GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

ANTOLOGÍA DE BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES

EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO
COPRED

CDMX
CIUDAD DE MÉXICO

CapitalSocialPorTi

JACQUELINE L'HOIST TAPIA
Presidenta

MARGARITA CASTILLA PEÓN
Secretaria Técnica

PABLO ÁLVAREZ ICAZA
Coordinador Académico de Políticas Públicas y Legislativas

JAVIER GILBERTO DENNIS VALENZUELA
Coordinador de Administración y Finanzas

ALFONSO GARCÍA CASTILLO
Coordinador de Atención y Capacitación

AMALIA ZAVALA SOTO
Subdirectora de Planeación

BERENICE VARGAS IBÁÑEZ
Subdirectora de Capacitación y Educación

MARIO VALENTÍN BERNAL DEL CASTILLO
Subdirector de Asesoría Jurídica

MARÍA DE JESÚS TREJO CASTILLO
Subdirectora de Seguimiento y Evaluación

YESICA AZNAR MOLINA
Subdirectora de Análisis y Propuestas

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

Recopilación y elaboración:

LUIS HIDALGO
Asesor de la Secretaría Técnica, COPRED

FRANCISCO ROBLEDO
Socio Fundador de ADIL Diversidad e Inclusión Laboral, A. C.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN **5**

EL SECTOR PRIVADO Y LA DISCRIMINACIÓN EN LA CIUDAD DE MÉXICO **9**

Despido por embarazo 9

Pueblos indígenas 10

Población LGBTTTI 12

Personas con discapacidad 13

Intersección 13

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO DE LA CIUDAD DE MÉXICO **15**

Objetivo General 15

Objetivos Específicos 15

Beneficios 16

Vigencia 16

1ER FORO DE BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES **17**

Accenture 18

Banco Nacional de México (Citibanamex) 18

DOW 18

IBM 18

JP Morgan 19

JW Marriot Ciudad de México 19

Microsoft 19

Pfizer 19

Procter & Gamble 20

Scotiabank 20

ADIL 20

2DO FORO DE BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES **22**

ADIL 22

American Express 25

J.P. Morgan 25

Scotiabank 26

General Electric 27

INDRA 27

DAUNIS Gente Excepcional 27

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

3ER FORO DE BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES 28
Equilibrio entre vida laboral y vida social 29
La política de inclusión como retorno de inversión 29
El ecosistema laboral para la inclusión 30
Mesas de Trabajo del 3er. Foro de Buenas Prácticas Empresariales 31
Discapacidad 32
Intergeneracional 36
Género 40
LGBTTTI 46
Transformación del lugar de trabajo 46
Retorno de la Inversión 48
Comunidad 48
Visibilidad 50
REFLEXIONES FINALES 52
BIBLIOGRAFÍA 54

GRAN ACUERDO
POR EL TRATO
IGUALITARIO CDMX

INTRODUCCIÓN

Jacqueline L'Hoist Tapia
Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, COPRED

El COPRED tiene como objetivo prevenir y eliminar la discriminación en la Ciudad de México, a través del análisis y evaluación de la política pública, legislativa y los entes públicos, y la atención a la ciudadanía, con el fin de generar un cambio social a favor de la igualdad y la no discriminación, mediante el trabajo con los diferentes sectores de la sociedad.

Es en este trabajo de vinculación en el cual las acciones del COPRED se enriquecen e impulsan conformando un verdadero cambio de cultura que transite hacia una de trato igualitario, sin distinciones por cuestiones subjetivas y respetando la dignidad de las personas. Consolidar procesos de coordinación con los sectores social, público y privado implica que todas las voces se escuchen. Involucrar al sector privado en los diálogos sobre cómo afrontar la discriminación y generar acciones de inclusión social de todas las personas representa un reto que, afortunadamente, empieza a vislumbrar fructíferos resultados.

El diálogo sobre la responsabilidad de las empresas para la promoción y respeto de los derechos humanos, incluido el de la igualdad y no discriminación, tiene una larga historia que aún continúa. Desde 1976, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) publicó las directrices OCDE para empresas multinacionales. Este instrumento internacional contenía ya una obligación para las empresas con respecto a ello. En el capítulo IV sobre empleo y relaciones laborales, menciona que éstas no deberían *discriminar a sus trabajadores en el ámbito laboral o profesional por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, a menos que las prácticas selectivas respecto a las características del trabajador favorezcan las políticas públicas establecidas que promuevan, de forma expresa, una mayor igualdad de oportunidades laborales, o que dichas prácticas respondan a los requisitos inherentes a un puesto de trabajo*.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través de la Declaración tripartita sobre empresas multinacionales OIT 1977-2006 especifica que son *los gobiernos quienes deberían aplicar políticas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, con miras a eliminar toda discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social*.

La Corporación Financiera Mundial, del Grupo del Banco Mundial, en 2012 publicó sus Normas de Desempeño sobre Sostenibilidad Ambiental y Social, en las cuales vuelve a mencionar tratados internacionales y convenios que hablan sobre la igualdad laboral y de remuneración de todas las personas. Dentro de las normas

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

de desempeño, trabajo y condiciones laborales, se estipula que *el cliente no tomará decisiones de empleo sobre la base de características personales ajenas a los requisitos inherentes al puesto de trabajo. El cliente basará las relaciones de empleo en el principio de igualdad de oportunidades y trato justo, y no discriminará en ningún aspecto de la relación de empleo, incluido el reclutamiento y la contratación, compensación (salarios y prestaciones), condiciones de trabajo y términos de empleo, acceso a capacitación, asignación de puestos, promoción, despido o jubilación y prácticas disciplinarias. El cliente adoptará medidas para prevenir y enfrentar el acoso, la intimidación o la explotación, especialmente con respecto a las mujeres. Los principios de la no discriminación se aplican a los trabajadores migratorios.*

La Organización Internacional de Normalización (ISO por sus siglas en inglés), cuenta con la ISO 26000, la cual consiste en una Guía para la Responsabilidad Social de las Organizaciones, en la cual plantea de manera mucho más elaborada la responsabilidad de las empresas en el respeto, protección y satisfacción de los derechos humanos. De este instrumento, cabe destacar las siguientes recomendaciones:

- *Debida diligencia: la ISO 26000 recomienda asegurarse de que la toma de decisiones y el desarrollo de actividades de una organización no tengan impactos negativos sobre los derechos humanos. Ello implica no solo garantizar su cumplimiento dentro de la organización y en sus relaciones con otros, sino también influir en el comportamiento de terceros para que satisfagan estos derechos.*
- *Resolución de reclamaciones: aunque una organización considere que sus actividades son compatibles con los derechos humanos, la Guía sugiere poner a disposición de sus partes interesadas y actores relacionados mecanismos de reclamación, para que se puedan denunciar posibles abusos y exigir compensación.*
- *Discriminación y grupos vulnerables: la ISO 26000 invita a hacer especial énfasis en garantizar los derechos humanos de los grupos tradicionalmente discriminados (mujeres, niños y niñas, discapacitados, pueblos indígenas, minorías étnicas, inmigrantes, etc.).*

Quizá el instrumento internacional sobre respeto y promoción de los derechos de las personas en el ambiente laboral más popular son los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, de la ONU. A través de este documento se menciona que la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se divide en dos grandes rubros:

1. *Eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan;*

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

2. *Traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.*

En México, la Ley Federal del Trabajo estipula que *se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo*.

En el ámbito local, la Ciudad de México cuenta con la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, la cual considera como acto discriminatorio *cuando existen diferencias en la remuneración, prestaciones y condiciones laborales para trabajos iguales; limitar o negar el acceso a los programas de capacitación y formación profesional para el trabajo*. A su vez, la Constitución de la CDMX cuenta con todo un apartado de igualdad y no discriminación y otro sobre la ciudad productiva, en la cual se asevera que aquí, *toda persona tiene derecho a participar en un desarrollo económico, social, cultural y político en el que puedan realizarse plenamente todos los derechos humanos y libertades fundamentales*.

No obstante, a pesar de contar con una estructura robusta de política pública y legislativa local, nacional e internacional, la discriminación y otras formas de violencia en el espacio laboral persisten como un problema social el cual no nos permite avanzar como sociedad.

De acuerdo al informe de casos 2017 del Consejo, el mayor número de quejas recibidas fueron por vulneraciones al derecho al trabajo, siendo la razón principal el despido por embarazo. El 79.46 por ciento de los casos se suscitaron en el ambiente laboral y el segundo lugar, con 6.84 por ciento, lo ocuparon los establecimientos mercantiles. Las condiciones de salud, el género y la discapacidad también se encuentran dentro de los principales motivos por los que se detona un trato diferenciado en la capital del país, obstruyendo o negando el acceso a derechos tan fundamentales como el del trabajo.

Por todo lo anterior, el COPRED se ha enfocado, desde su creación en 2011, a que el sector privado forme parte de manera activa en la lucha contra la discriminación. Desde la vinculación con organizaciones de la sociedad civil especializadas en el tema, como lo es la Alianza por la Diversidad e Inclusión Laboral (ADIL), para la organización de foros de discusión con la meta de plantear los principales retos y avances en materia de igualdad laboral. Es así que se crearon los foros de buenas prácticas empresariales, hasta la red de empresas

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

que promueven la no discriminación, a través del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario.

En el ámbito internacional, se ha participado en el cuestionario para el informe temático de empresas y derechos humanos - estándares interamericanos de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, con el afán de comprender a la discriminación en el espacio laboral como un problema estructural y en el cual, todas las personas, de todos los sectores, tenemos una co – responsabilidad para prevenirla y eliminarla.

El trabajo colaborativo con la sociedad civil organizada, en específico con ADIL, le dio la oportunidad al COPRED de identificar problemáticas y oportunidades para posicionar el tema de la inclusión en el sector privado. Desde el año 2014, dentro de los preparativos para declarar al Ciudad de México Amigable con las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales, Transgénero, Travesti e Intersexuales, se planteó la posibilidad de generar espacios de diálogos con las empresas sobre la inclusión de la diversidad sexual y de género, sin discriminación, a los espacios de trabajo. Es así como surgió la idea de reunir a las empresas que tuvieran las mejores prácticas de inclusión de esta población para intercambiar las buenas experiencias y comenzar un cambio que se viera reflejado en otras empresas. Gracias a ello se llevó a cabo el primer Foro de Buenas Prácticas Empresariales, reuniendo a algunas de las más grandes empresas en México y promoviendo dichas prácticas para eliminar la discriminación.

En consecuencia al éxito obtenido, se decidió replicar este mismo esfuerzo un par de veces más, e inclusive, de abrir el panorama hacia otras poblaciones que históricamente se han visto rechazadas a participar de manera activa en la vida económica del país desde el sector privado.

El presente instrumento conjunta la valiosa información acumulada a través de los últimos 6 años de trabajo del Consejo, organizaciones de la sociedad civil como ADIL y empresas que han colaborado en los espacios de diálogo, prepara el terreno para los futuros obstáculos a enfrentar en la lucha por la igualdad y la no discriminación y es una muestra de cómo se puede transformar a una ciudad en una en donde quepan todas las personas.

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

EL SECTOR PRIVADO Y LA DISCRIMINACIÓN EN LA CIUDAD DE MÉXICO.

Despido por embarazo

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) ha detectado una grave conducta de discriminación en perjuicio de mujeres en edad reproductiva por parte de empresas de todos tamaños y giros al momento de ejercer su opción por la maternidad y tratar de hacerla compatible con su empleo. Con frecuencia, observan la dolorosa transformación de la relación con la fuente empleadora a niveles de hostigamiento y violencia para que renuncien al trabajo o, en casos extremos, al despido injustificado.

Esta problemática se da de manera frecuente no solo en la Ciudad de México sino en el resto del país y ha llevado al Consejo a reflexionar en torno a la eficiencia de la normatividad laboral actual como instrumento de protección de la mujer embarazada. Si bien la legislación laboral, que es materia federal en nuestro país, establece en forma clara las medidas de indemnización frente a un despido injustificado, no han logrado reformarse para incluir desincentivos reales a esta práctica. La consecuencia es que, incluso en caso de recibir tal indemnización, las mujeres enfrentan otra etapa discriminatoria al toparse con la dificultad de no poder conseguir otro trabajo y, con ello, estar en la imposibilidad de recuperar su derecho a la seguridad social, específicamente la atención medica requerida para atender tanto el embarazo como el parto. Aunado a ello, es relevante mencionar que sólo un porcentaje de mujeres despedidas por esa causal accede a la justicia laboral, ya sea por falta de acceso a la información, por ser inasequible, por ser físicamente complicado y por la propia discriminación estructural.

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

Desde el año 2013, este Consejo ha registrado un total de 331 casos relacionados con el despido de mujeres embarazadas, esto representa un 40 por ciento de las quejas totales recibidas por el COPRED y un 75 por ciento del total de quejas interpuestas por mujeres. Lo anterior no es menor, estos porcentajes muestran en forma clara un problema que se debe de atender de manera inmediata toda vez que afecta derechos como seguridad social, trabajo, igualdad y no discriminación, salud, vida y derecho a la familia y es una muestra clara de que existe una valoración prioritariamente económica frente a los derechos de las mujeres embarazadas.

