



Caja de Herramientas: Mejores Prácticas en Diversidad Empresarial

Promoviendo entornos laborales inclusivos y
seguros para colaboradores LGBTI en sus
organizaciones

Copyright 2022 por Fundación Convive Panamá

Coordinadora del proyecto y Contenido:
María Gabriela Frías

Apoyo técnico:
Angel Hernández
Daniel Barría Yorins

Panamá, noviembre 2022
© Fundación Convive Panamá

Safe Creative:
2211122618181

Publicado por:
Fundación Convive Panamá

Con el patrocinio de:
Fondo Canadiense para Iniciativas Locales

Con el apoyo de:
Embajada de Canadá en Panamá

El contenido de esta caja de herramientas es responsabilidad exclusiva de Fundación Convive Panamá y no refleja, necesariamente, la postura del Fondo Canadiense para Iniciativas Locales.

Esta información no debe sustituir la consulta con un profesional de la diversidad competente. Los autores no son de algún modo responsables del uso indebido de este material.

Impreso por

Índice

Introducción	pág 4
Conceptos clave	pág 5
Normas de conducta	pág 10
Conclusión	pág 16
Agradecimientos	pág 17
Referencias	pág 18

Introducción

En el 2005, la Asamblea General de Panamá aprobó la Ley 11 de 2005, que prohíbe la Discriminación en el Trabajo; a pesar de este gran paso a la DEI, la ley no contempla el derecho y protección de las personas sexodiversas, entre los años 2021-2022 se propone el anteproyecto de Ley 70, que modifica la Ley 11 del 2005, para contemplar a las personas sexodiversas como parte explícita a la no discriminación laboral, sin embargo, esta no ha avanzado en el último año desde su propuesta. Es por esto que el sector empresarial ha tenido que maniobrar durante los últimos años para crear métodos alternos que protejan a su capital humano.

Aun así, estamos lejos del panorama empresarial ideal para las personas LGBTI en Panamá, inclusive con la aprobación de una ley de respaldo que proteja a las personas LGBTI, las empresas no cuentan con las herramientas y estrategias necesarias para accionar y/o estar preparadas para este avance social; por ello que la

Caja de Herramientas busca brindar solución a la necesidad de información y estrategias para la implementación de las mejores prácticas de la Diversidad Empresarial.

Por consiguiente, el objetivo de la Caja de Herramientas es impulsar el análisis del “qué tengo actualmente” y el “cómo hacerlo”. Adicionalmente, la Caja de Herramientas trabaja en conjunto con talleres que permiten brindarle el apoyo y asesoramiento del proceso de implementación y abordamiento de las Políticas de Antidiscriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género.

Esta Caja de Herramientas brindará conceptos básicos de apoyo para la comprensión del lenguaje DEI, así como trazar la ruta de planificación estratégica que permitan a las empresas la implementación de las Políticas de DEI en los lugares de trabajo.

Conceptos clave

En esta primera parte de la caja de herramientas buscamos esclarecer definiciones en torno a la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) de las personas LGBTI en el entorno laboral. Algunos de estos conceptos pueden parecer similares, por lo que es necesario saber diferenciarlos unos de otros.

Comenzamos con conceptos clave LGBTI, siendo los siguientes tres (3) conceptos base centrados en la identidad de la persona. El primer concepto es el de sexo biológico. Sexo biológico se refiere al término médico asignado antes de o al nacer, usualmente basado en los genitales de una persona, así como también en hormonas y/o cromosomas. El sexo biológico de una persona puede ser: femenino, masculino o intersex. Intersex o intersexual se refiere a una persona con variaciones naturales en sus características sexuales y que no corresponden necesariamente a las expectativas de cuerpos “femeninos” o “masculinos”.

Continuamos con la identidad de género. Identidad de género se refiere a la percepción o identidad propia del género de cada persona que puede corresponder o no al sexo asignado al nacer. La identidad de género de una persona puede ser: cisgénero (corresponde al sexo biológico), transgénero (no corresponde al sexo biológico) o no-binaria (conjunto de identidades de géneros que se oponen a al supuesto binario como opción excluyente basada en el sexo biológico).

Un concepto que complementa el sentido de identidad individual es la expresión de género. La expresión de género es la expresión propia de cada persona de su identidad de género a través de características visibles como lo son: la vestimenta, el uso de maquillaje/accesorios y el comportamiento.

