



La inclusión laboral. Un compromiso pendiente hacia la comunidad LGBT+

Labor inclusion. A pending commitment to the LGBT+ community

José Carlos Vázquez Parra¹
Florina Arredondo Trapero²

Resumen

A pesar de los avances en las políticas de inclusión en las empresas socialmente responsables, aún está pendiente analizar la manera en que se abordarán las limitantes en el desarrollo de ciertos grupos vulnerables. Se hizo una reflexión, a partir de una metodología de análisis de contenido de informes de responsabilidad social, respecto a las prácticas corporativas que han promovido la inclusión de colaboradores de la comunidad LGBT+. Se ha concluido que, aunque las empresas lleven a cabo actividades o planteen políticas internas, estas no necesariamente son percibidas como herramientas efectivas para difuminar las barreras que han limitado el desarrollo de los colaboradores de este colectivo.

Palabras clave: Inclusión; discriminación; homosexualidad; responsabilidad social; trabajo.

Abstract

Despite the advances in inclusion policies in socially responsible companies, it is still pending to analyze the way in which the limitations in the development of certain vulnerable groups will be addressed. A reflection was made, based on a methodology of content analysis of social responsibility reports, regarding corporate practices that have promoted the inclusion of employees from the LGBT+ community. It was concluded that, although companies carry out activities or propose internal policies, these are not necessarily perceived as effective tools to reduce the barriers that have limited the development of LGBT+ employees.

Keywords: Inclusion; discrimination; homosexuality; social responsibility; labor.

I. Introducción

Aunque podría decirse que abordar los derechos de la comunidad LGBT+ (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans y otros), pudiera ser un tema estudiado en la literatura académica reciente, no podemos negar que a pesar de todo lo escrito, aún existen regiones como la latinoamericana, en donde pueden encontrarse políticas organizacionales injustas sobre este tema. Surgen cuestionamiento tales como: ¿qué limitante real dentro de un trabajo puede llegar a tener alguien por su orientación sexual?, ¿acaso las preferencias sexuales le impiden a alguien ser más inteligente, habilidoso o competente en su labor? Sin lugar a duda, la discriminación laboral a la comunidad LGBT+ continúa siendo un tema que visibiliza la falta de criterios, así como creencias culturales sin fundamentos que influyen en el hacer y quehacer de las organizaciones.

La igualdad buscada por la comunidad LGBT+ incluye derechos que no pretenden un trato especial o medidas retributivas al maltrato y la discriminación que ha sufrido este grupo poblacional por décadas, sino más bien, por el hecho de que verdaderamente se dé un trato igualitario en todos los ámbitos de su vida, incluyendo aquellos que incluso, no tendrían por qué verse afectados por sus preferencias, como es su desempeño laboral (Noknoi y Wutthirong, 2010).

¹ Doctor en Estudios Humanísticos. Profesor Investigador, Tecnológico de Monterrey, jcvazquezp@tec.mx ORCID: 0000-0001-9197-7826

² Doctora en Economía y Administración de Negocios. Profesor investigador, Tecnológico de Monterrey, farredon@tec.mx ORCID: 0000-0003-4909-0329

Actualmente las organizaciones asumen un sentido de responsabilidad al incluir a grupos vulnerables, tal como resulta ser la comunidad LGBT+. Dentro de estas políticas de atención y generación de valor compartido, se plantea la necesidad de ver por todos los grupos de interés de la organización, sean estos colaboradores, consumidores u cualquier otro tipo de agente relacionado con la empresa, sin tomar en cuenta sus diferencias. Si a esto le sumamos las normatividades internacionales y regionales que promueven la inclusión y el respeto a la diversidad, se podría pensar que la discriminación laboral a la comunidad LGBT+ va a ser ya incluida en las políticas organizacionales.

Sin embargo, ante una sociedad que se promueve como políticamente correcta, se develan nuevas maneras de discriminar a aquellos que se ven de forma distinta, y aunque, al igual que ha sucedido en la lucha feminista, parece que se han superado muchos obstáculos; existen retos que aún se ven como limitantes en el desarrollo y la búsqueda del bienestar de la comunidad LGBT+.

