

CIENxCIEN

Episodio 10. “Orgullo de Banco”

Con Javier Almarcha, David Márquez, Patricia Martínez y David Suárez

[Sintonía de entrada]

“Porque estamos hablando todo el rato desde el punto de vista de personas que pertenecen al colectivo, que se sienten más seguras, más cómodas, pero es que para personas que no pertenecemos al colectivo también es imprescindible trabajar en un sitio en el que queramos estar e identificar a nuestra empresa como un lugar que nos gusta. Esto es una forma de tolerancia y de pensar.”

[Sintonía de entrada con indicativo: “Esto es CIENxCIEN, el podcast del Banco de España”]

Ana Comellas

Puede parecer que en el Banco de España sabemos mucho de cifras, pero de lo que de verdad sabemos es de siglas, BCE, ISIN, TAE, IBAN, Euribor...

Pero hay unas siglas que aún estamos construyendo y lo hacemos junto a la sociedad a la que acompañamos desde hace ya casi 250 años. Son las siglas LGTBI. ¿Qué hay detrás de estas letras?

Según la legislación española, el término LGTBI, reúne a personas que difieren de lo convencional por su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Vamos a empezar. La orientación sexual es hacia quién nos sentimos atraídos, física o emocionalmente. Lo más frecuente es ser heterosexual, homosexual o bisexual y aquí tenemos ya tres letras LGTBI.

La identidad sexual es como una persona vive y siente su propio sexo y no siempre coincide con el que nació. Si coincide es una persona CIS y si no es una persona TRANS y aquí va una letra más, la T.

La I que queda nos viene de intersexualidad de personas con características biológicas que no encajan totalmente con el sexo masculino o femenino, a nivel hormonal, genital o incluso cromosómico.

Y aunque no tenga sigla también hablamos de la expresión de género, que es cómo nos mostramos al mundo, cómo vestimos, cómo nos movemos, cómo hablamos... lo que ves por fuera. Aquí encontraríamos algunas personas queer.

Las palabras no siempre recogen todas las identidades y orientaciones y quizá tengamos que crear un concepto nuevo, pero mientras tanto, las siglas LGTBI han conseguido dar a conocer estas realidades, han permitido legislar y construir una sociedad más justa, libre y diversa.

Pero ¿es así realmente? ¿se sienten las personas LGTBI libres para visibilizarse en su trabajo? ¿Hay colectivos dentro del LGTBI con más dificultades que otros? ¿Qué papel tenemos las instituciones públicas en la diversidad? ¿Y cada uno de nosotros, como persona?

Con motivo del día del Orgullo queremos reflexionar sobre la diversidad en el ámbito laboral y vamos a hacerlo en una mesa redonda donde más que llegar a soluciones concretas lo que queremos es invitar de la reflexión personal y abrir debate social.

Y en esta mesa nos acompañan Javier Almarcha, del Departamento de Análisis de la Economía Española, David Márquez, del Departamento de Transparencia y Comunicación, Patricia Martínez, del Departamento de Entidades significativas I y David Suárez, del Departamento de Sistemas de Información. Ellos son cien por cien diversidad en el Banco de España.

Bienvenidos.

General

Gracias.

Ana

Venga pues si os parece vamos a empezar hablando de visibilidad, ¿creéis que las empresas son un entorno seguro? ¿que las personas pueden hablar con naturalidad de su vida privada, sea cual sea?

David Suárez

Pues mira, si bien la sociedad española cada vez, por suerte, es más plural, es más avanzada incluso más diversa, la tónica general es que las personas LGTBI se siguen sintiendo incómodas a la hora de visibilizarse.

El uso de un lenguaje poco inclusivo, rumores o comentarios sobre la orientación sexual de una persona o la identidad de género, a veces comentarios o incluso chistes que pueden resultar un poco vulgares, creo que es el caldo de cultivo perfecto para que una persona LGTBI sienta como mínimo muchos reparos a la hora de visibilizarse en su entorno laboral.

De hecho, se estima que de las personas que están completamente fuera del armario en su ámbito privado, tan sólo el 50% de ellas lo hacen en un entorno laboral.

