



Alianza por la Diversidad e Inclusión Laboral

## 2da. Encuesta sobre Diversidad e Inclusión Laboral

Presentación de resultados

## Objetivo

**Conocer la percepción de las y los empleados de empresas que cuentan con estrategias para promover la inclusión laboral de personas LGBT en México, sobre el resultado de dichas estrategias en el lugar de trabajo.**

## Metodología

Se envió un cuestionario electrónico a empleados de 15 empresas con las que ADIL ya estaba en contacto, a través de correo electrónico.

Para asegurar la neutralidad de las respuestas, no se preguntó sobre la identidad de los empleados ni la empresa para la que trabajan.

La encuesta estuvo abierta por dos semanas en agosto del 2015. El cuestionario podía ser respondido en un promedio de 15 minutos y contenía preguntas abiertas y cerradas.

## ¿Quién participó?

**Empleados LGBT y aliados heterosexuales que han participado en actividades para la inclusión laboral.**

**15 empresas que ya cuentan en México con estrategias para promover el respeto y la inclusión de sus empleados LGBT.**

**Se obtuvo 100 respuestas válidas de empleados LGBT o de aliados de los grupos de diversidad sexual de las empresas.**

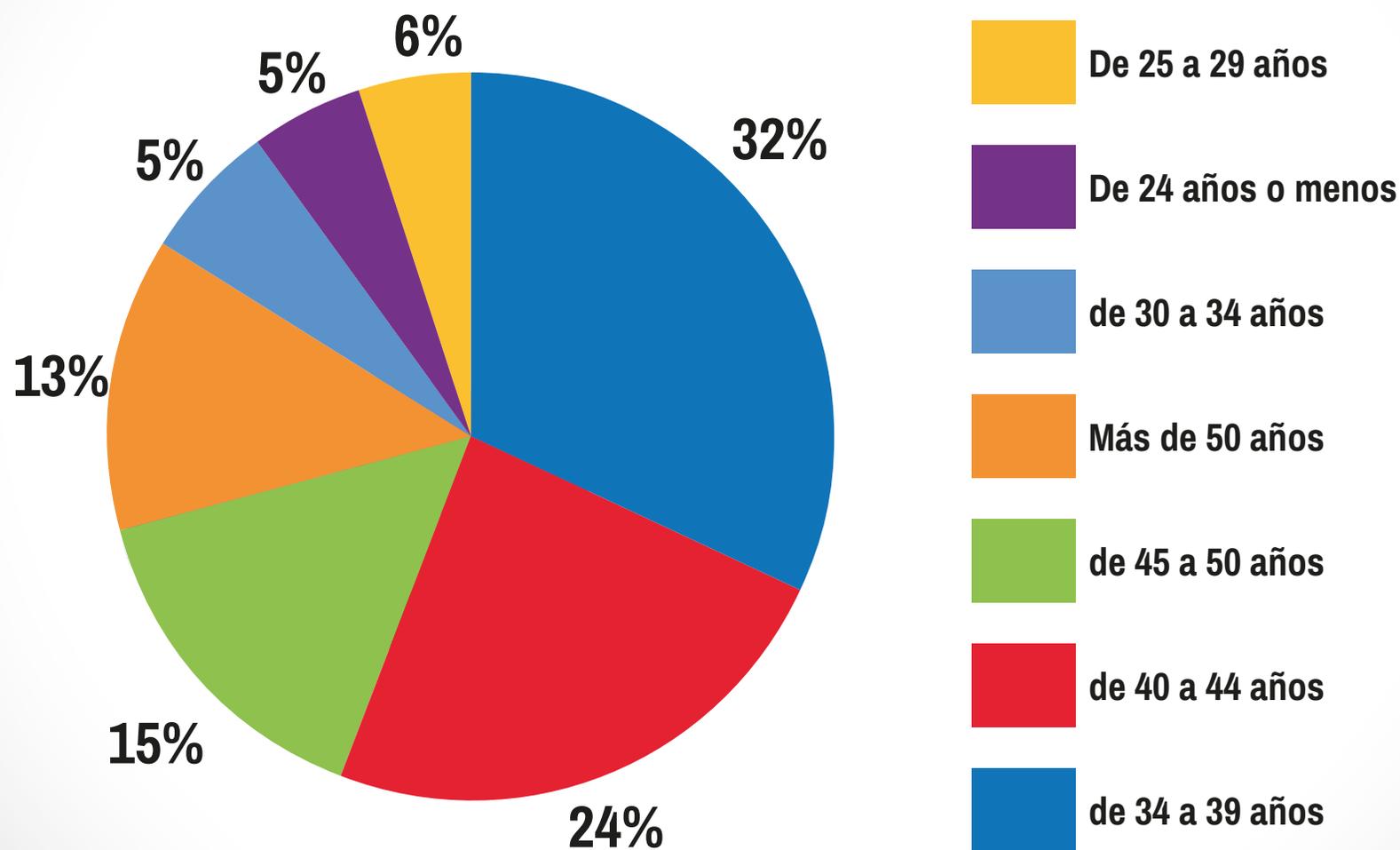
**Hubo 54 varones y 46 mujeres**

**Hubo 42 participantes gays, lesbianas y bisexuales; 58 heterosexuales y ninguna persona trans.**

## **Cuáles fueron las empresas empresas participantes**

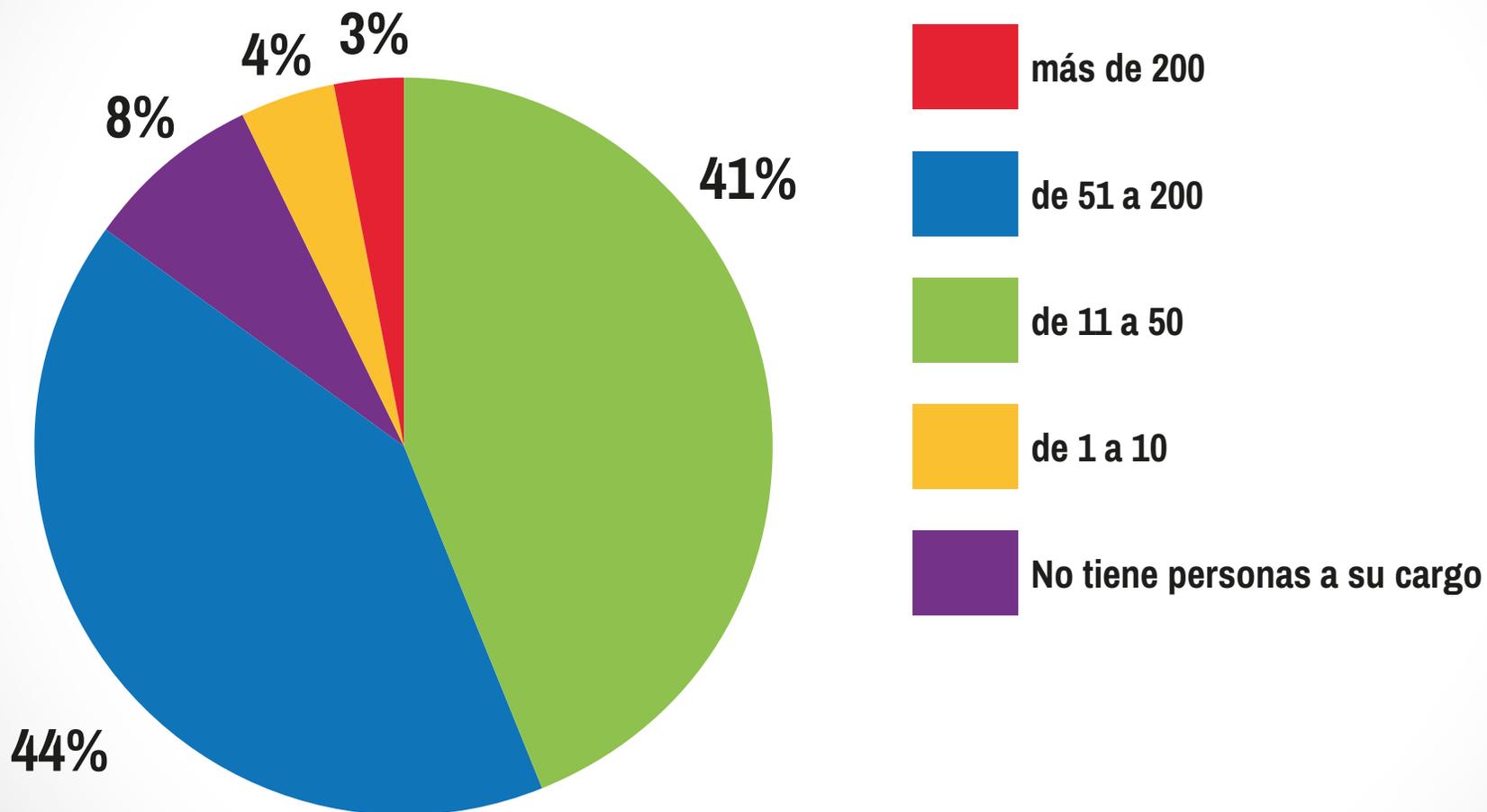
**Accenture, American Express, Dow Química Mexicana, General Electric, Google, J.P. Morgan, Microsoft, Scotiabank, Banamex, IBM, 5 empresas que prefirieron no ser mencionadas.**

