

Fecha: 28-05-2025
Medio: El Mercurio
Supl.: El Mercurio - Edición Especial I
Tipo: Noticia general
Título: "La equidad en el trabajo no es negociable"

Pág.: 6
Cm2: 532.8
VPE: \$ 6.999.218

Tiraje: 126.654
Lectoria: 320.543
Favorabilidad: ☐ No Definida

NO VAMOS A RETROCEDER:

"La equidad en el trabajo no es negociable"

Cada vez que la humanidad avanza hacia una sociedad más justa y equitativa, quienes se benefician del sistema actual levantan la voz para defender "los buenos tiempos" y "nuestras tradiciones". No es nada nuevo. Utilizan el miedo, culpan a las personas vulnerables y buscan retroceder el reloj. Pero no importa cómo nos tratan de oprimir, la igualdad siempre encuentra el camino.

POR RASHAWN "SHAWNIE" HAWKINS,
 SHRM-CP, directora
 senior del Programa de
 Equidad Laboral,
 Human Rights
 Campaign.



Por décadas, las personas LGBTI+ han sido usadas como blancos políticos por líderes que buscan desviar la atención de sus propios fracasos. Cuando la economía se tambalea o el poder político se ve amenazado, nuestra comunidad se convierte en el blanco fácil. Hoy no es la excepción.

Y, sin embargo, también vivimos una era de visibilidad y avances sin precedentes. Desde la legalización del matrimonio igualitario en EE. UU., pasando por las políticas laborales inclusivas para personas trans en Argentina, hasta la creación de la Secretaría Nacional LGBTQIA+ en Brasil, los derechos LGBTI+ han progresado de manera histórica en todo el mundo durante las últimas décadas.

En Chile también hay razones para celebrar. Tuve el gran honor de visitar Santiago por primera vez este año para conmemorar la séptima edición del programa Equidad CL, una colaboración entre Human Rights Campaign, Fundación Iguales y Pride Connection. Esta semana increíble de mejores prácticas en espacios laborales subrayó la amplitud de progreso que hemos logrado juntos.

Con 141 empresas participantes y 67 reconocidas como "Mejores Lugares para Trabajar LGBTQ+", más de 280.000 personas en Chile trabajan actualmente en espacios inclusivos certificados. Esto representa un aumento del 150% en relación con el ciclo anterior. Además, el 96% de las empresas participantes ya cuenta con políticas de inclusión para

personas LGBTI+, con 3% más en el proceso de desarrollarlas.

Para HRC, así es como vemos el progreso; pero también enfrentamos una ola de desafíos. En Argentina, el presidente Milei ha eliminado políticas públicas que garantizaban el acceso laboral a personas trans. En el Reino Unido, decisiones judiciales han restringido el derecho a la identidad de género y sexo de manera antes desconocida. Y en Estados Unidos, desde las primeras horas después de su reelección, Donald Trump y su administración han desatado una nueva ofensiva gubernativa contra los derechos LGBTQ+.

Estos ataques no son aislados. Son parte de una estrategia global para borrar nuestra existencia de los espacios públicos, especialmente del lugar de trabajo, donde nuestra visibilidad tiene un impacto real y poderoso. Pero no nos van a intimidar. No volveremos al clóset.

En Human Rights Campaign hemos respondido con determinación. Nos estamos enfocando estratégicamente en cuatro áreas clave: escuelas, políticas públicas, participación política y, por supuesto, los espacios laborales. ¿Por qué? Porque el trabajo es mucho más que una fuente de ingreso. Es un espacio donde se construye dignidad, se genera poder económico y se afirma la pertenencia. Los lugares de trabajo inclusivos no solo benefician a las personas LGBTI+: generan innovación, fortalecen el rendimiento y promueven el éxito empresarial sostenible.

Reafirmamos este compromiso con las empresas porque representa una ventaja competitiva clara. La comunidad LGBTI+ cuenta con un poder adquisitivo significativo (estimado en US\$ 1,4 billones a nivel mundial) y presta atención a los valores y posturas públicas del sector privado. De hecho, ocho de cada diez personas LGBTI+ están dispuestas a dejar de consumir productos o servicios de una empresa que abandone sus políticas de diversidad, equidad e inclusión. Además, cerca del 20% considera dejar su empleo si su lugar de trabajo adopta decisiones contrarias a los derechos de nuestra comunidad. Los datos son contundentes: existen riesgos financieros, reputacionales y de talento al retroceder en materia de inclusión.

Al mirar hacia el futuro, lo hacemos con claridad. Les líderes empresariales en todo el mundo deben seguir siendo valientes. Este no es el momento ni para la neutralidad ni el silencio. Es el momento para alzar la voz y apoyar con firmeza la dignidad, el respeto y la igualdad de las personas LGBTI+.

Si, el progreso está bajo ataque. Pero también está ganando.

Cada política inclusiva, cada comité de diversidad, cada empresa que afirma el valor de sus trabajadores LGBTI+ es una declaración poderosa: te vemos, te valoramos, perteneces aquí. "No vamos a retroceder".

Porque cuando gana la igualdad, ganamos todos.