

1^{er} Foro

Buenas Prácticas sobre Diversidad e Inclusión Laboral LGBTTTI en la Ciudad de México



GRAN ACUERDO
POR EL TRATO IGUALITARIO
Y LA NO DISCRIMINACIÓN

24 de noviembre 2014



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO
190 años



ADIL
Alianza por la Diversidad e Inclusión Laboral

INFORME 2014

El 19 de mayo de 2014, por instrucciones del Jefe de Gobierno del Distrito Federal, Dr. Miguel Ángel Mancera Espinosa, se publicó en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, el Acuerdo por el que se instruye a diversas dependencias de la Administración Pública de la Ciudad de México a implementar acciones en la lucha contra las fobias hacia las Poblaciones Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgéneros, Transexuales, Travestís e Intersexuales (LGBTTTI).



Derivado de lo anterior, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) cuenta con la responsabilidad de impulsar el “**Gran Acuerdo por el Trato Igualitario**”, el cual representa una suma de voluntades entre los diferentes actores de la sociedad, es decir, entre el sector privado, público, academia y sociedad civil, con el objetivo de impulsar medidas y acciones a favor de una cultura de Trato Igualitario

Cabe señalar que la **Ley Para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal** refiere en el artículo 37, que el COPRED deberá otorgar un reconocimiento a los entes públicos o privados de la Ciudad de México, así como a organizaciones sociales, personas físicas o morales particulares, que se distingan por llevar a cabo programas y medidas para prevenir la discriminación en sus prácticas, instrumentos organizativos y presupuestos.

Asimismo, el **Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal**, con relación al **Derecho a la Igualdad y a la No Discriminación**, en su línea de acción número 38 dicta reconocer públicamente a las instituciones, organizaciones o empresas que se distingan por la instrumentación de medidas antidiscriminatorias y de respeto a la diversidad, así como la implementación de acciones afirmativas en la contratación y a favor de la igualdad de oportunidades de empleo en la Capital del país.

En razón de lo anterior, el COPRED en su deber de generar una sociedad donde prevalezca el respeto por la diversidad y el Trato Igualitario, requiere de la suma de esfuerzos de los organismos públicos y privados, asociaciones ciudadanas, colectivos y, sobre todo con un compromiso común con la defensa y promoción del **Derecho a la Igualdad y la No Discriminación**. Es por ello, que el COPRED sumó esfuerzos con la organización ciudadana **Alianza por la Diversidad e Inclusión Laboral (ADIL)** para el contacto y la detección de buenas prácticas hacia la población LGBTTTI en las empresas que se encuentran en esta Ciudad de México.

En ese marco, como una de las primeras acciones del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario se realizó **el Primer Foro de Buenas Prácticas por la Diversidad e Inclusión Laboral LGBTTTI en la Ciudad de México**, el pasado 24 de noviembre en el Museo de Arte Popular.



OBJETIVO DEL FORO:

Visibilizar y reconocer las buenas prácticas a favor del Trato Igualitario, no discriminación e inclusión laboral de las diversidades LGBTTTI, que realizan empresas en nuestra Ciudad de México.

METODOLOGÍA

De manera previa se realizaron reuniones con 12 empresas en las que se detectaron buenas prácticas de inclusión y trato igualitario hacia este grupo de población y en las que también se les presentó el Gran Acuerdo por el Trato Igualitario, estas reuniones se concretaron con la interlocución de ADIL, (Alianza por la Diversidad Laboral).



Se invitó a las empresas visitadas a exponer sus buenas prácticas en un foro, donde además podrían conocer otras medidas desarrolladas desde la iniciativa privada y formar una red de empresas incluyentes.



El Gobierno de la Ciudad de México, a través del COPRED otorgó un reconocimiento a las empresas por la implementación de sus buenas prácticas de Trato Igualitario.



