



Diversidad e Inclusión en las Organizaciones.

Barreras a la inclusión de la diversidad sexual y de género

La inclusión de la diversidad en las organizaciones ha promovido atención en los últimos años, como respuesta a una fuerza laboral cada vez más diversa. Uno de los riesgos de no gestionar la diversidad y no fomentar un clima de inclusión es que puede crear espacios de exclusión y discriminación contra personas que no pertenecen a grupos hegemónicos. Los datos del Eurobarómetro muestran que esta consecuencia de la mala gestión de la diversidad está muy extendida: el 34% de los encuestados se sintieron discriminados bien en el trabajo o en la búsqueda de empleo, por sus características personales (Comisión Europea, 2019). Si nos centramos en la diversidad sexual y de género, que es el objetivo de esta Jornada, los datos muestran que el 20% de las personas lesbianas, gays y bisexuales (LGB) se han sentido discriminadas en los últimos 12 meses en el trabajo, porcentaje que se eleva al 40% en el caso de las personas trans (Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 2020). Estos datos sugieren que, a pesar de los avances legislativos, la diversidad sexual y de género se encuentra con barreras relevantes en el entorno laboral.

Con el **objetivo** de mejorar las dinámicas implicadas -barreras y facilitadores- en la inclusión de la diversidad sexual y de género en las organizaciones, la Dra. Sara López-Corlett, investigadora de LAOGEN, ha abordado en esta jornada, primero, el modo en que se manifiesta la heteronormatividad en las organizaciones, entendiendo la heteronormatividad como la raíz de las barreras a la inclusión de esta población. Se han analizado, posteriormente, los factores culturales que desempeñan un rol en el proceso de revelar la orientación sexual de las personas lesbianas, gays y bisexuales (LGB) en el trabajo. Se han abordado también, en dicha sesión, el modo en que los jóvenes trans desarrollan su identidad vocacional, así como las buenas prácticas para promover un entorno inclusivo en las organizaciones. Finalmente se han desarrollado Grupos de Discusión, para analizar y recoger indicadores de cultura inclusiva. Los participantes en las Jornadas, han abordado tres cuestiones sobre la integración de personas LGTB en las organizaciones, en los Grupos de Discusión:

Cuestiones para el debate en los Grupos de Discusión:

- ¿Cómo afecta la cultura y las normativas nacionales a la inclusión de la diversidad sexual y de género en las organizaciones?
- Identificar tres manifestaciones de heteronormatividad en las organizaciones, para cada nivel de análisis considerado en la ponencia (organizacional, interpersonal e individual).
- ¿Cómo puede abordar un director de Recursos Humanos las manifestaciones de heteronormatividad, identificadas?
- Diseñar tres estrategias de intervención, en la política de Recursos Humanos, para la inclusión de personas LGTB en las organizaciones, en los siguientes procesos:

RECLUTAMIENTO Y SELECCION
SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL
FORMACION
POLITICAS Y NORMAS

Programa

8:00-8:15 – Bienvenida y Presentación

- **Prof. Lourdes Munduate**
Directora de LAOGEN.

8:15 – 9:30 h

- **Prof. Sara Lopez-Corlett**
Investigadora de LAOGEN

“Diversidad e Inclusión en las Organizaciones. Barreras a la inclusión de la diversidad sexual y de género”.

9:30 – 10:30 – Grupos de Discusión- Evaluación de indicadores de políticas inclusivas para personas LGTB.

- Preguntas guía para el debate de los grupos de discusión

- **Coordina Prof. Lourdes Munduate**

10:30- 11:00 Debate y conclusiones

Lugar: Sala de Grupos. Facultad de Psicología. C/ Camilo Jose Cela s/n, 41013 Sevilla
Certificado de asistencia