**Fuente**:

[**GASTÓN BOIREAU**](https://www.linkedin.com/in/gastonboireau/?lipi=urn%3Ali%3Apage%3Ad_flagship3_pulse_read%3BoEFNIaCVTGuTdi%2FjyMgmOg%3D%3D) (Especialista en Aprendizaje y Desarrollo con Enfoque en Diversidad e Inclusión en [DEIBme](https://deibme.com/). Miembro Comunidad DEI [AdRHA](https://www.adrha.org.ar/))

[**LUIS ETCHENIQUE**](https://www.linkedin.com/in/luisetchenique/?lipi=urn%3Ali%3Apage%3Ad_flagship3_pulse_read%3BoEFNIaCVTGuTdi%2FjyMgmOg%3D%3D) (Consultor Senior en Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia en [DEIBme](https://deibme.com/). Coordinador Comunidad DEI y Director Certificación DEI en [AdRHA](https://www.adrha.org.ar/)).

**Referencia de contacto**:
**GASTON BOIREAU**
Partner DEIBme, Especialista en Diversidad e Inclusión
**Correo electrónico**: gaston@deibme.com

**Teléfono (WhatsApp)**: +34 689 875 111

Disponible para entrevistas o republicación con mención.

Imagen sugerida: [https://deibme.com/wp-content/uploads/2025/06/¿Que-revela-tu-pipeline-de-talento.png](https://deibme.com/wp-content/uploads/2025/06/%C2%BFQue-revela-tu-pipeline-de-talento.png)

**¿Qué revela tu pipeline de talento sobre la inclusión LGBTIQ+ en tu empresa?**

El 56 % de las personas LGBTQ+ en América Latina afirma haber experimentado discriminación en entrevistas de trabajo en los últimos cinco años, según datos de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y el Informe de Inclusión Laboral 2025 del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Sin embargo, muy pocas organizaciones cuentan con indicadores específicos que permitan detectar o prevenir estos sesgos desde el inicio del proceso.

En muchas empresas que ya vienen trabajando con enfoque en diversidad, cuando se aborda la inclusión LGBTIQ+ aparece una constante que sorprende por su persistencia. El pipeline de talento no figura en los reportes de seguimiento, ni en los indicadores de gestión, ni en las conversaciones internas sobre inclusión. Y ojo que no es un olvido, es una zona que sigue sin ser gestionada y, al mismo tiempo, una puerta (o potencial posibilidad) para transformar las cosas.

Incorporar desde el comienzo políticas que nombren, acompañen y midan las trayectorias LGBTIQ+ no solo ordena los procesos, también deja ver el pulso real de una cultura que no se queda en el discurso, que escucha, observa y decide gestionar la diversidad. Pensar un pipeline LGBTIQ+ es, en definitiva, preguntarse cuánto de lo que se dice logra convertirse en decisiones que se sostienen en el tiempo.

**Del compromiso a las decisiones cotidianas**

Pensar un pipeline LGBTIQ+‑friendly implica trasladar lo que una empresa declara sobre diversidad a decisiones concretas en la forma en que gestiona a las personas. Dicho de forma simple, se trata de revisar cómo se incorporan, cómo crecen y cómo se sienten las personas LGBTIQ+ dentro de una organización pero no en términos abstractos, sino en su recorrido, desde que aplican a una búsqueda hasta que, eventualmente, deciden irse.

Aunque muchas compañías han avanzado en políticas de inclusión o lanzaron iniciativas con enfoque en diversidad, todavía falta una mirada más estructurada —y basada en datos— sobre la experiencia que viven estas personas cuando trabajan, y esa revisión puede ser una oportunidad para ajustar procesos, mejorar la convivencia cotidiana y tomar decisiones con mayor consistencia.

Hay al menos tres dimensiones que ayudan a ordenar esta tarea, la primera tiene que ver con el reclutamiento y la selección de personas, que aún arrastran prácticas poco transparentes o filtros invisibles (visibles para quienes invisibilizan). La segunda se vincula con la cultura del lugar de trabajo, que no puede medirse solo por lo que se dice en los manuales y procesos, sino también por lo que ocurre en los pasillos, en las reuniones o en los grupos de chat. La tercera está relacionada con el liderazgo, especialmente con la capacidad de quienes toman decisiones de involucrarse y sostener, en la práctica, aquello que afirman promover.

Un dato puede ayudar a entender por qué esto importa y es que las empresas que obtuvieron los puntajes más altos en el Corporate Equality Index 2025, una referencia global en políticas de inclusión, coinciden en algunas acciones muy concretas. Nueve de cada diez mantienen grupos de afinidad activos —espacios y comunidades donde las personas LGBTIQ+ pueden encontrarse, intercambiar y proponer buenas prácticas e iniciativas—, y casi el mismo porcentaje ya ofrece beneficios específicos para personas trans, como cobertura en procesos de transición o acompañamiento psicológico.

Este tipo de políticas, cuando se sostienen más allá de las fechas conmemorativas como el mes del orgullo y se integran de forma consistente en la vida cotidiana de la organización, tienden a producir cambios positivos. Lo que suele observarse en esos casos es un aumento sostenido del compromiso de las personas, una reducción de la rotación que evita la pérdida constante de talento y, sobre todo, la posibilidad de crear espacios seguros, organizaciones más abiertas, más colaborativas y con mayor conexión entre quienes integran los equipos, se convierte en parte constitutiva de la identidad organizacional.

