



DIVERSIDAD & PERTENENCIA

Guía práctica para poner en la mesa de tu organización.



En el mes del Orgullo LGBTQ+, desde **MSN Consultorías** queremos acercarles este contenido **gratuito** para que todas las personas puedan tener alcance a la información necesaria para construir organizaciones inclusivas y aliadas de la diversidad EN EL ÁMBITO LABORAL.



¡Hola!

Que honor que estés leyendo esto.

Quiero decirte algo... Pidiéndote que descargues esta guía, **TE MENTÍ**.

Este descargable que te estoy regalando, es más que una guía.

En tus manos, tenés una herramienta con propósitos muy claros:

- **Que te informes:** La información es poder. Por ello queremos que conozcas todo lo necesario para poder comprender la relación entre el talento y el empleo con la diversidad sexual.
- **Que compartas:** esta herramienta puede ayudar a muchas personas a ampliar su perspectiva sobre esta temática y comprender situaciones que se desencadenan en el entorno laboral.
- **Que pongas en práctica:** Con la información adquirida, puedes actuar con más seguridad ante la diversidad en el ámbito laboral.

Espero que la disfrutes y que siembre en vos certezas e inquietudes para poner sobre la mesa de tu organización.

María José Scaniello Negrís
Directora de MSN CONSULTORÍAS.

