

Personas LGBTI+, minorías étnicas y personas vulnerables en el mundo del trabajo

En el mundo del trabajo existen desigualdades contra las cuales se lucha diariamente con miras a eliminarlas definitivamente y sustituirlas por verdaderas políticas y estrategias de inclusión. De este modo, es imprescindible que se identifiquen e integren los grupos y poblaciones vulnerables para impulsar su reconocimiento y valor en el mundo laboral.

Factores de desigualdad en el mundo laboral



La discriminación afecta a millones de trabajadores de todo el mundo. Las minorías étnicas, los pueblos indígenas, los afrodescendientes, extranjeros por mencionar algunos, son los más afectados.

Cuando la discriminación racial se tolera en el lugar de trabajo no sólo son esas minorías étnicas y raciales las que sufren porque: “la discriminación racial daña no sólo a quienes son objeto de ella, sino también a quienes la practican”.



La intolerancia hacia las diferencias del otro.

Injusticia: cuando se impide el acceso al mercado laboral.



Desafíos y oportunidades en el mundo laboral



La **OIT** ha señalado en el Convenio 169 que: “Los pueblos indígenas y tribales en América Latina presentan, hoy en día, los peores indicadores socioeconómicos y laborales, y la discriminación por origen étnico o racial agrava las brechas de ingreso de manera radical”.

Lo anterior trae consigo el desafío de combatir tal discriminación generando oportunidades laborales con enfoque diferencial.

Promoción de oportunidades de trabajo: pero no cualquier trabajo. Se debe propender por un empleo pleno y productivo.



La inclusión de personas con discapacidad en las empresas abre posibilidades de **innovación** que invita a trabajar con **diversidad**.



Superación de las barreras: actitudinales, comunicativas, físicas, a través de estrategias organizacionales.

Realización de **procesos de selección** transparentes y con enfoque diferencial.



Recomendaciones para las empresas:

Identificar el potencial laboral de todas las personas sin importar su raza, religión, cosmovisión, diversidad física o psíquica.



Crear procesos de selección con enfoque diferencial que reconozca y valore el potencial de las personas.

Crear políticas de inclusión y cultura organizacional al interior de la empresa.



Crear estrategias para la integración de la población la laboral.



Fuentes

- Congreso de la República de Colombia. Ley 1712 de 2014. (2014, 06 de marzo). Diario Oficial No. 49.084. Disponible en: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1712_2014.html (Consultado por última vez el 10 de diciembre de 2023)
- DANE. Mercado laboral de la población LGBT año móvil 2022 -septiembre 2023. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHMLLGBT-oct2022-sep2023.pdf> (Consultado por última vez el 10 de diciembre de 2023)
- Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59111836/GUIA+PARA+EL+PROCESO+DE+INCLUSION+LABORAL+DE+PC+D.pdf/1d8631c0-58d5-8626-69cb-780b169fcd7?version=1.0> (Consultado por última vez el 10 de diciembre de 2023)
- OCDE. Sociedad de un vistazo. 2019. Disponible en: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/b4210130-es/index.html?itemId=/content/component/b4210130-es> (Consultado por última vez el 10 de diciembre de 2023)
- OIT. Capítulo 3 igualdad y no discriminación. Disponible en: <https://www.ilo.org/100/es/story/equality/> (Consultado por última vez el 10 de diciembre de 2023)