



# Palabras en el Trabajo:

Una guía del uso de pronombres en el lugar de trabajo y consejos sobre cómo promover una cultura laboral inclusiva

ManpowerGroup se compromete a hacer todo lo posible para fortalecer la diversidad, la equidad, la inclusión y la pertenencia dentro de nuestra empresa, en los lugares de trabajo y las comunidades en las que vivimos y operamos. Sabemos por nuestra vasta experiencia, con el capital humano en los mercados globales, que debemos fomentar una cultura laboral que apoye a las personas a que se sientan cómodas a ser ellas mismas y poder liberar el potencial humano de todos.

A menudo, ser un aliado de los colegas LGBTQ+ es tan simple como recordar el poder que tienen las palabras en el trabajo para hacer que las personas se sientan bienvenidas, valoradas e incluidas.

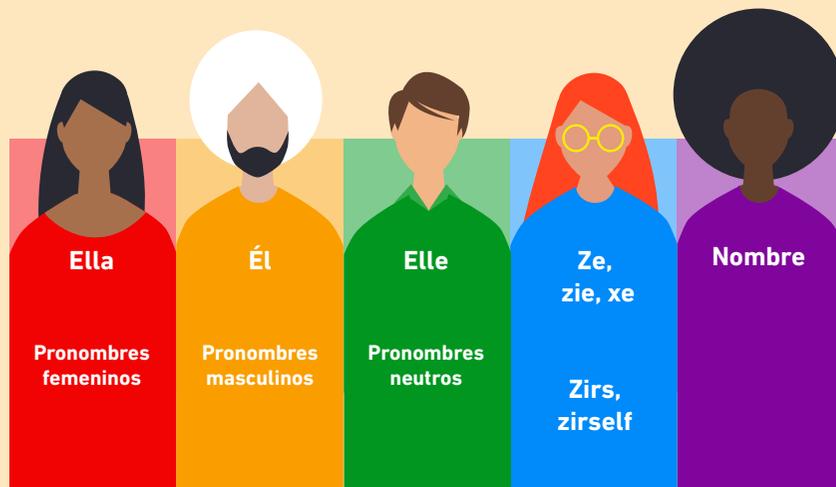


# Guía de Pronombres

El género debe ser definido por las personas que lo viven. Es importante no “confundir” a sus compañeros de trabajo refiriéndose a ellos con pronombres incorrectos. En español, nuestros pronombres más utilizados (él / ella) se refieren específicamente al género de una persona. Para las personas queer, no conformes con el género, no binarias y transgénero, estos pronombres pueden no encajar y pueden generar incomodidad, estrés y ansiedad. Un **estudio reciente** **mostró** que en los jóvenes transgénero, el uso de pronombres y nombres correctos reduce la depresión y los riesgos de suicidio.

## Pronombres de género más utilizados

“Algunas personas no quieren usar pronombres en absoluto y te pedirán que te refieras a ellos solo por su nombre.”



Para saber más sobre cómo se usan los pronombres neutrales de género en todo el mundo, consulta este **artículo** de la **ILGA World** y la página de recursos del **Día Internacional de los Pronombres**.

# Consejos de uso de pronombres en el lugar de trabajo



## Pregunta si no estás seguro:

A menudo, la alianza comienza con la curiosidad. Evita hacer suposiciones y no tengas miedo de preguntarle a tu colega cuáles son sus pronombres si no estás seguro. Ayuda a normalizar el uso de pronombres y demuestra que respetas a las personas y quieres aprender.



## Ponte en sus zapatos:

Si tienes problemas para entender por qué el uso incorrecto del pronombre molestaría a alguien, piensa en tu pronombre (probablemente “él” o “ella”). Ahora imagina que alguien te llama al otro, una y otra vez, incluso después de que lo hayas corregido.



## Comparte tus propios pronombres de forma rutinaria:

Esto anima a otros a hacer lo mismo y demuestra que comprendes la importancia de compartir pronombres.



## Implementar políticas que alienten a las personas a respetar los pronombres:

Permite, en lugar de exigir, que las personas incluyan sus pronombres en las firmas de sus correos electrónicos. Se ha vuelto bastante común en entornos diversos e inclusivos agregar sus pronombres de género en su firma de correo electrónico. Esta práctica ayuda a minimizar la discriminación de género y es una estrategia importante hacia la inclusión.



## Aprende de tus errores:

Si cometes un error con los pronombres de alguien, está bien disculparse y reconocer el error. Luego, una vez que lo sepas mejor, comprométete a hacerlo mejor.

Para obtener más información, conocer más definiciones o terminología adicionales, lee las **Directrices de las Naciones Unidas para un lenguaje con inclusión de género** y el **Glosario de términos** de la Campaña de Derechos Humanos.

# 10 formas de promover una cultura de respeto y pertenencia para los empleados LGBTQ +

En ManpowerGroup creemos que las empresas tienen la responsabilidad de contribuir positivamente al cambio social. Eso significa construir intencionalmente lugares de trabajo diversos e inclusivos y contratar a los mejores empleados en función del talento sin discriminación. Esto no solo es lo correcto, sino que los estudios muestran repetidamente que las prácticas inclusivas tienen un impacto positivo en sus resultados.