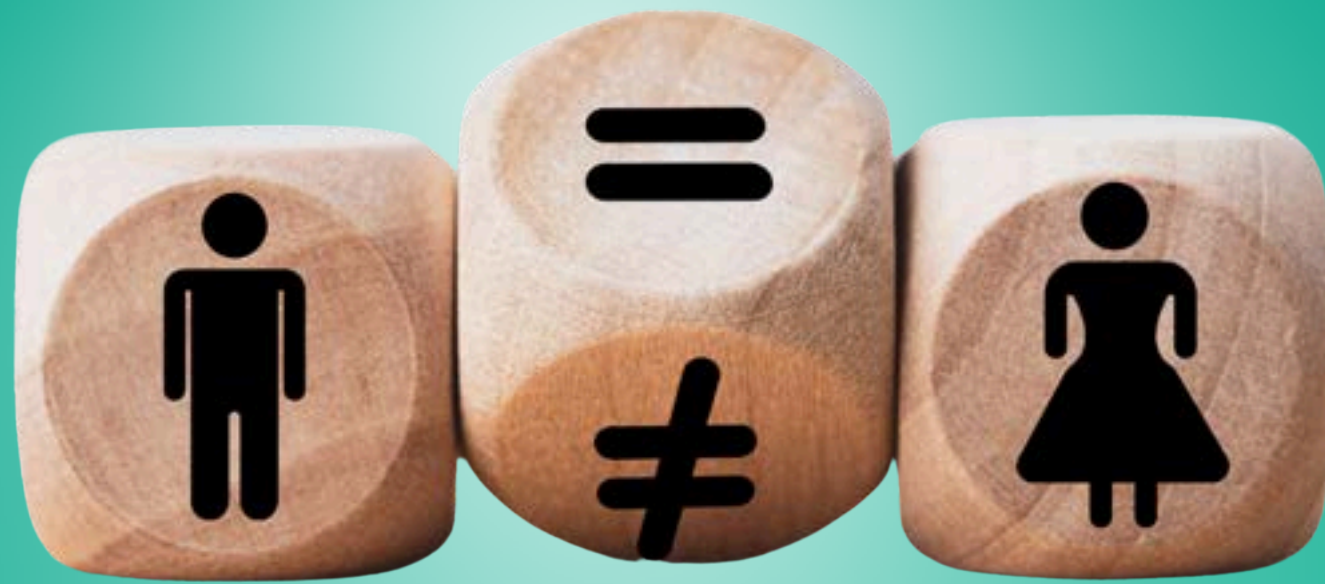


● ● ●
M S N
CONSULTORÍAS

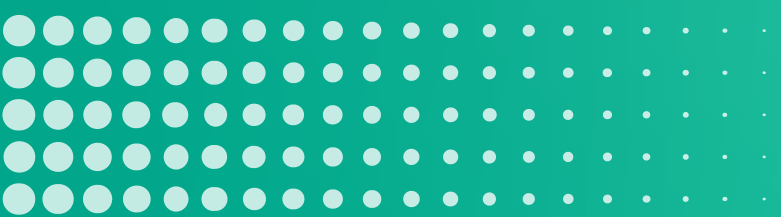


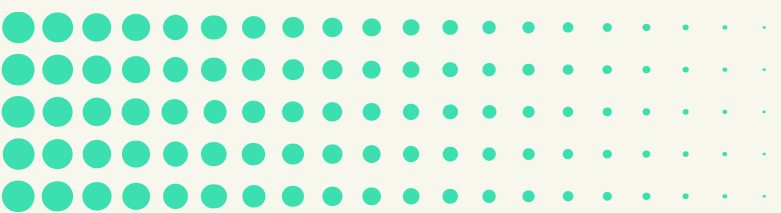
María Scaniello Negrís

 [Visitá su linkedin acá.](#)



EL TALENTO **no tiene** GÉNERO





Comenzar desde la base es esencial para entender de qué estamos hablando...

En 2020 REALIZAMOS LA PRIMERA ENCUESTA LATINOAMERICANA SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL, ACOSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL.

El objetivo fue visibilizar y contar con datos regionales sobre el acoso, la violencia y la discriminación en el empleo que viven personas LGBTIQ+.

El 37,2% reconoce haber vivido ACOSO por su orientación sexual y/o identidad de género, y el 74% ha tenido experiencias, en el último año, de violencia simbólica, institucional, sexual, física y acoso.

Pero...

¿SABES QUÉ SIGNIFICA ESTA SIGLA?

LGBTIQ+ 

El término LGBTIQ+ se forma por las siglas de las palabras lesbiana, gay, bisexual, transgénero, transexual, travesti, intersexual y queer.

El símbolo + se agrega al final para incluir otras identidades no representadas en las siglas anteriores.





LAS COSAS POR SU NOMBRE

Gay es aquel que se siente atraído por otro hombre.

Lesbiana es aquella que se siente atraída por otra mujer.

Una persona **bisexual** se siente atraída tanto por mujeres, personas no binarias u hombres.

Una persona **trans** se identifica o autopercibe con un género distinto al género que le fuera asignado al momento del nacimiento, o bien un género no encuadrado en la clasificación binaria

Las personas **intersexuales** presentan al momento de nacer características biológicas de ambos sexos.

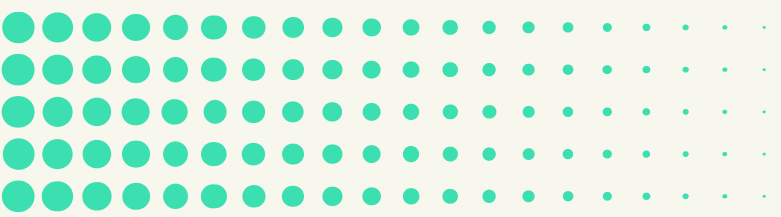
El término **Queer** que significa “raro” en inglés habla de las personas que viven sin etiquetas libremente.

El **símbolo +** hace referencia a las minorías dentro del colectivo LGBTIQ+, como ser personas asexuales, pansexuales o demisexuales, entre otras.



¿Tenías claras estas
definiciones?





LA BANDERA

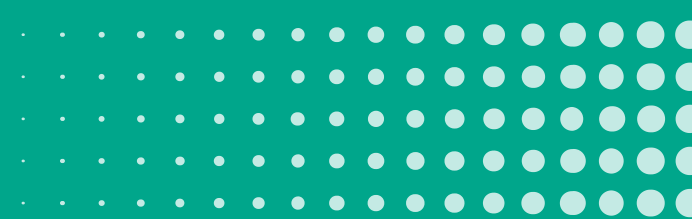
Como en cualquier colectivo la IDENTIDAD expresada en formato de banderas o símbolos juega un rol muy importante.

El colectivo LGBTIQ+ tiene como principal símbolo su bandera, que lleva históricamente consigo un mensaje de inclusión y respeto en todo el mundo.

En 1978, el artista Gilbert Baker, de EE.UU., presentó su diseño de ocho colores, que se convirtió en la icónica bandera arcoíris adoptada como símbolo de la comunidad LGBT.