En este texto se reflexiona sobre el compromiso que llevan a cabo las organizaciones para promover la inclusión, considerando la posibilidad de hacer una clasificación del impacto que estas acciones pueden tener en los colaboradores. El texto propone que la responsabilidad social de las organizaciones no únicamente debe ver por una inclusión en cuanto al acceso al trabajo, el buen trato y la no discriminación a los miembros de esta comunidad, sino también, el de garantizar su posibilidad de desarrollo dentro y fuera de la empresa, viviendo la diversidad como un elemento enriquecedor de la organización.

II. Material y métodos

Se hizo una reflexión sobre el compromiso de las organizaciones con sus colaboradores miembros de la comunidad LGBT+, considerando el impacto que pueden tener sus políticas internas en la percepción de inclusión. Es importante valorar que, las acciones de las organizaciones para fomentar la inclusión no necesariamente generan el mismo impacto en los colaboradores, por lo que este texto busca dar luz con respecto a aquellas políticas relacionadas con el fomento de la inclusión.

Considerando que una revisión exhaustiva de prácticas laborales responsables podría implicar el analizar miles de empresas, se ha decidido enfocarse en aquellas que son firmantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, por ser un esfuerzo internacional que incluye organizaciones reconocidas internacionalmente por sus buenas prácticas (ONU, 2020).

A partir de la metodología de análisis de contenido, que consiste en estudiar los textos para encontrar descriptores, se ha hecho una revisión de los reportes de responsabilidad social y las políticas laborales de empresas que dentro de sus informes reflejen un compromiso con la inclusión del colectivo LGBT+, buscando hacer una clasificación entre aquellas que simplemente reconocen los derechos de sus colaboradores LGBT+, de aquellas que tienen programas de fomento y desarrollo de entornos seguros para sus trabajadores, mismos que en ocasiones llegan a ir más allá del entorno laboral.

Aunque se reconoce que la muestra de estudio pudiera resultar un tanto limitada por basarse únicamente en los participantes del Pacto Mundial, se ha querido utilizar esta base de datos por la forma sistémica y estandarizada de reportar sus avances en materia de responsabilidad social con indicadores clave como lo vienen siendo el Global Reporting Initiative (GRI, 2019). La elección del análisis de contenido como herramienta metodológica responde a que estos reportes presentan textos informativos que contienen información sobre el tema tratado, mismos que requieren de un orden estructurado para su correcto análisis y comparativo (Strauss y Corbin, 2002).

III. Desarrollo

2.1 Historia y situación de la comunidad LGBT+

La historia de la comunidad LGBT+ se encuentra enmarcada por una innegable negación y señalamiento por parte de todo aquel que ve en las diferencias un problema. Aunque se quisiera hablar desde un enfoque

más positivo, la realidad de esta comunidad debe plantearse desde la lucha que se ha tenido que llevar a cabo para defender su derecho a ser tratados con igualdad (Serrato y López).

Históricamente se puede señalar la presencia de registros que enunciaban comportamientos homosexuales tan antiguos como las culturas griegas, romanas e incluso en la India. Sin embargo, fue hasta el siglo XIX en que verdaderamente se puede entablar un posible desarrollo de una comunidad LGBT+ (Cornejo, 2007).

Con el desarrollo de la psicología y el estudio del comportamiento, mayor fue la atención que se puso a la presencia de la homosexualidad entre la población, considerándose por autores como Freud, una condición natural humana, misma que no tendría por qué limitar el desarrollo de los individuos (Díaz, 2004). Sin embargo, así como este paso pudiera haber sido el inicio de un camino por la inclusión, dejó en manifiesto que en el mundo seguía realizando un rechazo hacia la homosexualidad, lo cual argumentaba las múltiples normatividades contra la sodomía y que criminalizaban la homosexualidad en diversos países europeos, así como la posterior persecución por parte de los Nazis durante el inicio del siglo XX (Giraldo, 1971).

Aunque terminada la segunda guerra mundial se pensaría que, las condiciones debieran mejorar para todos los grupos que había sido perseguidos; esto no fue algo que beneficiara a la comunidad LGBT+, ya que en la década de los 50, la Asociación Americana de Psiquiatría (APA) declararían la homosexualidad como un trastorno sociopático de la personalidad, estereotipando gravemente a la homosexualidad (Peinado, 2009).

