

# **PERSONAS BISEXUALES EN EL TRABAJO**

## Guía práctica para empresas

por Brent Chamberlain

Entrevistas realizadas a grupos focales

por el Profesor Gill Valentine

**STONEWALL NO HA COMPROBADO ESTA TRADUCCIÓN**

**STONEWALL HA PERMITIDO ESTA TRADUCCIÓN PARA SU DIFUSIÓN**

El original se puede descargar aquí (Bisexual people at the workplace)  
[http://www.stonewall.org.uk/at\\_work/research\\_and\\_guides/4907.asp](http://www.stonewall.org.uk/at_work/research_and_guides/4907.asp)

**Traducido por Manuel Sebastia**

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



Esta guía de buenas prácticas es el sexto de una serie de Stonewall, asociación de caridad de lesbianas, gays y bisexuales de Gran Bretaña.

Se ofrece un recurso práctico para organizaciones que desean saber más acerca de los problemas a los que las personas bisexuales se enfrentan en el trabajo y quiere incluir a los empleados bisexuales en sus iniciativas de diversidad. La igualdad en el empleo (orientación sexual) de 2003 define la bisexualidad como una orientación sexual hacia personas del mismo sexo y del sexo opuesto. La guía se basa en entrevistas e investigaciones por encargo de Stonewall en la experiencia de los hombres y mujeres bisexuales de una serie de sectores que son empleados por más de los 500 empresarios más importantes que forman parte del programa de diversidad de campeones de Stonewall.

- Foro de empresarios de Gran Bretaña "en la orientación sexual.

La guía incluye un resumen de las conclusiones. En él se detallan las experiencias y los problemas principales que enfrentan los empleados bisexuales en las grandes organizaciones y ofrece sugerencias sobre lo que a los empleados bisexuales gustaría ver parte de sus empleadores. También ofrece consejos sobre cómo desarrollar buenas prácticas en este ámbito.

# 1

Esta sección explora cuestiones fundamentales para el personal bisexual. Los participantes hablaron de sus experiencias, percepciones y expectativas sobre el impacto que su orientación sexual podría tener sobre ellos en el trabajo. Se sugirió que estas cuestiones deben tenerse en cuenta cuando una organización esta desarrollando políticas en torno a la inclusión bisexual.

## La falta de conciencia

En los últimos 10 años, los lugares de trabajo en todo el país han logrado avances significativos la aplicación de políticas sólidas e iniciativas para hacer que los miembros gays y lesbianas del personal se sientan incluidos y apoyados. Esto ha llevado a una mayor conciencia de los compañeros heterosexuales de los temas de gays y lesbianas en el trabajo y lo que significa ser gay en el trabajo. La falta de comprensión y conocimiento de la bisexualidad, sin embargo, a menudo ha resultado en que el resto de las personas bisexuales sean en gran parte invisibles. Los participantes consideraron que la mayoría de sus colegas asumieron que si alguien no es heterosexual, deben ser gay y que si alguien no es gay, debe ser heterosexual

Creo que la comunidad lésbico-gay ha dado grandes pasos de avance en los últimos años. Por supuesto que hay un largo camino por recorrer, pero yo diría que la comunidad bisexual está muchos años atrás de donde la comunidad lésbico-gay se encuentra ahora. *Nathan, sector privado*

La bisexualidad es algo que todavía pueden burlarse, en parte porque la gente no piensa que es tan seria como la homosexualidad. *Sian, sector privado*

Creo que hay mucha ignorancia en torno a ser bisexual y cuando se habla de ello, la gente cree que está hablando acerca de su práctica sexual en lugar de su orientación. *Morgan, sector público*

Los participantes consideraron que los bajos niveles de conciencia acerca de la bisexualidad ponen a las personas bisexuales bajo la presión de sus colegas. El personal se Bisexual, que lo sentía, se sometió a supuestos que se pueden encontrar degradantes o inapropiados.

No tienden a ser preguntas sobre todos los aspectos de la bisexualidad, por lo que sólo se aburren con las constantes preguntas, porque la gente ahora sabe lo que es gay, pero preguntas, preguntas, preguntas. *Marcos, sector público*

Asistí a un evento social reciente y uno de los hombres se acercó y dijo, '¿qué se siente al ser una lesbiana?' "le dije: 'No sé, pregúntale a una '. *Keira, sector público*

Los participantes consideraron por lo tanto, que la falta de conciencia en el lugar de trabajo en torno a la bisexualidad les hizo sentirse marginados y estigmatizados.

## Saliendo y estando fuera del armario

Los participantes tenían una gama de experiencias a la hora de salir. En primer lugar, muchos sintieron que los estereotipos erróneos acerca de las personas bisexuales les desalentaron a salir a sus colegas. En segundo lugar, otros consideraron que su capacidad para realizar bien su trabajo se vio afectado por las reacciones negativas de sus compañeros al salir como bisexual.