**Reclutamiento inclusivo que abre caminos concretos**

Construir un pipeline LGBTIQ+‑friendly implica revisar en profundidad las prácticas de reclutamiento, desde el modo en que se redacta una búsqueda hasta la forma en que se toma una decisión de ingreso, ya que diseñar procesos accesibles es también una forma de mostrar, desde el inicio, que la diversidad es bienvenida en todas sus expresiones.

Algunas de las buenas prácticas que distintas organizaciones e investigaciones recomiendan implementar para que los procesos de selección dejen de ser un punto ciego y se conviertan en una vía real de inclusión son:

1. **Revisar el lenguaje de las publicaciones** de búsqueda y de las descripciones de puesto, para garantizar que sea inclusivo y accesible, evitando expresiones que contengan sesgos de género, utilizando pronombres respetuosos y ofreciendo información clara sobre las políticas de diversidad y los beneficios para todas las identidades.
2. **Formar a los equipos de reclutamiento y mandos medios en lenguaje inclusivo**, metáforas cisheteronormadas y dinámicas de exclusión sutiles e incluir estas propuestas de talleres y formación en los planes de capacitación junto a otros módulos con enfoque LGBTIQ+ y género.
3. **Ampliar los canales de difusión para llegar a perfiles LGBTIQ+** que no suelen estar representados en las búsquedas tradicionales, incluyendo redes como Out in Tech, Trans-Ti, Contrata Trans o asociaciones especializadas en inserción laboral (hey, las empresas que aplican esta estrategia logran mejores niveles de retención y sentido de pertenencia, según datos de McKinsey, 2023).
4. **Adaptar los formularios de postulación para que incluyan campos voluntarios** donde se pueda indicar nombre autopercibido y pronombres elegidos, aclarando de forma transparente el uso que se hará de esa información. Harvard ha documentado esta buena práctica para reducir *misgendering* (Harvard, 2021).
5. **Garantizar condiciones de accesibilidad a lo largo del proceso de selección**, incluyendo entrevistas virtuales, uso de tecnología asistiva o adaptación de materiales, lo que permite ampliar la participación de personas LGBTIQ+, especialmente cuando se intersectan otras dimensiones como la discapacidad, la salud mental, condiciones transitorias vinculadas a tratamientos hormonales o barreras de movilidad (Indeed, 2024).
6. **Monitorear con regularidad cómo avanzan las candidaturas LGBTIQ+ a lo largo del pipeline de selección**, identificando en qué momentos se interrumpen los procesos y tomando decisiones informadas para ajustar prácticas de manera continua. Esta revisión permite incorporar mejoras puntuales, a la vez de ofrecer evidencia sobre qué tan consistente es el enfoque inclusivo que declara la organización y los, las, les líderes.

Según el último informe de Out & Equal, las organizaciones que miden cómo impactan sus políticas en personas LGBTIQ+ —desglosando sus datos por identidad de género y orientación sexual— logran equipos más diversos, a la vez de que consiguen que quienes integran esos colectivos permanezcan más tiempo en sus puestos, que elijan a las empresas donde trabajan, y acá la diferencia es significativa, un 67% más de permanencia en comparación con aquellas empresas que no llevan ese registro, y ese dato genera confianza. Cuando las políticas se sostienen con datos, con estructuras y con continuidad, las personas lo perciben, y se quedan.

Trabajar en estas dimensiones no supone complejizar los procesos ni convertir cada decisión en un posteo de LinkedIn. Es, en todo caso, reconocer que en la gestión del talento —esa que organiza búsquedas, entrevistas, ingresos y promociones— cada paso tiene un impacto, y no solo sobre lo que la empresa logra en términos de resultados y cumplimiento de objetivos de hiring o pool de talento, también sobre quiénes logran entrar, cómo se sienten en ese recorrido y qué posibilidades (reales) tienen de desarrollarse debido a su identidad, género o elección sexual. Cuando los procesos se diseñan con intención, con cuidado y con una mirada que no repita moldes heredados, se abren caminos para muchas personas que, hasta hace poco, ni siquiera consideraban la posibilidad de postularse.

Un pipeline de talento inclusivo no se limita a cubrir vacantes ni a sumar diversidad como si fuera un número más en una planilla. Un proceso verdaderamente inclusivo escucha, comunica, legitima y construye confianza. Para quienes ocupan roles de decisión es una forma de mostrar que la inclusión se escribe también con políticas claras, con equipos de liderazgo diverso y con prácticas cotidianas que reconocen a las personas en su diversidad.

Como escribió Julia Serano, escritora, bióloga molecular y activista trans, “Lo más radical que cualquiera de nosotras puede hacer es dejar de proyectar nuestras creencias sobre el género en los comportamientos y cuerpos de otras personas” (2007, *Whipping Girl*).

Un abrazo.

Gastón Boireau Lahore y Luis Etchenique.

Especialistas en Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia.

DEIBme; AdRHA.

**P. D.** Si llegaste hasta acá, regalate tres minutos y poné *Soy yo* de Bomba Estéreo bien fuerte. Porque este Pride también se baila, se canta y se celebra siendo quien sos.