Esto a su vez crea un poco una discreción preventiva: no lo cuento porque esto va a afectar a mi progresión dentro del trabajo, incluso a las oportunidades laborales o lo que se domina el “techo arcoíris”.

Y aparte también las personas LGTBI tienden en general a pedir menos derechos laborales

David S

En general las personas del colectivo LGTBI piden menos derechos o incluso beneficios corporativos, como pueden ser permisos de matrimonio, permisos de maternidad, de paternidad o incluso derechos tan básicos como el poder acompañar a tu pareja del mismo sexo a una cita médica o incluso visitarla si está en un ingresado en un hospital.

Javier Almarcha

Yo creo que hay una parte de autoprotección, porque en el colectivo a menudo hay un sentimiento de si me expongo, me quedo vulnerable. Pasa con casi todos los colectivos minoritarios, yo creo, al haber sufrido discriminación durante cierto tiempo, cuando sales, sientes que se te exige una ejemplaridad, tienes que hacer todo perfecto, tienes que ser incluso a veces un héroe, en otros colectivos lo hemos visto también muy claramente.

Entonces, claro, no todos somos perfectos, a veces nos equivocamos, pero si te equivocas, si has dicho que eres del colectivo, ya es como que, buf, todos los ojos encima de mí.

Creo que ese sentimiento está un poquito ahí y frena.

Patricia Martínez

Y no solamente lo que explicas tú, de no quiero ser abierto acerca de mi situación, por si pierdo oportunidades profesionales.

Es que también muchas veces, incluso yo creo que es para estar a gusto con compañeros, en un tema incluso social, de interactuar con compañeros, ni siquiera ya pensando en beneficios, en sociales, en oportunidades laborales. Creo que todos tenemos derecho a estar a gusto donde trabajamos y rodearnos de gente que nos respeta y nos trata bien.

Porque yo tengo amigos muy *cracks* que a determinadas empresas ni siquiera van a aplicar jamás porque saben que el ambiente de trabajo es un asco y que está lleno de gente que no... O sea que es que es que es qué pena, ¿no? Se están perdiendo productividad y gente buena o mala, que podemos ser lo que queramos, buenos o malos, ¿no? No sé.

Ana

A raíz de lo que estabas hablando del acceso a un puesto de trabajo, normalmente los estudios centran la discriminación en el acceso a las empresas, pero se ve también que hay o puede haber una discriminación a la hora de promocionar dentro, ¿no? El techo arcoíris del que hablabas.

Y de hecho, lo que vemos es que según vamos ascendiendo en la jerarquía de una empresa, hay menos representación del colectivo en los puestos de alta dirección.

¿Creéis que es así, que en la alta dirección no hay personas LGTBI?

David Márquez

Bueno, yo creo que es probablemente más difícil de cuantificar que en otros ámbitos, porque por ejemplo en el caso de la presencia femenina en consejos de administración, en puestos directivos, es muy fácilmente cuantificable. Pero en el caso de las personas LGTBI, también está supeditado a que esas personas quieran hacerlo visible. Entonces eso es un hándicap para la hora de valorar o de cuantificar la presencia de personas pertenecientes al colectivo LGTBI en determinados grupos.

También creo que, en cierto modo, es una cuestión generacional. Yo creo que a medida que va pasando el tiempo y que algo que, hasta hace unos años, pues era demonizado socialmente, yo creo que el hecho de que se haya normalizado probablemente dará lugar a que en el futuro haya una mayor presencia visible.

Pero en todo caso también creo que faltan referentes. Es importante que haya referentes, es importante que haya personas que abran camino.

Y en ese sentido, yo creo que depende también de los sectores. No hay sectores, por ejemplo, el sector de la moda, el sector de la arquitectura, incluso, donde hay más visibilidad, pero es verdad que hay sectores, incluido del sector financiero. Y también, por ejemplo, hay un paradigma, el deporte profesional, por ejemplo, en el caso del fútbol profesional, yo creo que faltan referentes.

Javier

Es que aquí en las diferencias entre sectores yo creo que tiene mucha relevancia, lo masculinizados que están unos sectores u otros. En el mundo más artístico, más creativo, que ha sido tradicionalmente un mundo más feminizado o ligado a lo emocional, que es lo que se liga a la mujer, pues nunca ha habido problema con ser quien seas.