## ¿Quién participó?



**Edad**

## ¿Quién participó?



Número de personas a su cargo

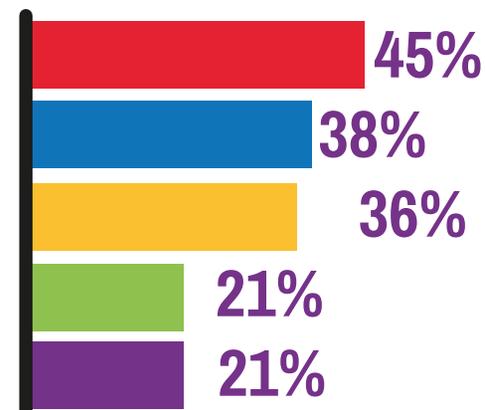


# RESULTADOS

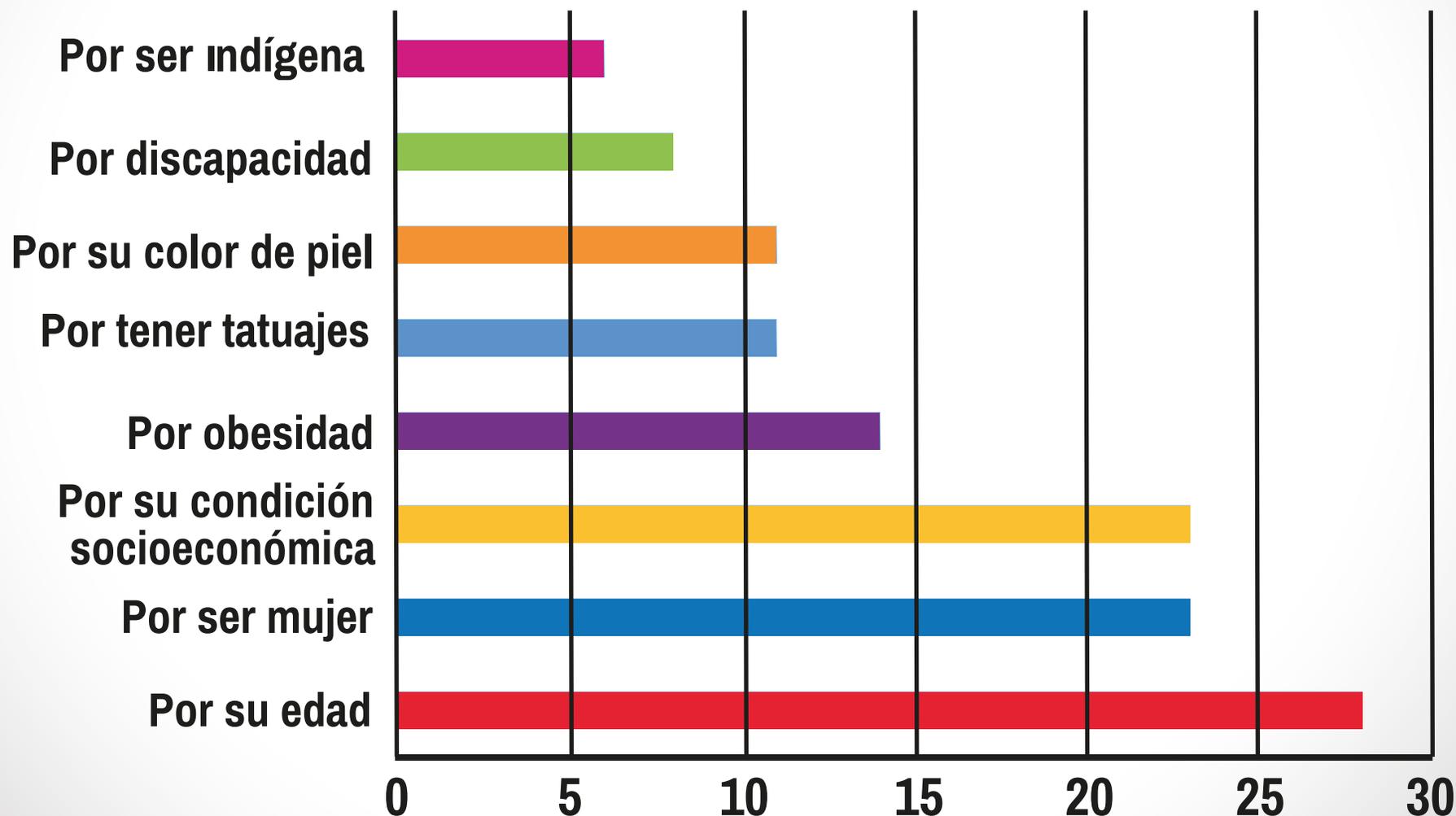
## ¿Qué es la discriminación en el espacio laboral?

Los conceptos más asociados con la discriminación laboral fueron:

1. Intimidación y hostigamiento
2. Despido o negación de empleo
3. Violencia física y daño a bienes
4. Chistes difamatorios y apodos
5. Negación de prestaciones



## ¿Has sido testigo de algún caso de discriminación en tu empresa por...



## **Hubo sólo 5 participantes que dijeron haber experimentado o atestiguado discriminación por orientación sexual:**

**“Una compañera renunció por hostigamiento de su líder de unidad ya que comentó que su preferencia se la tenía que guardar así como cambiar en su forma de vestir”**

**“Dos compañeros en posiciones directivas tuvieron que renunciar hace varios años de la compañía por la presión social y las apariencias que los otros directivos pretendían mantener”**



**“Por mi abierta preferencia sexual he sido discriminado (...) y se me ha acusado de acoso sexual, pero jamás me he propasado con ningún compañero. Más bien la persona que me acusó antes había hecho comentarios homofóbicos”.**

**“En la oficina he escuchado comentarios inapropiados e hirientes cuando los y las compañeras LGBT no están presentes”**



**“Al contratarme me preguntaron si tenía novia después de que me preguntaron mi estado civil, lo cual me pareció una intromisión”**