Aun así, diferentes fueron las reacciones que se suscitaron buscando defender sus derechos. En 1950 se funda la organización “Sociedad Mattachine” como el primer grupo organizado para defender los derechos homosexuales, al cual le siguió las “Hijas de Bilitis”, organización fundada en San Francisco que veía por los derechos lésbicos. Poco a poco, la voz de la comunidad LGBT+ fue siendo más fuerte, consiguiendo que Reino Unido derogaba sus leyes contra la sodomía en 1967 e impulsando la lucha internacional por lograr un trato igual para todos aquellos que no se apegaban a la heteronormatividad establecida (Bidstrup, 2001).

Sin lugar a duda, uno de los momentos que marcaron la historia de este grupo fue el 28 de junio de 1969, cuando los clientes del bar Stonewall Inn en Greenwich Village, Nueva York, se revelaron en contra de la policía por el acoso que como comunidad sufrían por parte de esta organización. Las protestas duraron días, y sentaron el precedente a la necesidad de manifestarse por la defensa de sus derechos (Bidstrup, 2001). Un año posterior a estos acontecimientos, miles de personas de la comunidad LGBT+ marcharon por la ciudad de Nueva York conmemorando los disturbios y estableciendo que, sin importar su orientación sexual, contaban con los mismos derechos (Vespucchi, 2011).

Esta manifestación, llevó a que en 1973 la homosexualidad fuera removida del listado de enfermedades mentales de APA, así como que, en 1977, se diera el primer nombramiento para un cargo de elección popular de una persona abiertamente homosexual, el activista Harvey Milk (Vespucchi, 2011).

Lamentablemente, aunque el panorama parecía alentador, también hubo retrocesos. La gran crisis de salud que generó el VIH durante la década de los 80 detonó un conjunto de miedos irracionales hacia la comunidad LGBT+, mismo que venía acompañado de discursos moralistas y religiosos de rechazo, que respaldaban la discriminación de diversos grupos políticos (Patalakh, 2017). Sin lugar a duda, la década de los 80 fue un periodo sumamente oscuro para la lucha de los derechos homosexuales, mismo que se enmarcó por políticas de exclusión laboral, tanto en la esfera pública como en la privada (Lázaro, 2014).

Tuvo que pasar una década para que la comunidad LGBT+ pudiera organizarse nuevamente para continuar con su búsqueda de igualdad, la cual ahora incluía, el derecho a tener un acceso a servicios de salud adecuados (Sánchez, 2011). En 1992, la discusión en contra de la discriminación volvió a la mesa de debate, cuando la Organización Mundial de la Salud dejó de considerar a la homosexualidad como enfermedad, lo que vino acompañado de la prohibición mundial a la discriminación por motivos de género dentro del derecho internacional en el estatuto de Roma de 1998 (Pecheny, 2013).

2.2 Una nueva lucha. De las calles a la normatividad

Se puede decir que desde 1970 el activismo y la lucha de la comunidad LGBTQ+ no ha cedido; sin embargo, ha dependido del contexto, la manera en que ha manifestado sus necesidades más apremiantes. En un inicio, la lucha se enfocaba primordialmente a temas como la igualdad, la no discriminación directa e incluso el respeto a derechos básicos como el trabajo, la propiedad y la salud. Sin embargo, entrados en la década de los 90 e inicios del siglo XXI la lucha se enfocó en buscar una igualdad sustantiva en aquellas prerrogativas que no eran respetadas por las naciones, como era el caso del matrimonio, la adopción, la inclusión laboral y el respeto a grupos de la misma comunidad que habían sido invisibilizados y excluidos durante años como la comunidad transgénero y transexual (Estefan, 2013).

Tuvieron que pasar 37 años desde los disturbios en Stonewall para que en el 2006 la comunidad internacional se reuniera a discutir las pautas para la aplicación de los derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, siendo la ciudad de Yogyakarta el espacio en donde se daría este intercambio de opiniones y se generarían los 29 principios que hasta el día de hoy regulan el actuar internacional hacia la comunidad LGBTQ+ (Marsal, 2011).

Dentro de estos principios, se mencionó por primera vez un concepto de orientación sexual que buscaba englobar el espíritu de toda la norma y la lucha que por décadas se había emprendido. Este concepto incluía la posibilidad de cada persona de experimentar una atracción emocional, afectiva y sexual hacia un género diferente o del mismo género o de más de un género, así como el derecho a intimar y tener relaciones sexuales (Rangel, 2016). A este concepto se agregaba el principio 18 de la misma declaración, en el cual se contemplaba el que la orientación sexual, ni la identidad de género, podían ser motivo para tratar a alguien de manera distinta (ONU, 2007).