Las acciones llevadas a cabo para combatir esta situación son en el ámbito de atención y orientación ciudadana a mujeres madres que acuden para solicitar apoyo y respaldo a sus legítimas demandas laborales y de maternidad, lo cual

detone una instancia conciliatoria y en su caso investigaciones a efecto de determinar si existe o no discriminación. A través del procedimiento de conciliación, el COPRED se ha enfrentado a la falta de respuesta y de disposición de empresas de todo tipo para reconocer la gravedad y vulnerabilidad en que colocan a sus empleadas embarazadas al despedirlas, así como para asumir la responsabilidad social y de cumplimiento indirecto a derechos humanos que tienen con la población. Derivados de dichos procedimientos este Consejo aporta elementos que sirven como pruebas en los juicios laborales que interponen las mujeres despedidas y en ocasiones a petición de parte se da vista a la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México a efecto de que se inicien carpetas de investigación por el delito de discriminación, sin embargo se debe señalar que lamentablemente no existe sentencia alguna en la que se finque responsabilidad penal por discriminación a mujeres despedidas por embarazo.

Al respecto vale la pena resaltar que aunque la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la CDMX ha tomado medidas especiales para agilizar los trámites por discriminación laboral al fijar juntas especiales para recibir los casos, son aún insuficientes y no existe la debida información para especificar a las usuarias de los servicios que las demandas laborales deben reclamar la discriminación de manera concreta. La Junta ha llevado a cabo esfuerzos con sector académico[1] para formalizar estudios que han llevado a documentar que para las empresas resulta más costoso solventar los gastos y costos judiciales que mantener a las mujeres en sus posiciones. Lo que es importante, por tanto, es fortalecer el acceso a la justicia laboral, entre otras cuestiones.

Al tiempo, el Consejo ha trabajado con las empresas la necesidad de fomentar una cultura laboral que incorpore las políticas de cuidado desde una perspectiva corporativa. Lo anterior está orientado a disminuir los costos sociales asumidos por las mujeres al ejercer sus derechos reproductivos y generar conciencia respecto a que esos derechos son ejercidos también por varones sin que ello tenga impacto en el ejercicio de sus derechos laborales. De existir políticas laborales incluyentes, las labores de crianza podrían fomentarse tanto para madres como para padres, así como para cualquier esquema familiar de crianza elegido por las personas.

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

Pueblos indígenas

En junio de 2017 se aplicó la Segunda Encuesta sobre Discriminación de la Ciudad de México 2017 (EDIS-CDMX 2017), para conocer la percepción de la discriminación de las personas que viven y transitan en la capital del país.

[1] ITAM, Joyce Sadka, académica del Departamento de Derecho y Economía.

Tanto en la primera como en la segunda EDIS, las personas indígenas fueron el primer grupo identificado como más discriminado. En 2013 el 92.6 por ciento consideró que existe discriminación, mientras que en 2017, el 87.4 por ciento tiene esa misma percepción.

En México es un hecho incuestionado que pertenecer a un pueblo o comunidad indígena sigue constituyendo una categoría de exclusión social que se refleja en la negación o impedimento de acceso a bienes y servicios. Consecuentemente, de acuerdo con las estimaciones de pobreza elaboradas por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), el porcentaje de población hablante de lengua indígena (HLI) que se encontraba en pobreza en 2012 casi duplicaba al de la población no hablante (76.8 frente a 43.0 por ciento) y el de población en pobreza extrema fue casi cinco veces mayor (38.0 frente a 7.9 por ciento). A ello contribuye que seis de cada diez HLI tienen al menos tres carencias sociales, mientras que esta situación se reduce a la tercera parte entre las personas no hablantes. Por otro lado, la mitad de la población hablante tiene ingresos inferiores al costo de la canasta básica alimentaria, contrario a 17.9 por ciento de población no hablante en la misma condición.

Si bien las cifras de discriminación en contra de población indígena por violaciones al derecho al trabajo en el COPRED son mínimas al sumar solo tres quejas en cinco años, esto no significa que sea un problema inexistente, por el contrario, cuando analizamos la discriminación existente con este grupo de población, podemos concluir que las pocas cifras de casos y violaciones es también un reflejo de un sector que representa casi al 10 por ciento de la población total del país. En efecto, el COPRED solo tiene registro de tres quejas por violación al derecho al trabajo de personas indígenas, y ninguna de esas investigaciones tiene como responsable a una empresa, las tres se ubican en el trabajo informal y el trabajo doméstico. ¿Esto significa que la población indígena no es violentada por empresas en el desempeño de su trabajo? Definitivamente no podemos concluir eso, pero sí podemos concluir que es muy poca la población indígena que tiene acceso al trabajo formal y menor aún la cantidad que denuncia situaciones irregulares que puedan ocurrir en dicho espacio. El hecho que nuestras investigaciones se remitan al desempeño de un trabajo informal por parte de personas indígenas, (venta de artesanías o comida) o en el ámbito del trabajo del hogar solo es muestra de esta discriminación brutal que sufre este sector de la población.

A la par, si bien algunas empresas comienzan a ser incluyentes respecto a temas como género, diversidad sexual y de identidad de género o discapacidad, la inclusión a personas indígenas o afrodescendientes es incipiente. Los programas empresariales que tienden a haber están orientados al asistencialismo y no aún a la vinculación académica con aquellas universidades –públicas en su mayoría- que becan a personas de estas identidades para terminar sus estudios e

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

incorporarse al mundo laboral. Lo anterior perpetúa la exclusión de personas indígenas y afrodescendientes en los puestos de toma de decisión empresarial.

Como evidencia de lo anterior en el territorio latinoamericano, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) a través del Instituto ETHOS realizó el estudio Perfil social, racial y de género de las 500 empresas más grandes de Brasil y sus acciones afirmativas, el cual arrojó que si bien las personas afrodescendientes tienen una participación alta en las posiciones de aprendices en las empresas (57.5 por ciento), esta prevalencia disminuye drásticamente al momento de ascender como practicantes (28.8 por ciento) y el decremento es exponencial mientras más alto sea el rango dentro de las empresas, aun cuando en ese país, la población afrodescendiente representa la mayoría de la población de Brasil.

Sin tener estudios que comprueben lo mismo en la Ciudad de México o México, y con el conocimiento de las intenciones de replicar este mismo esfuerzo en el país, es posible inferir que así como la disparidad de percepción de discriminación alta y el bajo número de quejas recibidas en el COPRED existe, es muy probable que de igual forma este grupo de población se encuentre infrarrepresentado en el sector privado, sobre todo a niveles gerenciales, evidenciando a la discriminación por origen étnico o nacional como una de las principales causas de vulneración de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales de la población indígena en México.

Población LGBTTTI

La discriminación por orientación o preferencia sexual y por identidad o expresión de género es una conducta prohibida por la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. Otro grupo en situación de vulnerabilidad que atiende de manera frecuente el COPRED es la población LGBTI. A partir del año 2013 se han iniciado 112 investigaciones por presuntos actos de discriminación cometidos por particulares en contra de dicho grupo de población lo que representa un 12.16 por ciento de total de casos conocidos por el Consejo en dicho periodo. De esos casos, el derecho al trabajo por parte de empresas corresponde al 52 por ciento. De nueva cuenta, tal y como ocurre con las violaciones cometidas en contra de mujeres embarazadas las empresas y pequeños negocios resultan el actor que mayoritariamente señalado como responsable de cometer actos de discriminación.

Los motivos de discriminación son variados, entre ellos encontramos la forma de actuar, la orientación sexual y la expresión del rol de género. Las violaciones al derecho a la igualdad en contra de la población LGBTI se manifiestan de distintas maneras, como puede ser la burla o el acoso por parte de colegas de trabajo y la falta de herramientas de la parte patronal para atender dichas situaciones hasta el despido y agresiones directas en contra de la población LGBTI. Llaman especial atención las violaciones de las que son objeto la población transexual y transgénero. En el año 2018, el Consejo conoció de tres casos de personas

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

transgénero a quienes en el espacio laboral se les negó el derecho a la identidad al no reconocer su personalidad y pretender que usaran los sanitarios que corresponden a su sexo biológico aun cuando era clara que su identidad y expresión de rol de género no correspondía a dicho sexo biológico. De igual forma pudimos conocer de casos en los que la empresa como patrón de la persona transgénero impedía los trámites administrativos correspondientes para que se reconocieran los derechos sociales como antigüedad o seguridad social al argumentar que el reconocimiento de identidad daba lugar a una nueva persona. Ante este caso el Consejo actúa en forma clara a favor de las víctimas de la discriminación convocando primero a reuniones conciliatorias en donde se establecen medidas de reparación del daño que parten del reconocimiento a la identidad de género de las personas.

Personas con discapacidad

Otro grupo en situación de vulnerabilidad y que es considerado de atención prioritaria por la primera Constitución de la Ciudad de México, es el de las personas con discapacidad. Del total de casos que ha atendido el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, 61 de ellos fueron expedientes de investigación iniciados por posible discriminación en contra de personas con discapacidad. De ese total, un 45.9 por ciento, es decir 28 casos, fueron por quejas en los que se reclamaba una vulneración al derecho al trabajo cometido por empresas de diversos tamaños. Los motivos por el que se interponen las quejas son principalmente por dos causas: una de ellas son los casos de personas que viven con una discapacidad y que se enfrentan con burlas por parte de sus compañeros de trabajo o presiones por parte de sus superiores jerárquicos para que realicen tareas que su discapacidad les impide llevar a cabo. El otro grupo importante de quejas se motiva por parte de personas que desarrollan una discapacidad no imputable a la empresa y que enfrentan presiones para que sigan desempeñando su trabajo sin que se realicen los ajustes razonables necesarios para que sigan trabajando. Las personas que se ubican en estas situaciones encuentran también, en la mayor parte de las ocasiones, resistencia por parte de la empresa para autorizar salidas por motivos de salud.

La falta de conocimiento sobre los diferentes tipos de discapacidad, así como los diversos ajustes razonables para prevenir la discriminación en el sector empresarial es una constante al abordar este tema.

Intersección

Vale la pena señalar que, en los casos en que personas de estos grupos acumulan un factor más de discriminación, las personas terminan por renunciar al trabajo al ser insostenible la relación laboral. Ejemplo de lo anterior lo apoyan las orientaciones ofrecidas a personas de la diversidad sexual y de género con alguna discapacidad.

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

Una manifestación más de la intersección entre los factores de discriminación que tienen como resultado perpetuar la exclusión en el acceso a los servicios al cliente así como, en muchas ocasiones, el abuso a los derechos de las personas consumidoras, es el hecho de que en el país no se ofrecen servicios en lenguas nacionales además del español reconocidas por la Constitución (68 indígenas, más sus variantes lingüísticas, y la Lengua de Señas Mexicana LSM).

El argumento podría ser la falta de demanda de los servicios, que está asociada también a la falta de poder adquisitivo de esa población. Sin embargo, esto lleva a cuestionarse sobre la garantía de derechos lingüísticos por parte del sector privado que contribuya a disminuir el abuso, disminuir la brecha en el acceso a ciertos servicios, entre otros.

A pesar de estos argumentos, el Consejo ha documentado un caso en particular en el que se ejemplifica esta problemática. Las instituciones financieras en México no sólo carecen de contratos traducidos a todas las lenguas nacionales, sino que ninguna de sus comunicaciones, ni publicitarias, toman en cuenta a todas ellas. Debido a lo anterior, la comunidad de personas sordas de México tiene poco o nulo acceso a información general de los servicios financieros, como pueden ser los de seguridad y protección de las cuentas bancarias ante posibles fraudes vía internet, como el *phishing.* Sin ajustes razonables como una interpretación de calidad en LSM o la traducción a las lenguas nacionales de México por parte de las empresas, estas personas están potencialmente en riesgo de sufrir ésta y otras formas de fraude.

GRAN ACUERDO
POR EL TRATO
IGUALITARIO CDMX

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

En sus inicios, el Gran Acuerdo fungió como la plataforma de vinculación con las Organizaciones de la Sociedad Civil y ciudadanía en general. Con el fin de involucrar al sector privado, se sumó la iniciativa de adherir a empresas que pudieran cumplir con los requisitos de ser un referente en materia de políticas laborales inclusivas. A través de esta red de empresas, y con el apoyo de las organizaciones, se realizaron tres Foros de Buenas Prácticas Empresariales (2014, 2015 y 2016). Sin embargo, con el objetivo de obtener un mayor involucramiento de las empresas a ser incluyentes y fomentar la importancia de la no discriminación en el espacio laboral, a partir del 2015 se promovió la colocación de la Placa por la No Discriminación en sus establecimientos, a través de un evento para su develación y reconocimiento público por parte del COPRED hacia esa empresa como una vanguardista e incluyente.

Sin embargo, a partir del 16 de noviembre de 2016, la Asamblea Legislativa del Distrito Federal (ALDF) aprueba las modificaciones a la Ley de establecimientos mercantiles, y desde su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el pasado 23 de marzo, y entra en vigor la obligatoriedad, estipulada en el artículo 10 de dicha ley, de que todo establecimiento mercantil debe colocar la placa de la no discriminación bajo el formato establecido por el COPRED.

Bajo el contexto anterior, y con la experiencia y vinculación de las empresas que ya forman parte del Gran Acuerdo, se presenta la nueva estructura mediante la cual se podrán evaluar a las empresas que se quieran unir al Gran Acuerdo y adherir aquellas que cumplan con los requisitos de una Empresa comprometida con el Trato Igualitario.

