



HUMAN  
RIGHTS  
CAMPAIGN  
FOUNDATION™

# EQUIDAD MX

GLOBAL WORKPLACE  
EQUALITY PROGRAM



## INTRODUCCIÓN EQUIDAD MX

**La Fundación Human Rights Campaign (HRC)**, el brazo educacional de la organización civil de derechos humanos lésbico, gay, bisexual y transgénero (LGBT) más grande de Estados Unidos de Norteamérica, se une a Francisco Robledo, Alianza por la Diversidad e Inclusión Laboral (ADIL) y Fernando Velázquez, FVConsulting — Consultores en Diversidad e Inclusión, S.C para lanzar oficialmente el programa HRC Equidad MX: Global Workplace Equality Program, un nuevo programa que trabajará para promover la inclusión laboral LGBT en las principales empresas multinacionales y mexicanas.

**El HRC Equidad MX: Global Workplace Equality Program** incrementará la conciencia sobre la importancia de la Diversidad e Inclusión LGBT en los lugares de trabajo en México desarrollando trabajo consultivo y modelos educativos para compañías mexicanas y organizaciones. Además utilizará las herramientas y relaciones de HRC para comprometer a empresas interesadas en alinear sus políticas corporativas de Diversidad e Inclusión LGBT a estándares internacionales.

**El Índice de Equidad Corporativa** (Corporate Equality Index - CEI) de HRC, que se lanzó en el 2002 en los Estados Unidos de Norteamérica, es un instrumento de medición anual que muestra qué tan equitativamente tratan las grandes corporaciones a sus empleados, consumidores e inversionistas gays, lesbianas, bisexuales y trans. El CEI evalúa a los negocios en objetividad de sus políticas, prestaciones y prácticas, calificándolas en un rango de 0 a 100.



Los principios que rigen se enfocan en promover una paridad en prácticas existentes (no en incluir nuevas prácticas a los negocios) y en proporcionar una herramienta tangible a los negocios para tener un punto de comparación contra sus competidores. La valoración del CEI es estructurada por líderes de la comunidad de negocios que forman parte de un consejo consultivo de la HRC.

En 2002 sólo 13 empresas lograron una calificación de 100 puntos y el número para 2016 subió a más de 500, muchas de las cuales operan internacionalmente. El CEI ha sido un gran catalizador para el cambio en la industria privada en los EUA y es la premisa mayor para el estudio de la inclusión LGBT en el negocio.

A través del Corporate Equality Index, la Fundación Human Rights Campaign ha sentado la ruta para la adopción de políticas, beneficios y prácticas LGBT incluyentes en las principales corporaciones en los EUA. La HRC ha colaborado por más de cinco años en México con la Embajada de EUA, la Cámara Americana de Comercio, empresas aliadas bien calificadas en el CEI como Citibanamex, Dow Química Mexicana, J.P. Morgan Chase & Co., y algunas otras; así como con líderes de la sociedad civil para promover la inclusión laboral LGBT y en la búsqueda de un mayor retorno de la inversión por la equidad en México.

En noviembre de 2015, HRC hizo el primer lanzamiento internacional del CEI en México junto a aliados como, Dow Química Mexicana, Pride Connection México y la Embajada de Estados Unidos de Norteamérica. Esta pasada primavera de 2016, HRC fue honrada en compartir de nuevo con estas compañías, presentar un discurso y moderar un panel en el primer Summit de Pride Connection México ante más de 200 líderes de corporaciones y de la sociedad civil locales.

## LA INCLUSIÓN LGBT: EL CASO DE NEGOCIO

Las empresas basadas en México han visto un impacto en las relaciones personales de sus empleados y colaboradores en los últimos años tras la aprobación del matrimonio entre personas del mismo sexo en México y otros países. Tema que ha sido un importante catalizador de la apertura al tema de la aceptación de personas con orientación sexual e identidad de género diferentes a lo tradicional entre las filas del negocio, su postura oficial al respecto y sobre todo de la apertura hacia la equidad en los derechos humanos y laborales.

Si a esto le sumamos que la cercanía geográfica y comercial con los Estados Unidos de Norteamérica, ha provocado que muchas empresas que tienen operaciones en dicho país y que están a favor de la inclusión laboral a personas LGBT, contagien y transmitan sus buenas prácticas hacia sus clientes y oficinas en México.

Sumemos a esta situación internacional a que en México ha ido incluyendo en diferentes leyes y reglamentos, de aplicación desde lo federal hasta lo local, líneas de inclusión y no discriminación a todos los niveles, incluyendo la visibilidad, defensa y legalización de la identidad de la población trans.

