



# Cuando el Networking no es suficiente para el abordaje de la D&I LGBTBI

Loren González

Agosto 2023



OBSERVATORIO  
POLÍTICAS PÚBLICAS  
LGTBI DE ARAGÓN



## NETWORKING

El networking, como proceso en el cual se establecen y desarrollan relaciones profesionales y personales con otras personas profesionales de un sector productivo es una práctica muy común en el ámbito empresarial que se ha mostrado como una herramienta poderosa para establecer una red de contactos sólida y beneficiosa ya que implica interactuar en un entorno propicio para establecer conexiones.

En cuestiones de políticas LGTBI en el sector público- privado no se limita sólo a las personas LGTBI, sino que también incluye a personas aliadas y defensoras de la D&I LGTBI.

Establecer conexiones,  
construir y nutrir  
relaciones profesionales

Intercambiar  
experiencias,  
información y recursos

Ampliar oportunidades y  
descubrir posibilidades.

Aprender de otras  
personas, organizaciones  
y proyectos

Fortalecer la visibilidad y  
la reputación de marca



Si bien el networking puede ser una herramienta poderosa para el crecimiento profesional y la generación de oportunidades, hay situaciones en las que no es suficiente por sí solo.

Desde el Observatorio de Políticas Públicas LGTBI de Aragón queremos señalar algunas limitaciones existentes



Falta de habilidades y experiencia.

Aunque el networking puede ayudar a establecer conexiones, no compensa la falta de habilidades y experiencia necesarias para un determinado puesto, especialmente si tiene que implementar políticas de D&I LGTBI, donde hace falta una formación muy especializada.

Es importante complementar el networking con la adquisición de habilidades relevantes y la formación y la experiencia laboral adecuada.





## Falta de compromiso

El networking entre empresas puede facilitar el intercambio de ideas y buenas prácticas, pero si las empresas no están comprometidas activamente con la D&I LGTBI, simplemente tener conexiones no generará cambios significativos. Es esencial que las empresas asuman un compromiso real y tomen medidas concretas para crear entornos de trabajo inclusivos y respetuosos.

# ACCIÓN EFECTIVA



## Barreras cultural-estructurales

La discriminación LGTBIfóbica, los prejuicios y sesgos inconscientes crean barreras estructurales y culturales dentro del sector privado, como sucede en la propia sociedad.

Estas barreras no se pueden superar únicamente mediante el networking. Se requiere un enfoque más holístico que aborde la discriminación de manera sistemática, incluyendo la revisión y modificación de políticas y prácticas internas, así como la educación y sensibilización de los equipos de trabajadoras y trabajadores.

El networking no puede transformar por sí solo la cultura corporativa de una organización; se necesita un cambio cultural profundo que aborde la diversidad desde su máximo exponente, lo que implica un liderazgo comprometido que ponga en marcha medidas concretas y eficaces.

Los liderazgos comprometidos son aquellos que ponen en marcha programas de capacitación y concienciación, políticas inclusivas y promueven entornos donde todas las personas se sientan respetadas.

Para mejorar la D&I LGTBI en el sector privado, se necesitan políticas y acciones específicas dirigidas a abordar las desigualdades y desafíos que enfrentan las personas LGTBI y sus familias.





El networking entre empresas puede facilitar el intercambio de mejores prácticas, pero se requiere un compromiso firme para implementar políticas y acciones que promuevan la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la protección de los derechos de las personas LGTBI.

4.0






## La capacitación, clave en los programas de D&I


Implementar programas de capacitación obligatorios para las personas empleadas sobre temas relacionados con la D&I LGTBI es fundamental para una correcta convivencia en el espacio de trabajo, incorporándola como criterio fundamental en los procesos de contratación, de selección inclusiva, de diversificación de los paneles de entrevistas y en el establecimiento de metas de contratación de personas LGTBI.





Recuerda que implementar mecanismos de seguimiento y evaluación para medir el progreso en materia de diversidad e inclusión LGTBI es esencial para una correcta política de D&I LGTBI en la empresa, lo que puede incluir la recopilación de datos demográficos, la realización de encuestas de satisfacción, la revisión periódica de las políticas y prácticas existentes para identificar áreas de mejora, etc.





Fomentar la visibilidad y promoción de líderes LGTBI y modelos a seguir en el entorno laboral puede incluir la participación en conferencias y eventos, la invitación a líderes LGTBI como oradoras, oradores o panelistas, así como la promoción de sus logros y contribuciones.



¥ €

¥





Gracias por vuestra colaboración

Loren González  
[observatorioltgtbi.com](http://observatorioltgtbi.com)



OBSERVATORIO  
POLÍTICAS PÚBLICAS  
LGTBI DE ARAGÓN