Los medios de comunicación documentaron las presentaciones de las empresas a quienes se les entregó el reconocimiento para dar cumplimiento al mandato del Jefe de Gobierno.



Se realizó una carpeta con la experiencia en la implementación de las buenas prácticas de cada empresa, misma que será un insumo e inspiración para fomentar las buenas prácticas por la Diversidad e Inclusión Laboral LGBTTTI.



EMPRESAS PARTICIPANTES

accenture



J.P.Morgan



P&G



#BuenasPrácticasLGBTTI

BUENAS PRÁCTICAS RECONOCIDAS

Las acciones realizadas para impulsar el reconocimiento de buenas prácticas de Trato Igualitario al interior de las empresas fueron los siguientes aspectos:

1. Políticas y prácticas de inclusión LGBTTTI.
2. Proyección de las buenas prácticas y relación con otros actores.
3. Gran acuerdo por el trato igualitario: Acciones para el cambio cultural.

POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE INCLUSIÓN LGBTTTI

❖ Accenture



Foro-Buenas Prácticas LGBTTTI- Accenture

La compañía global de consultoría, tecnología y outsourcing **Accenture** mantiene organizada la **Red LGBTTTI & Aliados México**, a través de la cual, promueve la creación de un ambiente más inclusivo y respetuoso hacia las personas trabajadoras de la diversidad sexual empleados LGBTTTI, mayor productividad, mayor compromiso y retención de talentos; así como el posicionamiento como empresa incluyente & diversa con talentos y clientes potenciales. **Accenture** participó oficialmente como empresa en la **Marcha del Orgullo en Ciudad de México y Monterrey**.

❖ Banco Nacional de México.



Foro-Buenas Prácticas LGBTTTI- BANAMEX

Con el objetivo de sensibilizar al equipo de personas colaboradoras en temas de Orgullo LGBTTTI, durante una semana de cada año Banamex lleva a cabo la **Pride Week México**, este año se desarrolló un ciclo de cine en 15 sedes a nivel nacional. Asimismo se realizaron varias conferencias con ponentes relacionados con la Comunidad LGBTTTI y la presentación del monólogo **“Te propongo Matrimonio Juan Gabriel y Yo”** que contó con la asistencia de más de 300 invitados.

❖ Dow Química Mexicana

La empresa de productos químicos, **Dow Chemical** presentó la iniciativa GLAD: Gays, Lesbians y Allies @ a través de la cual realizan una serie de acciones para garantizar un lenguaje inclusivo en las acciones de ésta, asimismo, establecen una conexión con compañías líderes en inclusión, promueven relaciones de tutoría entre las personas trabajadoras para formar redes de trabajo y sinergias con otras organizaciones. Su objetivo es crear y fomentar un ambiente de trabajo seguro, inclusivo, abierto y de apoyo para todos los empleados; independientemente de su orientación sexual e identificación e identidad de género.



Foro-Buenas Prácticas LGBTTTI- Dow Química Mexicana

A través de GLAD, se realizan una serie de acciones en Dow Química Mexicana tales como realizar conferencias, ciclos de cine, experiencias sensoriales como catas de vino; además de tener actividades de integración como un coro y un concurso de cartel de la diversidad, con la finalidad de promover la autoaceptación y autorrealización de las personas LGBTTTI.

❖ IBM de México

La empresa **IBM** tiene varios programas que fomentan un espacio laboral inclusivo y de apoyo a la inclusión de la población LGBTTTI tales como: **beneficios de cónyuge a parejas del mismo sexo, o incluso parejas heterosexuales no casadas, un grupo de empleados/as LGBT, dentro de este existen empleados «straight»**, es decir que tiene una trayectoria importante dentro de la empresa y que se unen para dar su punto de vista a sus acciones y servir como aliados que ponen el ejemplo y apoyan la inclusión, se realizan sesiones grupales ó uno a uno donde su personal LGBTTTI comparten su experiencia en el mundo laboral, su historia de vida y la manera en que se desarrollan dentro y fuera de IBM, y finalmente, cuentan con una base pública para todas las personas colaboradoras en la que Altos directivos y vicepresidentes LGBTTTI de todo el mundo comparten su historia y refuerzan el hecho de que se puede creer en la empresa independientemente de su orientación sexual.