Siguiendo estos pasos, en el 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas aprobó la primera resolución en donde reconocía los derechos LGBTQ+, llamando a todos sus miembros a garantizar leyes para la protección de los derechos de esta comunidad (Patalakh, 2017). Aun así, y a pesar de décadas de lucha, aún hay más de 70 países que continúan teniendo leyes que criminalizan la homosexualidad, con penas que van desde la prisión hasta la muerte, siendo muestra de que los logros conseguidos, aún son pequeños frente al gran desafío que significa una verdadera igualdad de derechos y oportunidades entre todos (Jardim, 2016).

2.3 Los derechos laborales. De la no discriminación a las políticas de inclusión

Si bien es claro que lo señalado en el anterior apartado incluye la necesidad de considerar los derechos laborales, la inclusión a nivel empresarial debe ser considerada en sus propias etapas de avance. Tales avances van desde la no discriminación por motivos de orientación sexual, hasta su consideración como elemento fundamental de una empresa que se llame verdaderamente inclusiva o responsable.

En la década de los 50, no era extraño el que hubiera políticas abiertamente declaradas en contra de la contratación de personas homosexuales en algunos trabajos. Posturas que les negaban el derecho a ser docentes, a pertenecer a la milicia o a trabajar en servicios de salud fueron bastante populares en los grupos tradicionalistas de los Estados Unidos (Jiménez, Cardona, y Sánchez, 2017). Sin embargo, y conforme se fue modificando la normatividad internacional, estas políticas fueron quedando en desuso, obligando en muchos casos, a que las organizaciones tuvieran cautela hacia cualquier tipo de comportamiento que pudiera apreciarse como discriminatorio (Luiggi, y otros, 2015).

Las diferentes leyes que promovían el reconocimiento de derechos de la comunidad LGBTQ+ fueron seguidos por la adopción de normas de carácter laboral que buscaban garantizar una verdadera inclusión y consideración por parte de las organizaciones hacia esta comunidad, evitando que las políticas empresariales no solo se enfocaran en la no discriminación, sino que también, promovieran un verdadero desarrollo y estado de bienestar en sus colaboradores homosexuales (Savitz, Shacman, y Fitzgerald, 2016).

Con base en el principio 12 de la declaración de Yogyakarta, que se enfoca en el derecho al trabajo digno, equitativo y la protección contra el desempleo y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha emprendido múltiples actividades y declaraciones en relación con la inclusión de la comunidad LGBT+ en el trabajo (Marsal, 2011). De manera concreta, en el 2013, se presentó el proyecto titulado Identidad de Género y Orientación Sexual: promoción de los derechos, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo (PRIDE), que es el primer proyecto dedicado exclusivamente a la orientación sexual y la identidad de género (OIT, 2013).

Uno de los objetivos de este proyecto es el identificar todo tipo de discriminación a la que pueden ser objeto los trabajadores LGBT+, promoviendo las buenas prácticas y eliminando aquellas posibles desigualdades a las que se enfrentan. El desarrollo de PRIDE se sustenta primordialmente en 5 pilares: Derechos fundamentales, fomento al empleo, protección social, diálogo social y VIH y sida (OIT, 2013).

Algo que ha dejado claro la OIT con este informe es que a menudo las disposiciones legislativas relacionadas con los trabajadores LGBT+ suelen ser nulas en la mayoría de los países, y en aquellos en que se presentan, suelen aplicarse de manera deficiente (Pulecio, 2009). Además, señala que gran parte de la discriminación hacia esta comunidad se produce como una consecuencia a las creencias que se tienen sobre la manera en que debería de ser el comportamiento de hombres y mujeres, lo que orilla, en muchos casos, a que los individuos oculten su orientación o preferencia sexual, buscando evitar así, ser tratados de manera distinta. La mayoría de los trabajadores LGBT+ deciden ocultar su orientación sexual, provocándoles estrés y afectando su productividad y desarrollo profesional. Según una encuesta interna realizada por la OIT, de los 670 miembros de su personal, 47 se definían como LGBT+, pero solo el 19% contestó que reconocía abiertamente su orientación sexual en el trabajo, ya que temían que dicha información tuviera repercusiones negativas en sus carreras profesionales (OIT, 2013).

