



## DECÁLOGO DE PRÁCTICAS GAY FRIENDLY EN EMPRESAS AFILIADAS A LA ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE EMPRESAS GAY FRIENDLY

© Grupo EGF



**PRIMERO.-** Crear una cultura inclusiva LGBT (Lesbianas, Gays, Bisexuales y Transexuales) en la empresa, trabajando en la sensibilización sobre los principios de igualdad de oportunidades y de respeto a la Diversidad LGBT e incluyéndose como valores de la empresa y difundiéndose entre su personal.

**SEGUNDO.-** Velar por los Derechos LGBT dentro de la empresa y enfatizar unas políticas inclusivas LGBT, con una cuidada atención hacia sus miembros más vulnerables como jóvenes, mujeres o personas transexuales, ocupándose de conocer sus necesidades y fomentando su perfecta integración en la empresa.

**TERCERO.-** Gestionar la Diversidad LGBT de manera transversal, considerando de especial relevancia la implicación de la dirección de la empresa en la práctica de sus políticas inclusivas LGBT para que sean realmente efectivas, y abarcando a todos los departamentos de la empresa y en todos sus escenarios (ejecutivos, trabajadores, proveedores, clientes y prensa) conformando así una indispensable coherencia.

**CUARTO.-** Considerar el departamento de comunicación como una herramienta valiosa para impulsar y desarrollar una cultura inclusiva LGBT dentro y fuera de la empresa, utilizando los medios y planes disponibles para ello como el envío de directivas internas, impartición de charlas o participación en encuentros y foros sobre Diversidad LGBT.

**QUINTO.-** Promover la visibilidad de trabajadores LGBT, de manera que no tengan que invertir energía en ocultar quiénes son. La *armarización* requiere dedicar un 25% del cerebro a esta labor por lo que resulta injusto y en contra de la igualdad de oportunidades.

PÁGINA 1/2

## DECÁLOGO DE PRÁCTICAS GAY FRIENDLY EN EMPRESAS AFILIADAS A LA ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE EMPRESAS GAY FRIENDLY

**SEXTO.-** Establecer un grupo de acogida que sirva de referente a nuevos empleados LGBT desarrollando actividades dentro de este grupo de *mentoring*, donde es conveniente contar con empleados aliados no LGBT.

**SÉPTIMO.-** No basar las políticas inclusivas LGBT de la empresa en la *Tolerancia* (como si fuera un error admisible) sino en el RESPETO en el más amplio sentido de la palabra (reconocimiento, reciprocidad...). Del mismo modo, no limitar esas políticas inclusivas LGBT de la empresa en la *Aceptación* sino en el APOYO a la comunidad LGBT.

**OCTAVO.-** Tener previsto un protocolo de actuación inmediata en caso de discriminación o actitudes homófobas dentro de la empresa.

**NOVENO.-** Establecer formalmente una memoria anual para analizar los resultados de la puesta en práctica de las políticas inclusivas LGBT de la empresa y considerar nuevas acciones.

**DÉCIMO.-** Ubicar el distintivo Gay Friendly en lugar visible, de manera que la empresa hace público su compromiso con las políticas inclusivas LGBT en general y con este Decálogo en particular.

*Tradicionalmente ha sido compleja la relación entre el mundo empresarial y la diversidad sexual, sin embargo empresas pertenecientes a las sociedades más avanzadas del mundo están sabiendo crear una cultura inclusiva LGBT en el conjunto de su actividad logrando una sociedad más justa pero también mejorando los resultados de la empresa.*

**EL IMPULSO DE LA ECONOMÍA  
TAMBIÉN ES POSIBLE DESDE EL  
I + D, ENTENDIDO COMO**

**INCLUSIÓN + DIVERSIDAD**



PÁGINA 2/2