



NOTICIAS

Piden a sector empresarial incorporar practicas inclusivas hacia la comunidad LGBTTTI

- Reconocen Copred y Adil a 10 consorcios por implementar prácticas a favor de la diversidad sexual
- Aún faltan empresas mexicanas; Francisco Robledo

Leonardo Bastida Aguilar

México DF, noviembre 24 de 2014.

Con el objetivo de incorporar al sector empresarial al Gran Acuerdo por el Trato Igualitario en la Ciudad de México, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (Copred) y la Alianza por la Diversidad y la Inclusión Laboral (Adil) realizaron el Primer foro de Buenas Prácticas sobre Diversidad e Inclusión Laboral LGBT.



Dicho Acuerdo, señaló Iván Ricardo Pérez Vitela, director de cultura por la no discriminación del Copred, consiste en una declaratoria de compromisos que busca reconocer y visibilizar buenas prácticas de inclusión y no discriminación

hacia todos los grupos de la población que sufren de esta conducta nociva, incluida la comunidad lésbico, gay, bisexual, transexual, travestí, transgénero e intersexual.

Homofobia en el ámbito laboral

Ricardo Baruch de Espolea y la Adil presentó la encuesta sobre homofobia laboral en México que mostró entre otras cosas que la orientación o preferencia sexual es una de las mayores causas de discriminación en el entorno laboral, ya que una de cada tres personas integrantes de la comunidad lésbico, gay, bisexual, travestí, transgénero, transexual e intersexual ha sufrido alguna vez en su vida discriminación en su centro de trabajo, e igualmente uno de cada tres por parte de su jefe o jefa.

Otros datos indican que 55 por ciento de las y los encuestados señalaron que nadie o pocos compañeros de trabajo sabe sobre su preferencia sexual o identidad sexogenérica; en 21 por ciento de los casos refirieron que todos sus colegas lo saben, y otro 21 por ciento, indicaron que la mayoría lo sabían.

Para el activista es necesario continuar fomentado la inclusión de las personas no heterosexuales en los espacios laborales sin ser discriminados.

Las empresas

Algunas de las prácticas inclusivas expuestas por empresas como Accenture, Banco Nacional de México, DowQuímica Mexicana, IBM de México, J.P. Morgan, JW Marriott, Microsoft México, Pfizer, Procter and Gamble y Scotiabank, que ya cuentan con políticas o servicios especializados para las personas de la comunidad LGBTTTI, están enfocadas en visibilizar, bajo previo consentimiento, al interior de los consorcios a las personas de la diversidad sexual mediante la creación de áreas especializadas, o en algunos casos, brindar todos los beneficios y prestaciones que obtendría cualquier otro empleado o empleada.

Durante sus participaciones en el foro, las y los representantes de los corporativos explicaron que al interior de han fomentado practicas y políticas equitativas que generan cambios del entorno social y cultural a través de semanas de la diversidad, cursos, conferencias, campañas informativas y debates, que no sólo son para los integrantes de la comunidad LGBTTTI sino para todas y todos los integrantes de los equipos de trabajo.

Algunos equipos de trabajo coincidieron que romper con las prácticas machistas predominantes fue un reto que mediante actividades lúdicas pudo facilitarse. Cecilia de la Vega de IBM explicó que el mayor desafío es que las personas que no son LGBTTTI se sensibilicen y se incorporen a proyectos sobre diversidad sexual.

Francisco Robledo de Adil señaló que es un gran avance que ya haya corporativos conscientes que promuevan la equidad, la productividad y la integración. Sin embargo, comentó que quienes lo implementan son compañía con capital extranjero por lo que falta que empresas 100 por ciento mexicanas se sumen a esta iniciativa.

La presidenta de Copred, Jacqueline L'Hoist afirmó que la discriminación puede eliminarse si tomamos en cuenta que las conductas "asi como se aprendieron para menoscabar a las personas también pueden reaprenderse dese una perspectiva igualitaria en la que a nadie se diferencie".

Iván Pérez Vitela explicó que como parte de las acciones emprendidas por Copred para reducir la discriminación en el ámbito laboral, incluida por orientación o preferencia sexual o identidad sexo genérica, están la implementación de un curso en línea sobre no discriminación para las empresas, una placa a colocarse en establecimientos mercantiles que indique en que consiste el derecho a la no discriminación y la aplicación de un proceso de certificación de buenas prácticas de empresas comprometidas con el trato igualitario en la Ciudad de México.

Al final del foro se entregaron reconocimientos a las empresas participantes por sus buenas prácticas de inclusión.

México 2008. NotieSe.org | Agencia Especializada de Noticias. Salud, Sexualidad y Sida.