Conceptos clave

Algunas de las formas de expresión de género pueden ser: expresión femme (persona que se expresa de una manera tradicionalmente percibida como 'femenina'), expresión masc (persona que se expresa de una manera tradicionalmente percibida como 'masculina'), expresión andrógina/género neutro (persona que se expresa de una manera que no sea percibida como uno u otro género) o género no conforme (expresión de género diferente a los estereotipos culturales asociados al género percibido de una persona o a su sexo biológico asignado). No se debe asumir la identidad de género de una persona, basándose únicamente en su expresión de género.

La orientación sexual describe la atracción física o sexual que siente una persona hacia las demás personas.

Esta puede ser: heterosexual (también conocido como 'straight', se refiere a una persona que le atrae el sexo opuesto), homosexual (se refiere a una persona que le atrae otra persona de su mismo sexo), bisexual (se refiere a una persona que le atraen personas de su mismo sexo como del sexo puesto), pansexual (se refiere a una persona que le atraen otras personas sin hacer distinción por la identidad de género de los demás) o asexual (se refiere a una persona que no siente atracción física o interés sexual hacia otras personas).

La orientación romántica describe la atracción sentimental o romántica que siente una persona hacia los demás. Esta puede ser: heterorromántica (se refiere a una persona que se enamora de personas del sexo opuesto), homorromántica (se refiere a una persona que se enamora de personas de su mismo sexo) o aromántica (se refiere a una persona que no siente atracción romántica o sentimental hacia otras personas).

Conceptos clave

Para acompañar estas definiciones, te compartimos a continuación las siglas LGBTI más comunes y su uso, para complementar los conceptos de orientación sexual.

Comúnmente se utilizan las siglas 'LGBT' para nombrar a la comunidad de personas que pertenecen a la diversidad sexual, sin embargo estas siglas pueden cambiar respecto al país, la cultura o el territorio en el que uno se encuentre. Por ejemplo, en EEUU se coloca 'LGBTQIA+' para incluir a las personas asexuales y también a los aliados que apoyan a la comunidad LGBTI. En Canadá se utilizan las siglas "2SLGBTQI+" para incluir a las personas 'two-spirit', identidad de género utilizada por personas de pueblos indígenas canadienses.

Sabemos que existen muchas maneras de expresarnos e identificarnos, y que puede ser un desafío seleccionar un acrónimo que haga sentir a toda persona incluida, es por eso que la Corte Interamericana de Derechos Humanos utiliza las siglas 'LGBTI' para referirse a la comunidad de personas que pertenecen a la diversidad sexual, por lo cual recomendamos su uso.

Estos son algunos de los conceptos más comunes, si te interesa conocer más acerca de los demás tipos de orientaciones, identidad y/o expresiones, puedes buscar en nuestras referencias donde hemos colocado recursos adicionales.

Conceptos clave

La diversidad empresarial, casi similar a la diversidad sexual, contempla distintas definiciones y es por eso que hemos seleccionado algunas con las cuales trabajaremos a lo largo de esta Caja de Herramientas y en los subsecuentes talleres.

La diversidad es un rango de diferencias humanas que existen, incluyendo más no limitado a: edad, raza, etnia, género, orientación sexual, nivel socioeconómico, entre otros. La diversidad en un entorno laboral es aquello que contribuye a una heterogeneidad de pensamientos, ideas y maneras de resolver problemas o tomar decisiones. Ponte a pensar, si en una empresa todos los colaboradores vienen de un mismo trasfondo de vida, habrá muy poco espacio para distintas ideas o maneras de enfrentarse a una situación y resolverla eficazmente. La diversidad es humana y es humano ser diverso.

La equidad se refiere al concepto de que todos los colaboradores merecen acceso a las mismas oportunidades de crecimiento, desarrollo laboral; reconociendo también que existen ciertos grupos con ventajas o barreras que crean desbalances en el ámbito laboral. No debe confundirse con el concepto de 'igualdad', que desarrollaremos más adelante.

La inclusión es asegurarse que todos los colaboradores se sientan a gusto, se sientan valorados, respetados y activamente comprometidos con la empresa a la que pertenecen. Un entorno laboral inclusivo asegura que cada individuo se sienta parte del equipo y se le otorguen las mismas oportunidades y los mismos derechos que a los demás.

El sentido de pertenencia es la sensación de seguridad y apoyo que se tiene cuando existe un sentimiento de aceptación, inclusión e identidad para un miembro de un determinado grupo o lugar.

Conceptos clave

La igualdad se refiere a proporcionar uniformemente oportunidades sin tomar en cuenta barreras o ventajas que tienen unos grupos sobre otros. Es importante poder desarrollar la igualdad en conjunto con la equidad en las empresas para garantizar oportunidades para todos los colaboradores que vayan de lo individual a lo grupal y que permitan a cada uno su desarrollo dentro de la empresa.