Es tan difícil para las personas bisexuales o no estar fuera del armario y tratar de ocultar sus vidas en el mundo, o en lugar de estar fuera y constantemente ser cuestionados y pedirles que se justifiquen y cuenten sus historias, y se les diga que se equivocan y que no pueden ser lo que son. Es estresante, no importa lo que haces. Usted está atrapado entre la espada y la pared. *Niamh, sector privado*

No estoy seguro si he salido a mi superior jerárquico. He tratado de salir a ella, y no creo que entienda. No creo que ella lo entendió, ella no quiere preguntar porque no quiere entrar en los límites personales. Ella sabe que yo estoy involucrado en la red de LGB, y de que probablemente se puede deducir que estoy LGB. Ella sabe que tengo un marido, de modo eso descarta la L, mi tipo de género descarta la G, así que, ¿qué queda?. *Niamh, sector privado*

Hay personas en mi equipo que, al mismo tiempo no han expresado ninguna opinión homofóbica, han expresado algunos puntos de vista que yo consideraría un poco estrecho de miras. Así que no me siento cómodo para dejarlo caer. Pero es difícil porque es parte de mi vida y parte de las relaciones que tengo, y parte de las cosas que elijo hacer. Así que al elegir ocultarlo encuentro que cuando alguien dice 'oh, ¿cómo fue tu fin de semana?' "hay trozos enteros que no puedo compartir con ellos. Es mi elección, pero me hace sentir como algo parecido a poner una barrera a conocer a mis colegas un poco mejor. *Sian, sector público*

Como mujer bisexual en una relación del mismo sexo, tengo los mismos problemas con la homofobia como lo hice cuando me identificaba como lesbiana (tal vez más que tuve como una lesbiana soltera) y ahora tengo que lidiar con este tipo de actitudes hacia la bisexualidad también. No es útil, no es progresiva, y sin duda contribuye a encerrarme en el armario en el trabajo. *Natalie, sector privado*

Los participantes acordaron que al salir, las preguntas personales, la incredulidad y las alegaciones eran comunes.

De los colegas gays y lesbianas que me han dicho eres indeciso "o" eres realmente gay y que simplemente no soy lo suficientemente valiente como para ser gay "o" eres realmente hetero y no eres más que un poco curiosos. Me parece muy ofensivo, porque yo se quien me gusta de la misma manera que cualquiera lo sabe y no quiero que le digan que no es correcto.

*Morgan, sector público*

Cuando me sentí cómoda de identificarme como lesbiana me sentí mucho lo que era mi postura y yo podría ir y decir y estar muy segura de ello. Pero ahora que he cambiado mi forma de verme a mí misma, he perdido esa confianza. No sé si eso es porque es una identidad relativamente nueva o si es porque no sería tan bien recibida. Me refiero a la gente tiende a ser mucho más frívola acerca de la bisexualidad. Más comentarios de usar y tirar, como 'oh eres codiciosa', 'no se puede elegir', 'Oh, es sólo una fase ', que no parecen ser tanto si eres gay. *Sian, sector privado*

Hubo un acuerdo que en determinadas situaciones era simplemente más fácil decirle a la gente ya sea o deje de ser que son ya sea homosexual o heterosexual.

Cuando me explico a la gente digo que soy gay, porque es más fácil. No es tanto que la gente parece ser más sesgado en contra de las personas bisexuales, es sólo para evitar todas las preguntas ignorantes que se obtiene. Las personas se confunden... eres codicioso, o ¿eres realmente gay y te da miedo de decirlo? Lo cual es ridículo ya que estoy muy feliz de ser abiertamente gay, si ese fuera el caso. *Antoine, sector público*

Es probablemente más fácil salir con el comentario de ser gay, porque ser bisexual tiene demasiadas preguntas. *Marcos, sector público*



También existía la percepción de que los hombres bisexuales y mujeres en cargos de alto nivel son más propensos a ocultar su orientación sexual debido al daño que puede hacer a sus carreras profesionales.

Algunos de nuestros gerentes ejecutivos son abiertamente lesbianas o gays. No hay bisexuales en la parte superior todavía ... un montón de personas que se esconden detrás de la lesbiana y la etiqueta de gay, algunos incluso directamente, así, con una vida muy, muy privada. *James, sector público*

Los participantes revelaron muchas razones por qué los hombres bisexuales y mujeres pueden tener dificultades a salir a sus colegas. Es importante destacar que la investigación puso en relieve que, frente a estos desafíos, algunos de los participantes optó por ocultar su orientación sexual en el trabajo, mientras que otros en lugar, dejaron a sus colegas suponer que eran gay, lesbiana o heterosexual.