## **A comparación con la encuesta anterior....**

**5% de las personas LGBT dijeron haber sido víctimas  
o testigos de homofobia en el trabajo**

**VS**

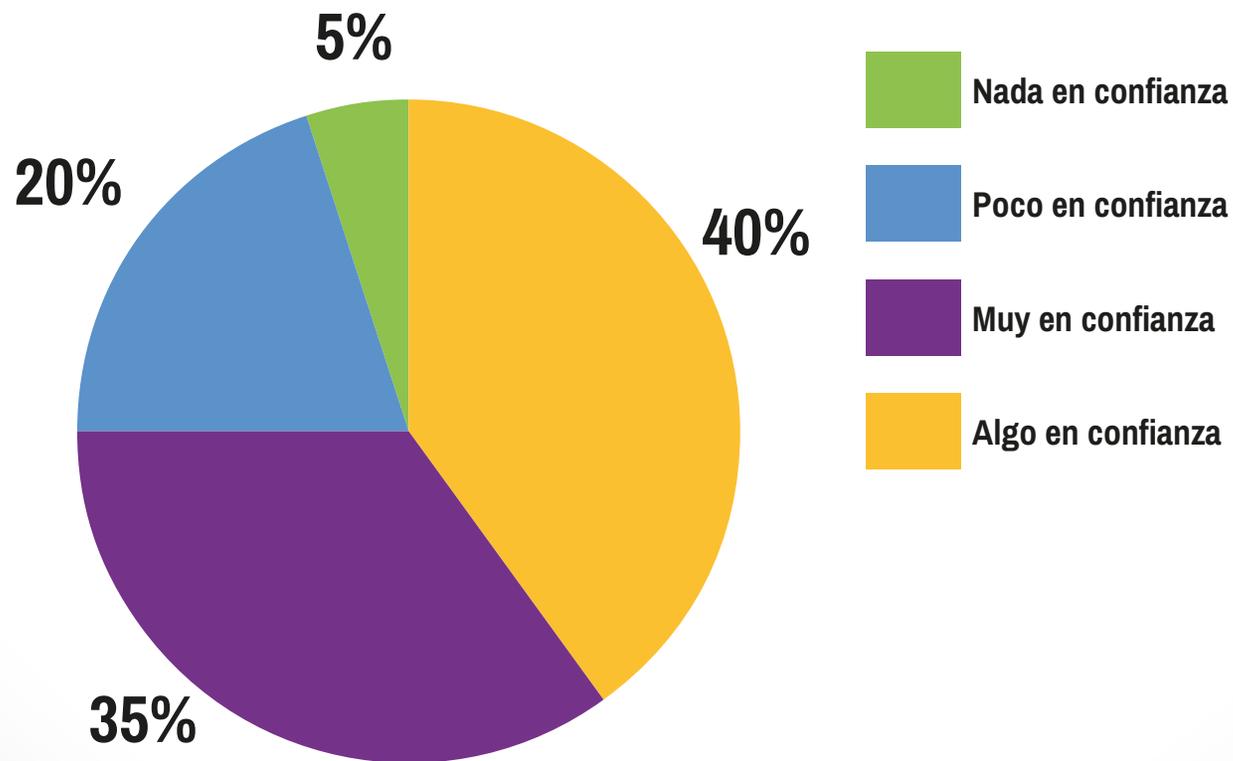
**35% de los participantes en la Encuesta sobre  
Homofobia Laboral llevada a cabo en el 2014 dijeron  
haber sido víctimas de homofobia en el trabajo**