A través de los cientos de miles de clientes con los que trabaja ManpowerGroup a nivel mundial, estamos ayudando a nuestros socios a alinear sus estrategias con planes claros y prácticos para contratar de manera más inclusiva y mantener el talento diverso que contratan. Aquí hay 10 formas de comenzar.



**1 Investiga.** Comienza con las **Normas de conducta** de la Oficina de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Contiene las aportaciones de cientos de empresas de diversos sectores, ofrece orientación sobre cómo respetar y apoyar los derechos de las personas LGBTQ + en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad.



**2 Desarrolla una política empresarial de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia (DEIP) eficaz y global.** Tu política debe articular tus compromisos y hacer referencia claramente a la orientación sexual, la identidad, expresión de género y las características sexuales / condición de intersexualidad. También debe explicar las responsabilidades de tu empresa y tus empleados y describir lo que sucederá si se infringe la política. Las empresas multinacionales también deben tener una estrategia de implementación global coherente, teniendo en cuenta que los conceptos de igualdad de derechos y trato justo de las personas LGBTQ + pueden no estar bien institucionalizados en muchos mercados o regiones.



**3 Asegura la aceptación de los empleados y la gerencia, incluidos los compromisos para llevar adelante la estrategia DEIP.** Amplía las habilidades sociales de los empleados en la empatía al exponerlos a otros puntos de vista y perspectivas. Capacítalos regularmente en DEIP, asegúrate de que estén familiarizados con tu política y considera incentivar a los líderes codificando sus compromisos en marcos de desempeño.



**4 Aprovecha la tecnología para implementar las mejores prácticas.** La tecnología para DEIP ahora existe para ayudar a tu empresa a establecer políticas y prácticas, proporcionar análisis oportunos, identificar y reducir sesgos, introducir una mayor transparencia y visibilidad y respaldar la capacitación de los empleados. Descarga el **kit de herramientas de Diversidad, Equidad e Inclusión 4.0** del Foro Económico Mundial para explorar todas las oportunidades y responsabilidades que ofrece la tecnología.



**5 Crea una cultura de inclusión consciente.** Un lugar de trabajo acogedor es aquel en el que las personas con diferentes antecedentes se sienten vistas, escuchadas y valoradas, no mezclándose, sino brindando una perspectiva diferente para reducir la homogeneidad de actitudes, valores y creencias. Esto también mantiene bajo control el pensamiento grupal y los sesgos en la toma de decisiones. Si tu organización se toma en serio la alianza y la igualdad de oportunidades para los empleados LGBTQ+, debe ir más allá de los programas. Para cambiar verdaderamente la cultura, toma medidas proactivas para promover un grupo diverso de candidatos para puestos de liderazgo y juntas directivas, y capacita e incentiva a los gerentes y empleados sobre lo que significa ser inclusivo.



**6 Nombra líderes con estas tres características.** Un cambio de cultura comienza desde arriba. Si tu organización se toma en serio su política DEIP, comienza por construir un equipo de liderazgo diverso. Asegúrate de que no se pase por alto a las personas con niveles más altos de curiosidad, humildad y coraje. Idealmente, promueve líderes que demuestren pasión por aprender, humildad para admitir cuando cometen errores y coraje para actuar con valentía y hablar en contra de las injusticias.



**7 Construye una red de apoyo LGBTQ +.** Para que las políticas pro LGBTQ + sean efectivas a la hora de atraer y retener a los empleados de esta comunidad, los esfuerzos de tu empresa deben tener una alta visibilidad. Por ejemplo, apoya los esfuerzos de los empleados LGBTQ + para crear sus propios grupos de personal y brindarles las mismas oportunidades para las actividades extracurriculares como lo haría con cualquier otro grupo.



**8 Llévelo a la comunidad.** Las asociaciones con grupos locales LGBTQ +, como centros juveniles, centros comunitarios, grupos de defensa y organizaciones benéficas, muestran un compromiso a largo plazo con los empleados LGBTQ +. Esto también puede ayudar a tu empresa a comprender mejor los desafíos que enfrentan esos empleados, contribuyendo a la formulación de políticas corporativas y proporcionando una forma para que tu empresa apoye un cambio social positivo.



**9 Escucha, discúlpate y aprende de tus errores.** Lo más probable es que cometas errores en el camino. Si has sido llamado por una microagresión o un acto de exclusión hacia un colega o empleado LGBTQ +, es importante que respondas con compasión, preocupación y humildad. Haz que la otra persona se sienta escuchada, discúlpate sinceramente y no lo hagas por ti.



**10 Establece objetivos y realiza un seguimiento del progreso.** Los principales responsables de la toma de decisiones de tu empresa deben recibir informes de progreso periódicos sobre los esfuerzos de DEIP, incluidas actualizaciones sobre la experiencia de los empleados y los niveles de participación. Asigna un funcionario de alto nivel para supervisar y dirigir las iniciativas, la educación y la capacitación de DEIP. Lo que se mide se mejora.