## Experiencias de discriminación

Hombres bisexuales y mujeres, al igual que cualquier otro grupo minoritario, puede ser objeto de discriminación. En general, los participantes dijeron que los prejuicios y los estereotipos de la bisexualidad se extendió hasta el lugar de trabajo y sus colegas a menudo los retrataban como indignos de confianza, indecisos o problemáticos en el trabajo.

La gente está pensando que usted es difícil y complicado y difícil de precisar, que siempre estará tratando de evadir que las cosas se establecen de una manera organizada, que siempre será un poco hacia un lado u otro. *Ewan, sector público*

Creo que hay una suposición de que usted no está seguro de lo que es o quiere y necesita ayuda. Me dijeron tener en cuenta el asesoramiento y la terapia y mi supervisor me dijo que "Obviamente tenía problemas con mi madre". No he visto que esto suceda a mis colegas que se identificaron como lesbianas, gays o heterosexual. *Irina, sector público*

Otros participantes sostuvieron que estas actitudes se derivan del hecho de que las personas bisexuales no pueden ser encasilladas o puestas en una categoría, lo que hace que la gente no esté seguro de ellos.

Es una gran amenaza para las personas, esta indecisión. No es ese agujero que no se ajustan a, una caja u otra.

*Chloe, sector público*

Los estereotipos que rodean la bisexualidad resulta en que los empleados bisexuales están marcados por sus colegas como siendo inciertos, indecisos e incluso inestables. A pesar de la percepción de las experiencias compartidas entre los grupos minoritarios, los participantes sintieron que algunos hombres gay y las lesbianas, y personal de esos credos, todavía eran propensos a discriminar a los empleados bisexuales.

Algunas personas de fe que aceptan sus colegas gays y lesbianas, desapruaban bisexuales, piensan que tienen la opción de expresar "su lado hetero" y suprimir "su lado gay".

*Lucia, sector público*

Si yo iba a llevar un hombre a un acto hetero creo que sería perfectamente aceptable, pero si tomo una amiga a una acto gay se iban a reír de mí. *Marcos, sector público*

Mientras que muchos miembros del personal pueden recurrir a sus redes de personal para el asesoramiento sobre la manera de luchar contra la discriminación, muchos participantes sintieron que grupos de personal de lesbianas, gays y bisexuales (LGB) podrían hacer más para apoyar al personal bisexual.

Incluso en este foro la gente está haciendo suposiciones y como usted es una mujer que se supone que es lesbiana. Así que el apoyo es muy fino en el suelo e incluso los gays y lesbianas discriminan, con algo de fuerza en alguna ocasión en mi experiencia. *Irina, sector público*

Actitudes perjudiciales y la discriminación afectan en gran medida las experiencias de hombres y mujeres bisexuales en el trabajo. Muchos (tienen miedo a la discriminación), no salen en el trabajo. Para aquellos que lo hacen, muchos creen que siendo bisexuales dañarán sus relaciones con los colegas y de su carrera.

## La falta de apoyo de los jefes

Algunos participantes dijeron que se sentían invisibles en el lugar de trabajo y quieren que sus jefes desarrollen políticas y estrategias de lucha contra actitudes y comportamientos anti-bisexuales y mejor apoyo a los empleados bisexuales. Por ejemplo, mientras que muchas organizaciones tratar de iniciar y mantener grupos de la red LGB para el personal de LGB, los participantes nos dijeron que se necesita más trabajo por los jefes en los foros de bisexuales.

No parece ser un foro donde la gente puede sentirse seguro para hablar sobre su vida o ellos mismos. Creo que los bisexuales que conozco nunca hablan de sus vidas en el hogar o las relaciones tan abiertamente como una persona gay o heterosexual lo haría.

*Mark, sector público*

Básicamente no hay apoyo a los bisexuales en absoluto. Los gays y las lesbianas socializan por separado en la red de apoyo en la medida que yo sepa. Eso es algo que están tratando de abordar en este momento pero no he escuchado ninguna mención de la bisexualidad en ellos. *Rhys, sector público*

Uno de los mayores retos es encontrar si hay bisexuales por ahí. Creo que eso es probablemente uno de los retos dentro de nuestra organización ... a mí me parece que los gays y las lesbianas se relacionan entre sí muy bien. No tengo un montón de experiencia práctica conociendo otros profesionales que son bisexuales y la comprensión de lo bien que se pueden relacionar entre sí ... sería bueno tener un determinado partido o una noche bisexual o reunión social bisexual o algo por el estilo, algo que aliente a las personas que se identifican como bisexuales para salir. *Nathan, sector privado*

También hubo un acuerdo que las iniciativas de igualdad y diversidad dirigidas a la orientación sexual podía hacer más para apoyar a los empleados bisexuales.