Objetivo General

Reconocer a las empresas que generan un esfuerzo más allá de las obligaciones de ley para ser referentes de inclusión y promover el trato igualitario en la CDMX.

Objetivos Específicos

- Vincular al COPRED con las empresas que realizan acciones a favor de la igualdad.
- Promover el mensaje de inclusión entre el sector privado.
- Coadyuvar en la lucha contra la discriminación protegiendo los derechos laborales de las personas que viven y transitan en la CDMX.
- Difundir el mensaje de igualdad y protección de los derechos humanos ante la población formalmente empleada.
- Reconocer a las empresas que se adhieran al Gran Acuerdo por el Trato Igualitario en un proceso de certificación.

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

- Capacitar al sector empresarial para reducir los casos de discriminación cometidos por las empresas.
- Generar alianzas entre el COPRED, el sector privado y las Organizaciones de la Sociedad Civil para promover proyectos y programas de inclusión en todos los ámbitos.

Beneficios

Sin duda alguna, las empresas que son reconocidas por su labor social gozan de un sinfín de beneficios que las coloca como referente ante el público general en materia de inclusión, igualdad y no discriminación.

A su vez, formar parte de una red de empresas que han logrado reunir los requisitos necesarios para ser reconocidas por la institución del Gobierno de la CDMX como empresas incluyentes, brinda lo siguiente:

- Reconocimiento público en materia de inclusión laboral
- Capacitación especializada para cada empresa que forma parte del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario.
- Formación para prevenir y actuar en caso de cometer actos de discriminación.
- Incorporación de la política de inclusión laboral del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario, la cual reafirma el compromiso de la empresa a ser incluyente.
- Formar parte de una red de empresas incluyentes.
- Vinculación con Organizaciones de la Sociedad Civil de derechos humanos, igualdad y no discriminación.
- Acompañamiento del COPRED en eventos de promoción de la inclusión laboral.
- Invitaciones a eventos organizados por el COPRED para vinculación con las empresas del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario.

Vigencia

Las empresas que forman parte del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario tendrán que renovar su voluntad de permanecer en él al cumplirse el plazo de dos años.

Esto se hará enviando un oficio de solicitud de permanencia de manera física dirigido a la Presidencia del Consejo, acompañado de un informe que presente las acciones que la empresa realizó durante este período a favor del trato igualitario y la no discriminación.

Con base en la información presentada, el Consejo determina la permanencia o expulsión de la empresa ante el Gran Acuerdo por el Trato Igualitario.

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

1ER FORO DE BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES

Empresas de diversos sectores participaron en el "1er Foro de Buenas Prácticas sobre Diversidad e Inclusión Laboral LGBT" que fue convocado por la Alianza por la Diversidad y la Inclusión Laboral (ADIL) que es una organización de la sociedad civil y también una agrupación de profesionales que promueve la inclusión y respeto hacia las personas LGBT en el ámbito laboral, a través de estrategias de capacitación y comunicación, eventos y estudios con empresas nacionales e internacionales. Los socios, consultores y asesores que lo conformamos, reunimos años de experiencia en trabajo a favor de la población LGBT en diferentes ámbitos (agencias internacionales, educación, empresas, agencias de gobierno, medios de comunicación y organizaciones de la sociedad civil)

Este primer evento se convocó junto con el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) cuyo objetivo, además de presentar las buenas prácticas, fue caminar en conjunto desde Sociedad Civil y la iniciativa privada a contribuir a la disminución de la Discriminación por orientación sexual e identidad de género en las personas que son parte de sus empresas y así poder sumar a más empresas para que realicen acciones positivas en pro de las poblaciones LGBT, a través de este primer esfuerzo de intercambio de buenas prácticas entre empresas y ante expertos en la materia de otras entidades y representantes de organizaciones de la sociedad civil.

Las empresas participantes fueron Accenture, Banamex, Dow Química, IBM, J.P. Morgan, JW Marriot Cd de México, Microsoft, Pfizer, Procter & Gamble y Scotiabank. Todas ellas fueron invitadas al ser detectado que ya estaban implementado acciones a su interior tales como capacitación a todos los empleados en temas de diversidad sexual, han fomentado la creación de grupos de trabajadores LGBT, otras han promovido la cultura del respeto y la buena convivencia a través de eventos culturales y deportivos así como el establecimiento de líneas y estrategias específicas LGBT dentro de las empresas, entre otras actividades. Las personas representantes de dichas empresas refirieron durante el foro las importantes acciones que han instrumentado a favor de la diversidad sexual, entre las que se encuentran el brindar capacitación a sus trabajadores y trabajadoras sobre este tema; fomentar la creación de grupos LGBT; promover la cultura del respeto y la buena convivencia a través de eventos culturales y deportivos, entre otras.

Así mismo, ADIL presentó los resultados de la 1ra. Encuesta Nacional sobre Homofobia y el Mundo Laboral en México, instrumento que arrojaba luz sobre la situación de ese entonces en el ambiente laboral para la diversidad sexual y de género y fungía como punto de referencia para delimitar las acciones con el fin de crear espacios incluyentes.

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

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 la fuerza laboral LGBTTTI, mayor productividad, mayor compromiso y retención de talentos; así como el posicionamiento como empresa incluyente & diversa con talentos y clientes potenciales.

Banco Nacional de México (Citibanamex)

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. En 2014 se desarrolló un ciclo de cine en 15 sedes a nivel nacional. Asimismo se realizaron varias conferencias con personas expertas relacionadas 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

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 todas las personas empleadas; independientemente de su orientación sexual e identidad de género.

A través de GLAD, se realizan una serie de acciones en Dow Química Mexicana tales como realizan 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 auto aceptación y autorrealización de las personas LGBTTTI.

IBM

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 del cual existen otras personas aliadas denominadas «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 y aliadas que ponen el ejemplo y apoyan la inclusión, se realizan sesiones grupales o *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

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

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.

JP Morgan

Para la empresa de servicios financieros J.P.Morgan, las prácticas sobre la diversidad e inclusión laboral lo fomenta la presidencia 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 o Aliada.

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. Ese año, 2014, la empresa permitió que el personal se ausentará para participar en la Marcha del Orgullo en Ciudad de México como una manera de reivindicación de su identidad.

Microsoft

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.

Pfizer

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

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

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.

Procter & Gamble

La compañía Procter & Gamble implementa 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, que es un grupo compuesto 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.

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 en situación de vulnerabilidad. Adicionalmente, realizan la convocatoria *Pride Connection* y cuentan con la plataforma *E- learning* de diversidad e inclusión. La iniciativa *Pride Conection* busca fomentar un entorno inclusivo, donde el personal y clientes de la comunidad LGBTTTI y sus personas aliadas se sientan seguras, valoradas y respetadas.

En esta oportunidad Scotiabank presentó la recién formada iniciativa Pride Connection, invitando al resto de las empresas presentes a sumarse a este grupo, destinado a compartir buenas prácticas de inclusión enfocadas a la población LGBTTTI a través de un grupo de networking de líderes y responsables del tema al linterior de cada empresa participante.

ADIL

Durante su participación, ADIL presentó los resultados de la primera encuesta sobre homofobia y el mundo laboral en México. El cuestionario se creó con base en otras encuestas sobre discriminación y tomando como referencia el estudio de Out Now y la encuesta sobre bullying homofóbico en México. Se incluyeron preguntas cerradas y abiertas para poder explorar experiencias y recomendaciones de l@s participantes. Este cuestionario se podía responder en un promedio de 10 minutos y la difusión se hizo a través de redes sociales y sitios web dirigidos a población de lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transgénero y transexuales (LGBTTTI).

Las entidades con mayor participación fueron la Ciudad de México, el Estado de México, Nuevo León, Pueblo, Jalisco, Veracruz, Baja California y Sonora respectivamente.

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

Dentro de los hallazgos, resalta que los hombres gays y bisexuales que participaron trabajan en las áreas de ventas, consultoría y comunicación principalmente. Su contraparte, las mujeres lesbianas y bisexuales se dedican a la docencia, atención a clientes y a la salud. Por su parte, las mujeres transgénero y transexuales se dedican principalmente a la comunicación, al arte y entretenimiento y a la mercadotecnia.

Cabe destacar que en cuando a los ingresos mensuales estimados de las personas encuestadas, más de la mitad se encuentran en un rango menor a 10 mil pesos mensuales, pues el 28 por ciento percibía menos de 5 mil y el 31% entre 5 mil y 10 mil.

Para ese entonces, solamente el 21 por ciento de las personas encuestadas afirmó estar "fuera del clóset", es decir, que todas y todos sus compañeros sabían de su orientación sexual y/o identidad de género. Sin embargo, un alto 24% contestó que nadie sabía de su orientación sexual y/o identidad de género y 31% que solo pocas personas lo sabían.

Otro de los resultados que fueron analizados corresponde al alto número de personas que contestaron si alguna vez le habían preguntado su orientación sexual o identidad de género para obtener un empleo, pues más de la tercera parte, un 39 por ciento, contestó que sí. Las personas encuestadas también contestaron afirmativamente a la pregunta de si alguna vez le habían negado un empleo por estas causas, con un total de 35 por ciento de las respuestas.

El 35 por ciento de las respuestas afirmaron haber sido víctimas de discriminación en su trabajo. Donde 53% no tomaron acción, indicando una normalización del fenómeno de discriminación.

Solo el 15% tomaron acción, tomando una decisión. De estas personas, el 45 por ciento, renunció a su empleo. La segunda acción más común fue acusar el caso con superiores en un 38 por ciento y finalmente, la denuncia con autoridades como el COPRED resultó en un muy bajo tercer lugar, con un 17 por ciento.

Como conclusiones, ADIL rescató que la homo/lesbo/bi/transfobia es un problema para las y los trabajadores LGBT, especialmente aquellos que están fuera del clóset. Se debe promover la cultura de la denuncia ante casos de discriminación y despido injustificado. Las instituciones públicas, incluyendo comisiones de derechos humanos y consejos contra la discriminación, deben difundir más su trabajo y ámbito de competencia y finalmente, el gobierno, las empresas y las organizaciones, deben promover una cultura de respeto a la diversidad entre sus colaboradores.

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

2DO FORO DE BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES

En el mes de septiembre de 2015 se retomó el esfuerzo realizado un año anterior y los vínculos estratégicos generados a raíz del primer Foro de Buenas Prácticas Empresariales para lanzar la segunda edición del mismo.

De nueva cuenta, junto a la Alianza por la Diversidad e Inclusión Laboral, se analizaron las empresas con las cuales se había colaborado en otros espacios o se tenía conocimiento de sus buenas prácticas en materia de inclusión laboral, con el objetivo de hacer una selección de aquellas que pudieran compartir las mejores prácticas.

En esta ocasión, se contó con la participación de la Secretaria de Trabajo y Fomento al Empleo de la CDMX, Amalia García, el entonces Director General de Igualdad y Diversidad Social de la Secretaría de Desarrollo Social, Jesús Rodríguez y el presidente de la Confederación Patronal de la República Mexicana, José Luis Beato.

ADIL

Durante este evento se presentaron los resultados de la Segunda Encuesta sobre Diversidad e Inclusión Laboral por parte de la Alianza por la Diversidad e Inclusión Laboral (ADIL). Este instrumento tuvo como objetivo conocer la percepción de las y los empleados de empresas que cuentan con estrategias para promover la inclusión laboral de personas LGBT en México, sobre el resultado de dichas estrategias en el lugar de trabajo. La metodología del instrumento consistió en el envío de un cuestionario electrónico a empleados y empleadas de 15 empresas con las que ADIL ya estaba en contacto y reconocía que ya tenían en marcha programas y acciones de inclusión hacia las personas colaboradoras LGBT. Para asegurar la neutralidad de las respuestas, no se preguntó sobre la identidad de los empleados ni la empresa para la que trabajan. La encuesta estuvo abierta por dos semanas en agosto del 2015. El cuestionario podía ser respondido en un promedio de 15 minutos y contenía preguntas abiertas y cerradas.

Acerca de la participación, pudieron contestar empleados, empleadas LGBT y aliados y aliadas heterosexuales que han participado en actividades para la inclusión laboral. Se obtuvieron 100 respuestas válidas de empleados/as LGBT o de aliados/as de los grupos de diversidad sexual de las empresas. Hubo 54 hombres y 46 mujeres Hubo 42 participantes gays, lesbianas y bisexuales; 58 heterosexuales y ninguna persona trans.

Los conceptos que las personas más relacionaron con la discriminación fueron, en orden de importancia: (1) intimidación y hostigamiento, (2) despido o negación de empleo, y (3) violencia física y material.

Al preguntarles si consideran que al interior de la empresa en la que laboran hay discriminación por algún motivo, los principales grupos o motivos de

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

discriminación identificados fueron: por edad, tanto por ser tanto jóvenes como mayores (27 por ciento), por ser mujer (23 por ciento), por su condición socioeconómica (23 por ciento), por obesidad (14 por ciento) y por tatuajes (11 por ciento). La orientación sexual quedó muy atrás con sólo el 5 por ciento.

Los únicos casos documentados de homofobia están relacionados a la recomendación de algún jefe hacia sus empleados de "guardar las apariencias", comentarios homofóbicos en el trabajo por parte de compañeros y a preguntas sobre la orientación sexual durante la entrevista de trabajo.

