



NOTA DE PRENSA

Antequera, 14 de noviembre de 2018

3 de cada 10 miembros del colectivo LGBTI tienen dificultades para encontrar trabajo.

Los datos del Eurobarómetro señalan que el 31% de la población cree que estas personas parten en desventaja a la hora de conseguir un puesto laboral.

¿Puede influir la orientación sexual en el rendimiento de una persona en su trabajo? La respuesta es más que obvia: no. Sin embargo, a día de hoy, todavía existen numerosos prejuicios que hacen que muchos sigan prefiriendo evitar a determinados colectivos. Raza, religión, pensamiento político, estos son sólo algunos de los ejemplos de grupos que son el foco de distintos estigmas. Situación a la que tampoco escapa el universo LGBTI.

Sin embargo, existen, a día de hoy, pruebas de que en el tejido empresarial español la gestión de la diversidad LGTBI sigue siendo una asignatura pendiente en el camino de obtener una total igualdad de oportunidades.

Los datos están ahí. Según el estudio elaborado por la Agencia de los Derechos Humanos de la Unión Europea, el 19% del colectivo LGBTI afirma haber sufrido algún tipo de discriminación por su condición dentro del ámbito laboral. Los datos del Eurobarómetro que acerca el Ministerio de Sanidad indican que el 31% de la población cree que estas personas parten en desventaja a la hora de encontrar trabajo.

Necesidad de respuestas

No hay lugar para la duda, el sector empresarial en España debe dar una respuesta a la situación del colectivo LGTBI con el fin de erradicar la discriminación en el ámbito empresarial. Y al igual que en cualquier otra esfera del día a día, la educación es la clave para alcanzar este fin.

Las distintas propuestas de formación dentro de las empresas deben incluir un plan de gestión de la diversidad LGTBI en la empresa. Un programa que debe contener las siguientes materias:

- Análisis de las diferentes identidades dentro del colectivo LGTBI en relación con la inclusión, la visibilidad y el fomento de la libre expresión, orientación e identidad sexual dentro y fuera del ámbito laboral.

- Contextualización de la situación social y necesidades del colectivo LGTBI en relación a prejuicios, inclusión e igualdad, entre otros aspectos.

- Distinción y reconocimiento los diferentes ámbitos para la necesaria inclusión e igualdad de derechos del colectivo LGTBI.

- Reconocimiento de las prácticas integradoras para la prevención de la coacción y la inclusión del colectivo LGTBI.

Enseñanzas que ya están incluidas en el catálogo de los principales proveedores del sector, como Innovación y Cualificación. Sello que apuesta por una oferta integradora de emprendimiento y nuevas tecnologías para que tanto centros de formación, empresas y profesionales puedan contar con los profesionales más capacitados.