Estos cambios que se han dado en los últimos años, han provocado que las empresas tengan que reaccionar ágilmente para garantizar el cumplimiento de leyes y de expectativas de sus colaboradores y clientes.

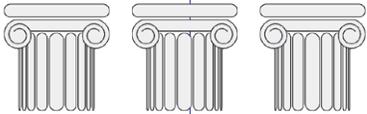


### HRC ha demostrado a través de sus años de trabajo y estudios que con una correcta estrategia e implementación de inclusión LGBT en el espacio laboral:

- ❑ Una base de colaboradores diversos ofrece soluciones más innovadoras.
- ❑ Representa una ventaja competitiva y mantiene a la empresa delante de su competencia.
- ❑ Fomenta un reclutamiento más sano y a la retención de talento.
- ❑ Elimina barreras a la inversión de otros capitales.
- ❑ Elimina inconsistencias en la operación, clientes y proveedores.
- ❑ Refuerza la reputación corporativa como líder de justicia y equidad.
- ❑ Promueve una competencia sana entre empresas del ramo.
- ❑ En general se incrementa la productividad de los colaboradores.
- ❑ Es una corriente de equidad por los derechos humanos internacional que no tendrá retroceso.

## LOS TRES PILARES DE HRC EQUIDAD MX

Tras cinco años de alianzas exitosas y progreso en México, HRC lanza Equidad MX en 2016 para promover una conciencia mayor sobre el caso de negocio de la inclusión LGBT e incrementar la obtención de resultados tangibles en el negocio a través de socios estratégicos en el sector privado en México. A través de consultoría con la comunidad de negocios y expertos, Equidad MX promueve tres pilares estratégicos de la inclusión LGBT en el sector privado:



- 1. Adopción de Políticas de No Discriminación**
- 2. Grupos de Empleados - Consejos de Diversidad e Inclusión**
- 3. Actividades Públicas para Apoyar Inclusión LGBT**

Estos criterios son adoptados del Índice de Equidad Corporativa original que califica a más de 500 negocios globales cada año en los EUA. Para poder tener el mayor impacto en los negocios en México, estos pilares reflejan los primeros pasos concretos para promover un trato justo básico en el ámbito laboral (políticas de no discriminación), visibilidad y plataformas para el involucramiento de empleados LGBT y con la comunidad. Estos son las bases para alinear el compromiso interno de la compañía con la inclusión con un acceso mayor al mercado y oportunidades de comercio fuera de su negocio, creciendo tanto la productividad de los empleados como su rentabilidad.

### 1 ADOPCIÓN DE POLÍTICAS DE NO DISCRIMINACIÓN

En Todo el Mundo Las Empresas están Adoptando la Igualdad LGBT

#### POLÍTICAS DE INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN

A nivel internacional, muchas de las compañías más prominentes y rentables han rebasado a legisladores en adoptar políticas de no discriminación dirigidas para proteger a diferentes clases de empleados (e.g. basados en género, raza / etnia, orientación sexual, discapacidad o identidad de género). Los negocios prohíben la discriminación en sus lugares de trabajo porque es correcto y justo, así como de ir con sus intereses. Estudios han descubierto que la discriminación puede costar a una compañía hasta una reducción del 30% del involucramiento de los empleados, así como una pérdida no registrada de ganancias por rotación y ambientes opresivos y falta de creatividad. (Cost of the Closet - HRC 2014)

El paso básico y principal para que una empresa se convierta en más incluyente con sus empleados LGBT es la implementación de una política afirmativa de no discriminación y equidad de oportunidades que cubra específicamente orientación sexual e identidad de género como características protegidas sobre las decisiones del empleo (específicamente prácticas de reclutamiento, terminación, promoción).

Muchas leyes de algunos países permiten la protección por discriminación en el ámbito laboral basado en raza, color de piel, religión, sexo, nacionalidad, discapacidad o información genérica, pero no comparten estas mismas protecciones a orientación sexual o identidad de género.

A pesar de estas leyes incompletas, empleadores del sector privado han superado a sus legisladores en la implementación de políticas de no discriminación totales. Más y más negocios globales han centrado sus políticas centrales en la inclusión LGBT y han sido consistentes en la aplicación de estas políticas en cualquier lugar donde hacen negocios alrededor del mundo.