85 por ciento de las personas encuestadas cree que gracias a las estrategias de inclusión laboral hay mayor productividad en la empresa, mientras que sólo 5 por ciento no lo cree. Por otro lado, 85% respondió que, tomando en cuenta el ambiente de inclusión en el trabajo, le gustaría seguir trabajando en la misma empresa dentro de tres años.

80 por ciento de las personas encuestadas no sabía que la empresa en la que laboran actualmente tenía estrategias de inclusión laboral para personas LGBT, por lo cual hubo recomendaciones de que se promocionen más dichas acciones. Además, 47 por ciento de las personas participantes considera que su empresa debería tener estrategias de publicidad dirigidas específicamente al mercado LGBT en México.

Las personas participantes de la encuesta identificaron una serie de beneficios que perciben al trabajar en empresas donde se respetan todas las orientaciones sexuales e identidades de género de sus empleados y empleadas:

- Tranquilidad de expresarse libremente y hablar de su vida privada
- Crecimiento personal además del laboral
- Inclusión de las personas talentosas, independientemente de sus características personales
- Un ambiente de trabajo cordial y respetuoso
- El reconocimiento a la diversidad cultural y de opiniones
- Confianza de poder ascender de puesto sin discriminación
- Mayor sentido de pertenencia y "amor a la camiseta"
- Acciones para disminuir la homofobia en el trabajo, pero con alcances en otras esferas de la vida
- Buena imagen de la empresa hacia el exterior, incluyendo a potenciales clientes
- Menos conflictos entre empleados y menor rotación de personal

A comparación de la encuesta de 2014 con población LGBT en general, los empleados de empresas con estrategias de inclusión laboral reportaron menor homofobia (5 por ciento en lugar de 35 por ciento de población LGBT general que trabaja).

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

Además, los empleados y empleadas LGBT en empresas con estrategias de inclusión laboral tienen más probabilidades de estar fuera del clóset con sus compañeros de trabajo que las personas LGBT que laboran en otros espacios, con 57 por ciento en lugar de 42 por ciento de la encuesta anterior.

Es importante trabajar y seguir sumando esfuerzos para la inclusión de personas trans en los espacio empresariales, ofreciendo mayores y mejores oportunidades de desarrollo para poder contar con información que permita diseñar e implementar estrategias exitosas en el ámbito laboral.

Aunado a lo anterior, ADIL presentó el decálogo de la inclusión laboral LGBT, como un instrumento preparado bajo una sumatoria de experiencias de empresas que ya las realizan, así como de observación y análisis de las áreas de oportunidad. Este decálogo consiste en:

1. Cumple la ley. Asegúrate de cumplir con lo que la ley establece con respecto a derechos laborales, igualdad y no discriminación para todas las personas. Internamente desde la misión, visión y valores de la empresa y cómo se aplican en todos los ámbitos y procesos.
2. Sensibiliza. Invierte continuamente en sesiones informativas, de sensibilización y capacitación con especialistas dirigidas a los colaboradores de todas las áreas en temas de lenguaje incluyente, acoso y cómo generar un ambiente cordial para todos.
3. Facilita la creación de redes. Los grupos o redes de empleados LGBT sirven para contar con espacios de encuentro, apoyo y socialización entre personas LGBT y sus aliados para apoyarse, intercambiar información, organizar actividades específicas y comunicarse como grupo hacia la empresa.
4. Conmemora fechas importantes. Desarrolla actividades internas, de vinculación con actores externos a la empresa o participa en eventos públicos. Desde *Spirit Day*, el Día Mundial Contra la Homofobia, el *Coming Out Day* y las marchas del orgullo LGBT.
5. Considera de forma particular a las personas trans. Facilita a las y los colaboradores trans información sobre leyes locales o grupos de apoyo (importante sobre todo si están en proceso de transición), acceso a los baños de acuerdo a la identidad que asumen, información sobre servicios de salud, legal o incluso apoyo económico para procesos de transición.
6. Fomenta el involucramiento de aliados. Son personas heterosexuales a favor de la inclusión LGBT, el acceso a derechos para todas y todos, y son embajadores al interior y exterior de la empresa. Son parte fundamental de estas buenas prácticas.
7. Certifícate. A nivel nacional e internacional, vale la pena esforzarse para obtener una certificación que reconozca y legitime el trabajo de una empresa a favor de la inclusión laboral LGBT.

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

8. **Comunícate con otras empresas para replicar.** Comunica a tus pares (proveedores, clientes y socios) las buenas prácticas que llevan a cabo en tu empresa para buscar empatía y hacer crecer este impacto positivo.
9. **Comparte tus logros.** Participa en foros o espacios de creación de redes (networking), habla con medios de comunicación y colabora con otras instituciones (asociaciones, universidades, empresas, gobierno). Prepara a tus voceros para que comuniquen efectivamente las acciones de la empresa a favor de la inclusión y la diversidad.
10. **Evalúa y monitorea.** Mide y observa el efecto de sus buenas prácticas periódicamente y asegúrate de que estén alcanzando a todos los colaboradores. Mantengan vigentes sus políticas y programas.

Se seleccionó invitar a seis empresas a que compartieran su testimonio de avances en materia de inclusión a personas LGBT y con discapacidad física o mental.

American Express

En su participación, la empresa American Express tuvo la oportunidad de compartir la experiencia sobre la red PRIDE. Para entonces, esta red llevaba 25 años con cerca de 2 mil miembros a nivel global, en 9 ciudades de 6 países. A su vez, esta red se conformó en México el año de 2010, que para el año de 2015 ya contaba con 200 personas empleadas miembros de la población LGBTTTI y aliadas.

A través de esta red se generan tres acciones principales. La primera consiste en proyectos enfocados a la comunidad LGBTTTI dentro y fuera de la empresa, como la participación de la empresa y su fuerza laboral en las celebraciones de la Marcha del Orgullo LGBTTTI de la Ciudad de México.

En segundo lugar, se realizan acciones de desarrollo del personal y de la red, como el Seminario Anual PRIDE-México y finalmente se encuentran las acciones de compañía, que consisten en productos y servicios diseñados específicamente para la comunidad.

Como parte de estas acciones, los espacios de American Express cuentan con baños unisex como un programa de transformación del lugar de trabajo y un compromiso basado en la equidad de género, libre de cualquier tipo de distinción entre los géneros para continuar con una cultura de diversidad e inclusión.

J.P. Morgan

Esta compañía financiera compartió por qué la diversidad es una prioridad para ella. Como ejemplo, explicaron que en todas sus filiales alrededor del mundo cuentan con el programa para empleados y empleadas LGBTTTI, PRIDE. Este programa tiene la misión de Identificar y trabajar con aliados, gerentes y otros grupos de diversidad para la promoción de un ambiente inclusivo dentro del

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

banco que ofrece a colegas Lesbianas, Gay y Transgénero oportunidades para crecer en sus carreras y llegara su máximo potencial.

Asimismo, PRIDE debe funcionar como recurso de las comunidades LGBT para asistir a J.P. Morgan en el desarrollo de negocios con el mercado LGBT.

Para J.P. Morgan, la comunicación interna es clave para formar ambientes de inclusión para las poblaciones LGBTTTI y en general de la diversidad humana. Es por ello que destaca que:

- Hablar de su esposa, pareja, amigos y familia es positivo para su trabajo porque forman un aspecto de respeto mutuo y confianza. Esto ayuda en el desarrollo de una compañía productiva.
- Cada vez más empleados LGBT están cómodos con estas conversaciones, pero todavía hay quienes tienen miedo de ser rechazados o amenazados por otros empleados. Los aliados ayudan a crear un ambiente seguro con su apoyo visible.
- J.P. Morgan respeta la decisión del empleado sobre *"comingout"* o estar en su "closet". Es una decisión personal e individual.
- Un empleado feliz tiene más probabilidad de quedarse en la compañía que uno que no lo es, adicionalmente se tiene comprobado que la felicidad tiene una relación directa con la productividad–la retención del talento es muy importante.
- Un empleado feliz probablemente trae a sus amigos a la compañía – el reclutamiento es muy importante.

Scotiabank

Para este banco Canadiense, La diversidad representa las contribuciones únicas que los empleados y empleadas incorporan a su lugar de trabajo. El respeto a las diferentes perspectivas de cada uno delos empleados, permite a Scotiabank continuar creciendo como una organización flexible y dinámica. La integración ofrece una forma de aprovechar las contribuciones de cada una de las personas empleadas, con el fin de maximizar el desempeño comercial, tanto de cada persona como de Scotiabank.

La estrategia global de Scotiabank se compone de 5 ejes, los cuales son:

1. Liderazgo comprometido: Visible y perceptible
2. Comunicación innovadora: Multifacética y tecnológicamente hábil.
3. Participación de las personas empleadas: Global e interactiva
4. Impulsar la diversidad del talento: transparente, no discriminatoria y accesible
5. Participación comunitaria: Auténtica y colaborativa

Estos ejes son rectores en toda la empresa pues forman parte de los compromisos de la Alta Dirección. Existe un marco de responsabilidades en

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

donde se definen las prioridades de la empresa, basado en las necesidades que se presentan en el mercado y de manera interna. Para Scotiabank, los esfuerzos se dirigen a la comunidad LGBTTTI, Mujeres, Generaciones, Personas con Discapacidad y Hombres, entre otros.

General Electric

Habló de la recién formada Alianza LGBT para empleados, cuya iniciativa fue lidereada desde la planta de Querétaro. El grupo de aliados estaba buscando el apoyo en la oficina corporativa de implementar los programas y políticas delineadas desde la oficina matriz en EUA.

INDRA

Esta empresa española es una de las principales compañías globales de tecnología y consultoría y el socio tecnológico para las operaciones clave de los negocios de sus clientes en todo el mundo. Es un proveedor líder mundial de soluciones propias en segmentos específicos de los mercados de Transporte y Defensa, y la empresa líder en Tecnologías de la Información en España y Latinoamérica. Dispone de una oferta integral de soluciones propias y servicios avanzados y de alto valor añadido en tecnología, que combina con una cultura única de fiabilidad, flexibilidad y adaptación a las necesidades de sus clientes. Presentó el módulo de software de reconocimiento de movimientos oculares y voz para que personas con alguna discapacidad física puedan manejarlos e integrarse a la cadena productiva de sus clientes.

DAUNIS Gente Excepcional

Esta organización mexicana promueve valores, principios y hábitos enfocados a lograr una vida independiente en las personas con discapacidad intelectual, buscando que logren habilidades de pensamiento, autonomía social, moral y personal. Compartió su programa de capacitación que se lleva en un ambiente de crecimiento, desarrollo e interacción laboral con distintas personas para su capacitación. El cual permite generar escenarios reales cercanos a la experiencia que vivirá el capacitando, una vez integrado a la empresa regular. Hablando de casos de éxito de personas con síndrome de Down trabajando en varias cadenas de gasolineras y con proyectos de emprendimiento independiente.

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

3ER FORO DE BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES

Con base en las conclusiones y reflexiones obtenidas en los dos foros anteriores, COPRED y ADIL analizaron los cambios, avances y retos generados desde la primera ocasión en que se reunió al sector privado para hablar de inclusión laboral. Es así que se decide expandir el alcance de los foros a más poblaciones que han sido víctimas de obstáculos o impedimentos para formar parte de la fuerza laboral en México.

Es por ello que en septiembre de 2016, se llevó a cabo la tercera edición del Foro de Buenas Prácticas en el World Trade Center de la Ciudad de México. La temática principal fue dirigida hacia la reflexión sobre la política de inclusión laboral como retorno de inversión para las empresas. El foro constó del análisis de cuatro grupos en situación de discriminación: las personas jóvenes y adultas mayores, con discapacidad, mujeres, y población LGBTTTI. El resultado de esta acción permitió encontrar y conjuntar coincidencias sobre la inclusión de la diversidad como potencial de retorno de inversión.

Por parte del COPRED, fue primordial acercarse a estos grupos pues representan algunos de los cuales se han atendido quejas por discriminación en el entorno laboral. Por su parte, la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo y la Secretaría de Desarrollo Económico introdujeron temas de relevancia para el sector privado y la ciudadanía como lo son los programas de sus instituciones y los efectos del salario mínimo en la reducción de las desigualdades.

ADIL se ha convertido en una organización referente en el tema de inclusión laboral, y es por ello que la organización estadounidense *Human Rights Campaign* (HRC) ha colaborado con ella para que en México se otorgue el distintivo Equidad MX. Este distintivo reconoce a las empresas con las mejores prácticas de inclusión LGBT en México, tomando como modelo el Índice de Equidad Corporativa que se realiza en los Estados Unidos. Por lo anterior, se extendió la invitación a Deena Fidas, la Directora del Programa de Equidad en el Trabajo de HRC, para hablar de su trabajo con el sector privado. Del mismo modo, ADIL presentó el Ecosistema Laboral, un método de evaluación que crearon para las empresas que desean conocer sobre las acciones que existen y aquellas que pueden ser implementadas para generar espacios más inclusivos.

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

Las conferencias magistrales giraron en torno al intercambio de experiencias entre organizaciones, empresas y gobierno, buscando la plena interacción con la audiencia y demostrando la capacidad que puede lograrse cuando la inclusión sirve como vehículo del progreso del sector privado.