Si bien la primera versión de este ícono mundial se componía de 8 colores, la bandera actual consta de 6 colores.

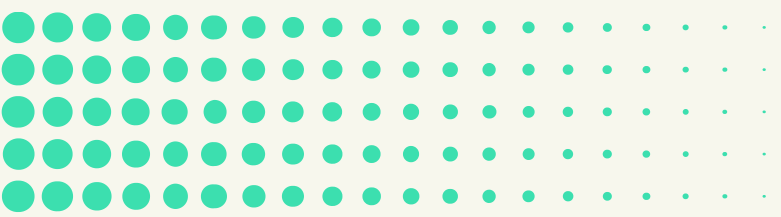




La personas LGTBIQ+ Y EL EMPLEO

DESAFÍOS y algunas soluciones...





Las organizaciones con fuertes "climas de diversidad" tienen probabilidades de aumentar la satisfacción laboral de su plantilla y su compromiso con la empresa, ya que el deseo de pertenecer a la organización se incrementa con los sentimientos de inclusión.

Si pensamos que **existe una pérdida del 20% de productividad** en personas LGBT+ que sienten la necesidad de esconderse, nos damos cuenta que es necesario que las organizaciones establezcan políticas de inclusión lo antes posible, sobre todo por el bien de su gente.

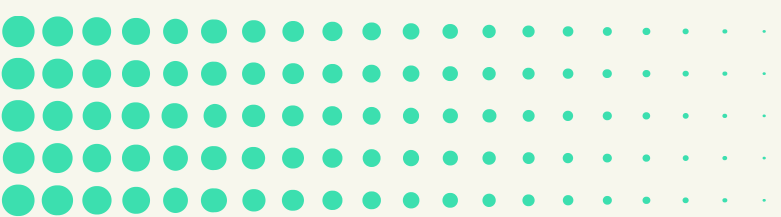
INCLUSIÓN & DIVERSIDAD

Si bien la diversidad y la inclusión han empezado a tener protagonismo en las agendas corporativas, **muchas personas LGBTIQ+, continúan manifestando incomodidad y discriminación en el lugar de trabajo**

Cuando se trata de una verdadera inclusión, las interacciones cotidianas entre pares y líderes son tan importantes como las políticas organizacionales y los procesos formales.

Para cambiar esta realidad, quiénes están en lugares de decisión deben aprovechar la oportunidad de convertirse en líderes más eficaces y aumentar la empatía y el bienestar de sus organizaciones.





CLAVES

para fomentar la
inclusión de personas

LGBTBIQ

en el **+**ÁMBITO
LABORAL

1- Actúa ante las Micoagresiones

Las personas LGBTIQ+ suelen toparse con microagresiones, como escuchar comentarios agresivos sobre sí mismos o sobre otras personas LGBTIQ+. Esto es sumamente estresante y perjudicial.

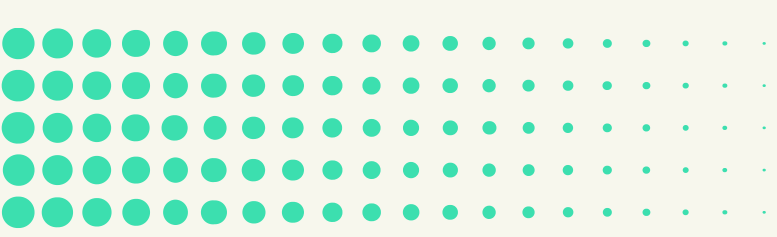
El “Microapoyo” puede ayudar a reducir el impacto de la “microagresión”.

Educar a empleados/as, por ejemplo, en el uso de pronombres personales adecuados para cada persona, reduce notoriamente la posibilidad de un trato discriminatorio.

2- Establece un ejemplo público significativo

Cuando nos referimos a las familias y parejas de las personas, debemos tener presente que hay muchas formas de familias, más allá de la heterosexualidad. Ese paso adicional, crea un poderoso sentido de pertenencia.





