

Creando espacios para todos

Experiencias laborales más positivas para los miembros de la comunidad LGBTQ+ a través de la cultura y el entorno laboral

🕒 Leer 7 minutos

Ilustración de Diego Blanco

Para Melina Sinigos, cosas tan sencillas como ir a trabajar pueden implicar una serie de análisis sobre si puede ser ella misma, en función de dónde, cuándo e incluso con quién se relaciona. Como líder global del grupo de inclusión Pride de Steelcase, Melina entiende perfectamente la realidad que comparte con sus compañeros de trabajo LGBTQ+ y con los miembros de la comunidad en general. Es un grupo que experimenta habitualmente un abanico de desigualdades, desde sentimientos de invisibilidad, aislamiento o exclusión hasta miedo a la violencia.

“Siempre hay una sensación de sufrimiento silencioso que conlleva formar parte de este grupo, independientemente de dónde te encuentres. Es duro”, afirma Melina.

Mientras el equipo de Melina trabaja para construir espacios seguros a través de la cultura, Brooks Morelock, director de diseño de Gensler Nueva York y miembro de la comunidad LGBTQ+, aborda los espacios seguros a través del entorno físico.

“Creo que siempre que estás en un grupo de cualquier tipo de ‘identidad’, entiendes lo que se siente al ser excluido”, dice Brooks desde su perspectiva.

“Sabes lo que es no tener necesariamente un espacio construido pensando en ti. Diseñar para la inclusión significa pensar en miles de estilos de vida diferentes, en la forma del cuerpo, en la expresión de género, en la etnia, en todas esas cosas”.

BROOKS MORELOCK | Design Director, Gensler New York

Melina y Brooks saben que en un mundo en el que encontrar “espacios seguros”, tanto físicos como sociales, puede resultar un desafío para los miembros de la comunidad LGBTQ+, las organizaciones tienen la oportunidad de señalar con orgullo su carácter y proclamar que existen espacios seguros. Sin embargo, empezar puede ser a menudo el mayor obstáculo. Steelcase ha emprendido su propio viaje, junto con sus socios, para aprender y compartir colectivamente cómo diseñar mejores culturas y espacios para todos.

Diseñando espacios para la inclusión

Disponer de lugares seguros para que todo el mundo pueda hacer lo que necesita, sea quien sea, es un buen primer paso. Empezar con una mentalidad de diseño integrador e incorporar principios de diseño inclusivo puede indicar que una organización es un lugar seguro. Es una perspectiva que exige que todas las voces sean escuchadas e incluidas en la configuración del entorno construido.

Flexibilidad y elección

Para ilustrar el concepto general de diseño inclusivo, Brooks utiliza el ejemplo de un auditorio en el que todos los asientos son exactamente iguales. Diseñar ese mismo auditorio para que sea inclusivo significa dotarlo de flexibilidad para todos. Eso puede lograrse, por ejemplo, incorporando asientos dobles, asientos sin brazos para los que tienen necesidades ambulatorias, sofás, bancos y asientos con diferentes alturas y profundidades. Esa misma mentalidad puede aplicarse al lugar de trabajo. “Cuando se ofrece la posibilidad de elegir, hay que hacerlo de forma hiperinclusiva”, afirma Brooks. “Hay que tenerlo muy en cuenta, de modo que se atienda tanto al individuo como al colectivo”.

La flexibilidad del espacio puede aumentar las posibilidades de privacidad, elección y control. Esto es importante sobre todo para los miembros de la comunidad LGBTQ+, ya que permite elevar la seguridad y la confidencialidad, crear lugares para el ocio y la reflexión o un área de tranquilidad alejada de la oficina abierta donde puedan ser ellos mismos.

Cambios intencionados

Eliminar y limitar los espacios que definen o etiquetan el género y la identidad es una consideración importante, pero no todas las organizaciones están en condiciones de hacer grandes cambios arquitectónicos. Sin embargo, hay muchos cambios más pequeños y sutiles que son más inmediatos e igual de impactantes para los miembros de la comunidad LGBTQ+.

“Hacer un par de cambios intencionados en el lenguaje y la iconografía puede significar mucho”, afirma Brooks. Esto incluye, si es posible, modificar la categoría de los baños, e incluso en los baños con distinción de género, eliminar iconos como la tradicional mujer con falda para representar un baño femenino. Otro ejemplo es el tradicional icono de la silla de ruedas para representar la discapacidad; este tipo de iconografía puede estereotipar y limitar al sugerir que una experiencia representa a toda una comunidad.

“Puede parecer poco, pero para la gente con discapacidad es muy significativo. Estás haciendo esto por las personas que son ‘otras’ en alguna capacidad”, dice Brooks.

El diseño y la decoración relacionados con el Orgullo pueden ser otro aditivo a los entornos construidos que señalan seguridad y compañerismo. Exponer obras de arte que puedan identificarse con el movimiento del Orgullo o que hayan sido creadas por un artista que forme parte de la comunidad LGBTQ+ es una muestra de apoyo. Brooks sugiere códigos QR o pequeñas biografías cerca de las obras para identificar al artista. Y aunque no sugiere utilizar los colores del Orgullo como elementos centrales del diseño, una pequeña bandera del Orgullo en algún lugar del entorno también demuestra apoyo.