## De los participantes LGBT: ¿Qué tanto los compañeros de trabajo saben de su orientación?

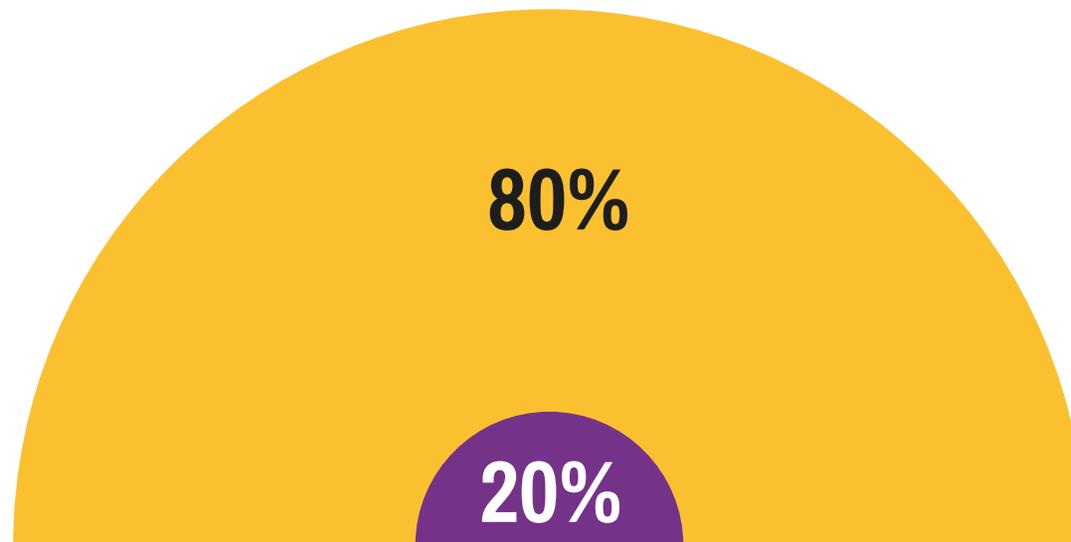


**Nota: 57% están totalmente o muy fuera del clóset, comparado con 42% de la encuesta del 2014**

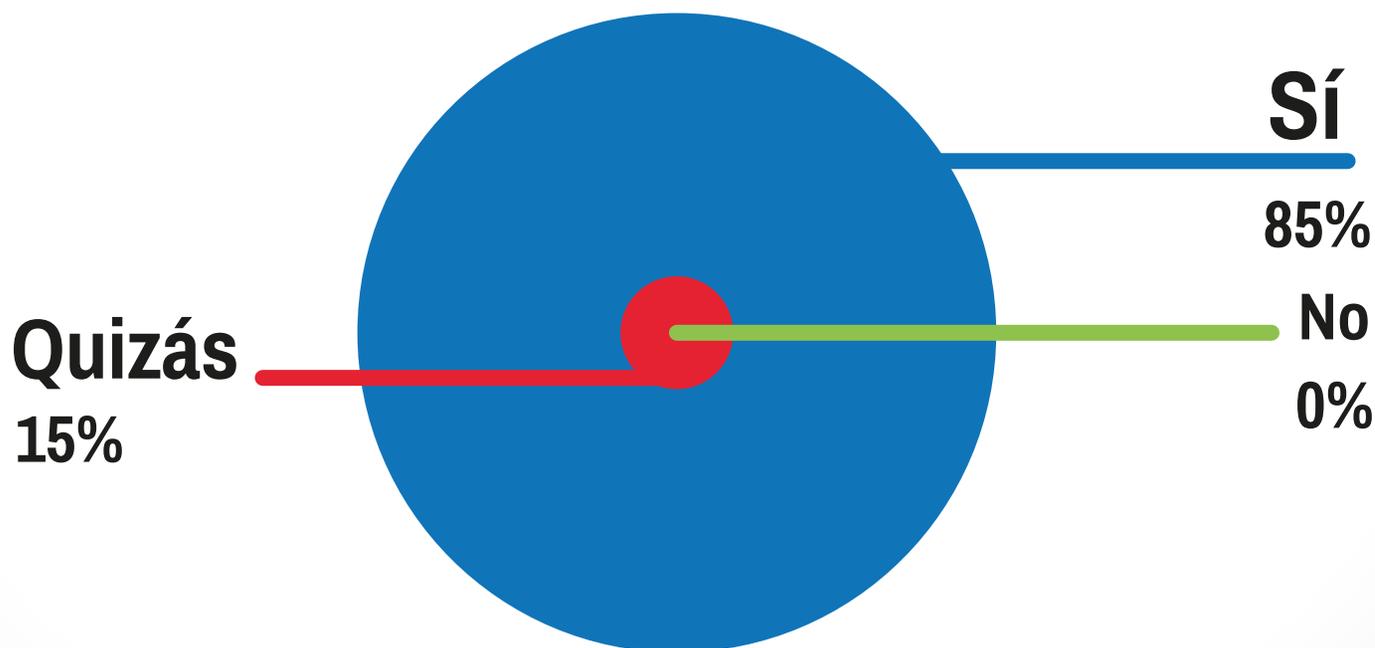
## De los participantes LGBT: ¿Qué tanto se sienten en confianza para hablar sobre su vida personal?