**Ninguna política (o ley) puede eliminar sesgos en el ámbito laboral, pero adoptar políticas claras de no discriminación proveen guía para la totalidad de la fuerza laboral en expectativas sobre comportamiento laboral y de entendimiento compartido sobre vocabulario relevante y procedimientos internos para posibles violaciones a las políticas.**

**El adoptar políticas de no discriminación, que incluyan orientación sexual e identidad de género, permite a los negocios:**

- Alinearse con inversionistas clave y normas de proveedores, eliminando barreras de comercio y movilidad del talento: por ejemplo la mayoría de las empresas del Fortune 500 (más del 75%) prohíben específicamente la discriminación basados en orientación sexual e identidad de género.
- Posicionarse como líderes, y no como seguidores ante competidores e influenciar en las leyes y regulaciones.
- Mitigar la pérdida de talento y oportunidades de mercado sobre sesgos y discriminación.
- Enviar un mensaje claro a inversionistas actuales y nuevos y a empleados que el negocio es incluyente y con visión avanzada.

#### **CONAPRED**

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Establece los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores.

#### **POLITICA GLOBAL DE NO DISCRIMINACIÓN Y CÓDIGO DE CONDUCTA**

El 54% de las empresas que responden el CEI tienen operaciones fuera de Estados Unidos de Norteamérica. De estos negocios globales una mayoría -95%- ofrecen protecciones tanto de orientación sexual como de identidad de género de forma global.

#### **CASO DE NEGOCIOS PROBADO / RACIONAL**

Las protecciones tanto de orientación sexual como de identidad de género deben de ser consistentes y contempladas por la política global de la empresa, o deben de ser verificadas por un área en Estados Unidos de Norteamérica que verifique su operación de forma global. Mientras que los entornos tanto operativos como culturales de cada uno de los países (entre países y dentro de estos), los principios básicos de justicia dentro del lugar de trabajo no solo son críticos para la operación del negocio sino también aseguran una correcta consistencia entre países e incrementan la movilidad internacional de los empleados.

En toda la empresa, todos los empleados deben de tener las mismas expectativas sobre las prácticas de contratación, desarrollo profesional y terminación del contrato con relación a la orientación sexual e identidad de género.

## 2 GRUPOS DE EMPLEADOS - CONSEJOS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Grupos de Empleados LGBT/Aliados y Consejos/Comités de Diversidad e Inclusión

Muchas empresas grandes reconocen formalmente a los grupos de empleados que se forman dentro de sus empresas (también conocidos como redes de empleados o grupos de afinidad) para agrupar o visibilizar a diferentes poblaciones de empleados, incluyendo mujeres, población de color, población con diferentes habilidades y población LGBT/Aliados.

### EL OBJETIVO DE ESTOS GRUPOS SE DA EN DOS ASPECTOS:

- Fomentar el sentido de comunidad y visibilidad de las poblaciones con la empresa.
- Aprovechar las habilidades específicas de cada uno de los grupos de empleados para ayudar a alcanzar los objetivos del negocio entre los cuales se incluyen la innovación, el reclutamiento y la retención del talento.

Los grupos de empleados son una extraordinaria plataforma para desarrollar oportunidades de liderazgo para los empleados LGBT y sus aliados para mejorar los entornos propios de trabajo. Adicionalmente el alcance de varios grupos de empleados va más allá de las actividades diarias, buscan contribuir en la creación de políticas, representar a la empresa en actividades y eventos externos, participar en esfuerzos de reclutamiento futuros, mentoreo, y otros relacionados con la retención de empleados.

GRUPOS DE EMPLEADOS: ENTENDIENDO QUE SON	
<b>SI</b>	<b>NO</b>
<input checked="" type="checkbox"/> Proveer visibilidad y oportunidad de liderazgo a los empleados LGBT/A para impactar en el crecimiento del negocio	<input checked="" type="checkbox"/> No son sindicatos o un entidad de recepción de quejas
<input checked="" type="checkbox"/> Grupos de relacionamiento para discutir mejores prácticas en inclusión LGBT/A e identificar oportunidades de negocio	<input checked="" type="checkbox"/> No son un espacio para la discriminación positiva
	<input checked="" type="checkbox"/> No un grupo enteramente social o de actividades externas
	<input checked="" type="checkbox"/> No son un espacio para "sacar del clóset" a las personas LGBT/A

La empresas normalmente proveen de presupuestos a estos Grupos de Empleados y de disponibilidad de recursos como salas de juntas y direcciones de correo dedicadas. Estos grupos mantienen una clara línea de comunicación entre los empleados y la dirección. Los Grupos de Empleados LGBT/A son empoderados como agentes de cambio, y adicionalmente ayudan a proveer un sentimiento de seguridad y aceptación para los empleados LGBT en el lugar de trabajo.