De esta forma, la OIT reconoce que no basta con entablar normas que luchen contra la discriminación o promuevan la inclusión laboral de los miembros de la comunidad LGBT+, si a la par de estas políticas organizacionales no se establecen programas que modifiquen las creencias y los entornos en donde estas personas se desempeñan (OIT, 2009). Esta realidad es la que ha hecho que múltiples empresas alrededor del mundo entablen programas completos de inclusión laboral, mismos en los que se promueva públicamente la necesidad de desarrollar entornos seguros para hablar públicamente de la orientación sexual de sus miembros (Monroy, 2015).

III. Análisis de resultados

Como parte de la muestra seleccionada, se han encontrado 86 empresas que cumplen los siguientes parámetros de selección (ONU, 2020):

- a. Son empresas con presencia internacional.
- b. Han firmado como parte de la iniciativa de derechos humanos y derechos laborales (*Human rights and labour working group*).
- c. Cuentan con alguna política laboral que se relaciona con temas de diversidad e igualdad entre sus colaboradores.
- d. Son participantes activos y no solo firmantes del Pacto. Lo cual implica que se encuentran al corriente en la entrega de sus reportes de responsabilidad social.

De estas 86 empresas se ha llevado a cabo una revisión exhaustiva de sus reportes de responsabilidad social, pudiendo, a partir de las acciones que realizan, generar una clarificación que pretende reflejar el nivel de compromiso institucional para fomentar el respeto y la inclusión hacia sus colaboradores de la comunidad LGBT+ (Tabla 1).

Tabla 1: Clasificación de empresas a partir de sus políticas o proyectos LGBT+

Clasificación	Número de empresas	Porcentaje
Inclusión negativa interna (Cuentan con políticas internas de no discriminación / no agresión)	42	49%
Inclusión positiva interna (Cuentan con programas internos de respeto, aceptación e integración de la diversidad entre sus colaboradores)	34	39%
Inclusión extendida (Cuenta con proyectos que trascienden las barreras de la empresa, promoviendo ambientes y entornos seguros para sus colaboradores, sus parejas y sus familias, buscando cambiar la cultura del entorno)	10	12%

Fuente: Creación propia (ONU, 2020).

El primer tipo de esta clasificación, incluye a todas aquellas organizaciones que, dentro de sus políticas internas, consideran normas o reglas que prohíben la discriminación en todos sus procesos. Aunque este es un nivel necesario en toda empresa, el contener este tipo de señalamientos se apega más a una cuestión de carácter legal o normativa, que verdaderamente a la generación y desarrollo de acciones que promueven la inclusión, lo cual, no necesariamente es visto de manera positiva por los colaboradores.

En un segundo tipo de la clasificación, se encuentran las empresas que van más allá de un simple señalamiento normativo, incluyendo dentro de sus prácticas el contar con programas o figuras internas que tienen como objetivo el externar el compromiso institucional con la inclusión y el respeto a la diversidad. Esto lo podemos ejemplificar con las empresas que cuentan con reportes específicos de diversidad e inclusión, o incluso, cuando se tienen oficinas dedicadas a atender de manera exclusiva estos temas. Aunque este tipo de acciones demuestran un interés más amplio de la organización con sus colaboradores, en ocasiones puede verse limitado a aspectos más preventivos que inclusivos, buscando generar entornos seguros, aunque esto no necesariamente incluya el que sean propicios para sentirse escuchados o considerados en los planes y proyectos de la organización.

En un tercer tipo en esta clasificación, se han identificado organizaciones que no sólo se limitan a prohibir la discriminación y a brindar espacios seguros y libres de violencia para sus colaboradores, sino que, de manera adicional, buscan proveer de proyectos y programas que les hagan sentir incluidos y valorados. Empresas que públicamente se han manifestado a favor de las causas del colectivo LGBT+ o que tienen proyectos de educación enfocadas en la promoción de la inclusión, ejercen parte de su influencia corporativa en declarar la importancia que ponen en la diversidad, mismo que para los colaboradores de este grupo, puede resultar determinante para sentirse en un espacio verdaderamente inclusivo.

A partir de lo anterior es que se puede señalar que, aunque se reconoce que todas las empresas que integran la muestra consideran la realización de acciones que promueven la inclusión y el respeto a las personas del colectivo LGBT+, se ha identificado que no todas las prácticas muestran un mismo nivel de compromiso, ya que, como se ha señalado anteriormente, algunas de las acciones solo se enfocan en cuestiones de respeto y tolerancia, en contraste a aquellas organizaciones que públicamente se muestran como empresas comprometidas con el desarrollo de sus colaboradores del colectivo.