El Departamento de Igualdad y Diversidad siente que su trabajo tiene que ver con los empleados con parejas del mismo sexo, y no puede entender que la sexualidad puede ser fluida, incluso cuando

su identidad parece fija. Pueden asumir que la vida es simple, si usted tiene una persona de sexo diferente, y que la bisexualidad es más que una la identidad transitoria.  
*Thomas, sector público*

La bisexualidad es casi invisible en cualquier entrenamiento o debates, todo el tiempo. Siempre lo ha sido. No hay mayor cantidad de información a menos que una red de apoyo personal cuente con un representante bi. No hay generalmente nada. Nada de lo dispuesto en el boletín de noticias que sea relevante, en los eventos o cualquier otra cosa. *Antoine, sector público*

Los participantes también expresaron su decepción por la falta de modelos de rol bisexual.

Si yo fuera capaz de ver a alguien en la gestión y que estaba fuera como bisexual, yo pensaría que era increíble y me haría sentir más cómoda cuando alguien hizo un comentario acerca de mi sexualidad. Yo podría estar bien en realidad si esto es lo que la situación es. *Sian, sector público*

Por último, los participantes nos dijeron de que no ser conscientes de los demás empleados bisexuales en el lugar de trabajo los llevó a preocuparse de que podían ser especialmente señalados para la publicación de su orientación sexual en los ejercicios de seguimiento.

La desconfianza no es sólo del sistema, es la historia de esos tipos de formularios de seguimiento, se trata de lo que las personas que han sido realmente marginadas quizá han llegado a sentir en los últimos años. Al igual que en qué forma, quien cuenta con ello y por qué, Estoy feliz de enviar esta información fuera en algún lugar donde pueda estar relativamente seguros de que es anónimo. Pero, ¿quién lo sabe realmente, no quiero correr el riesgo? ¿Dando mi experiencia a esta organización me siento seguro?. *Chloe sector público*

Hubo acuerdo entre los participantes que las organizaciones necesitan hacer más para atraer y apoyar a los empleados bisexuales. Eventos para la concienciación en torno a la bisexualidad y permitir a los empleados a la red de bisexuales entre sí y promover la visibilidad fue citada como ejemplos de lo que las organizaciones podrían hacer mejor.

- Desarrollo de una estrategia inclusiva de orientación sexual
- Política efectiva contra el acoso y la intimidación
- Actualización de beneficios y política de personal
- Consultar al personal bisexual



## Desarrollo de una estrategia inclusiva de orientación sexual

La ley del empleo, aprobada en 2003, protege a todos los empleados contra la discriminación en base a su orientación sexual real o percibida. Stonewall alienta a las organizaciones para actualizar sus políticas y desarrollar planes de igualdad individuales o estrategias específicas para orientación sexual LGB y asegurar que los empleados están protegidos en el lugar de trabajo. Sin embargo, en algunos casos, el personal bisexual nos han dicho que se sienten que las políticas que nominalmente dicen ser inclusivas para lesbianas, gays y bisexuales, en la práctica no cubren los temas bisexuales en el lugar de trabajo. Algunos consejos para asegurar las estrategias de orientación sexual y las políticas se incluyen:

- Esquemas de orientación sexual o esquemas individuales de igualdad debe incluir referencias a la inclusión bisexual con mención de los problemas únicos que los bisexuales enfrentan en el lugar de trabajo.
- Si bien se reconoce el valor de la utilización de "gay" como forma abreviada para simplificar y ayudar a la comunicación, al escribir la política y las estrategias del pleno "de lesbianas, gays y bisexuales, LGB debe ser utilizado. Uso de "gay" como forma abreviada de LGB en una estrategia de orientación sexual pueden dar al personal bisexual la impresión de que la política o el procedimiento no se aplica a ellos.
- Las estrategias de orientación sexual deben hacer referencia a las iniciativas bisexuales, o programas específicos que desarrollan los centros de trabajo.

- Las políticas de prestaciones al personal tienen que resaltar que están disponibles para los empleados en las relaciones tanto del sexo opuesto y del mismo sexo.
- Cuando sea posible, el personal bisexual debe ser consultado cuando se revisa política relevante

*Igualdad de Oportunidades del ayuntamiento de Manchester en la política de empleo contiene un párrafo sobre por qué los hombres y mujeres bisexuales pueden enfrentarse a problemas específicos en el lugar de trabajo. Afirma: "El Consejo reconoce que las personas bisexuales pueden ser objeto de discriminación específica y que sus experiencias a menudo difieren de los de lesbianas y gays. El Consejo reconoce que el temor a la discriminación es el principal factor que obliga a las personas bisexuales para ocultar su sexualidad y presentarse a sí mismos como heterosexuales, lesbianas o gays en función de la situación".*

## Política efectiva contra el acoso y la intimidación

La mayoría de las organizaciones que ya tienen una política o procedimiento para hacer frente a la homofobia y comentarios homofóbicos. Sin embargo, puesto que los participantes sentían que sus colegas no sabían que su comportamiento era percibido como discriminatorio, es aconsejable que las organizaciones para el desarrollo de políticas específicas en torno a la lucha contra el comportamiento anti-bisexual. Se debe utilizar ejemplos inclusivos en torno a lo que puede parecer discriminación contra las personas bisexuales.