3- Educa a tu equipo

La capacitación de tus equipos, incluso durante la incorporación, puede disminuir la frecuencia de las microagresiones, erradicar los prejuicios inconscientes, promover el respeto hacia colegas LGBTIQ+ y equipar a tu organización para que reconozcan y respondan ante comportamientos inapropiados, demostrando que el compromiso LGBTIQ+ se vive a diario.

4- Educa a tu equipo

La construcción de una organización inclusiva comienza con el reclutamiento y la contratación de un conjunto diverso de personas.

5- Sostener redes de apoyo

Se trata de crear programas e iniciativas con y para las personas LGBTIQ+, para mejorar la experiencia del empleado/a, así como de clientes y quienes usan de los servicios y productos.

6- Fortalece tus políticas

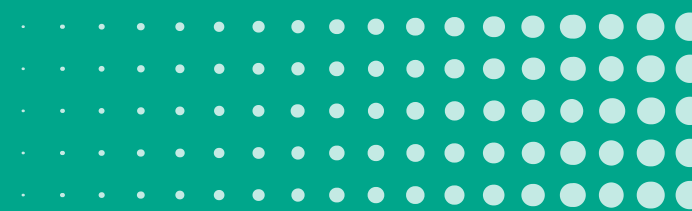
Finalmente existen políticas clave que se han convertido en estándar en los lugares de trabajo que promueven entornos cómodos y seguros para las personas LGTBIQ+, como ser:

- ✦ Beneficios para pareja de hecho.
- ✦ Una política que prohíba la discriminación basada en la orientación sexual o la identidad de género.
- ✦ Una política de licencia familiar que trate a todas las personas por igual.
- ✦ Seguro de salud que cubre la terapia hormonal y las cirugías para personas trans que buscan mejorar su calidad de vida.



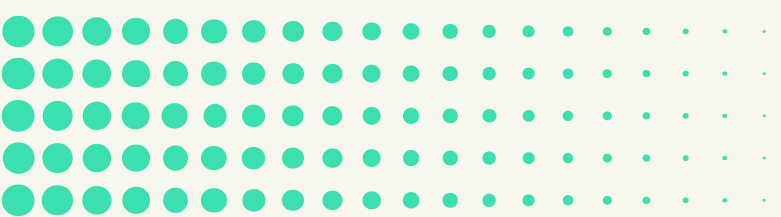
Mira a tu alrededor y plantea esta pregunta ¿Qué posibilidades tenemos de comenzar a pensar en ejecutar estas 6 pautas (o las que puedan) en tu empresa?





Cómo generar
**COMPETENCIAS PARA LA
INCLUSIÓN** de la
**COMUNIDAD LGBTIQ+
DENTRO DE LA
ORGANIZACIÓN**





¡El cambio comienza con un plan sólido!

Te invito a que comiences a observar tu organización con atención y puedas identificar personas, situaciones, indicadores o problemáticas que te inviten a pensar en tu knowhow.

Te comparto algunas ideas para comenzar a armar tu plan de cambio.

Las personas que forman parte del colectivo, **pueden formar un grupo o red para colaboradores/as LGBTIQ+** dentro de tu organización.

Identifica si existe la necesidad de formar un grupo o red **más amplio que incluya personas aliadas.**

Conversa con personas de la organización y líderes **para comprender las necesidades,** especialmente de las personas trans.

Si el diálogo no nace naturalmente, **atrévete a iniciarlo** desde tu lugar, siempre estando dispuesto a escuchar la realidad de cada persona.

Establezcan objetivos y acciones claras. Definan metas concretas para el grupo y planifiquen actividades que promuevan inclusión y diversidad en tu empresa.
Resulta clave la participación y el compromiso de quienes están en cargos de mayor decisión, que son quienes asignan presupuesto.

Con los roles y el alcance bien definidos aseguramos una mejor convivencia.





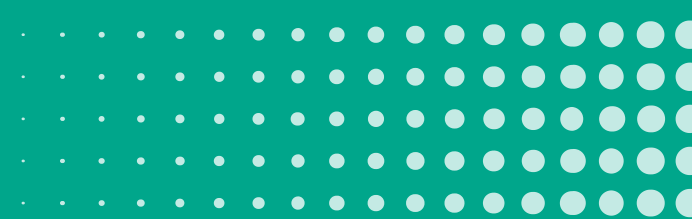
Pueden preguntarse ¿Será un grupo exclusivo para colaboradores/as LGBTIQ+ o permitirá la participación de personas aliadas?