**Antes de comenzar a trabajar en la empresa, ¿sabías que contaba con estrategias para promover el respeto a las personas LGBT?**



**En 3 años,  
¿te gustaría seguir trabajando en la misma empresa  
tomando en cuenta  
el ambiente de inclusión laboral?**



# Productividad

¿Crees que por la inclusión laboral de las personas LGBT hay mayor productividad en la empresa?



# Actividades en las que los aliados heterosexuales han participado con sus compañeros LGBT

**Capacitaciones y conferencias**

**Cine-debates**

**Marchas del Orgullo LGBT**

**Convivencias y semanas de la diversidad**

**Conferencias y eventos fuera de la empresa**

**Ser parte de las redes de empleados LGBT**

## ¿Qué beneficios se perciben por trabajar en una empresa que promueve el respeto a las personas LGBT? (1/2)

- Tranquilidad de expresarse libremente y hablar de la vida privada
- Crecimiento personal además del laboral
- Inclusión de las personas talentosas, independientemente de sus características personales
- Un ambiente de trabajo cordial y respetuoso
- El reconocimiento a la diversidad de opiniones y cultural

**“Una empresa que incluye a personas LGTB es más humana, moderna e inclusiva”.**

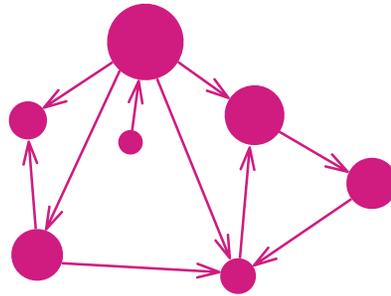
**“El mayor beneficio es mostrar a la sociedad que son empleados cuya condición como seres humanos es honrada, protegida y respetada sin mirar a su orientación sexual”**

**“Se respira un ambiente de libertad para las personas LGBT, pueden compartir su vida personal si así lo deciden con compañeros y jefes de trabajo, sabiendo que las personas que trabajamos aquí tendemos a ser también inclusivas en lo personal, aunque esa no necesariamente es la regla, al menos es la política corporativa”**

**(Testimoniales)**

## ¿Qué beneficios se perciben por trabajar en una empresa que promueve el respeto a las personas LGBT? (2/2)

- Confianza de poder ascender de puesto sin discriminación
- Mayor sentido de pertenencia y “amor a la camiseta”
- Se lucha contra la homofobia desde el trabajo pero el ánimo se transmite a otras esferas de la vida
- Buena imagen de la empresa hacia el exterior, incluyendo a potenciales clientes
- Menos conflictos entre empleados y menor rotación de personal