### **Ejemplos de acoso e intimidación anti-bisexual incluye:**

- Hacer comentarios despectivos o insultantes acerca de la bisexualidad
- Uso de las creencias religiosas para justificar un trato negativo de personal bisexual
- Hacerle una serie de preguntas a un colega bisexual impertinentes sobre su vida privada
- Hacer suposiciones que porque alguien es bisexual que será menos capaz de desempeñar bien su papel
- Ignorar o excluir a un colega en actividades, incluyéndole en eventos de gays y lesbianas, porque son bisexuales

Para fomentar la notificación de la intimidación y el acoso entre los hombres y las mujeres bisexuales, muchos de los cuales nos dijeron que ellos no han salido con sus colegas, los mecanismos de presentación de informes confidenciales son aconsejables. Esto es particularmente cierto ya que algunos pueden no sentirse cómodos que se identifiquen como bisexuales ni a sus gerentes de línea o de intimidación y asesores de acoso.

## Actualización de beneficios y política de personal

Los beneficios y las políticas de personal deben aplicarse de manera uniforme a parejas del sexo opuesto y del mismo sexo. Ellos no deben asumir que alguien que estuvo casado o en una relación del mismo sexo antes y ahora no puede estar en el otro tipo de arreglo, y es importante auditar las políticas y los beneficios para asegurar esto. Cuando se promocionan estas políticas, todo el personal independientemente de su orientación sexual, debe ser consciente de ello. Si elementos específicos del mismo sexo sólo se promovió al personal de gays y lesbianas, el personal bisexual sigue sin ser consciente de cómo las políticas de la organización y los beneficios se aplican a ellos.

### **Haciendo tus comunicados inclusivos:**

- Promover políticas y los beneficios que se aplican a los socios del sexo opuesto y del mismo sexo
- Asegurar que el personal con responsabilidades en las prestaciones del personal y las políticas son conscientes de que:
  - *Todas las políticas de la organización y los beneficios se extienden tanto a personas del mismo sexo y parejas de sexo opuesto*
  - *Supuestos no debe hacerse sobre la orientación sexual del investigador en base a su relación actual*
  - *Comprender la necesidad de confidencialidad en relación a los beneficiarios designados de las políticas*

# Consultar al personal bisexual

Los participantes en la investigación sugirieron que sentían que las organizaciones que dicen haber consultado con el personal de LGB en las cuestiones de orientación sexual en el lugar de trabajo rara vez han consultado al personal bisexual. Al revisar las políticas de orientación sexual, las organizaciones deben consultar con los empleados bisexuales, ya que puede haber cuestiones que les afectan que deseen plantear. Esto se puede lograr ya sea a través de grupos de enfoque o por medio de un grupo de red con representación bisexual.

**¿Como puede el personal bisexual contribuir a una agenda de diversidad?**

- **Asistir en la elaboración de políticas**
  - **Revisar las políticas de la organización y los beneficios para la adecuación del lenguaje**
  - **Evaluar la literatura de la organización de marketing para una visibilidad adecuada bisexual**
  - **Fomentar a la organización de patrocinar y participar en eventos que incluyen temas LGB bisexuales**
  - **Promover la organización como líder en la igualdad de LGB**



## 3

- Creación de redes integradoras de los empleados
- La ampliación de la conciencia bisexual
- Apoyar al personal bisexual

### Creación de redes integradoras de los empleados

Grupos de red son una forma clave para que los empleadores contraten personal de lesbianas, gays y bisexuales y promuevan la igualdad en el trabajo. Muchos participantes opinaron que la mayoría de las organizaciones que tienen redes LGB hacen muy poco para alentar a los miembros del personal bisexual a participar en el grupo. Muchos de los participantes nos dijeron que sentían que las redes LGB principalmente atendían a las lesbianas y hombres gays y que los problemas bisexuales no estaban en la agenda del grupo.

**Personal bisexual puede ser animado a participar en las redes mediante:**

- Nominar a un oficial bisexual responsable de asesorar a la red sobre temas de actualidad y responsable de la inclusión bisexual.
- Realizando un evento de sensibilización con un orador invitado de la comunidad bisexual.
- Planificando un evento en torno a temas laborales bisexuales abierto a todo el personal y su difusión en toda la organización.
- Desarrollando una red electrónica y un sistema de distribución con la idea de fomentar la participación del personal bisexual que se sienta incómodo al asistir a las reuniones.
- Asegurarse de que los bisexuales están representados en los grupos directivos y comités, por lo tanto alentar a sus colegas bisexuales para convertirse en modelos a seguir y defensores