- **Realicen seguimiento** regular para medir el impacto y el progreso del grupo.
- **Evalúen** y compartan resultados.
- Además, **comunica las iniciativas** en toda la organización para inspirar el cambio promoviendo la participación: VISIBILIZAR es el inicio para que más personas puedan aportar a este espacio desde el rol que ocupen dentro de la organización.



¿En tu organización **se ocupan** activamente de este tema?





La personas **TRANS** y el empleo





¿Qué desafíos enfrentan?

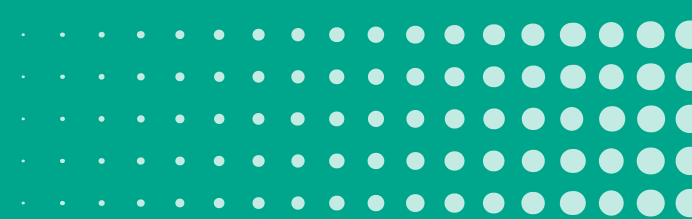
- ✦ Desigualdad de oportunidades y discriminación.
- ✦ Tienen los peores indicadores del mercado laboral, porque enfrentan mayor desempleo y más informalidad y dificultades para finalizar la educación media.
- ✦ Enfrentan discriminación y violencia basada en su identidad o expresión de género, lo que puede dificultarles encontrar y mantener un trabajo.
- ✦ Las personas trans pueden enfrentar barreras para acceder a los servicios de salud, lo que puede afectar su capacidad para trabajar.

Las empresas tienen un rol de gran importancia ante los desafíos que enfrentan las personas trans en el trabajo.

A continuación, les comparto una serie de RECOMENDACIONES para empresas que HARÁN LA DIFERENCIA a la hora de fortalecer la voluntad de cambio e inclusión de personas TRANS en la organización.

- ✦ Establecer alianzas con organizaciones de la sociedad civil que trabajan con personas trans para identificar candidaturas potenciales para vacantes laborales y brindar apoyo durante el proceso de contratación.
- ✦ Garantizar que las ofertas de trabajo y los procesos de contratación sean inclusivos y no discriminen a las personas trans.
- ✦ Fomentar el uso adecuado de pronombres personales.
- ✦ Repensar las políticas de beneficios, puedes sumar licencia en situaciones de transición, apoyo psicosocial, asistencia legal para cambio de identidad de género.
- ✦ Desarrollar protocolos para prevenir y sancionar toda forma de discriminación, acoso o violencia en el trabajo.

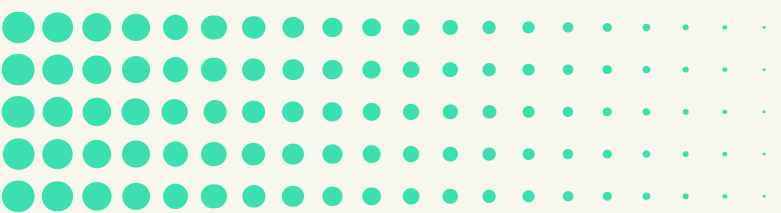




Visibilidad **LÉSBICA**

en el trabajo





La visibilidad lésbica se refiere a la representación y reconocimiento público de las mujeres lesbianas en la sociedad.

Ser abiertamente lesbiana y mostrar orgullosamente la orientación sexual, es desafiar estereotipos y luchar contra la invisibilidad y la discriminación.

Cuando se realizó la primer Encuesta Latinoamericana sobre diversidad sexual, acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral descubrimos que los porcentajes de victimización de las mujeres lesbianas son los más altos con relación a la violencia psicológica, institucional y sexual y son también las que reportan con más frecuencia trabajar con incomodidad en Uruguay.

ES FUNDAMENTAL tener un enfoque de diversidad sexual y de género, para comprender la interseccionalidad y cómo estas situaciones de desigualdad por orientación sexual y por identidad de género se entrecruzan, generando mayor vulnerabilidad para las lesbianas en el espacio de trabajo.