A continuación, se presentan las síntesis de las ponencias.

Equilibrio entre vida laboral y vida social

La presentación corrió a cargo de la entonces Subdirectora de Bienestar y Productividad Laboral, de Scotiabank, la Mtra. Frida Contreras Carreón, quien demostró que la empresa destinaba un área específica donde el bienestar del personal está en la agenda primordial de la compañía, desde la perspectiva de los Beneficios, las Encuestas y Reconocimientos, y los Programas de Bienestar, dejando ver que ese ha sido el camino que han seguido para adquirir los distintivos de Great Place to Work, Empresa Socialmente Responsable, el Gran Acuerdo por el Trato Igualitario y Empresa Incluyente, entre otros.

Las acciones que emprenden se basan, primordialmente, en la consideración de las y los empleados como el bien más importante y en el desarrollo de un mejor ambiente laboral, una menor rotación y que desembocarían en un menor gasto en servicio médico y una mejor productividad. Aunado a esto, la participación en actividades sociales y lúdicas no pasa desapercibida, en tanto que el personal es asiduo competidor en los Juegos Bancarios, junto con la Asociación de Bancos de México y la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios.

La forma en que Scotiabank propone el equilibrio entre vida laboral y vida personal, según la Mtra. Frida Contreras, es trabajando en plataformas que se interesen por la vida de empleados y empleadas a través de incentivar a buscar el balance deseado. Esto con el Programa de Bienestar Scotiabank "Soy Más", que se forja sobre cinco bases de acción: "Portal de salud", "Asesoría telefónica", "Información de Vida estable", "Opciones de balance de vida" y "Eventos". Donde, por medio de un intranet se pone a disposición del personal procesos de asesoría emocional, consejos de activación física, un boletín trimestral donde se dan avisos especiales, relativos a conferencias y otras actividades en el marco de la comunicación; y las opciones de balance de vida con actividades deportivas, espacios dónde desarrollarlos, actividades culturales y servicios y permisos propios para el desarrollo personal. Logrando que el trabajo no sea un impedimento para lograr los objetivos de vida. Esto en sí, es presentado como una buena práctica.

La política de inclusión como retorno de inversión

Deena Fidas es la Directora del Programa Corporativo y *Corporate Equality Index* de *Human Rights Campaign* (HRC). Esta organización es el mayor grupo de presión en favor de lesbianas, gays, bisexuales y transgénero en los Estados Unidos, con alrededor de 725,000 miembros y partidarios a esa fecha.

La misión de Human Rights Campaign es que "todos los gays, lesbianas, bisexuales y transgénero alcancen la igualdad de derechos y sean reconocidos como miembros plenos de la familia estadounidense en sus casas, trabajo y en cada comunidad"

La ponencia de Fidas versó sobre el Programa de Equidad en el lugar de Trabajo de HRC, una acción global que esta organización lleva a cabo para implementar políticas de inclusión de la diversidad sexual en el ambiente laboral, en donde se

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

respeten los derechos de todas las personas empleadas sin distinción alguna por identidad de género, sexual u orientación o preferencia sexual.

Este programa ha trabajado con 435 negocios globales impulsando una protección a la comunidad LGBTTTI en todas las operaciones de la empresa.

Durante su participación, se mencionaron los logros que ha tenido esta organización en México, donde se ha realizado el Pride Connection Summit, una plataforma bilingüe donde se intercambian innovaciones en materia de inclusión laboral LGBTTTI en este país.

Esta organización usa un sistema eficaz, en el cual promueve dichos cambios a través de una red de negocios incluyentes junto con el gobierno de los Estados Unidos de América para impactar a la sociedad civil de manera positiva.

Estos cambios se han medido a través de la protección legal que el gobierno de Estados Unidos ofrece a las poblaciones en situación de vulnerabilidad, en este caso la población LGBTTTI. Sin embargo, la tarea no ha sido fácil, y Deena nos recordó cómo ha surgido esta lucha.

La interrogante que plantea descifrar es ¿Cómo realizar cambios en el lugar de trabajo cuando un gobierno aún no tiene políticas inclusivas?

Es ahí donde se analiza el retorno de inversión. Las compañías buscan siempre innovar para mantenerse en la vanguardia y seguir siendo competitivos. Por ello responden a las demandas del mercado, que en la mayoría de casos corresponde a las necesidades de la sociedad civil, y estas se adhieren a las necesidades básicas como los derechos humanos.

Una vez que una compañía empieza a innovar con políticas inclusivas, el resto seguirá si desea seguir siendo competitiva. Es necesario entonces realizar un análisis de cuáles son los componentes esenciales en una compañía, para invertir en ellos.

De esta manera, surge la necesidad de proteger a clientes y personas empleadas, proporcionando un espacio en donde puedan ser ellas mismas y desarrollar su potencial y talento al máximo. Esto repercute de manera directa en el desempeño de la compañía, lo cual viene acompañado de un incremento en el retorno de la inversión.

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

El ecosistema laboral para la inclusión

Esta ponencia estuvo a cargo de la Alianza por la Diversidad y la Inclusión Laboral (ADIL). Gracias a la experiencia y trabajo de investigación de ADIL, se han percatado de que el espacio de trabajo ha ido cambiando con el paso del tiempo, ya que ha pasado de ser un lugar donde las personas son valoradas sólo por lo que producen, a espacios donde se procura el bienestar de las personas colaboradoras. En este sentido, se han ido reconociendo cada vez más los derechos de las y los trabajadores sin importar sus características personales como género, discapacidad o color de piel.

En los espacios de trabajo se vive, se interactúa, se disfruta, pero también se puede sufrir y hasta ser violentado cuando no existe una inclusión a las personas que laboran ahí, incluyendo por razones de orientación sexual, identidad de género y características sexuales. La discriminación persistente en la sociedad hacia diversos grupos, impacta de manera negativa en la productividad y la permanencia en el sector privado y en el gobierno, de acuerdo a diversos estudios.

En la encuesta realizada en 2014 con personas LGBTI, quedó en evidencia que aún es común la no-contratación, el despido y la violación de la privacidad de las personas. Estos actos discriminatorios provocaron efectos como no querer ir a trabajar, menor productividad, depresión e incluso pensamientos suicidas. Esto muestra que además de la violación a los derechos de las personas, también se puede provocar daños a la salud.

Investigaciones llevadas a cabo en Estados Unidos muestran que la inclusión laboral puede mejorar no sólo el bienestar individual, sino también el retorno de inversión ya que las empresas tienen la oportunidad de contar con personas colaboradoras que además de hacer mejor su trabajo, busquen permanecer en ese espacio y aportar más. Esta inclusión es fundamental desde aspectos que parecieran "ya superados" como el tema de equidad de género y personas indígenas, hasta grupos menos visibles como las mujeres transgénero y transexuales.

Mesas de Trabajo del 3er. Foro de Buenas Prácticas Empresariales

El espacio de análisis y propuesta de las temáticas tratadas en el 3er Foro de Buenas Prácticas se realizó dentro de las Mesas de Trabajo. En este espacio se discutieron las acciones y políticas inclusivas de las empresas, existentes y deseables, dentro del marco de la metodología del ecosistema laboral, presentado con anterioridad en la ponencia de ADIL, la cual tiene cuatro pilares primordiales, en los que se basó el análisis, discusión y recopilación de ideas de los participantes: Transformación del Lugar de Trabajo, Retorno de la Inversión, Comunidad y Visibilidad.

Estas mesas se enfocaron en cuatro temáticas rectoras, las cuales fueron: Discapacidad, LGBTTTI, Intergeneracional (Juventud y personas mayores) y Género.

Estas temáticas engloban grupos de población en situación de vulnerabilidad que el día de hoy enfrentan retos al iniciar, continuar, cambiar o dejar su vida laboral en el sector privado. En la Encuesta sobre Discriminación realizada en 2013 por el COPRED (EDIS-CDMX2013) estos grupos se encontraban entre los de mayor percepción de ser víctimas de discriminación. Las mujeres perciben ser discriminadas en un 66.8 por ciento. Las personas jóvenes y las personas adultas mayores reportan un 52.6 y 83.1 por ciento respectivamente. A su vez, las personas con discapacidad consideran que son discriminadas en un 86.4 por

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

ciento. La población LGBTTTI, en promedio, registran una percepción del 77.85 por ciento.

En la misma encuesta, un 32 por ciento de las personas encuestadas afirman haber sido discriminadas, principalmente en el área de trabajo y al mismo tiempo, 19 por ciento de ellas creen que la discriminación había aumentado en los últimos 4 años en la CDMX.

Siendo el espacio laboral uno donde la mayoría de las personas que habitan y transitan en las ciudades conviven la mayor parte de su tiempo, es importante asegurar el Trato Igualitario y la accesibilidad e inclusión de la diversidad de la población. Un empleo debe otorgar las condiciones necesarias para llevar una vida digna y el sector privado debe estar comprometido con proporcionar las condiciones necesarias para ello.

Como conclusiones de estas Mesas de Trabajo, a continuación se presentan los resultados obtenidos, gracias al esfuerzo de más de 30 empresas al compartir sus políticas de inclusión laboral, los deseos a corto y largo plazo y la voluntad de generar una Cultura del Trato Igualitario y la No Discriminación.

Discapacidad

Entendiendo a las personas con discapacidad como aquellas que tiene alguna limitación física o mental para realizar actividades en su casa, en la escuela o trabajo, como caminar, vestirse, bañarse, leer, escribir, escuchar, etcétera (según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía), forman parte de una población que encuentra dificultades al ejercer sus derechos de manera plena, debido a los obstáculos sociales y culturales en virtud de sus condiciones físicas, psicológicas y/o conductuales.

En ese mismo sentido, tener la oportunidad de desarrollarse en un ambiente laboral que les proporcione todas las condiciones necesarias para ejecutar sus tareas es algo que debería ser considerado básico en todos los espacios laborales y públicos. Sin embargo, es una realidad que actualmente es complicado encontrar espacios que sean completamente accesibles, y cuando una persona desea incorporarse a la fuerza laboral, encuentra más dificultades y resulta complejo el acceder a sus derechos.

Durante el desarrollo de esta Mesa de Trabajo, la idea de apostar por el talento de las personas sin importar sus condiciones físicas o de accesibilidad fue constante, sin embargo es también una preocupación de las empresas el crear espacios que aprovechen este talento sin representar obstáculos para estas personas.

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

	TRANSFORMACIÓN DEL LUGAR DE TRABAJO
EXISTENTES	ESPACIOS ACCESIBLES ADECUACIONES PARA EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD/PUESTOS DE INCLUSIÓN ADECUACIONES ADMINISTRATIVAS
DESEADAS	ESPACIOS EDUCATIVOS ACCESIBLES DESARROLLO DE PLANES DE TRABAJO INCLUSIVOS IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
NORMATIVIDAD	REDEFINICIÓN DE POLÍTICAS LABORALES

En el análisis de esta temática, se discutió la importancia de crear espacios accesibles, o en su defecto, de volver accesibles los espacios existentes. Sin embargo, se reiteró la importancia de que los espacios de educación superior también generen esfuerzos por proporcionar accesibilidad a sus estudiantes. Es en estas instituciones en las cuales las personas adquieren los conocimientos y desarrollan las habilidades necesarias para poder ingresar a la fuerza laboral. Sin espacios educativos accesibles, se reduce la posibilidad de preparación académica de las personas con discapacidad y esto genera que pocas personas que pertenecen a esta población demanden puestos laborales.

El uso de la tecnología actual proporciona soluciones eficientes que actualmente se utilizan para dar acceso al empleo. Algunas empresas ya manejan programas de trabajo a distancia para las personas que presentan dificultades de movilidad. Esto no excluye a las empresas y al sector público de crear accesibilidad a los espacios, pero ofrece una alternativa viable para muchos empleos de manera rápida y eficaz.

Como objetivos, el modificar la actual normatividad de las empresas y desarrollar planes de trabajo que incluyan a estos grupos en situación de vulnerabilidad resultan deseables, al mismo tiempo de asegurar la igualdad de oportunidades

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

para todas las personas que se presenten en una oportunidad de empleo, es decir, no aventajar a personas con discapacidad por el solo hecho de pertenecer a esta población y al mismo tiempo, no tomar decisiones de contratación, promoción o despido con una mirada negativa a la discapacidad.

	RETORNO DE LA INVERSIÓN
EXISTENTES	MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN TRABAJOS OPERATIVOS ANÁLISIS DE PROTOCOLOS Y DOCUMENTACIÓN BRANDING CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA
DESEADAS	DESARROLLO DE PROGRAMAS DE INCLUSIÓN LABORAL POSICIONAMIENO DE MARCA BONOS DE IMPACTO SOCIAL DISMINUCIÓN DE ROTACIÓN Y AUSENTISMO
NORMATIVIDAD	MEDICIÓN DEL PIB DESPUÉS DE GENERAR INCLUSIÓN DISTINTIVOS DE GOBIERNO ESTÍMULOS FISCALES PUNTOS EN LICITACIONES NOM

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

A menudo, la creación de espacios accesibles son vistos como gastos y no como inversiones, por lo cual actualmente se sustenta realizando mediciones del clima laboral y de productividad, sobretodo en puestos de trabajo operativos, pues estos indicadores arrojan resultados que aseguran a la accesibilidad como una inversión valiosa.