En entornos que siempre han estado muy masculinizados y que siguen estando un poco, aunque se ha abierto camino, como el financiero, el deporte y especialmente

el fútbol, pues la masculinización pesa muchísimo y aquí se muestra también ese peso de la masculinización.

Ana

Pero tenemos buenas noticias, tenemos un nuevo gobernador.

Patricia

Tenemos un nuevo gobernador en el Banco Central de Países Bajos del colectivo, es un notición.

En cuanto al tema de los puestos directivos, incluso no hace falta, a lo mejor, llegar tan alto, sino muchas veces al nivel de jefes de división, jefes de grupo, es verdad que yo no identifico absolutamente en el Banco de España ningún referente del colectivo, no sé si soy solo yo, a lo mejor o si estáis de acuerdo.

Entonces me planteo que esto puede ser o bien porque ha dado la casualidad de que en procesos en los que perfectamente se ha garantizado la igualdad, la transparencia, la no discriminación, estas personas, son las que se han presentado, las que han resultado al final nombradas en una situación así; si es que personas del colectivo no han querido enfrentarse a este tipo de procesos o presentarse a este tipo de procesos precisamente por este techo del que hablamos; o si existiendo personas del colectivo no las identificamos porque no son abiertas a este respecto, pero en cualquier caso yo creo que todos estamos de acuerdo en que esta es la situación del Banco ahora mismo y de que lo ideal y lo deseable es que sea por la primera razón que he dicho y no por ninguna de las otras dos, por eso es tan importante garantizar que no estén ocurriendo ninguna de esas dos cosas.

Ana

Estamos hablando que hay poca representación de las personas LGTBI dentro de la Alta Dirección, pero incluso dentro del colectivo hay también minorías, como es el caso de las mujeres lesbianas que muchas veces no es solo que no se visibilicen en su puesto de trabajo, sino que incluso en el ámbito personal tampoco lo hacen. ¿Por qué creéis que es esto?

Javier

Ahí yo creo que las mujeres lesbianas, o bisexuales también, tienen una doble discriminación por ser no heterosexual y por ser mujer. Es muy interesante ver en esta interseccionalidad de discriminaciones cuál pesa más y por lo que vemos parece que podría pesar más la de ser mujer, como en todos los ámbitos. Si ya eres mujer, lesbiana y racializada, ya lo llevas todo.

Por desgracia las mujeres siempre lo llevan peor en cualquier situación y en cualquier colectivo. Podría ser por eso.

Patricia

Además, yo creo que aparte de este machismo muy estructural del que hablas es que yo creo que encima en el caso de las mujeres lesbianas, bisexuales, trans, también existe una cosificación por parte del género masculino de los hombres heterosexuales que, yo creo que las mujeres lesbianas bisexuales las ven como objetos ni siquiera son sujetos de odio, de discriminación, de homofobia; son objetos de disfrute, de sexualización.

Es lo que digo yo siempre, no existe una categoría de porno para mujeres de hombres gays, hombres transexuales; no sé cuántas categorías de porno para hombres heteros existen sobre lesbianas, mujeres bisexuales o mujeres trans. Creo que esto también influye.

David M

Y además yo creo también que hay que tener en cuenta que dentro de las personas LGTBI también existe machismo incluso yo llegaría a decir misoginia en algunos casos. Es decir, ser una persona LGTBI no evita o no es óbice para que no seas machista o que de alguna manera externalices actitudes que están presentes en la sociedad.

Ana

Era un poco lo que comentabas antes Javi, que al final hay como una idealización de las personas gay son así y muchas veces no se contempla que tengan los mismos sesgos que cualquier otra persona.

Recientemente en el Banco hemos aprobado un Plan de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, un Protocolo también para actuar en caso de acoso, pero aparte tenemos una red informal, la *Rainbow Network*, que lo que hace es apoyar al colectivo conformado bien por miembros o bien por personas aliadas de este colectivo; me gustaría que contaseis un poco más que somos y qué hacemos.

