

En el mundo, 70 países aún cuentan con algún tipo de ley contra la homosexualidad (BBC). En América Latina y el Caribe, entre 2014 y 2020, al menos 3,514 personas LGBTQIAP+ fueron asesinadas, de las cuales 1,401 fue por motivos relacionados con prejuicios contra su orientación sexual o identidad de género. Colombia, México y Honduras concentraron el 87% del total de víctimas en 2019 y el 89% en 2020 (Sem Violência/El País). Brasil es uno de los lugares más hostiles del mundo para estas personas; esto se debe a que la situación de los derechos LGBTQIAP+ en la región es desigual, con desafíos similares para lograr que las políticas despeguen de estas ideas. Muchos de ellos no disponen de una protección legal prevista en sus leyes fundamentales. Sin embargo, hay varios países que ofrecen protección contra la discriminación en el empleo; en 52 de ellos existe una amplia protección contra la discriminación basada en la orientación sexual, que también incluye el acceso a bienes y servicios, tales como salud y educación. En América Latina estos son: Brasil, Chile, Colombia, Honduras, Perú y Uruguay. Otros tres países latinoamericanos (Cuba, Nicaragua y Venezuela) ofrecen protección contra la discriminación laboral, pero no en el resto de las categorías. El objetivo es generar espacios que favorezcan la seguridad psicológica para que estas personas expresen libremente su orientación sexual e identidad de género, si así lo desean, tal como lo hacen sus colegas heterosexuales y cisgénero. Hay datos que afirman que las empresas con empleados abiertamente LGBTQIAP+ pueden obtener hasta un 15% más de ganancias que sus competidores de la misma industria (McKinsey&Co, Latam). Esto es posible cuando existe un entorno seguro que permite que estas personas sean ellas mismas, sin enmascarar los aspectos importantes de su personalidad y forma de vida.

¿Qué acciones podemos tomar al respecto?

- *No asumir la orientación sexual de sus colegas. Cuando un nuevo colega se una a la empresa, por ejemplo, en lugar de preguntarle: “¿Tienes novia o esposa?”, hay que hacer una pregunta más inclusiva, como: “¿Tienes pareja o eres casado(a)?”. De este modo, si la persona es gay, bi o pan, se sentirá más cómoda compartiéndolo contigo.*
- *Participar en actividades e iniciativas públicas para apoyar la inclusión de las personas LGBTQIAP+.*
- *En las empresas, adoptar políticas de no discriminación y crear grupos de afinidad para actuar sobre las demandas de este marcador, además de garantizar procesos de atracción de reclutamiento que sean verdaderamente inclusivos.*