*"Para mi fue muy importante contribuir en la fundación de la red de empleados LGBT de American Express en México, se dió en un momento en el que las poblaciones LGBT intensificaron la búsqueda de una mayor inclusión con la sociedad, las empresas y la comunidad en general. El comienzo de la legalización del matrimonio igualitario, la mayor visibilización de los derechos humanos y laborales y el ejemplo de American Express contribuyeron al incremento de empresas con prácticas de no discriminación y diversidad e inclusión LGBT"*

— Fernando Velázquez

Si el tener Grupos de Empleados específicos LGBT/A no se alinea con la cultura de la empresa, entonces el Consejo/Comité de Diversidad e Inclusión o grupo de trabajo específico deberá de incluir los objetivos de los Grupos de Empleados LGBT/A.

Muchas de las empresas globales están viendo un aumento de solicitudes y beneficios por parte de los capítulos locales de lo Grupos de Empleados LGBT/A.

### **EL ROL DEL ALIADO**

Los empleados que no se identifican como miembros de la población LGBT pero que apoyan la inclusión, han estado incrementando en número dentro de los Grupos de Empleados. Mientras que la misión de los grupos de empleados es específica para la inclusión LGBT más y más aliados están motivados a unirse. Los Grupos de Empleados han abrazado a los aliados como miembros totales de la comunidad LGBT, como aliados proporcionan de su propia opinión lo cual es una ventaja para la igualdad en el lugar de trabajo. Los Aliados son amigos, padres, mentores y generalmente cualquier persona que apoya la inclusión en el lugar de trabajo en donde ningún empleado talentoso deba ser marginado simplemente por ser quién es o a quién ama.

### **APOYO DIRECTIVO**

La actividad y el impacto de un Grupo de Empleados se aumenta ampliamente cuando hay apoyo de una persona de nivel directivo en el grupo. A menudo los líderes dentro del nivel directivo actúan como la cara interna de la Grupo de Empleados a través del grupo de liderazgo y participan en eventos destacados promoviendo la inclusión LGBT. Estos directivos muestran el valor que la empresa como tal tiene en el grupo y su misión, adicionalmente proveen un puente de comunicación entre los empleados y el grupo directivo.

## **GRUPOS DE EMPLEADOS**

- LA VISIBILIDAD
- EL CONOCIMIENTO Y
- LA ACCIÓN



### 3 ACTIVIDADES PÚBLICAS PARA APOYAR INCLUSIÓN LGBT

Cada vez un mayor número de empresas alrededor del mundo están buscando oportunidades de conectar la comunidad en la que operan con los objetivos de negocio, con acciones como:

- Definir y hacer crecer la marca localmente;
- Desarrollar relaciones de mercado / comunidad;
- Cultivar un grupo de talento local para reclutamiento futuro; y
- Demostrar a los inversionistas, clientes y empleados que la cara pública del negocio está alineada con los valores y prácticas internas.



Los Grupos de Empleados LGBT pueden ayudar a conectar el negocio con las oportunidades para alcanzar estos objetivos. Por ejemplo, cientos de ciudades grandes y medianas alrededor del mundo son anfitrionas de Festivales del Orgullo para celebrar y promover la inclusión de la comunidad LGBT. Normalmente, políticos locales, líderes comunitarios, artistas, personal de embajadas y negocios juntos participan en estos Festivales del Orgullo.

Adicionalmente, cada vez son más frecuentes los eventos y conferencias que pretenden traer a empresas comprometidas con la diversidad e inclusión para intercambiar buenas prácticas. La participación en estas conferencias adicionalmente intensifican la actividad de negocios con autoridades locales, líderes comerciales internacionales, futuros empleados e inversionistas.

Una creciente conciencia y atención por el consumidor global LGBT ha resultado en una mayor colaboración a través de negocios locales y globales, cámaras de comercio y oficinas de turismo LGBT. Por ejemplo las conferencias organizadas por LGBT CONFEX en México y GNetwork 360 en Argentina han alimentado el crecimiento de la inversión en el turismo en sus respectivos países mientras que también han traído docenas de corporaciones como Marriott, Delta e IBM a compartir buenas prácticas en inclusión LGBT.

