



XX de junio de 2024

Más allá del “rainbow washing”: 3 claves para impulsar entornos inclusivos LGBTQ+ en las empresas

- *El “rainbow washing” describe la práctica empresarial de adoptar el apoyo LGBTQ+, principalmente durante junio, mes del Pride, pero de una manera superficial, sin realizar cambios significativos en la cultura corporativa.*

En un mundo cada vez más consciente de la inclusión, las empresas enfrentan el desafío y la oportunidad de integrar auténticamente la diversidad de las comunidades Lesbiana, Gay, Bisexual, Transgénero, Queer y más (LGBTQ+) en sus culturas corporativas. Lo que antes era tabú, hoy se reconoce como esencial para fomentar creatividad, innovación y entornos laborales saludables. En este contexto, uno de los retos es evitar caer en el llamado *rainbow washing*.

Este término se utiliza para describir la práctica de algunas organizaciones que adoptan simbología y mensajes pro LGBTQ+, principalmente durante junio, mes del Pride, pero de una manera superficial.

Para **Gerardo Granados Gamboa, Head de Cultura Corporativa en Edenred México**, la inclusión debe reflejar un compromiso ético y serio en las organizaciones *“Esto mediante políticas, estrategias y planes a largo plazo, lo cual es crucial en México, donde hasta hace un par de años 6 de cada 10 personas consideraban que su orientación sexual y de género era un obstáculo para acceder a un empleo y una vez obtenido, percibían un trato desigual, de acuerdo con [datos](#) oficiales”*.

Con esto en mente, el experto comparte 3 claves para impulsar entornos inclusivos en las organizaciones, más allá del *rainbow washing*:

1. Diagnóstico organizacional y planes de acción

Una de las formas más prácticas de adoptar un enfoque diverso e inclusivo en las empresas es a través de diagnósticos organizacionales orientados a conocer a los colaboradores que forman parte o se identifican con alguna comunidad LGBTQ+. Esto permite considerar sus necesidades, historias, inquietudes y recabar propuestas.

Con ello, es posible diseñar un plan de acción a futuro, que, entre otras acciones, puede contemplar foros de diversidad, semanas de innovación, programas de sensibilización y capacitación, talleres, charlas o actividades lúdico/educativas para todos los equipos, con el objetivo sensibilizar, informar y empatizar.

2. El papel de los comités de diversidad

“La creación de comités de diversidad, equidad e inclusión se posiciona como una herramienta muy valiosa, pues su papel es el de apoyar a las directivas en la implementación y seguimiento de los planes de acción. Estos comités fungen como promotores y lideran las estrategias de inclusión, ya que actúan como un puente entre las diferentes áreas y los líderes de las empresas; el objetivo es asegurar continuidad en las iniciativas” comenta **Jorge De Lara, Director General de Mobility de Edenred México**, autor del libro *queer En voz alta* (Epicbook, 2023) miembro y aliado de la comunidad LGBTQ+.

Especialistas de la red [Pride Connection](#) recomiendan la formación de Employee Resource Groups (ERG) compuestos por integrantes de la comunidad LGBTQ+, que compartan la visión inclusiva tanto dentro como fuera de la organización.

3. El presupuesto no es el pretexto

Una estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión comienza con un compromiso explícito de la alta dirección lo que permite capitalizar su red de contactos como voceros que alimenten de contenido la agenda de sensibilización de los programas de DEI; pueden ir desde invitar a ONG´s y fundaciones a participar a través de pláticas, talleres o ventas con causa, o armar paneles o foros de discusión con los mismos colaboradores de la organización para abordar temas referentes a la inclusión.

Estos son solo algunos ejemplos de acciones que, sin un determinado presupuesto asignado, permiten construir iniciativas asociadas a la diversidad e inclusión. Con resultados e indicadores en mano (*engagement* y *satisfaction rate*, reducción de la rotación, impacto positivo en la estrategia de *employer branding*, entre otros) será mucho más fácil demostrar a la alta dirección el retorno de inversión de dichas acciones, lo que favorecerá la posibilidad de contar en el futuro con un presupuesto específico para estas estrategias y planes.

“La inclusión real en las empresas va más allá de gestos superficiales y calendarios. Se trata de un compromiso estratégico que transforma culturas organizacionales, fomenta la innovación y fortalece la comunidad laboral. En este camino hacia la equidad, cada acción es un paso hacia adelante, y cada empresa que abraza esta

*misión contribuye no solo a su éxito, sino también al progreso social y cultural de nuestra sociedad”, concluye **Gerardo Granados***

Acerca de Edenred

Edenred es la plataforma de pagos y servicios digitales que apoya diariamente a los colaboradores en el mundo laboral. Conecta, en 45 países a 60 millones de usuarios con 2 millones de comerciantes asociados a través de casi 1 millón de clientes corporativos.

Edenred ofrece soluciones de pago para usos específicos dedicados a alimentación (como vales de comida), motivación (como tarjetas regalo, plataformas de implicación de empleados), movilidad (como soluciones multienergía, mantenimiento, peajes, aparcamiento y movilidad) y pagos empresariales (como tarjetas virtuales).

Fiel al propósito del Grupo, “Enrich connections, for good», estas soluciones mejoran el bienestar y el poder adquisitivo de los usuarios. Mejoran el atractivo y la eficiencia de las empresas y vitalizan el empleo y la economía local. También promueven el acceso a alimentos más saludables, productos más amigables con el medio ambiente y una movilidad más fluida.

Los 12.000 empleados de Edenred se comprometen a diario a hacer del mundo del trabajo un mundo conectado más eficiente, seguro y responsable.

En 2022, gracias a sus activos tecnológicos globales, el Grupo gestionó un volumen de negocio de aproximadamente 38.000 millones de euros, generado principalmente a través de aplicaciones móviles, plataformas online y tarjetas.

Cotizada en Euronext Paris, Edenred forma parte de los índices CAC 40, CAC 40 ESG, CAC Large 60, Euronext 100, Euronext Tech Leaders, FTSE4Good y MSCI Europe.

Las marcas y logotipos mencionados y utilizados en este comunicado de prensa son marcas registradas por EDENRED S.E., sus subsidiarias o terceros. No pueden ser utilizados comercialmente sin el consentimiento por escrito de su propietario.

CONTACTOS

Jefa de Relaciones Públicas y Comunicación

Lesly Rodríguez

+52 (55)

lesly.rodriquez@edenred.com

Relaciones con prensa: Another Company

Fernanda Vargas

+52 (55) 2305 8283

fernanda.vargas@another.co