Foro-Buenas Prácticas LGBTTTI-IBM

❖ **J.P.Morgan,**

Para la empresa de servicios financieros **J.P.Morgan**, las prácticas sobre la diversidad e inclusión laboral lo fomenta el presidente del corporativo hacia el personal, de esta manera, se impulsa que el trato a sus clientes sea con respeto acorde con los valores plasmados en su cultura corporativa: **compromiso personal, honestidad, trabajo en equipo, diversidad y sensibilización del entorno.** J.P.Morgan tiene a **PRIDE**, un grupo corporativo que está disponible para todo el personal sin importar su orientación sexual o identidad de género. Las y los miembros de **PRIDE**, están enfocadas a crear un ambiente en la oficina a partir del Trato Igualitario y desarrollo de oportunidades para el crecimiento en J.P. Morgan para las personas LGBTTTI e integrar a personas aliadas. Con el lanzamiento de **PRIDE**, al que asistieron más de 100 personas se dio una plática de la importancia y los beneficios de un lugar de trabajo diverso. Así como una breve explicación de lo que significa ser LGBTTTI y las responsabilidades de un Aliado.



Foro-Buenas Prácticas LGBTTTI- J.P.Morgan

❖ **JW Marriot Ciudad de México**

En el hotel **JW Marriot Ciudad de México** su lema es “**Sí al respeto, sí a la diversidad**”, misma que refiere a practicar el valor del respeto para sus clientes como para su personal en el mismo tenor que sus políticas internas. Adicionalmente, cuentan con un **Comité de Diversidad** que organiza diferentes campañas y actividades que impulsan la inclusión y el respeto por las personas LGBTTTI. Este año la empresa permitió el personal se ausentará para participar en la **Marcha del Orgullo en Ciudad de México** como una manera de reivindicación de su identidad.



Foro-Buenas Prácticas LGBTTTI- JW Marriot Ciudad de México



❖ Microsoft México

Microsoft presentó **GLEAM**, una red de conexión entre personal LGBTTTI la cual tiene como finalidad **defender la igualdad e impulsar la innovación y la evolución de la diversidad e inclusión**; las prioridades de esta red son crear nuevas experiencias de conexión con integrantes de la comunidad, así como potencializarla a nivel global a través de "EMBAJADORES" para consolidar personas aliadas clave al interior y exterior de la empresa. La visibilidad de esta iniciativa es muy importante por lo que cada año incrementan las "pride celebrations". Esta red, que forma parte de toda una política que reconoce como importante la diversidad y la inclusión, tiene grupos de soporte en su personal LGBTTTI.



Foro-Buenas Prácticas LGBTTTI-Microsoft México

❖ Pfizer México

La participación de Pfizer, el laboratorio farmacéutico con más de 150 años de experiencia, versó acerca de su **Comité Corporativo de Diversidad e Inclusión**, el cual cuenta con un Subcomité **LGBTTTI ligada a OPEN (Out Pfizer Employee Network)** una red global creada para garantizar la aplicación de la política corporativa de no discriminación y reconocer el respeto y la inclusión de la población LGBTTTI, promoviendo la igualdad de oportunidades y beneficios para esta población.



Foro-Buenas Prácticas LGBTTTI- Pfizer México

❖ Procter & Gamble

La compañía **Procter & Gamble**, implementaron desde 2010 una estrategia de **Diversidad e Inclusión**, enfocada en servir a personas consumidoras diversas de todo el mundo comenzando por su personal, desarrollando y utilizando las ventajas de una organización altamente diversa. En materia de población LGBTTTI existe **GABLE** es su grupo de personal dedicado a crear una red global que incluya, soporte y permita a personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgéneros, Transexuales, Travestís e Intersexuales a que contribuyan con su máximo potencial.