La interseccionalidad se refiere al modo complejo y acumulativo en que los efectos de las múltiples formas de discriminación (como lo son el sexismo, el racismo y el clasismo) se combinan, se entrecruzan o se superponen especialmente en las experiencias de individuos o grupos marginados.

La discriminación es el trato distinto o menos favorable hacia otras personas. Se puede discriminar por: sexo, orientación sexual, origen nacional, color de piel, raza, cultura, religión, edad, capacidades diferentes, entre otros.

Los sesgos inconscientes o implícitos, son asociaciones que realizamos fuera de nuestro control consciente y que nos lleva a realizar juicios rápidos que influyen las decisiones que tomamos o las actitudes que tenemos hacia los demás. Estos sesgos están mayormente influenciados por nuestras experiencias personales, nuestra historia, estereotipos y contextos socioculturales.

El privilegio no es más que un conjunto de ventajas concedidas a determinados grupos, basadas en sistemas de trato social desigual.

El allyship (traducido como 'alianza') es la acción de trabajar activamente para apoyar y defender a un grupo marginalizado al cual uno no pertenece. Es importante reconocer que muchos grupos de afinidad de Diversidad e Inclusión en las empresas trabajan de la mano y con el apoyo de estas alianzas entre personas del grupo minoritario o marginalizado y personas externas a éste.

Normas de conducta

En esta segunda parte de la Caja de Herramientas presentamos estrategias que pueden aplicar las empresas para promover entornos laborales inclusivos y seguros para las personas LGBTI. Como ya comentamos en la introducción, según la legislación panameña, actualmente no existe una ley que proteja a las minorías de la diversidad sexual contra la discriminación en el entorno laboral. Es por eso que las empresas deben trabajar por crear y mantener entornos laborales libres de discriminación contra estas minorías, así como también estos espacios puedan ser espacios seguros en donde todos los colaboradores puedan desarrollarse plenamente en sus carreras y puestos de trabajo.

En 2017, el Instituto de Derechos Humanos y Empresas en conjunto con la Oficina del Alto Comisionado para Derechos Humanos de las Naciones Unidas, lanzan unas cinco (5) normas de conducta para las empresas basándose en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

A continuación, te compartimos a detalle las cinco (5) normas de conducta y herramientas para aplicar estas normas.

Cinco (5) normas de conducta para las empresas: La lucha contra la discriminación del colectivo LGBTI en el sector privado

Normas de conducta

1. Respetar los derechos humanos de los colaboradores, clientes y miembros del público LGBTI

La primera norma se basa en que todas las empresas tienen una responsabilidad de respetar los derechos humanos en sus operaciones y relaciones de negocios. Estos derechos humanos deben incluir los derechos de las personas LGBTI.

Herramienta #1: Mapeo general de la empresa y dónde está en torno a los conceptos DEI.

Para comenzar a implementar estrategias en pro de los derechos humanos, debemos conocer dónde se encuentra nuestra empresa. Para lograrlo, las empresas deben realizar una evaluación que permita el auto-análisis holístico para trazar la ruta a seguir en cuanto a la implementación de políticas de DEI. Esta evaluación debe contener macro grupos como: Políticas de DEI implementadas, Cultura Organizacional Actual, Procesos de Contratación y Retención, Oportunidades de Crecimiento, Grupos de Afinidades, entre otros.

Herramienta #2: Sensibilizar a los colaboradores sobre DEI y DDHH.

La Cultura Organizacional se construye en base a la educación constante y recurrente de colaboradores en la organización a través de talleres, seminarios y cursos que promuevan la DEI; esto permite que los nuevos ingresos y colaboradores actuales vayan adaptándose a la cultura de respeto a los derechos humanos y posteriormente sean promotores de la DEI en los diferentes entornos empresariales y sociales.

Normas de conducta

2. Eliminar la discriminación en el lugar de trabajo de los colaboradores LGBTI

Los colaboradores y cualquier otra persona LGBTI con la que la empresa establezca relaciones laborales o de negocios tienen derecho a no ser discriminados. Es responsabilidad de las empresas deben garantizar espacios laborales libres de discriminación de cualquier tipo y establecer políticas para neutralizar la discriminación y acoso en el entorno laboral. De igual manera, las empresas deben buscar equiparar beneficios para incluir a las personas LGBTI.