De esta forma, se señala que no es lo mismo el atender a necesidades apegadas a la norma que hacer algo adicional para promover la diversidad y un entorno seguro para los colaboradores LGBT+. Desde este enfoque de responsabilidad, las organizaciones deben ver más allá de los aspectos puramente legislativos, considerando aquello que verdaderamente contribuya a mejorar las condiciones de vida de sus colaboradores (Carroll, 1999).

V. Conclusiones

Así como se señala de manera coloquial la importancia que tiene para los miembros de la comunidad LGBT+ el proceso de salir del closet en sus vidas personales, es necesario que, en el terreno laboral, las empresas hagan lo correspondiente para brindar espacios seguros que promuevan este mismo estado de confianza.

Como se pudo apreciar en el análisis de contenido realizado, la verdadera inclusión laboral, como política de responsabilidad social de las organizaciones, debe velar por el desarrollo de entornos en donde se promueva la libertad y la autonomía de todas y todos sus miembros, más allá de la prohibición de discriminación, lo cual puede percibirse como un esfuerzo un tanto limitado. Solo con el aseguramiento de entornos que aseguren el desarrollo y bienestar de todos los colaboradores, incluso, más allá de sus límites espaciales, las organizaciones pueden verdaderamente señalar que tienen un compromiso con la inclusión.

De forma semejante en que durante décadas se ha trabajado con el reconocimiento, señalamiento y lucha contra la discriminación de otros grupos vulnerables como las mujeres o las personas de color, es importante ampliar el espectro de impacto de este tipo de acciones laborales enfocadas en la inclusión, considerando a todos aquellos colaboradores que por alguna condición o preferencia pudieran encontrarse en situaciones semejantes. Aunque este texto se enfoca en la comunidad LGBT+, se quiere dejar abierta la posibilidad de extender la reflexión a otros grupos, como suele pasar con las personas con algún tipo de discapacidad, las personas mayores, los que tienen tatuajes, las personas con alguna enfermedad, entre otras.

Una de las limitaciones de este estudio es que parte únicamente del análisis de texto de los informes de las empresas que sí están llevando a cabo acciones hacia la inclusión laboral de la comunidad LGBT+ y que forman parte del Pacto Mundial. Se requiere estudiar de forma más amplia que está sucediendo con esta comunidad en empresas que no han hecho esfuerzos en ello, así como cuestionar además si las prácticas discriminatorias están afectando el clima laboral y los niveles de desempeño. Futuras líneas de investigación pueden abrirse para estudiar cómo ha funcionado la incorporación de estas políticas de diversidad y como la han asumido tanto los colaboradores de las empresas que pertenecen a la comunidad LGBT+ así como aquellos que no forman parte de ella. También es preciso trabajar en analizar cómo percibe el mercado las prácticas de las empresas incluyentes de la comunidad LGBT+.

La falta de inclusión laboral y las limitantes para el crecimiento en el ámbito laboral de la comunidad LGBT+ es un tema que no debe ser postergado. Es necesario aprender y promover las buenas prácticas de empresas que sí están logrando ser más incluyentes en este tema, elevando el nivel de compromiso, más allá de las normatividades o requerimientos legales de no discriminación. La inclusión de los grupos vulnerables no solo tiene beneficios para el empleado o para la empresa, más allá del ámbito organizacional, ya que también promueve una sociedad más tolerante y respetuosa de los diversos estilos de vida.

Este artículo, busca que los gerentes de recursos humanos de las empresas pueden comprender la relevancia de trabajar desde y por la inclusión, contrastando que estas prácticas son usuales en empresas de nivel internacional, mismas que consiguen ser promotoras de la inclusión como económicamente exitosas. Así, las empresas que se comprometan con la implementación de estas buenas prácticas de inclusión laboral pueden llegar a verse beneficiadas con la creatividad y la innovación al contar con entornos laborales diversos, ya que es precisamente en la diversidad en donde el colaborador respeta, dialoga y valora la riqueza humana en la diferencia.

VI. Lista de referencias

- Bidstrup, S. (2001). Homosexualidad en la historia. Recuperado el 30 de Febrero de 2019, de Sociedad de Integración Gay Lésbica Argentina: http://www.sigla.org.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=91:homosexualidad-en-la-historia-parte-1&Itemid=104
- Carroll, A. (1999). Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct. Business & Society: New York.