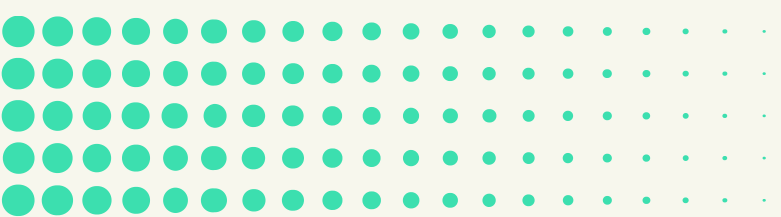


Allyship

¿Conocés este concepto?

Convertite en una persona aliada de la comunidad LGBTIQ+ en el trabajo.





¿Qué es ser una persona aliada de la comunidad LGBTQ+?

Ser aliado/a implica trabajar tanto en mi persona como en las demás, para transformar las dinámicas sociales que obstaculizan la inclusión y el trato igualitario hacia las personas LGBTQ+. Es usar mi poder para transformar y brindar apoyo activo para que se garanticen los derechos de las personas LGBTQ+.

Ser aliada/o no se limita sólo a personas heterosexuales, también pueden surgir dentro de la propia comunidad, creando un entorno de apoyo y solidaridad. Promoviendo la igualdad, la justicia y la inclusión de las personas LGBTQ+ en todos los aspectos de la vida, especialmente en el ámbito laboral.

Ser aliado/a LGBTQ+ en el trabajo tiene numerosos beneficios

Fomenta un ambiente laboral seguro y acogedor, mejora la satisfacción y el rendimiento de las y los empleados, y contribuye a una cultura empresarial inclusiva. Pero lo más importante, aportas para que todas las personas puedan vivir libremente y desarrollar sus habilidades al máximo.





¿Cómo puedes convertirte en un aliado LGBTIQ+?

Infórmate sobre las experiencias y los desafíos que enfrenta la comunidad LGBTIQ+.

Utiliza pronombres y un lenguaje inclusivo para respetar la diversidad de identidades de género y orientaciones sexuales.

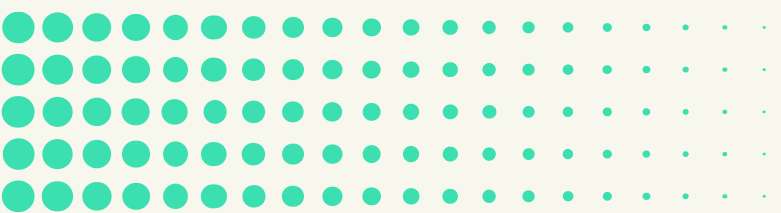
Brinda apoyo emocional y un espacio seguro para que tus colegas LGBTIQ+ compartan sus experiencias.

Participa en capacitaciones y talleres sobre diversidad e inclusión. Aboga por políticas laborales que protejan contra la discriminación y promuevan la igualdad para todas las identidades LGBTIQ+.



¿Identificas dentro de los cargos de decisión de tu organización, alguna persona aliada de la diversidad? Si eres una de ellas, ¿colaboras intentando que más personas aporten a la convivencia más libre e inclusiva en el ambiente laboral?





MSN Consultorías aborda de forma integral la diversidad, igualdad e inclusión en la región.

Acompañamos la transformación de organizaciones para identificar y **reducir** las brechas de género de tu organización, **mejorar** el clima laboral y **aprovechar** al máximo el talento de todas las personas.

Queremos contribuir a que las organizaciones y personas se comprometan con la diversidad, equidad e inclusión para desarrollar transformaciones culturales hacia la igualdad en sus espacios de trabajo.

Te invitamos a conocer más sobre nuestras propuestas y a disfrutar del contenido gratuito que subimos periódicamente, siguiendo nuestras redes sociales.



María Scaniello Negris



@msn.consultorias

¿Tenés alguna consulta?

¿Querés recibir información sobre nuestras propuestas para empresas? **[Clickeá acá y conversamos por whatsapp.](#)**





LA DIVERSIDAD, es un hecho.
LA EQUIDAD, es una decisión.
LA INCLUSIÓN, es una acción.

LA PERTENENCIA
es el resultado

● ● ●
M S N
CONSULTORÍAS