**GASTÓN BOIREAU** (Especialista en Diversidad e Inclusión), **LUIS ETCHENIQUE** (Consultor Senior en Diversidad e Inclusión).

**Referencia**:  
LUIS ETCHENIQUE  
Partner DEIBme, Consultor Senior en Diversidad e Inclusión  
Correo electrónico: [equipo@deibme.com](mailto:equipo@deibme.com)

Teléfono: 114538 5548

**¿Qué queda cuando se guarda la bandera del mes del orgullo? Claves para sostener la inclusión LGBTIQ+**

Cada junio, muchas organizaciones suman banderas, posteos y mensajes de apoyo a la diversidad LGBTIQ+. Pero, ¿cómo asegurar que esos gestos no queden solo en la foto? En esta nota buscamos repasar algunos avances recientes, brechas en normativas y una primera práctica concreta que funciona para empezar a sostener el compromiso con la inclusión durante todo el año.

Aunque cada junio abundan los gestos de apoyo a la diversidad LGBTIQ+, muchas organizaciones siguen enfrentando el reto de sostener en el tiempo lo que comienza con una bandera o una publicación en redes para apoyar a la comunidad, y está perfecto. De hecho, algunas empresas ya han consolidado prácticas inclusivas, mientras otras apenas comienzan a revisar sus políticas internas de reclutamiento más inclusivo, lo que también es aplaudible en un contexto donde el entusiasmo inicial muchas veces choca con la falta de respaldo, presupuestario o simplemente no saber por dónde empezar.

Desde participar de las marchas en carrozas llenas de banderas con el logo de la empresa, hasta publicar un post en una red social son puntos de partida de apoyo y respeto a la diversidad, pero el verdadero desafío consiste en convertir la inclusión en parte de la cultura interna, de las decisiones sobre talento, de los procesos y de las formas cotidianas de acompañar a cada persona. Veamos qué ya se está implementando para dar el paso un poco más allá y fomentar el respeto a nuestro equipo.

## **Cuando las leyes acompañan y sostienen la inclusión.**

Iniciamos este repaso por Europa porque es una de las regiones donde en los últimos años se han desarrollado normativas claras y aplicadas que permiten observar cómo la inclusión LGBTIQ+ puede ser sostenida desde lo institucional. España, por ejemplo, avanzó en octubre de 2024 con el Real Decreto 1026/2024, que exige a empresas con más de 50 personas trabajadoras implementar formación específica con enfoque LGBTIQ+, indicadores de seguimiento y planes de igualdad con enfoque en orientación e identidad. La norma también contempla protocolos frente al acoso y la figura de referentes internos.

En abril de 2025, el 74% de las grandes empresas ya había completado la primera fase de formación, frente al 23% del año previo y esto refleja cómo un marco claro acelera la transformación organizacional hacia lugares de trabajo más respetuosos y visibles para todas las identidades.

En contraste, en América Latina aún no se cuenta con normativas de este tipo o no se fiscalizan adecuadamente; en Argentina se han registrado retrocesos en las políticas públicas y privadas, con desfinanciamiento y eliminación de políticas DEI, así como de estructuras orientadas a la diversidad, lo que ha debilitado el acompañamiento a organizaciones. En México, Chile y Colombia, la inclusión LGBTIQ+ avanza principalmente por impulso del sector privado. En 2025, Equidad MX distinguió a 260 empresas con puntaje perfecto, un 3% más que el año anterior.

## **Liderar con coherencia y construir pertenencia.**

Comenzamos por acá porque muchas veces se espera que el cambio llegue desde fuera, cuando en realidad son las formas de liderar las que determinan si la inclusión será sostenida o quedará en el intento. Una ley, una política, un comunicado o un proceso pierden sentido y potencia si quienes tienen responsabilidad de gestión no actúan con respeto, coherencia y convicción frente a las personas o bien en el ejercicio cotidiano de sus decisiones. Liderar con perspectiva interseccional implica reconocer las múltiples dimensiones que atraviesan cada experiencia, comprender cómo se entrecruzan factores como género, orientación sexual, etnia, edad, discapacidad o situación socioeconómica, y asumir un compromiso ético con la equidad como principio rector de toda acción de gestión.

Esto se traduce en incorporar la mirada LGBTIQ+ en los procesos de búsqueda y selección, revisar convenios colectivos para garantizar derechos específicos vinculados a género y diversidad, adoptar un enfoque de comunicación inclusiva, promover la formación continua de quienes tienen a su cargo equipos y asegurar canales de denuncia accesibles, confiables y culturalmente sensibles. Así, las políticas dejan de ser documentos de intención para convertirse en prácticas consistentes que modelan culturas organizacionales más justas y habitables.

## **Buenas prácticas para sostener el compromiso**

Durante este mes iremos presentando distintas acciones que pueden ser adoptadas por organizaciones de diversos tamaños y sectores. Iniciamos con una estrategia ampliamente utilizada por su impacto positivo como lo es la creación de un Grupo de Afinidad LGBTIQ+ (Employee Resource Group, o ERG), y se trata de una herramienta de gestión que permite mostrar el compromiso con la diversidad, articular iniciativas desde dentro y generar mecanismos de participación que refuercen la cultura inclusiva.

Estos grupos comparten identidades o experiencias vinculadas a la comunidad LGBTIQ+, actúan como redes internas que promueven diálogo, formación, acompañamiento y propuestas de mejora en políticas y procesos. Cuando cuentan con recursos y respaldo pueden asesorar en revisiones de lenguaje inclusivo, ofrecer apoyo en situaciones de discriminación, o participar en mesas de decisión que afectan directamente a la inclusión.

Implementar un ERG no reemplaza otras medidas, pero constituye una señal clara de que la inclusión es parte del modo en que se toma cada decisión. Como toda estrategia, requiere planificación, escucha y un equipo diverso y dispuesto a dejarse transformar por las voces que históricamente quedaron fuera. Son las personas aliadas, los equipos y los espacios seguros los que permiten que las iniciativas se sostengan.

Harvey Milk, uno de los primeros políticos abiertamente gay en Estados Unidos y activista por los derechos LGBT, una vez dijo "No se necesita ningún compromiso para dar a las personas sus derechos. No se necesita dinero para respetar al individuo. No se necesita ningún trato político para dar libertad a las personas. No se necesita ninguna encuesta para eliminar la represión".  
  
Que estas palabras inspiren a empresas y personas líderes a actuar con coherencia durante todo el año.