Las empresas que desarrollan acciones en favor de poblaciones en situación de vulnerabilidad pueden utilizar estas prácticas para sus esfuerzos de comunicación, de esta manera su *branding* se ve afectado de manera positiva y a corto y mediano plazo el posicionamiento de la empresa es también positivo. Para hacer estas acciones atractivas, es deseable la creación de bonos de impacto social dentro de las empresas. Actualmente, un sistema parecido es otorgado por el sector público, a través de los estímulos fiscales o los distintivos, como el Gran Acuerdo por el Trato Igualitario que otorga el COPRED.

	COMUNIDAD
EXISTENTES	ALINEACIÓN DE LIDERAZGOS (OBJETIVOS DE DIRECTORES) ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN A PERSONAS EMPLEADAS COMUNICACIÓN INTERNA ACCESIBLE ESCUCHAR AL PERSONAL ACTUAL VÍNCULO CON SOCIEDAD CIVIL
DESEADAS	CENSOS DISCAPACIDAD/NIVEL DE ESCOLARIDAD (INEGI) CONTROL DE RIESGOS EN ÁREA DE TRABAJO INICIATIVA DESDE ALTA DIRECCIÓN
NORMATIVIDAD	REEDUCACIÓN DE LÍDERES ANÁLISIS DE NORMATIVIDAD ACTUAL

Al interior de las empresas es primordial que las acciones de inclusión y la voluntad de visibilizar a la diversidad social provenga desde la alta dirección, pues este mensaje cobra mayor fuerza y es replicado aún más. Las campañas de sensibilización dentro de las empresas generan un sentimiento de comunidad que educa a las personas empleadas a celebrar la diversidad dentro de sus equipos de trabajo, lo cual crea un ambiente de mayor confianza interna.

Al revisar estas políticas de inclusión, se genera la propuesta de realizar aún más investigación acerca de las personas con discapacidad, sobre todo para visibilizar las problemáticas de accesibilidad a la educación. Una meta más es el replantear el control de riesgos en el área de trabajo, pues distintas discapacidades pueden requerir distintas adecuaciones al espacio laboral.

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

	VISIBILIDAD
EXISTENTES	BOLSA DE TRABAJO ESPECIALIZADA (LIBRE ACCESO) SINERGIA CON OTROS GRUPOS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD CASOS DE ÉXITO VÍNCULO CON SOCIEDAD CIVIL
DESEADAS	COMPROMISO Y RESULTADOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
NORMATIVIDAD	LEY FEDERAL DE TRABAJO (REFORMADA PARA HACER ACCESIBLE EL ESPACIO) RED DE VINCULACIÓN STyFE

Finalmente, en la actualidad hay distintas acciones de visibilidad al exterior de las buenas prácticas. Organizaciones civiles como Libre Acceso cuentan con una bolsa de trabajo especializada enfocada a personas con discapacidad y algunas empresas tiene eventos de visibilización de casos de éxito, lo cual genera un fuerte vínculo con la sociedad civil.

Lo que importa realmente en este rubro es el compromiso que las empresas están dispuestas a generar para que dentro de sus políticas existan aquellas que generen inclusión a las personas con discapacidad. Los esfuerzos también son visibles desde el sector público, a través de las reformas que promueven la accesibilidad a los espacios y las redes de vinculación de empresas incluyentes.

Intergeneracional

La juventud es una etapa de transición entre la niñez, la adolescencia y la vida adulta en la que deben tomar decisiones que influirán en sus proyectos de vida a corto, mediano y largo plazo. Dichas decisiones se toman en función de distintas aspiraciones, como lo son el tener un empleo digno y bien remunerado, lograr el desarrollo académico y/o profesional, la decisión de formar una familia, de encontrar espacios para la promoción cultural o deportiva y para la participación política.

Las personas adultas mayores –aquellas y aquellos de 60 años y más de edad- constituyen un sector vulnerado en sus derechos enfrentando problemas de

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

acceso a los servicios de salud, al trabajo, a la educación, a vivienda digna y en general, por carecer de los medios necesarios para su desarrollo integral.

En ambos casos, el acceso a un empleo es determinante en la calidad de vida que estas personas lleven, y es por esto que en esta mesa se han analizado a detalle lo que las empresas actualmente están realizando a favor de ellas y lo que aún falta por hacer.

	TRANSFORMACIÓN DEL LUGAR DE TRABAJO
EXISTENTES	CAPACITACIONES TECNOLÓGICAS. CURSOS DE MENTORES PARA PERSONAS JÓVENES Y PERSONAS MAYORES.
DESEADAS	CAMBIO EN EL MODELO DE TRABAJO CREACIÓN DE UN NUEVO ESQUEMA DE NEGOCIOS SIN IMPORTAR LA GENERACIÓN A LA QUE PERTENECEN.
NORMATIVIDAD	POLÍTICA INTEGRAL, OTORGAN PENSIONES A 520 PERSONAS MAYORES DE 68 AÑOS Y CUENTAN CON 144 CENTROS DE INTEGRACIÓN Y DESARROLLO.

Una de las desventajas más grandes que enfrentan las personas adultas mayores en el lugar de trabajo es el arribo de nuevas tecnologías difíciles de adaptar al ritmo de trabajo al que se encuentran acostumbradas.

Estos cambios en el lugar de trabajo a menudo suceden de manera drástica y dejan poco tiempo para las personas adaptarse y continuar siendo productivas. Algunas empresas cuentan con programas de capacitación en materia tecnológica para quien lo requiera. Estos programas promueven la inclusión laboral de personas mayores que puedan o no estar actualizadas en el uso de las nuevas herramientas tecnológicas. Esto reduce la brecha de habilidades entre las generaciones, lo cual crea un ambiente armonioso de trabajo entre las distintas personas que integran a la compañía.

A su vez, los programas de mentores están diseñados para transmitir los conocimientos y experiencia de las personas empleadas mayores a las nuevas generaciones para que de esta manera sea de manera recíproca el aprendizaje.

La generación de programas de pensiones a personas mayores y centros de integración y desarrollo son políticas que deben existir dentro de la normatividad

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

de todas las empresas, pues estas aseguran a las personas empleadas en sus puestos de trabajo y prometen una protección necesaria para el pleno desarrollo de sus actividades.

	RETORNO DE INVERSIÓN
EXISTENTES	CADENAS DE PRODUCTIVIDAD ENTRE PERSONAS JÓVENES Y MAYORES.
DESEADAS	NIVELES DE ROTACIÓN DE EMPLEADOS POR MOTIVOS DE EDAD. DESARROLLO A CORTO PLAZO PARA PERSONAS EMPLEADAS JÓVENES.
NORMATIVIDAD	PROGRAMAS DE PENSIONES OBLIGATORIOS. REGULACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS DIGNOS.

El medir cómo la integración de distintas generaciones a la fuerza laboral afecta al retorno de inversión de las empresas es complicado. Algunas instituciones manejan cadenas de productividad que hacen comparaciones entre personas jóvenes y personas mayores, sin embargo no están enfocadas a contrarrestar estos datos con los de niveles de rotación por motivos de edad.

La rotación de las personas que laboran dentro de una compañía se puede dar cuestiones de edad, ya sea que a las personas jóvenes se les considere no aptas para puestos directivos por su corta edad y no por sus capacidades o al contrario, se desestime la participación de personas mayores en puestos estereotipados para gente más joven. Al analizar esta información se podrían generar programas que propongan cambios internos y mejoren el ambiente laborar tanto para personas mayores como para personas jóvenes.

La normatividad actual afecta a los índices de retorno de inversión. Hay programas de pensiones obligatorios y de prestaciones mínimas que impactan en este rubro, así como la asignación de salarios mínimos acordes a las necesidades de la población.

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

	COMUNIDAD
EXISTENTES	VINCULACIÓN DE NUEVAS GENERACIONES CON PERSONAS ADULTAS MAYORES A FIN DE RELACIONARLOS CON LAS NUEVAS TENDENCIAS (CONSEJERÍA ENTRE GENERACIONES PROGRAMA "TRABAJO EN CASA" Y RETROALIMENTACIÓN GENERACIONAL)
DESEADAS	REDES DE PERSONAS EMPLEADAS.
NORMATIVIDAD	LEYES DE INTEGRACIÓN SOCIAL

Es evidente que el uso de las nuevas tecnologías puede sugerir soluciones a los problemas actuales, sobre todo a aquellos que de manera interna dificultan la generación de una cultura de comunidad dentro del espacio laboral.

Hoy en día las empresas cuentan con políticas de vinculación de nuevas generaciones con personas mayores desde el ámbito laboral hasta el social, lo cual ayuda a generar una comunidad interna más fuerte que puede brindar frutos en los niveles de productividad y disminuir las tasas de desempleo.

Es deseable también que se generen redes de personas empleadas de acorde a su edad, esto con la finalidad de generar una cohesión más significativa entre los empleados y se les conceda un espacio de interacción y propuesta que busque innovar dentro de la empresa, para permanecer en la vanguardia de los nuevos modelos de negocios y a su vez, utilizar la experiencia laboral de las generaciones mayores y los conocimientos que estos pueden aportar al desarrollar estrategias para cumplir con los objetivos de la compañía.

Todas estas iniciativas pueden encontrar apoyo en el sector público a través de las leyes de integración social, las cuales cuentan con programas de apoyo tanto para generaciones jóvenes como generaciones mayores.

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

	VISIBILIDAD
EXISTENTES	CAMPAÑAS SOBRE DIVERSIDAD Y GENERACIONES.
DESEADAS	PROMOCIÓN DE PERSONAS JÓVENES EN ALTOS PUESTOS. PROMOCIÓN DE PERSONAS MAYORES QUE AÚN TRABAJAN.
NORMATIVIDAD	LEY DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES LEY DE ASISTENCIA SOCIAL

Definitivamente, para cooperar con la visibilización de estas problemáticas actuales es fundamental contar con campañas sobre diversidad que van enfocadas a generaciones, como algunas compañías ya manejan.

Sin embargo, es necesario revisar las políticas internas de promoción, pues en algunos casos estas pueden resultar discriminatorias para las personas que están capacitadas y cuentan con las habilidades propias para tener éxito en un puesto, pero al mismo tiempo no cumplen con requisitos de edades, totalmente innecesarios, lo cual conlleva a tener estrategias de promoción interna que no reflejan lo deseable en una empresa. Estas acciones pueden tener un efecto verdaderamente negativo en el posicionamiento de la empresa, la cual puede alejar al talento por políticas como esta.

Es importante que estas acciones siempre se vigilen, pues la normatividad exige la inclusión de todas las personas, y al contar con políticas laborales que no cumplan con esto generan descontento dentro del mercado laboral.

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

Género

Cuando se habla de género, este se debe de entender como lo que alude al conjunto de prácticas, creencias, representaciones y prescripciones sociales que determinan a la persona del sexo femenino o del sexo masculino. En realidad, al género como construcción social, se definen no sólo la división de trabajo, las prácticas rituales y el ejercicio del poder, sino que se atribuyen características exclusivas a uno y otro sexo en materia de moral, psicología y afectividad (Lamas, 2000).

En razón de lo anterior, se toma como tema prioritario a las mujeres, siendo que a través del tiempo se les ha caracterizado como el sexo "débil", "vulnerable", "dócil", la parte "dominada", "ama de casa", "no pensante", entre otras, junto con serie de estereotipos de cómo debe verse, sentirse, vestirse y actuar.

Paulatinamente y a través de luchas sociales, los movimientos feministas han logrado la garantía de sus derechos. No obstante, los estereotipos, roles de género y la cultura machista en la que se vive, no permiten que en la práctica, las mujeres no sufran de discriminación y tengan un trato igualitario frente al sexo masculino en diversos ámbitos, especialmente en el laboral.

Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), 77 de cada 100 hombres de las edades de 15 o más años, son económicamente activos, mientras que las mujeres, sólo 43 de cada 100 se encuentran en ésta situación. Asimismo, en el trimestre enero-marzo, de la población que estuvo participando en la generación de algún bien económico o en la prestación de un servicio, 31.5 millones son hombres y 19.3 son mujeres.

En la mesa de trabajo de GÉNERO, aun teniendo conocimiento de los avances legislativos y de políticas públicas a favor de las mujeres, en la práctica y dentro del ámbito laboral, se reconoce que dichos avances dejan mucho que desear. Por ejemplo, las mujeres que se insertan al mercado laboral lo hacen en mayor medida a tiempo parcial, su participación está segregada y/o reciben ingresos menores en comparación con el de las mujeres ocupadas. La mayor parte trabaja dentro del sector informal. En cuanto a los puestos de nivel alto, hay mayor porcentaje de hombres que de mujeres.

Por estos, entre muchos ejemplos más, la relevancia de tema para esta mesa de trabajo fue primordial y tuvo la finalidad de recabar la mayor información posible de las buenas prácticas y políticas inclusivas existentes, las deseables y cómo éstas tienen impacto en los cuatro ejes con los que se trabajó y expuso durante la Conferencia Magistral de Alianza por la Diversidad y la Inclusión Laboral (ADIL).