David M

Tú lo has dicho muy bien; es un grupo de personas que somos empleados del Banco que no necesariamente somos personas LGTBI porque también hay personas aliadas y que bueno, pues desarrollamos una serie de actividades para tratar de dar

visibilidad a la diversidad y a las distintas orientaciones sexuales, identidades de género.

David S

Bueno al final la Rainbow Network no deja de ser un espacio más, un espacio seguro, en el que las personas del colectivo nos podemos expresar tal y como somos sin esos miedos que hablábamos al principio de que nos vayan a juzgar, o... Entonces, en general, pues esos entornos seguros en cualquier empresa y en concreto ésta, en el Banco de España, pues es muy importante, sobre todo el rol de los aliados que comentabas porque pues efectivamente para que no sea digamos un grupo cerrado creado solo por y para personas del colectivo, sino que se extienda, ojalá, pues cada vez más al resto del personal del Banco.

Ana

Nosotros tenemos una campaña de éxito, realmente, que son los lanyards de la Rainbow, ¿qué ha supuesto? ¿qué supone para una persona por ejemplo que entra nueva en el Banco y ve que muchos de sus compañeros lo llevan a gala?

David M

Personalmente para mí, yo ya estaba en el Banco cuando se creó esta campaña, y aparte de que ha sido un éxito total, pues no deja de ser pues también una visualización del apoyo de gente que a lo mejor aunque no te lo digan de viva voz aunque no les conozcas de nada pues el ver que una persona lleva el lanyard pues me da como más confianza a la hora de relacionarme; que personas que no pertenecen al colectivo lleven en el lanyard pues no deja de ser un gesto muy importante hacia el colectivo.

Ana

Y que tampoco señala ¿no?

David S

Efectivamente.

Patricia

Y además yo quería añadir como persona que no pertenezco al colectivo, o no al colectivo estricto, para mí es ilusionante ver en el Banco cada vez más esto que la

gente lo lleve, porque estamos hablando todo el rato desde el punto de vista de personas que pertenecen al colectivo, que se sienten más seguras, más cómodas, pero es que para personas que no pertenecemos al colectivo también es imprescindible trabajar en un sitio en el que queramos estar e identificar a nuestra empresa como un lugar que nos gusta y para mí es exactamente igual de importante trabajar con gente que yo sé que tiene una mentalidad sana acerca de esto, pertenezcamos a uno al colectivo: es igual de importante para todos.

Javier

Al final, todo lo que se trabaje de diversidad, seas o no del colectivo repercute en toda la sociedad en los del colectivo, en los aliados incluso en la gente que no es aliada o que no se pronuncia, porque se empieza por algo concreto, somos del colectivo LGTBQ+, pero eso va abriendo, va abriendo caminos y yo creo que se va extendiendo y al final la diversidad lo ocupa todo.

A mí me gusta mucho por ejemplo en la Rainbow Network que estamos gente de muchísimos tipos, y entonces esto también nos hace recordar y nos hace tener presentes que la diversidad es precisamente eso, diversidad.

Ana

También yo creo que muchas veces al estar en contacto, por lo menos es mi caso particular, pues al final conocer historias hace que empatices y que realmente puedas ser consciente a lo mejor de una cosa que como a ti no te había afectado, lo que comentábamos, es que yo no he sentido esta discriminación, pero eso no significa que no exista.

Patricia

Y aunque no hubiera ni una sola persona del colectivo en el Banco es importantísimo que haya o sea esto debería seguir existiendo igual porque esto es una forma de tolerancia y de pensar.

Ana

Y hablando de personas, al final las instituciones públicas servimos a las personas ¿qué papel creéis que tenemos con respecto a la diversidad?

David M

Pues yo creo que normalmente la ley suele ir por detrás de la realidad social, porque de alguna forma la ley al final trata de poner orden, trata de facilitar la convivencia.

Pero es verdad que en el caso de los derechos de las personas LGTBI, también es verdad que la ley ayuda a moldear la realidad, es decir, el hecho de que España fuese el tercer país del mundo en el que se aprobó el matrimonio homosexual en cierto modo facilita la visibilización, facilita la normalización. Es decir, yo llevo 12 años casado y no es lo mismo decir o hablar de mi marido en 2013, que hablar en 2025; en 2013 la gente se sorprendía, en 2025 es algo que prácticamente ya no sorprende a nadie.