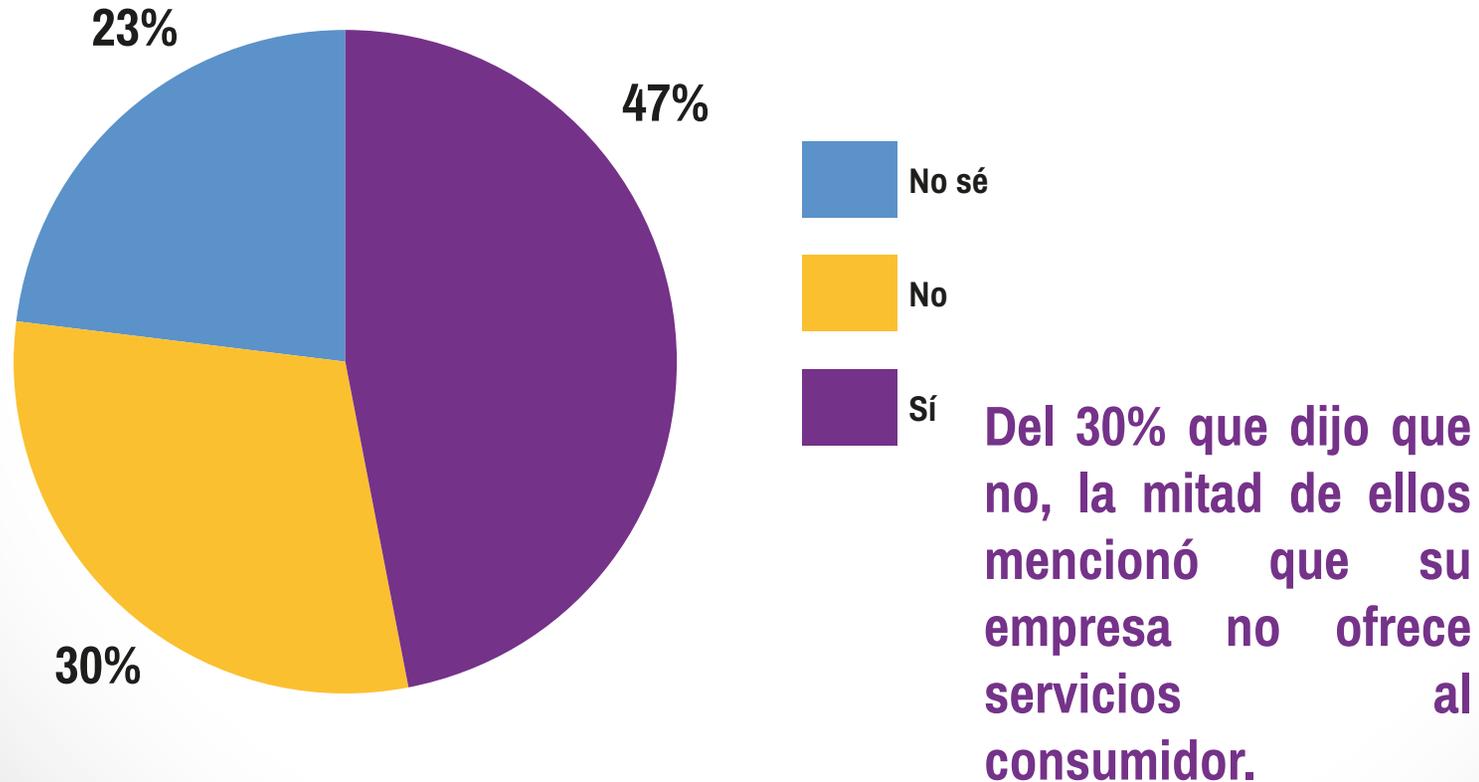
**“Considero que es un orgullo el pertenecer a una empresa que no discrimina y es inclusiva. Me siento orgullosa de que todos somos iguales sin importar nuestra preferencia sexual, raza, género, etc.”**

**“La diversidad es nuestro lema y va justo con la estrategia del negocio. Queremos que la gente sea auténtica en todo momento, con ello somos mas productivos, mejora la comunicación y incrementa la empatía.”**

**(Testimoniales)**

# Publicidad

¿Tu empresa tiene alguna estrategia de comunicación o publicidad dirigida a personas LGBT?



## **Retos para la inclusión laboral de personas LGBT**

**Que más empleados tengan la oportunidad de participar en las acciones que las empresas ya tienen (talleres, actividades culturales, etc.).**

**Que las acciones de las empresas lleguen a todos los niveles de la misma: plantas de producción, sucursales, corporativos fuera de la CDMX.**

**Combatir otras formas de discriminación, particularmente el machismo, racismo y clasismo.**

## **Retos para la inclusión laboral de personas LGBT**

**Convencer a otras empresas de que sigan el ejemplo de las que ya tienen estrategias de inclusión.**

**Comunicar con mayor apertura y de manera pública, sus buenas prácticas.**

**Promover la erradicación de la homofobia internalizada.**

## Reflexión final

**“Creo que una persona que no siente temor a presentarse tal cual es en su lugar de trabajo es mucho más productiva, ya que pasamos 8 o 10 horas de nuestros días aquí; Creo que se crea un sentido de pertenencia y orgullo por trabajar en una compañía incluyente.**

**Uno puede levantarse con gusto en las mañanas para ir a trabajar”.**

**(Testimonial)**



Alianza por la Diversidad e Inclusión Laboral

¡Gracias por su atención!

[www.adilmexico.com](http://www.adilmexico.com)