Contando con la participación e intervención de HSBC, E-inmob, Grupo Bimbo, CulturAtlas.mx y la Consultoría T-AC-ZORA en esta mesa, se formula dicho intercambio a continuación por Eje del Ecosistema Laboral:

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

	TRANSFORMACIÓN DEL LUGAR DE TRABAJO
EXISTENTES	Relanzamiento de criterios de selección Evaluación de todos los niveles en materia de diversidad e inclusión Política interna de maternidad Cuotas de género Impulsar el "Trabajo en Casa" Contar con áreas específicas en materia de género. Programas de empoderamiento hacia las mujeres. No contar con horarios. Tener mayor flexibilidad y trabajar por proyectos. Organización horizontal Comité específicos Impartición de talleres y cursos Programas para impulsar el liderazgo e impulsar talento. Adecuaciones administrativas
DESEADAS	Programas de sponsorship Reforzar el networking con demás empresas Mayor independencia e iniciativa de los comités y áreas. Que los comités dominen las vacantes.
NORMATIVIDAD	Trabajar con las reformas del IMSS sobre el ejercicio de la maternidad

POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

Entre las prácticas que se encuadraron en este eje, destaca la existencia de una política interna de maternidad en algunas empresas. Dichas empresas que compartieron esta práctica, coincidieron que una de las mayores causas de la desigualdad de trato en el empleo es cuando la mujer ejerce su función procreadora.

Ahora bien, la política interna de maternidad viene de la mano con la de Comités o Áreas específicas, que existen con la finalidad de llevar el tema de género en las empresas, supervisar que se estén llevando a cabo los derechos laborales con los que debe contar cualquier mujer, fungir como el órgano vocero e impulsar cambios en el trabajo para crear un ambiente más inclusivo para las mujeres.

Aún y con estas buenas prácticas, la independencia e iniciativa de los Comités/Áreas queda como algo deseable. Incentivando mayor participación, seguimiento y mejora en la evaluación de estos Comités, los programas, talleres y cursos que cada empresa tiene, se podría cuantificar la respuesta y mejora o no a partir de la existencia de los mismos.

Considerando necesario trabajar conjuntamente con las reformas del IMMS sobre el ejercicio de maternidad para cualquier adecuación administrativa en el tema al interior de una empresa, se concluyó que lograr a tener un mayor *networking* sería básico y primordial para el fortalecimiento de la inclusión y Trato Igualitario al interior y exterior de toda empresa. Partiendo de que en un futuro, no sería que empresa es más incluyente, sino que cada empresa tendría que cumplir con ciertos requisitos para poder certificarse.

	Retorno de la Inversión
EXISTENTES	Mejoramiento en los informes de auto-evaluación. Mejor rendimiento y estabilidad de personas empleadas en cuanto se impulsó el "Trabajo en casa".
DESEADAS	Registro de los tiempos en los que se realizan los proyectos en casa. Medición del rendimiento a partir de la ejecución de cualquier práctica inclusiva. Consejos de administración balanceados de género Programa de coaching post maternidad *Senior managment reports* (al ceo). Evaluación de los senior managers Método de evaluación de las formas de contratación. Medición del Mercado de los clientes y comparar con como estaba antes de la práctica o política inclusiva.

IGUALITARIO CDMX

Para verificar que las buenas prácticas están dando resultados, aumento de productividad y beneficiando monetariamente a la empresa, el estudio del Retorno de la Inversión es fundamental.

Dicho lo anterior, la observación que se hizo en la mesa es que, aunque muchas empresas implementan buenas prácticas y políticas inclusivas, ningún resultado de estas es realmente medible o cuantificable.

En algunas empresas se ha observado un mejoramiento en los informes de auto-evaluación, las personas han manifestado tener mejor rendimiento y se ha visto mayor estabilidad en los empleos cuando la empresa está comprometida con el Trato Igualitario.

Ahora bien, un hecho que al mejorar el entorno laboral, haces que las personas trabajando en ella se sientan más cómodas, en confianza y estables, por ende, se asume que por estos factores; rinden más o aumenta su productividad. Sin embargo, esto no es comprobable. Y bajo la urgencia de transversalizar los derechos humanos en todos los sectores de la sociedad, las percepciones y suposiciones ya no son suficientes para hacer de lo anterior, algo que las empresas busquen implementar convencidas que les beneficiara en todos los sentidos.

En este sentido, se expresó la falta de contar con estrategias o maneras de medir el rendimiento, la emisión de encuestas, detallar las mejoras en los reportes e informes, cambiar la estrategia de evaluación, así como hacer un estudio de medición del mercado de clientes y hacer la comparación de como estaba antes de la implementación de las prácticas y políticas en cuestión.

	Comunidad
EXISTENTES	Programas de *sponsorship* y empoderamiento Cursos y talleres de sensibilización Jornadas de concientización Redes de las personas empleadas
DESEADAS	Modificación de la empresa hacia un espacio más atractivo para las mujeres como lugar de trabajo. Programa de coaching post maternidad Impulsar los talentos a través del aprendizaje de los *unconscious bias*

IGUALITARIO CDMX

El sentido de comunidad se da cuando un grupo de personas se sienten identificadas, entendiendo la necesidad básica de los seres humanos para el alcance de metas mutuas y personales. Es así, que el generar comunidad dentro de una empresa es algo que la premia al final.

En esta mesa, se detectaron prácticas que generan precisamente esto, alcanzando por lo tanto, cierta plenitud en las personas que trabajan en dichos establecimientos. Hubo empresas que contaron sus experiencias con programas de *sponsorship* y empoderamiento, en las cuales se da una clase de coaching

para potencializar habilidades y dar acompañamiento al crecimiento y superación de la persona en el ámbito laboral.

Incluso, tanto los cursos, talleres de sensibilización y las jornadas de concientización, no solo para la población que cada empresa tiene de mujeres, sino para el personal en general, ha generado un entendimiento, respeto.

En lo deseable, se expuso la necesidad de hacer los espacios en los que se trabaja más accesibles para las mujeres. Ejemplo de ello, la existencia de guardias y centros de lactancia al interior de las instalaciones, que aunque si se encuentran en algunas empresas, les hace falta a la mayoría. Asimismo, el fortalecimiento de los programas de coaching post maternidad podría reducir la tasa de rotación.

	Visibilidad
EXISTENTES	Informe anual Grupos de afinidad inter-empresas Campañas Reforzar el networking
DESEADAS	Posicionamiento de la empresa donde toda persona puede ser exitosa Visibilizar y empoderar a las mujeres. Saber las vacantes que existen para identificar talento Alianza con otras empresas (iniciativas)

La visibilidad es algo perceptible, con la característica imprescindible de ser accesible para que realmente cause su efecto. Tanto al público objetivo de la empresa, como aquellas personas empleadas o postulantes, deben sentirse a gusto para buscarla o bien, sentirse plenos en ella. Logrando esto, se gana la confianza de las personas y el éxito es consecuencia.

Hacer visible que una empresa es incluyente con las mujeres, es algo que se puede ver reflejado en el informe anual, ciertas campañas sobre los servicios y programas que ofrecen, vacantes, etc. Una iniciativa interesante es la de los grupos de afinidad inter-empresariales emparejada con el refuerzo del networking.

Esto, al principio se podrá ver como una manera de ya no destacar frente a otras empresas parte, o bien, ser señalada por la mínima inclusión que hay, sin embargo, estos grupos son creados para mejorar prácticas de desarrollo. Claro ejemplo de ello, el trabajo y diálogo que desembocó la presente mesa.

De acuerdo a la forma progresista de pensar, es sabido que el ascenso de una empresa depende de las personas trabajadoras, clientes, así como las y los proveedores. Es por ello, que el posicionamiento de la empresa, mediante la visibilización de que en ella, se ofrece un espacio de inclusión y de no discriminación, es vital para su productividad y crecimiento.

LGBTTTI

La población lésbica, gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti, intersexual (LGBTTTI) es una que se halla históricamente en situación de vulnerabilidad, tanto por la visibilidad como por la negación a su pleno reconocimiento. En este sentido, las empresas del sector privado se han determinado a alcanzar un nivel de igualdad entre las personas, esto, desde la perspectiva del mercado.

Como parte de las Buenas Prácticas Empresariales en materia LGBTTTI, las empresas tuvieron a bien reunirse para discutir los Ejes del Ecosistema Laboral y las Prácticas, tanto existentes y deseables, como las normatividades al respecto. Cabe destacar que la mesa de trabajo LGBTTTI fue la que más personas asistentes tuvo de entre las propuestas de poblaciones a discutir, con más de veinte asistencias.

Transformación del lugar de trabajo

En este sentido, la mesa de trabajo LGBTTTI construyó la columna de Transformación del lugar de trabajo con base en la metodología presentada por COPRED y ADIL en la que destacan las acciones existentes y deseadas de cada empresa, dejando ver un gran avance en las políticas de inclusión entre el sector privado y la dirección deseable del trabajo hacia una mejor productividad donde el Trato Igualitario y la No Discriminación sean la base de la productividad.

Las acciones existentes en las empresas que destacan las buenas prácticas para con las poblaciones LGBTTTI mencionan tres prácticas que resaltan por sobre las demás, no sólo por el progreso social que representan en la CDMX, sino porque buscan contrarrestar los efectos negativos de la discriminación, a través de formular la forma más apropiada de conducirse en el trabajo y que logre replicarse fuera del área laboral: 1) Prestaciones para la persona empleada y su familia: póliza de seguro, gastos médicos mayores, acceso a actividades lúdicas; 2) Comités de inclusión y diversidad; 3) Capacitación a nivel directivo.

Asimismo, las empresas del sector privado, paraestatales, instituciones de gobierno y organizaciones de la sociedad civil demostraron las debilidades y procesos de fortalecimiento en materia LGBTTTI. De esta forma, lograron identificar, en la Transformación del lugar de trabajo, las prácticas deseables para las poblaciones no heterosexuales, diagnosticando las necesidades de la población y observando que existe la necesidad de desarrollar espacios acorde a la visibilidad de la comunidad LGBTTTI.

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

	TRANSFORMACIÓN DEL LUGAR DE TRABAJO
EXISTENTES	Prestaciones para la persona empleada y su familia: póliza de seguro, gastos médicos mayores, acceso a actividades lúdicas. Comités de inclusión y diversidad Capacitación a nivel directivo Inclusión y respeto en los códigos de ética Material de inducción de trabajo
DESEADAS	Espacios educativos accesibles Desarrollo de planes de trabajo inclusivos Igualdad de oportunidades

De entre estas acciones, se rescata el contraste que hay en los ejes existentes y los deseados entre el Material de inducción de trabajo y el Desarrollo de planes de trabajo inclusivos. Por una parte se expone la existencia de materiales de trabajo que introduzcan al personal hacia una cultura de trato igualitario en cuestión LGBTTTI; por otra parte, las empresas solicitaron una mejora en cuestión de planes de trabajo inclusivos, que pueden incluir la necesidad de incorporar a personas trans en nuevas oportunidades, por lo que se estima que aún no existen planes completamente incluyentes con la comunidad LGBTTTI pero que, sobre la marcha de la inclusión, se están construyendo y con deseos de ser lo más amplio posible.

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

Durante las ponencias de cada representante de las empresas se determinó que la mayoría ya contaba con estas prácticas. La primera, haciendo referencia al recurso más valioso de las personas: la vida. Por la que la empresa brinda los elementos necesarios para una contratación y un trabajo dignos para todas las personas, con la orientación sexual o identidad de género con la que se identifiquen. Esto, contribuye al mejoramiento en la calidad de vida de las personas empleadas y, por ende, el de sus familias, reconociendo la amplia gama de familias existentes y la necesidad de las personas trabajadoras por velar por su seguridad. La vida de las familias, por razones de medios de salud y

recreación, está cubierta por parte de las empresas. Esto hace un claro llamado a la acción de otras empresas que busquen, de entre sus agendas, la relevancia esencial que tiene el recurso humano, tanto como forma de inversión como elemento crucial del trabajo.

Retorno de la Inversión

El segundo Eje del Ecosistema Laboral corresponde al Retorno de la Inversión que, a pesar de aún no visualizar características plenamente logradas, se identifican Redes de personas empleadas como consultoras de negocios, y; Patrocinios comerciales y académicos.

	Retorno de la Inversión
EXISTENTES	Redes de personas empleadas como consultoras de negocios. Patrocinios comerciales y académicos.
DESEADAS	Instrumento de elaboración de evaluación de desempeño. Cadena de suministro incluyente. Campañas de mercadotecnia dirigidas al segmento.

En las experiencias deseadas del Retorno de Inversión destacan las Cadenas de suministro incluyente, donde las empresas reconocieron tener dificultad para la contratación de empresas que suministran bienes o servicios cuyas políticas sean incluyentes. Por lo que decidieron documentar como una práctica deseable encontrar a dichas compañías y hacerlas parte del desarrollo de la inclusión en la economía bilateral, entre la empresa contratante y la empresa contratada.

Asimismo, se pretendió identificar a las campañas de mercadotecnia que aún no generan procesos de inclusión en el rostro de dichas operaciones, por los que, es sabido, que habrá un retorno de inversión, ya que el consumo depende directamente de aquellas que dirigen sus imágenes y productos hacia ciertas poblaciones. Es decir, de existir una campaña de la empresa que centre su imagen y búsqueda de consumo en las personas bisexuales, estas personas demostrarán el interés que se tiene por consumirles.