- Velar por que la red tenga una política de confidencialidad muy publicitada.
- Manteniendo las reuniones tanto "abiertas" y "cerradas" que permitan al personal bisexual para venir a abrir los eventos sin tener que revelar su orientación sexual.
- Ofrecer a conocer a los miembros potenciales de la red tomar un café media hora antes de las reuniones para darles a conocer la red y hacer que se sientan cómodos

La red LGBT de El Ministerio del Interior "Spectrum", incluye varios capítulos representantes específicos. Esto incluye a un representante bisexual que es responsable de la promoción de la inclusión bisexual dentro de la red. Spectrum también produce carteles con datos de contacto del representante para alentar a los empleados bisexuales y otras partes interesadas a ponerse en contacto. Varios otros organismos públicos, incluyendo la Agencia de Medio Ambiente y el paraguas del grupo de Servicio Civil Rainbow Alliance (CSRA) siguen un modelo similar.

## La ampliación de la conciencia bisexual

Hacer que los empleados LGB sean incluidos en las redes es sólo una manera de comprometerse con los empleados bisexuales. Los participantes indicaron que les gustaría que sus empresarios fomentasen la bisexualidad en el lugar de trabajo más allá de las redes sobre todo porque algunas personas no se sentían cómodas a unirse a los grupos de la red para el personal de LGB. Para ello, los empleadores deben tratar de aumentar la conciencia de todo el personal sobre cuestiones que afectan a los bisexuales. El uso de medios ya establecidos de promoción de la diversidad y la comunicación de los lugares de trabajo inclusivos, los empleadores pueden alentar el compromiso bisexual. Las organizaciones que tienen una diversidad designada o el líder para la orientación sexual debe garantizar que las cuestiones bisexuales está siendo adecuadamente elevada dentro del grupo de la diversidad, la junta ejecutiva y en toda la organización.

Como parte de su trabajo para fortalecer los lazos con la comunidad bisexual, el jefe de la policía de Sussex para asuntos LGB asistió a un evento de la comunidad bisexual en Brighton. Esto sirvió para asegurar que las preocupaciones que la comunidad bisexual tenía, podía ser respondida por un oficial de policía y aumentar la conciencia de las cuestiones bisexuales dentro de la organización, sobre todo en los niveles superiores.

## La participación efectiva bisexual puede incluir:

- Invitar a un orador en conciencia bisexual a un evento como parte de su semana de la diversidad.
- Examinar el programa de capacitación para asegurar la inclusión bisexual. En entrenamiento más avanzado, la posibilidad de incluir un ejercicio de escenarios para disipar los mitos en torno a la bisexualidad.
- Hacer uso de carteles y tabloneros de anuncios. Esto puede incluir el fomento de grupos sub-representados como las lesbianas y los hombres y mujeres bisexuales a asistir a las reuniones del grupo de la red.
- Incluir información sobre la bisexualidad y la promoción de su política bi de inclusión durante los eventos de inducción.
- Poner la información en el intranet de la empresa o páginas de Internet dentro de las páginas de diversidad existentes. La información puede incluir definiciones, hojas informativas, útiles enlaces externos y preguntas frecuentes.
- Asegurar que las comunicaciones internas y externas en orientación sexual no use un lenguaje sexista.

La Red Arco Iris apoya al Ministerio de Justicia para desarrollar buenas prácticas en la orientación sexual e identidad de género dentro de la organización. Como parte de este trabajo se ejecuta un catálogo de eventos, disponibles para todo el personal, incluyendo un taller sobre la conciencia bisexual. Incluye discusión sobre la exactitud de los estereotipos que rodean a la bisexualidad y el impacto de la bifobia.

El Servicio Nacional de Gestión de Delincuentes (NOMS) de la red para los miembros del personal LGBT, GALIPS, tiene como objetivo promover el conocimiento y buenas prácticas en orientación sexual e identidad de género en el lugar de trabajo. En su boletín de noticias, el respeto, que perfila su presidente, aprovechó esta oportunidad para promover la conciencia bisexual y disipar mitos. El paquete de entrenamiento NOMS en orientación sexual también incluye información de toma de conciencia acerca de la bisexualidad.

## Apoyar al personal bisexual

Algunos miembros del personal bisexual perciben que tanto lesbianas y gays y personal directo se les asignan más recursos y apoyo en el lugar de trabajo. Ellos también sienten que debido a que muchas personas bisexuales no están fuera en el trabajo que no pueden acceder a las iniciativas de formación y desarrollo. Los empleadores deben garantizar que los genéricos de oportunidades de desarrollo profesional son promovidos al personal bisexual a través de la red de personal y comunicaciones internas. Al mismo tiempo, el trabajo a medida se debe hacer en un creciente apoyo a los marginados del personal bisexual.