Creando una cultura de inclusión

El lugar de trabajo no debería ser un entorno en el que las personas sientan la necesidad de dejar sus identidades u orientaciones en la puerta, y personas como Melina y grupos como el de inclusión de Steelcase Pride pueden ayudar. Pride es una iniciativa liderada por los empleados que comenzó en Steelcase en 2017. En el último año, Steelcase implementó un apoyo y una estructura más formales para los grupos de empleados, incluido Pride. Ese esfuerzo incluye proporcionar apoyo a través del patrocinio, asociaciones de DEI Core Team y acceso a recursos y mejores prácticas para amplificar el impacto colectivo a través de la polinización cruzada de ideas y el aprendizaje con otros grupos de inclusión.

Miembros del grupo de inclusión Steelcase Pride en Monterrey, México se reunieron para la marcha de la diversidad 2022, junto con otras empresas que forman parte de Pride Connection México.

Poner el orgullo en acción

Para reforzar el equipo global Pride de Steelcase, Melina tuvo éxito empezando poco a poco y estableciendo contactos. “Una forma de empezar es conocer a los empleados: quiénes son, qué necesitan y qué quieren”, dice Melina. Sugiere realizar una encuesta entre los empleados para conocer de forma anónima sus preferencias, sus zonas de confort, sus sentimientos de pertenencia y mucho más. Melina también considera valioso que las organizaciones demuestren sus compromisos en materia de IED y expliquen explícitamente por qué son importantes. También cree que es imperativo que los líderes se formen en DEI para que puedan fomentar directamente un entorno más acogedor e inclusivo. A partir de ahí, sugiere trabajar para desarrollar relaciones sólidas entre los miembros de Pride, RRHH y la alta dirección para impulsar la sensibilización y el compañerismo.

Los miembros y colaboradores del grupo Pride en Grand Rapids, Michigan, se reunieron el pasado mes de junio en el Apartment Lounge, el bar LGBTQ+ más antiguo de la ciudad.

“No puedes hacer esto con un solo empleado o un pequeño grupo. Necesitas respaldo. Necesitas el apoyo de personas que quieran ayudarte, apoyarte y mejorar la empresa”, afirma Melina. “Entonces puedes empezar a hacer las preguntas adecuadas y a cuestionar los sistemas y la cultura -no sólo dentro de la empresa, sino dentro de tu comunidad- y buscar realmente soluciones para mejorarla”.

Para Steelcase, este tipo de esfuerzos ha culminado en un sólido grupo Pride que proporciona un espacio seguro para que los miembros de todo el mundo celebren sus verdaderas identidades, y mucho más. Los miembros ayudan a educar a otros en la organización sobre la inclusividad, un aspecto fundamental del cambio cultural. El grupo mantiene sólidas alianzas con los equipos de recursos humanos para impulsar el progreso y conectar a los empleados con recursos adicionales. Patrocina y organiza eventos que señalan la equidad y crean una comunidad entre compañeros de trabajo.

Los empleados de Steelcase en Múnich se reunieron para celebrar la primera exhibición anual de sillas arco iris en el Centro de Aprendizaje e Innovación.

Los empleados del centro Steelcase Monterrey crearon y rellenaron un mural con motivo del mes del Orgullo.

Sin embargo, Melina cree que la función más importante del grupo Pride es la de comunidad, un lugar donde la gente puede encontrar personas como ellos. Para Melina, eso es fundamental y personal.

“Quiero hacer algo que ayude a la gente como yo”, dice Melina sobre su papel como líder mundial del Orgullo. “Quiero ayudar a la gente que es queer como yo -o trans, o gay, o cualquier otra persona de la comunidad- a saber que hay representación. Hay alguien que puede ayudarles. Hay alguien que les escuchará. Hay personas y líderes que les apoyarán como auténticos seres humanos, independientemente de lo que piensen y de a quién amen. Porque yo no siempre me sentí así, quiero que todas las personas que vienen aquí sientan que tienen voz”.

Melina Sinigos es la Planificadora MPO para el Servicio de Atención al Cliente y Sillería de Steelcase en Kentwood, Michigan, y se encarga del Global Business Inclusion Group Leader-Pride. Melina está en Steelcase desde 2019 y ha sido miembro del equipo central de Pride desde que comenzó. Ella entró en un papel de liderazgo en 2022 y ayudó a dirigir la apertura del equipo central Pride más nuevo en la región APAC recientemente. En 2023, Melina se convirtió en la líder global de Pride, que incluye las regiones de México, EMEA, Estados Unidos y APAC.

Brooks Morelook es director de diseño y colaborador principal de Gensler. Brooks combina diseño y estrategia para ofrecer soluciones innovadoras en arquitectura, interiorismo y diseño de productos. La American Society of Interior Designers (ASID) le concedió en 2019 la beca “Ones to Watch”, un programa de desarrollo del liderazgo de dos años para líderes de minorías del sector. Actualmente, Brooks forma parte del comité de selección de futuros becarios, ofreciendo oportunidades a otros diseñadores LGBTQ+ y de minorías. Brooks estudió arquitectura en la Universidad de Tennessee y en la Universidad de Columbia.

HUMAN RIGHTS CAMPAIGN CORPORATE EQUALITY INDEX

Steelcase se enorgullece de haber recibido una puntuación perfecta en el Índice de Igualdad Corporativa de la Campaña de Derechos Humanos ocho de los últimos nueve años. Descubre qué necesitas para crear un entorno inclusivo.