Foro-Buenas Prácticas LGBTTTI- Procter&Gamble

❖ Scotiabank

El banco **Scotiabank** proporciona productos financieros innovadores. Éste ha creado una política de no discriminación a través del reconocimiento de **Grupo de Recursos de Empleados LGBTTTI**, así como del Comité de diversidad e inclusión y la implementación del voluntariado a favor de grupos vulnerables. Adicionalmente, realizan la convocatoria **Pride Connection**, realizan la campaña de diversidad e inclusión y cuentan con la **plataforma E-learning de diversidad e inclusión**. La iniciativa **Pride Connection** busca fomentar un entorno inclusivo, donde el personal y clientes de la comunidad LGBTTTI y sus aliados se sientan seguros, valorados y respetados.



Foro-Buenas Prácticas LGBTTTI- -Scotiabank

ALCANCES: BUENAS PRÁCTICAS HACIA OTROS GRUPOS DE POBLACIÓN

El 1er Foro de Buenas prácticas sobre diversidad e inclusión laboral LGBTTTI en la Ciudad de México, estuvo encaminado a visibilizar acciones a favor de la construcción de una cultura de Trato Igualitario al interior de la industria del sector privado hacia la población de la diversidad sexual.

Este primer acercamiento, no sólo dio grandes resultados hacia el reconocimiento de la población LGBTTTI en las empresas, sino evidencio el compromiso asumido por parte del sector privado para promover y reconocer a diversos grupos de población, como las personas con discapacidad, así como a las y los jóvenes.

Asimismo, han asumido el compromiso de garantizar la protección de los derechos de las mujeres, a través del fomento de la equidad de género, el reconocimiento de la diversidad social tanto al interior como al exterior de la empresa. Reconocen la importancia de la vivencia intergeneracional, para compartir experiencias tanto de vida como profesionales, entre las y los jóvenes con las personas con mayor experiencia, para el mejor desarrollo de las empresas

Entre dichas acciones se encuentran las siguientes:

- ❖ **Banamex** presentó **Citi Diversidad**, política interna que representa el compromiso de la institución para tener oportunidades de desarrollo en igualdad, donde la innovación y la creatividad sean valoradas alentando al balance entre vida personal y trabajo. El logotipo de Citi Diversidad representa las 8 líneas de acción prioritarias para la institución: **Orgullo LGBTTTI, Herencia Étnica, Balance de Vida, Discapacidad, Veteranos Militares, Generaciones, Equidad de género y Cultura y Diversidad.**
- ❖ En el caso de **J.P. Morgan México** desde el reclutamiento existe una política de inclusión identificando el talento y armando un plan de crecimiento especializado. Capta talentos desde universidades que cuenten con diversos grupos de población (LGBTTTI o cualquier otro). Organizan *Business Resource Groups*, foros anuales, discusiones abiertas con líderes de negocio, con aportaciones desde un **enfoque multicultural**. Existen al interior del banco, políticas y beneficios corporativos, programas incluyentes dirigidos a un amplio espectro de individuos. Asimismo buscan activamente crear relaciones con proveedores que sean manejados y empleen a grupos en situación de discriminación.