Javier

Es verdad que lo público o como institución pública tenemos un poder o influencia o una posición de ejemplaridad que es muy valiosa y que hay que utilizar, creo que es una responsabilidad de la institución y de todos los que formamos parte de esta institución, decir mira esto se puede hacer, esto es lo que queremos hacer y de ahí pues que sigan los demás.

David S

Sí, las diferencias entre el sector público y el sector privado son bastante grandes. En mi experiencia personal, por ejemplo, cuando yo entré en el Banco no encontré a nadie que ni pestañeara porque yo hablará de mi pareja del mismo sexo, y al contrario mi pareja que estaba trabajando en un sector muy masculinizado es que ni se le ocurría, ni se le pasaba por la cabeza mencionar cualquier atisbo de homosexualidad por miedo a la reacción de sus propios compañeros, ya no a niveles más altos, sino sus propios compañeros.

Ana

Y ahora con el Plan de no discriminación, los protocolos que estamos ahora mismo realmente implementando en el Banco, ¿qué es lo que veis más destacado, más positivo, que creéis que puede tener más impacto?

Patricia

Para mí es muy importante dos temas. Uno de los protocolos que señalas, que esté claro cómo identificar una situación problemática, que muchas veces cuesta calificar algo que es desagradable cuando pasa un umbral en el que sea denunciable, en el que haya que poner medidas; tener claro los protocolos, a quién se puede acudir, que uno va a estar seguro, que se va a preservar su anonimato.

Y la educación. Educar a todo el mundo, en particular además a la gente con responsabilidad sobre equipos especialmente, sobre qué es apropiado y qué no es apropiado en el trabajo.

David M

Además, yo creo que es importante, en el caso del Plan de actuación, tener en cuenta que la diversidad no sólo debe reflejarse en el acceso a un puesto de trabajo, sino que es importante diseñar planes de acompañamiento, porque al final es lo que te va a permitir tener una carrera profesional adecuada, promocionar, que el sistema retributivo sea justo.

Ana

Pues no me puedo resistir a haceros la pregunta con la que cerramos todos los episodios del podcast, así que muy brevemente si nos importa, cuando erais pequeñitos, ¿qué queríais ser de mayor?

Javier

Pues a mí me ha costado mucho recuperarlo, no me acordaba, pero yo quería ser cantante. En algún momento me despisté.

David M

Pues yo también lo tenía clarísimo, yo quería ser periodista, quería dedicarme a la comunicación, pero bueno, la vida da muchas vueltas.

Ana

Bueno, pero estas en el departamento de Comunicación y Transparencia.

David M

Si, después de dar muchas vueltas porque yo entré en el Banco en un área que no tenía nada que ver, pero sí, ahora estoy en Transparencia y Comunicación y muy bien.

Ana

¿Tú, David?

David S

Pues yo curiosamente, cuando era pequeño quería pertenecer a un sector, hoy en día cada vez menos, pero muy masculinizado, porque quería ser conductor de autobuses.

Patricia

Yo quería ser profe. Qué importantes los referentes que decíais antes, todas las mujeres profesoras, que vemos de pequeños y admiramos...

Ana

Pues muchísimas gracias a todos por participar en un episodio que yo creo que es tan importante y necesario.

General

Muchas gracias.

[Sintonía de salida]

Ana

Esperamos a ti haberte invitado a reflexionar sobre estos temas porque, aunque realmente el avance legal, laboral y social de las personas LGTBI habría sido realmente inimaginable hace unas décadas hay que romper el mito que ya está todo conseguido, queda mucho por hacer.

[Sintonía de salida]

Soy Ana Comellas y todo lo que escuchas en este podcast es 100% Banco de España. Ya sabes que puedes encontrar todos los episodios en tu plataforma de podcast preferida, en Youtube Podcast y en nuestra web www.bde/podcast donde además tienes a tu disposición información complementaria, de diversidad, de este episodio, y todas las publicaciones y servicios que te ofrece el Banco de España.

Muchas gracias por escucharnos.

[Sintonía de salida]