotipos y creencias sobre las personas bisexuales y sus vidas, tanto de las personas heterosexuales y homosexuales, quiere decir que se sienten incapaces de acceder a las mismas iniciativas que están destinados a apoyarlas.

En sus esfuerzos para hacer de sus lugares de trabajo más seguro y más equitativo para sus empleados, algunos empleadores han asumido que las experiencias de las personas lesbianas, gays y bisexuales son idénticas. Las empresas más avanzadas con las que Stonewall trabaja sin embargo, reconocen que para obtener el máximo rendimiento de cada uno de sus empleados, lo que necesitan para tener en cuenta los diferentes orígenes y experiencias diferentes que puedan tener.

Incluida en esta guía son las principales recomendaciones y sugerencias, muchas ofrecidas por los empleados bisexuales a sí mismos, sobre cómo hacer que los ambientes de trabajo mejor para las personas bisexuales. Stonewall es agradecido a los muchos hombres y mujeres bisexuales, y los miembros defiendan la diversidad cuyas ideas sobre cómo mejorar los lugares de trabajo en Gran Bretaña compartieron con nosotros.

Ben Summerskill Jefe Ejecutivo, Stonewall

Contenidos

	Introducción	1
1	Temas clave para el personal bisexual	2
2	Desarrollo de una política eficaz y procedimiento	10
3	Involucrar empleados bisexuales	14
4	Evaluar el éxito y el progreso continuado	18
	Diez pasos para mejorar la inserción laboral bisexual	20