Comunidad

El Eje del Ecosistema Laboral de Comunidad refiere a las acciones internas y externas a la empresa que favorezcan al respeto de la comunidad. Este Eje

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

manifiesta la necesidad de contribuir al desarrollo social fuera de la empresa. Aquí yace parte de la Responsabilidad Corporativa, donde debe considerarse la necesidad de identificar las necesidades del personal de la empresa, acorde a las necesidades de la sociedad. De esta forma, comunidad busca la asistencia de prácticas sociales que aquejen a la población, reconociendo contextos del país, ciudadanía, problemas sociales (de entre los que destacan educación, la salud, el respeto a las identidades – dentro y fuera de la empresa – y la eliminación de la violencia).

De la misma forma, se recopilan, de acciones existentes, las actividades de voluntariado, argumentando la necesidad de las empresas de crear un sentido de pertenencia al personal con todo lo que conlleva.

	Comunidad
EXISTENTES	-Reinterpretación de procesos existentes -Uso de comunicación interna. -Creación de redes de personas empleadas. -Actividades sociales. -Actividades de voluntariado social
DESEADAS	Baños neutros

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

Asimismo, cabe destacar que como una acción deseable dentro del Eje de Comunidad, las empresas, en conjunto, coincidieron en la necesidad de crear baños neutros, sin distinción de género. Esto revitalizaría al personal al no tener que decidir entre el sistema binario de sanitarios, reconociendo la existencia de la otredad en la cuestión sexual.

Por parte del Eje de Comunidad existen diferentes puntos de vista y distintas acciones que ya se han realizado en algunas empresas. Destaca la participación en la mesa de la paraestatal Pemex, cuya acción de “Baños neutros”, comentaba su representante, está en el proceso de realización, considerando la existencia de una persona trans laborando en Petróleos Mexicanos. Por tal motivo, las propuestas de Prácticas deseadas son mínimas en comparación con otros Ejes del Ecosistema.

El diagnóstico de Comunidad consideró indispensable la integración del personal en la sociedad. Sobre todo, analizó a profundidad que muchas empresas aún

carecen de modelos incluyentes para con el exterior, desde el voluntariado hasta actividades sociales y de recreación, donde la comunidad LGBTTTI pueda ser libre de expresar su identidad y forma de vida.

Sin lugar a dudas, un Eje totalmente influenciado por la ponencia de Deena Fidas de Human Rights Campaign. Hay costos por vivir dentro del clóset, hay costos por no abrir las puertas desde fuera, y todos esos costos se pueden reducir hasta su eliminación.

Visibilidad

Corresponde a las acciones que involucran la participación de la empresa hacia el exterior, tanto con proveedores como con el entorno. El Eje del Ecosistema Laboral de Visibilidad se diferencia del de Comunidad, por involucrarse más a fondo en la Responsabilidad Social Empresarial, que, en relación con las propuestas de las personas asistentes a la mesa LGBTTTI, en un momento futuro se convertirá en una acción casi imperativa de las empresas a nivel internacional. No obstante, todas las empresas coincidieron en que la Responsabilidad Social aún tiene sus deficiencias en las áreas laborales y se maneja como Práctica Deseable, puesto que es necesaria la interpretación de la realidad social desde una perspectiva más corporativa y empresarial.

La Visibilidad como Eje del Ecosistema Laboral, constituye la última parte, más no la menos importante, ya que la empresa ocupa un espacio físico determinado en un país o ciudad. Por ende, la identificación de la situación social con la comunidad LGBTTTI es concluyentemente necesaria para avanzar con las políticas internas, pero sobre todo, con las que se puede apoyar por fuera de la empresa.

Durante el intercambio de ideas y de experiencias, las empresas demostraron una calidad ineludible de responsabilidad con este Eje del Ecosistema, demostrando así el interés que se tiene para replicar las prácticas incluyentes en un ambiente fuera del lugar de trabajo. De tal suerte, que se reconoce la apertura de espacios y vacantes en las ferias de empleo, y la participación en Marchas del Orgullo LGBTTTI, como PRÁCTICAS YA EXISTENTES.

Asimismo, logran vincular la práctica existente de las prestaciones para la persona empleada y su familia, del primer Eje del Ecosistema Laboral, Transformación del Lugar de Trabajo con el Involucramiento de familias, amigos y amigas y parejas en eventos públicos y realizados por la empresa. Creando así una interesante sinergia que puede ser repetida por organizaciones, instituciones y sector privado.

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

	Visibilidad
EXISTENTES	Campañas a través de redes sociales Participación en marchas del Orgullo Participación en redes empresariales. Involucramiento de familias, amigos y amigas en eventos públicos. Apertura de espacios y vacantes en ferias de empleo
DESEADAS	Apoyo a temas sociales Responsabilidad social (Voluntariado).

Aunado a la necesidad del involucramiento con la comunidad LGBTTTI, las empresas cuestionan el modelo a seguir para los apoyos a los temas sociales, pues consideran que aún existen problemas que aquejan a la población, y como Práctica Deseable sugieren la consideración de demás situaciones que puedan reducir los daños que ocasionan con el impulso de la iniciativa privada.

Es necesario hacer hincapié en la gran ausencia del ejercicio de detección de prácticas: La Normatividad. Sin lugar a dudas representa una necesidad de fortalecimiento el que la identificación de legislaciones o leyes sea vista desde la perspectiva de las empresas. Es decir, construir una agenda de programas y prácticas incluyentes con base en el seguimiento a la Ley Federal para Eliminar la Discriminación o la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la CDMX. La construcción de un estatuto o reglamentación interno que vele por dichas legislaciones – y que no sólo se respeten para no sufrir amonestaciones o quejas – debe ser, finalmente, un parteaguas del respeto de la ciudadanía desde el contexto del sector privado. No debe dejarse de lado que las leyes que protegen los derechos de las personas están ahí, justamente para las personas y que caminar de la mano con instancias que se dedican a defender los Derechos Humanos y la No Discriminación siempre será parte del Retorno de la Inversión.

Por lo tanto, prácticas como adherirse al Gran Acuerdo, simbolizan la suma de voluntades y el enorme interés que tienen las compañías por avanzar, progresar y proteger a su personal como el recurso más valioso e importante que una empresa puede tener.

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

REFLEXIONES FINALES

La sinergia entre el gobierno y el sector privado surge como una oportunidad para instrumentar acciones a favor de la inclusión y la diversidad en todos los espacios, con la finalidad de lograr que todas las personas que habitan y transitan en la Ciudad de México, obtengan una calidad de vida digna.

Por un lado, a las empresas se les atribuye el desarrollo económico y por otro, el gobierno entre sus funciones, debe garantizar el pleno goce y ejercicio de los Derechos Humanos. Para el crecimiento y posicionamiento de cualquier empresa, los empleados y las empleadas son factor clave para que esto suceda. Es por ello, que la vinculación entre ambos sectores es totalmente esencial para generar un desarrollo local y nacional.

La oportunidad de colaboración en los esfuerzos que empoderen a la diversidad en el mercado laboral entre el gobierno y las empresas, impulsa la competividad en los negocios y la productividad de una manera más equitativa, sana y garantizadora de los Derechos Humanos.

El objetivo de estas alianzas es el entender el marco legal con el que se actúa y reconocer la igualdad entre todas las personas, ante ello destacando; el talento del individuo. Como resultado de ello, se construirá una cultura que permita el ejercicio de las identidades individuales y colectivas como sujetos de derechos en condiciones de igualdad en el ámbito laboral.

Los obstáculos que encuentra este Consejo en la investigación de quejas en contra de empresas se da en distintos niveles, por una parte es muy frecuente que encontremos casos en los que si bien una persona refiere trabajar para una empresa, en realidad quien la contrata es otra persona moral, esos casos son muy frecuentes y se dan principalmente en la empresas que venden productos y servicios y que tienen una marca reconocida. En estos casos las empresas cuentan con esquemas de *outsourcing* por lo que se desvinculan o pretenden desvincularse de las violaciones que se hacen del conocimiento del Consejo bajo el argumento de que "la marca no es el patrón". Esto deriva en que se deben de realizar investigaciones y diligencias tendientes a establecer que efectivamente existe un nexo entre la empresa contratante y la marca que vende el producto o el servicio. También existen diversos esquemas de plataformas digitales en las que se prestan servicios en el que no se hacen responsables por las acciones que cometen sus colaboradores y colaboradoras que brindan el servicio al señalar que no son sus empleados y empleadas, pues solamente prestan la plataforma en donde se intercambia un servicio por una comisión.

Asimismo, la responsabilidad corporativa es atomizada no solo a través de prácticas como el *outsourcing*, sino que es frecuente que al ser empresas trasnacionales con operaciones en México, remitan la información del caso a la matriz en el país de origen, lo cual retarda el proceso o se invalida, pues las

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

atribuciones de las instancias competentes son de materia local o federal, obstaculizando los procesos de justicia laboral en la CDMX y en el país.

Por otra parte, la responsabilidad social empresarial sigue siendo vista como este esfuerzo voluntario al cual las empresas pueden o no optar por comprometerse a cumplir, diferenciándose de lo obligatorio a lo altruista. A pesar de que la mirada de esta responsabilidad no se ve como ajena a las funciones de las empresas, frecuentemente se ve como un requisito meramente mercadológico para aumentar las ventas y la presencia de la marca en el mercado. Ambos beneficios son reales y deseables para las empresas, sin embargo, la responsabilidad de proteger y promover los derechos humanos, y en su caso, la reparación del daño, debe ser adoptada como parte esencial del compromiso de formar parte de una sociedad.

En América, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha detectado que a pesar de los avances y esfuerzos aislados de gobiernos locales y federales en esta materia, es necesaria la creación de instrumentos vinculantes las cuales determinen el alcance de la responsabilidad y debida diligencia de los gobiernos, y a su vez, esclarezcan y obliguen al sector privado a definir los procedimientos e intervenciones para que se prevenga la violación de derechos y se repare el daño causado. El derecho a la igualdad y la no discriminación es también protegido bajo estos estándares, por lo cual, el diálogo con sector privado amerita que se analice cómo es que algunas poblaciones, por ejemplo, las personas gays, han podido ocupar y empoderarse en espacios de toma de decisiones dentro de las empresas mientras que otras poblaciones siguen siendo infrarrepresentadas. Este diálogo nos hace reflexionar sobre quiénes son las instituciones y organizaciones que deben participar en la elaboración de estos estándares, pues si bien las empresas pueden realizar esfuerzos para disminuir las brechas de desigualdad entre ciertas poblaciones, la situación de vulnerabilidad estructurada y sistemática obliga a que otros sectores, como el académico, se sumen a él.

Afortunadamente, gracias al continuo esfuerzo de organizaciones de la sociedad civil que velan por los derechos de las personas trabajadoras se han podido realizar acciones que en este documento recopilan las principales acciones que han logrado, poco a poco, colocar este tema como uno esencial en el mundo de los negocios, fuera de una mirada altruista y de beneficencia, y más como la obligatoriedad de hacer de nuestra sociedad, una incluyente.

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

BIBLIOGRAFÍA

Asamblea Constituyente. (5 de febrero de 2017). *Constitución Política de la Ciudad de México*. Obtenido de http://www.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/59a/588/5d9/59a5885d9b2c7133832865.pdf

Asamblea Legislativa del Distrito Federal. (s.f.). *Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal*. Obtenido de http://www.aldf.gob.mx/archivo-56a430f601bb8856a2980af9738e8336.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (s.f.). *Ley Federal del Trabajo*. Obtenido de http://www.cnsf.gob.mx/CUSFELECTRONICA/CUSF/Viewer?filePath=LFT.pdf

Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. (30 de agosto de 2017). *Comunicado de prensa No. 09* . Obtenido de https://www.coneval.org.mx/SalaPrensa/Comunicadosprensa/Documents/Comunicado-09-Medicion-pobreza-2016.pdf

COPRED. (23 de enero de 2018). *Informe de Atención Ciudadana 2017*. Obtenido de http://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/5a6/78b/1b8/5a678b1b8e332169843402.pdf

COPRED. (s.f.). *Resultados EDIS CDMX 2017*. Obtenido de http://copred.cdmx.gob.mx/publicaciones/edis-2017

Corporación Financiera Internacional Grupo Banco Mundial. (1 de enero de 2012). *Normas de Desempeño sobre Sostenibilidad Ambiental y Social*. Obtenido de https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/55d37e804a5b586a908b9f8969adcc27/PS_Spanish_2012_Full-Document.pdf?MOD=AJPERES

Instituto ETHOS, Banco Interamericano de Desarrollo. (mayo de 2016). *Perfil Social Racial y de Género de las 500 empresas más grandes de Brasil y sus acciones afirmativas*. Obtenido de https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/7606/Perfil-Social-Racial-500-Empresas-mas-Grandes.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Organización de Naciones Unidas. (2011). *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos*. Obtenido de https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf

Organización Internacional de Normalización. (s.f.). *ISO 26000 visión general del proyecto*. Obtenido de https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/archive/pdf/en/iso_26000_project_overview-es.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (marzo de 2017). *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social* . Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (s.f.). *Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales*. Obtenido de http://www.oecd.org/investment/mne/16975360.pdf

GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

GRAN ACUERDO
POR EL TRATO
IGUALITARIO CDMX

CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO

COPRED

53 41-30 10 O 55 12-86 39

General Prim 10, Col. Centro,
Del. Cuauhtémoc, C.P. 06010, CDMX

@COPRED_CDMX

Ven a COPRED

/COPREDCDMX