

Cynthia Sánchez: La inclusión laboral de la comunidad LGBTIQ+

A pesar de los progresos que se tienen en las organizaciones públicas y privadas por generar la inclusión de las personas LGBTIQ+, aún esta población se percibe como una de las más discriminadas en el país.

Según la II Encuesta Nacional de Derechos Humanos de la Población LGTB, realizada a 3.312 hombres y mujeres mayores de 18 años, la comunidad LGBTIQ+, si la comparamos con otros grupos vulnerables en el país, se percibe como la más discriminada con un 71%.

Asimismo, los encuestados refirieron que si tuvieran una empresa, cuatro de cada 10 no estarían dispuestos a contratar a una persona transexual; y tres de cada 10 no contratarían a una persona homosexual.

Frente a este escenario, es mandatorio visibilizar la inclusión laboral de la comunidad LGBTIQ+, con el propósito de generar un cambio positivo, no solo en las organizaciones, sino también en la sociedad.



Yusith Vega: Compliance, escudo empresarial ante la corrupción



Karla Horna: Empresas saludables son imán de bienestar

Recomendaciones

Por ello, para construir con orgullo una mejor sociedad y promover lugares de trabajo inclusivos, comparto las siguientes recomendaciones:

1.-Evaluar las políticas y procedimientos: establecer pautas claras para ser inclusivo, evitar la discriminación y contar con procesos sancionadores si fueran necesarios.

2.-Brindar entrenamiento sobre la comunidad: educar es una forma poderosa de sensibilizar y visibilizar la problemática, conociendo por lo que pasaron y pasan las personas LGBTIQ+.

3.- Promover espacios seguros: para que las personas de la comunidad puedan relacionarse entre sí y generen networking.

4.-Visibilizar a los aliados y aliadas: ellos/as ayudarán a fomentar la inclusión y potenciarla dentro la organización.

5.-Listar los pronombres: decirlos claramente nos ayudará a no asumir el género de alguien. Con este hábito permitiremos que las personas trans y no binarias se sientan más cómodas para decir los suyos.

6.-Generar procesos de reclutamiento y selección conscientes: para abrir y brindar oportunidades en función a un trabajo colaborativo, sin sesgos ni paradigmas.

7.-Hacer visible el compromiso con la comunidad: tanto a la interna como a la externa de la organización.

Si no se brindan espacios laborales inclusivos y seguros, podrían generarse impactos perjudiciales en la salud, felicidad y productividad de nuestros equipos, así como en la retención y el crecimiento de nuestros talentos.

Asimismo, si las personas de la comunidad LGBTIQ+ no se sienten seguros o seguras de poder expresarse libremente, la organización perderá la oportunidad de tener talentos empoderados para dar lo mejor de sí cada día.