- Cornejo, J. (2007). La homosexualidad como una construcción ideológica. *Límite*, 2(16), 83-108.
- Díaz, M. (2004). Homosexualidad y género. *Cuicuilco*, 11(31), 1-13.
- Estefan, S. (2013). Discriminación estatal de la población LGBT. Casos de transgresiones a los derechos humanos en Latino América. *Revista SOciedad y Economía*(25), 183-204.
- Giraldo, O. (1971). Investigaciones y teorías sobre homosexualidad masculina. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 3(3), 237-296.
- GRI. (2018). Global Reporting Initiative. Recuperado el 1 de febrero de 2019, de <https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx>
- Jardim, J. (2016). Sexualidades e políticas públicas: uma abordagem queer para tempos de crise democrática. *Saúde em Debate*, 40, 73-86.
- Jiménez, J., Cardona, M., y Sánchez, M. (2017). Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá Colombia. *Papeles de POblación*, 23(93), 1-32.
- Lázaro, C. (2014). La conformación del movimiento LGBT en Guadalajara, Jalisco. *Argumentos*, 27(76), 241-273.
- Luiggi, J., Laborde, G., González, J., Carrasquillo, G., Piñedo, M., Castro, D., y González, C. (2015). Outing the discrimination towards LGBT people during the hiring process:
- Marsal, C. (2011). Los principios de Yogyakarta: Derechos Humanos al servicio de la ideología de género. *Díkaion*, 20(1), 119-130.
- Monroy, A. (2015). Protección en el trabajo para la comunidad LGBT. ¿Qué ha dicho el Sistema Internacional? *Revista Tribuna Internacional*, 4(8), 107-122.
- Noknoi, C., y Wutthirong, P. (2010). Leveraging diversity through raising awareness: sexual orientation discrimination in the Thailand workforce. Implications for human resource management. *International Journal of Human Resources, Development and Management*, 10(3), 254-271.
- OIT. (2009). La igualdad de género como eje del trabajo decente. Ginebra: OIT.
- OIT. (2013). Discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: resultados del estudio piloto. Ginebra: OIT.
- ONU. (2007). Principios de Yogyakarta. Ginebra: ONU. Obtenido de <http://yogyakartaprinciples.org/principles-sp/>
- ONU. (2020). Global Compact. Recuperado el 30 de Enero de 2020, de Our participants: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants>
- Patalakh, A. (2017). Promotion of LGBTI rights overseas: an overview of EU and US experiences. *JANUS. NET, e-journal of International Relations*, 8(2), 70-87.
- Pecheny, M. (2013). Desigualdades Estructurales, Salud de Jóvenes LGBT y Lagunas de Conocimiento: ¿Qué sabemos y qué preguntarnos? *Temas em Psicología*, 21(3), 961-972.
- Peinado, M. (2009). En torno a la homosexualidad en educación para al ciudadanía. *Enseñanza de las Ciencias Sociales*(8), 67-73.

Pulecio, J. (2009). Entre la discriminación y el reconocimiento: las minorías sexuales en materia de educación. *Revista VIA IURIS*(7), 29-41.

Rangel, D. (2016). Extendiendo el derecho a todos los derechos: la difusión transnacional del reconocimiento legal de la identidad de género. *Colombia Internacional*(87), 173-198.

Sánchez, C. (2011). ¿Marchar o no marchar? Esa es la cuestión: movilización legal en tiempos de agitación para los sectores LGBT en Colombia. *Revista VIA IURIS*(10), 157-166.

Savitz, R., Shacman, J., y Fitzgerald, S. (2016). The impact of national culture on corporate diversification. *International Journal of Business and Globalisation*, 17(2), 243-262.

Serrato, A., y López, E. (2018). Del coming out a los derechos humanos en las demandas de las organizaciones de la sociedad civil del movimiento LGBT: estrategias discursivas de refugio. *Andamios*, 15(37), 119-144.

Strauss, A., y Corbin, J. (2002). Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada. Antioquia: Universidad de Antioquia.

Vespucci, G. (2011). Explorando un intrincado triángulo conceptual: homosexualidad, familia y liberación en los discursos del Frente de Liberación Homosexual de Argentina. *Historia Crítica*(43), 174-197.