Las empresas globalmente también están alineando sus estrategias de visibilidad de la marca y de responsabilidad social corporativa, aprovechando a sus Grupos de Empleados como embajadores y enlace directo con su comunidad. Por ejemplo, miembros de Grupos de Empleados de docenas de empresas globales participaron en la campaña de medios online "It Gets Better", una campaña para apoyar a jóvenes para hacerle frente al bullying LGBT. Desde líderes mundiales como el Presidente Barack Obama a Fernanda Garza, Coordinadora de "It Gets Better" Monterrey, México. Esta campaña global ha unido a muchos líderes de opinión para promover la seguridad y el bienestar de los jóvenes LGBT y una inclusión LGBT general en la sociedad.

Los Grupos de Empleados pueden servir también en sus comunidades como voluntarios trabajando en los albergues para población en situación de VIH y SIDA y participando en otros servicios comunitarios que requieran frecuentemente de ayuda.

## CADENA DE SUMINISTRO DIVERSA

El programa de Cadena de Suministro Diversa ayuda a que las empresas ofrezcan oportunidades a pequeñas empresas y profesionistas de poblaciones minoritarias como la LGBT, así como de negocios operados por mujeres. Este ha existido en Estados Unidos de Norteamérica desde hace al menos tres décadas y ayuda a fortalecer el empoderamiento económico de estas poblaciones.

Tanto en Estados Unidos de Norteamérica como en diversas partes del mundo existen cámaras de comercio que ayudan al fortalecimiento de estos programas, la National Gay and Lesbian Chamber of Commerce — NGLCC en Estados Unidos, la Federación Mexicana de Empresarios LGBT — FME LGBT en México y la Cámara de Comerciantes LGBT de Colombia - CCLGBTCO son algunas de ellas.

## PARTICIPAR EN HRC EQUIDAD MX

Durante la primavera de 2017 estaremos ofreciendo una singular herramienta de evaluación para las empresas en México. Durante el invierno, el equipo de Equidad MX estará efectuando la búsqueda y la asesoría a empresas potenciales para prepararles en tener una participación exitosa en la encuesta Equidad Mx la cual estará disponible de abril a agosto de 2017, cuyos resultados serán publicados en el otoño de 2017.



La participación en la encuesta no tendrá ningún costo. El equipo de HRC estará disponible para una asesoría básica y apoyo técnico sin ningún costo - similar al Índice de Equidad Corporativa en Estados Unidos de Norteamérica. Estará disponible una consultoría particular adicional si es requerida con cargo por servicio.

El cuestionario estará en línea e incluirá un acceso individual para cada empresa en el cual el personal autorizado podrá someter las respuestas. El cuestionario tiene 5 secciones clave:

- 1** Nombres y datos de contacto de las personas que estarán sometiendo la información.
- 2** Información básica de la compañía (ejemplo: número de empleados, unidades de negocio / subsidiarias, localidades, etc.)
- 3** Políticas de no discriminación (con documentación adjunta) y cualquier otra documentación sobre entrenamientos en referencia o comunicaciones internas sobre las políticas.
- 4** Grupos o Redes de Empleados o Consejos / Comités de Diversidad e Inclusión (ejemplo: materiales colaterales o de anuncio / difusión del grupo)
- 5** Actividades públicas que apoyen a la inclusión LGBT (ejemplo: fotografías de la participación del Grupo de Empleados en eventos locales, de voluntariado, etc.)

## **LAS EMPRESAS PARTICIPANTES SERÁN EVALUADAS A TRAVÉS DE LOS TRES PILARES DE INCLUSIÓN:**

Políticas de no discriminación, Grupos o Redes de Empleados / Consejos o Comités de Diversidad e Inclusión y Visibilidad en la comunidad que apoye la inclusión LGBT. Durante todo el proceso las empresas podrán trabajar con el equipo de HRC Equidad MX para compararse entre otras empresas y recibir asistencia para obtener un resultado alto.

Similar al Índice de Equidad Corporativa de Estados Unidos de Norteamérica, todas las submisiones serán tratadas confidencialmente y solo la información global será publicada en el reporte a menos que una empresa en específico autorice a HRC Equidad MX la información adicional o imágenes que pueden ser publicadas.



El reporte de 2017 Equidad MX que será publicado en el otoño, estará destacando las empresas líderes en inclusión LGBT en México y éstas tendrán la oportunidad de adoptar y utilizar el emblema de inclusión de HRC Equidad MX.

Para más información sobre este proyecto o acordar una primer reunión introductoria contáctenos en: [EQUIDADMX@HRC.ORG](mailto:EQUIDADMX@HRC.ORG)

