

Incluir a los empleados LGBTQ en trabajo híbrido y remoto

“Si bien la distancia física puede eliminar algunas de las barreras cotidianas que se enfrentan en los entornos de oficina, también puede reducir la visibilidad, limitar la conexión social y disminuir las oportunidades de expresión y apoyo.



Introducción

El trabajo híbrido y a distancia ha transformado el funcionamiento de las organizaciones, ofreciendo mayor flexibilidad y acceso a nuevas formas de trabajo. Sin embargo, este cambio también ha planteado nuevos retos a la hora de garantizar lugares de trabajo inclusivos y equitativos, en particular para los empleados lesbianas, gays, bisexuales, trans o queer (LGBTQ+). Aunque la distancia física puede eliminar algunas de las barreras cotidianas a las que se enfrentan en los entornos de oficina, también puede **ocultar la visibilidad, limitar la conexión social y reducir las oportunidades de expresión y apoyo**. Por lo tanto, es importante garantizar que la inclusión de las personas LGBTQ+ siga siendo una prioridad en los entornos híbridos y remotos.

¿Cuáles son los retos de la inclusión de LGBTQ+ en entornos TRH?

El trabajo remoto e híbrido puede exacerbar involuntariamente las desigualdades existentes e introducir nuevas barreras para los empleados LGBTQ+. Los principales retos son los siguientes:

Menos oportunidades para compartir abiertamente su identidad

En entornos remotos, se reducen las conversaciones informales y las señales sociales que ayudan a crear confianza e identidad. Es posible que los empleados que hayan decidido hacer pública su orientación sexual en un lugar de trabajo físico no se sientan igual de cómodos o seguros en la red, lo que provoca una sensación de invisibilidad.

Videollamadas y preocupación por la privacidad

Para los empleados LGBTQ+ que no lo han compartido en el trabajo, participar en reuniones por vídeo puede resultar intrusivo o arriesgado. Por ejemplo, pueden tener miedo de que sus compañeros vean a su pareja del mismo sexo en segundo plano o de otras interacciones familiares.

Riesgo de aislamiento y entornos inseguros

El trabajo a distancia puede aumentar el aislamiento social de los empleados LGBTQ+, sobre todo si carecen de una red de apoyo fuera del trabajo. Para algunos, el hogar puede no ser un espacio seguro para expresar su identidad, lo que provoca un mayor estrés y un menor sentido de pertenencia.

Visibilidad reducida de aliados y referentes

Sin espacios físicos compartidos, la presencia informal de aliados y referentes visibles se hace menos tangible. Esto puede debilitar el sentimiento de solidaridad y apoyo con el que contaban los empleados LGBTQ+ en el lugar de trabajo.

Buenas prácticas

Comunicación Interna

Uno de los principales desafíos en la inclusión LGBTQ+ dentro de modelos de trabajo TRH es la escasa visibilidad de las personas empleadas LGBTQ+ y sus *aliades*. Al comunicar regularmente temas, iniciativas o noticias relacionadas con la comunidad LGBTQ+, los empleadores pueden facilitar el diálogo entre el personal y mitigar esta pérdida de visibilidad.

Pronombres compartidos

Animar a los empleados a incluir sus pronombres en las firmas de correo electrónico, los perfiles de usuario y al presentarse durante las reuniones fomenta una cultura inclusiva. Este sencillo acto normaliza la diversidad de género y crea un entorno más seguro para los empleados trans, no binarios y con diversidad de género. Los directivos y altos cargos deben predicar con el ejemplo para integrar esta práctica en todos los equipos.

Using virtual background

Los fondos virtuales pueden proteger la vida privada de los empleados impidiendo que los compañeros vean su casa durante las reuniones virtuales. También pueden transmitir mensajes de apoyo, recordar la política de inclusión de la empresa y ayudar a celebrar eventos relacionados con temática LGBTQ+.

El papel de los RRHH y directivos

Directivos



- Predicar con el ejemplo y promover las políticas de inclusión asegurándose de que su equipo las conoce y asiste a los eventos relacionados
- Apoyar las iniciativas de los empleados (comunicación, creación de un ERG...) asignando tiempo y recursos cuando sea posible
- Promover modelos de conducta y alianzas para garantizar que el tema de la inclusión es responsabilidad de todos

Recursos Humanos



- Llevar a cabo un análisis de la situación: analizar las quejas en función de la orientación sexual y la identidad de género, utilizar encuestas anónimas o crear grupos de discusión para recopilar información sobre las experiencias de los empleados LGBTQ+ en el trabajo
- Formalizar el compromiso de la empresa con la inclusión de las personas LGBTQ+ y designar referentes ejecutivos para llevarlo a cabo.
- Garantizar que los procesos de la empresa incluyan a los empleados LGBTQ+, ya sea en la contratación, la gestión de la carrera profesional o la movilidad.



Lecturas adicionales

- Santos, Ronnie de Souza, et al. Benefits and Limitations of Remote Work to LGBTQIA+ Software Professionals. 2023, <https://doi.org/10.48550/arXiv.2301.05379>
- Out Now, LGBT+ WFH: Effective inclusion strategies for remote working, 2021 <https://www.outnowconsulting.com/media/56542/lgbtwfh-report-final.pdf>
- AFMD, LGBT+ inclusion in the workplace: A matter of equality, a matter of opportunity, 2022 <https://www.afmd.fr/kit-dinclusion-lgbt-au-travail-version-anglaise>