**Esto puede incluir:**

## **TUTORIAS**

Muchas organizaciones disponen de facilidades que permiten a los empleados gays y lesbianas a solicitar un tutor lesbiana o gay en el programa central de tutorías. Las organizaciones deben considerar la ampliación de este para permitir que los tutores y aprendices sean identificados. Si no hay tutores bisexuales que representen, las organizaciones deben considerar la formación de programas de tutoría de organización interna. Inclusive los grupos de la red LGB son una buena manera de promover los elementos de los sistemas de tutoría LGB y puede ser una forma útil de fomentar la captación de los empleados bisexuales.

## **DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL**

Algunos participantes consideraron que ser bisexual limita sus oportunidades de desarrollo profesional y lo hizo más difícil de establecer relaciones significativas con sus colegas. Las organizaciones deberían fomentar activamente al personal bisexual para aplicar a los cursos de desarrollo personal y profesional y el seguimiento hasta tener de estas actividades para confirmar que el personal bisexual está asegurando los lugares. Asesoramiento profesional y una asistencia técnica es otra forma pro-activa para combatir esta percepción y alentar a los empleados bisexuales a aprovechar las oportunidades de desarrollo profesional. Asesores laborales y cualquier otra persona en una posición para ofrecer orientación profesional y de apoyo, como los gerentes de línea y los consejeros deben ser conscientes de los problemas a los que las personas bisexuales se enfrentan en el lugar de trabajo.

## **MODELOS A SEGUIR**

La falta de modelos de rol de bisexual fue una de las principales cuestiones que los participantes pensaron que era importante para cambiar en el lugar de trabajo. Contar con personal abiertamente bisexual en los niveles superiores de una organización envía un mensaje claro a toda la organización que el ser bisexual no es una barrera para el desarrollo de la carrera. Por diversas razones, incluyendo el miedo a la discriminación, hay muy pocos hombres y mujeres directivos abiertamente bisexuales que pueden ser considerados como modelos potenciales. Por lo tanto, las organizaciones deben seguir para adaptar las iniciativas de desarrollo profesional al personal bisexuales y alentar al personal bisexual para convertirse en modelos a seguir.



## 4

- Supervisar el desarrollo profesional
- Promover confidencialidad
- Analizar los datos de seguimiento por la orientación sexual
- Retroalimentar resultados a gerencia y personal
- Consulte con el personal bisexual en cuestiones laborales

Para asegurar el éxito continuo de la inclusión bisexual, y desarrollar buenas prácticas innovadoras, las organizaciones deben desarrollar mecanismos sólidos de comentarios mediante el control de la orientación sexual y la regularidad de consultas sobre cuestiones laborales a personal bisexuales.

**Supervisar el desarrollo profesional:** Las organizaciones deben desglosar los datos de seguimiento para ver si los miembros del personal bisexuales están tomando cursos de profesión y desarrollo personal. Si un menor número de miembros del personal bisexuales están tomando estas oportunidades que las lesbianas y los gays o los empleados heterosexuales, las organizaciones deben promover específicamente al personal bisexual y los consideran diferentes estrategias de comunicación.

**Promover confidencialidad:** Algunos participantes nos dijeron que eran reacios a rellenar los formularios de orientación sexual de supervisión porque pensaban que si ellos indicaron que eran bisexuales, esto sería identificado por sus colegas. Todo proceso de supervisión debe ser estrictamente confidencial. Las organizaciones deben promover esto y enfatizando el seguimiento de la orientación sexual puede ayudar a identificar los problemas particulares que afectan al personal bisexuales y ayudar a las organizaciones abordar estas cuestiones. Con el tiempo esto va a aumentar la cantidad de personas que declaran su orientación sexual en las formas de control.

### **Analizar los datos de seguimiento por la orientación sexual:**

Los participantes indicaron que los miembros del personal bisexuales pueden tener diferentes percepciones de la satisfacción laboral. Stonewall alienta a las organizaciones a romper los datos de la orientación sexual de las respuestas de lesbianas, gays, bisexuales y heterosexuales para identificar tendencias. Algunas organizaciones que lo han hecho han descubierto que los miembros del personal bisexuales reportan índices más bajos de satisfacción del personal a través de numerosas áreas de su vida laboral.

### **Retroalimentar resultados a gerencia y personal:**

Junto a la promoción de la confidencialidad es importante difundir la información recogida por los ejercicios de supervisión. Las tendencias y cuestiones específicas que afectan al personal bisexuales debería ser destacada a la junta directiva, los gerentes de línea y para todo el personal. Esto no sólo aumentará la conciencia de las cuestiones laborales bisexuales, sino también demostrará el compromiso de la organización para la igualdad bisexual.

### **Consulte con el personal bisexual en cuestiones laborales:**

Las organizaciones que controlan la orientación sexual y han encontrado que los miembros del personal bisexuales reportan baja satisfacción del personal debería explorar estas tendencias con mayor detalle. Puede ser útil para mantener los grupos focales u otras reuniones de consulta con el personal bisexual para averiguar qué problemas les están afectando. Ejercicios de consulta, tales como grupos de enfoque también debería utilizarse para evaluar la eficacia de las iniciativas de desarrollo profesional destinados a aumentar la inclusión bisexual.