- ❖ En **Microsoft** sus políticas de diversidad e inclusión incorporan acciones de **equidad de género, personas con discapacidad y distintas generaciones** además de la orientación sexual.
- ❖ Las medidas adoptadas por **Procter & Gamble** para la diversidad e inclusión incorporan a las **personas con discapacidad** desarrollando el grupo **PwD**, el cual está dedicado a visibilizar los retos en los que se enfrentan y así promover un ambiente de trabajo inclusivo para cada empleado. Al igual reconocen el potencial de las mujeres por lo que cuentan con el **CWLT** o **Equipo Corporativo de Mujeres Líderes**, mismo que está comprometido con el avance de las mujeres, asegurando que los talentos y opiniones estén bien representados dentro de la compañía y en todos los niveles de liderazgo.+
- ❖ En **Scotiabank** cuenta con un **Comité de diversidad e inclusión** cuyo objetivo es analizar, proponer, aprobar y dar seguimiento a las iniciativas que contribuyan a incrementar la concientización y compromiso de los líderes. Los representantes de dicho comité pertenecen a diferentes áreas de **Scotiabank**, permeando la estrategia en todo el grupo financiero, los cuales fungen como portavoces, promoviendo iniciativas a favor del personal y a distintas poblaciones como personas con discapacidad, jóvenes, mujeres, pueblos étnicos, entre otros. Estas medidas se difunden en un sitio interno donde informan a sus colaboradores respecto a la estrategia de diversidad. De esta manera **Scotiabank**, ha involucrado a ocho empresas en la **Red Pride Connection** para fomentar la cultura de diversidad e inclusión.

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO: “ACCIONES POR UN CAMBIO CULTURAL”

Durante la entrevista inicial con **Accenture, American Express, Banamex, Dow Química Mexicana, Google, IBM de México, J.P. Morgan, JW Marriot Ciudad de México, Microsoft México, Pfizer México, Procter & Gamble y Scotiabank**, se les invitó a formar parte del **Gran Acuerdo por el Trato Igualitario en la CDMX**, iniciativa que busca asumir compromisos para participar en el fomento y construcción de una práctica de cultura del trato igualitario, que contribuya a una generación de espacios libre de discriminación, así como de oportunidades de inclusión e incorporación de aquellos grupos sociales históricamente discriminados.



Dentro de las acciones propuestas por el COPRED en el marco del “**Gran Acuerdo por el Trato Igualitario en la CDMX**”, se establecen las siguientes:

- 1) Adhesión al Gran Acuerdo
- 2) Capacitación de forma presencial y/o a distancia sobre el Derecho a la Igualdad y a la No Discriminación.
- 3) Reconocimiento público de la implementación de buenas prácticas
- 4) Colocación de Placa Antidiscriminación



Foro de Buenas Prácticas sobre Diversidad e Inclusión Laboral LGBTTTI en la Ciudad de México

De esta manera, la mayoría de las empresas mostraron interés en hacer sinergia con este organismo, principalmente a sensibilizarse y capacitarse en el conocimiento, incorporación y práctica del Trato Igualitario y el Derecho a la No Discriminación, en sus actividades cotidianas y el apoyo para la adopción de otras prácticas de Trato Igualitario acorde a sus propias necesidades.

Dos empresas manifestaron abiertamente este compromiso, el cual lo plasmaron por escrito firmando una carta simbólica de adhesión **Dow Chemical e IBM**, para lo que se construirá una agenda conjunta de trabajo y colaboración con COPRED.

Finalmente el Primer Foro de Buenas Prácticas sobre Diversidad e Inclusión Laboral LGBTTTI en la Ciudad de México mostró la participación activa de las empresas respecto a las prácticas labores en la inclusión y diversidad; permitiendo la construcción de una cultura de Trato Igualitario, a través de políticas que contribuyen a que los/as empleados/os gocen de un ambiente laboral libre sin discriminación.

FUENTES CONSULTADAS

Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal (2011), ultima reformas 8 de septiembre 2014.

<http://www.consejeria.df.gob.mx/index.php/leyes>

Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal (2009)

Consultada 2 de Abril de 2015

<http://www.derechoshumanosdf.org.mx/docs/programa.pdf>

Gaceta Oficial del Distrito Federal (2014)

Consultada 2 de Abril de 2015

http://www.consejeria.df.gob.mx/portal_old/uploads/gacetas/fafd0b91797c182c5c489523b44877da.pdf