En 2008, Lloyds TSB llevó a cabo una encuesta de la diversidad a nivel de Grupo, que se centró en cuestiones de orientación sexual. El estudio reveló que su personal bisexual se encontraba entre los grupos menos satisfechos en la organización. Los grupos focales se llevaron a cabo a continuación con el personal bisexual para investigar los complejos problemas que enfrenta este grupo de personal y una serie de iniciativas se pusieron en marcha, incluyendo la introducción de una lista de consulta de correo electrónico del personal bi. Tras la fusión con HBOS, Lloyds Banking Group está utilizando los resultados de la investigación para construir una estrategia más inclusiva para todo el Grupo. Por ejemplo, la red LGB tiene ahora un representante bisexuales en el grupo directivo, el sitio web refleja los problemas bisexuales y apoyo, y la encuesta a todo el personal puede ahora ser analizados por las diferentes orientaciones sexuales, en lugar de informar sobre la población LGB como un grupo homogéneo.

# DIEZ PASOS PARA MEJORAR LA INSERCIÓN LABORAL BIEXUAL

- 1 Promover** el conocimiento de la bisexualidad en el lugar de trabajo. Por ejemplo, cuando la celebración de un evento de conciencización sobre la diversidad, considerar la incorporación de un tema en torno a temas bisexuales. También es útil incluir información sobre la bisexualidad y los grupos de apoyo bisexuales en Internet de la organización o páginas de intranet.
- 2 Reconocer** que la falta de inclusión de personal bisexual puede ser un problema. El personal bisexual puede ser reacio a presentar quejas o preocupaciones. Algunas organizaciones que han examinado la monitorización de datos con más detalle han encontrado que el personal bisexual tienen menor promedio de satisfacción los porcentajes y, por consiguiente, el desarrollo de políticas para asegurar que los empleados bisexuales son el objetivo de las iniciativas de diversidad.
- 3 Asegurar** que las políticas están claramente establecidas. Hacer referencia a las cuestiones que las personas bisexuales se enfrentan en el lugar de trabajo y el compromiso de su organización para abordar estas cuestiones en su esquema de orientación sexual o plan de acción si usted tiene uno.
- 4 Modificar** las políticas de intimidación y hostigamiento incluyendo ejemplos de lo que son comentarios y comportamientos anti-bisexuales.
- 5 Nombrar** un representante bisexual u oficial de enlace para la red de empleados LGB si no lo ha hecho. Si no surge nadie, entonces buscar una persona para que hable de los problemas bisexuales a el grupo. Promover las listas de correo anónimos y mecanismos de apoyo para aquellos que no se sienten cómodos en unirse a un grupo LGB



**6** **Resalte** la bisexualidad durante la inducción y formación para la diversidad en general. Esto podría implicar el uso de un estudio de algún caso en el que alguien asume que porque alguien está en una relación del mismo sexo son o bien un hombre gay o una lesbiana.

**7** **Comprender** los problemas que afectan a los empleados bisexuales en el lugar de trabajo. Asegurar de que el personal que se ocupa de las denuncias y asesoramiento está bien informado sobre las cuestiones particulares que afectan a las personas bisexuales.

**8** **Supervisar** la bisexualidad. Al analizar los datos, ver las respuestas de los empleados bisexuales y ver si difieren de los empleados, tanto heterosexuales como gays y lesbianas. Promover los sistemas confidenciales de información para asegurarse de que recopilar datos fiables sobre la representación de las personas bisexuales en toda la organización.

**9** **Patrocinar** el personal bisexual para asistir a eventos externos y proporcionar fondos. Esto podría incluir eventos de la comunidad o el Programa de Liderazgo de Stonewall.

**10** **Alentar** a los hombres y mujeres bisexuales a salir del armario en el lugar de trabajo. Personas modelo visibles fuera del armario promueven el conocimiento y puede ofrecer apoyo y orientación.

## **Stonewall Diversity Champions programme**

El Programa de Diversidad Stonewall Campeones es un buen foro de práctica de Gran Bretaña en la orientación sexual a través del cual los empleadores pueden trabajar con Stonewall, unos con otros, para promover la diversidad en el lugar de trabajo.

[www.stonewall.org.uk/dcs](http://www.stonewall.org.uk/dcs)

Para más información en programas de trabajo de Stonewall, vaya a [www.stonewall.org.uk/workplace](http://www.stonewall.org.uk/workplace)

## **Stonewall**

[workplace@stonewall.org.uk](mailto:workplace@stonewall.org.uk)

[www.stonewall.org.uk/workplac](http://www.stonewall.org.uk/workplac)

e Charity No 1101255

Stonewall Workplace Guides

© Stonewall: 2009