Herramienta #3: Implementación de Políticas Antidiscriminación y trabajar sobre los sesgos inconscientes.

La promoción asertiva de la DEI comienza con la implementación de las políticas explícitas en contra la discriminación en los lugares de trabajo; esto permite al personal de recursos humanos tener fundamentos y procesos claros en cómo abordar temas relacionados discriminación y acoso laboral. Es importante capacitar al personal de recursos humanos para que los eliminar los sesgos inconscientes y que estos tengan las herramientas de comunicación asertiva para la eliminación de la discriminación y acoso laboral.

Herramienta #4: Equiparación de paquetes de beneficios para personas LGBTI.

Parte de una cultura organizacional óptima en DEI, busca la creación de paquetes de beneficios igualitarios para todas las personas de la organización, es decir beneficios como: licencias de matrimonio/unión, licencias por maternidad / paternidad / adopción, entre otros. Estos paquetes de beneficios deben ser explícitamente mencionados durante los procesos de contratación, esto creará sentido de pertenencia con la empresa, así como pondrá el estándar de la cultura organizacional a nuevos ingresos.

Normas de conducta

3. *Apoyar al personal LGBTI en el trabajo*

Los colaboradores LGBTI se enfrentan a retos en el entorno laboral como lo es la inclusión y la aceptación, así como también al respeto de sus derechos humanos. Es esencial que las empresas creen y promuevan espacios de trabajo en donde sus colaboradores puedan ser sí mismos y no tengan miedo a ser estereotipados o estigmatizados por mostrarse como son.

Herramienta #5: Crear y promover espacios seguros en el trabajo.

La creación de las políticas antidiscriminatorias en los espacios de trabajo son el primer paso para un ambiente seguro; el paso siguiente es la accesibilidad a espacios seguros a todos los colaboradores, la promoción de los pronombres correctos de los colaboradores, la inclusión y respeto de la multiculturalidad y creencias espirituales, entre otras estrategias de promoción de espacios seguros que permitan sentir al colaborador respetado y valorado.

Herramienta #6: Promover ERGs (Grupos de Afinidad Empresarial).

Con la implementación de las políticas antidiscriminatorias y la promoción de los espacios seguros el siguiente paso a realizar es la creación de los ERGs en la empresa e impulsar a que los colaboradores se unan a estos. Esto permitirá que los colaboradores no solo adapten la cultura organizacional, sino que también se encarguen de la celebración de la diversidad, igualdad e inclusión de manera constante a través de actividades recurrentes que involucren a todas las personas de la organización.

Normas de conducta

4. Prevenir la discriminación y los abusos relacionados contra los clientes, proveedores y distribuidores LGBTI, e insistir en que los socios comerciales hagan lo mismo

Las relaciones de negocios de las empresas siempre involucran a terceros (clientes, proveedores y/o distribuidores) y es importante que estos terceros no discriminen a las personas LGBTI en sus prácticas laborales.

Herramienta #7: Acuerdos de No Discriminación y trabajo con terceros.

Parte esencial del trato justo, respetuoso y profesional, de los colaboradores hacia los clientes y viceversa, son los Acuerdos de No Discriminación, estos contratos o acuerdos legales en donde las empresas de servicios tercerizadas, clientes y proveedores se comprometen a tratar de manera digna y justa a las personas de la organización y fuera de la organización, ocasionando un efecto replicador en la sociedad y el entorno empresarial.

Herramienta #8: Publicidad y marketing inclusivo.

La promoción de estrategias DEI para las empresas es, no solo es accionar a nivel interno, sino al nivel externo. A través de mercadeo y publicidad inclusiva, de forma regular y constante que considere la diversidad humana como parte de la sociedad, esto mejora la percepción de los clientes, impulsando la fidelización y posicionamiento como empresa inclusiva, impactando positivamente en el alcance de todas las personas de la sociedad. Es importante mencionar que la publicidad y mercadeo deben ir de la mano con las políticas internas y controles de la DEI interna de la empresa, para evitar el pinkwashing.

Normas de conducta

5. Defender los derechos humanos de las personas LGBTI en las comunidades en las que operan

Las empresas tienen una gran influencia social y el uso de esta puede potenciar cambios sociales y hasta políticos en un país. Es por eso que, las empresas deben contribuir al cambio social en los lugares donde realizan negocios. Algunas barreras sociales para las personas LGBTI pueden ser sobrepasadas con el apoyo y la influencia de empresas privadas; así como el acompañamiento de organizaciones dedicadas a la promoción de los derechos de las personas LGBTI.

Herramienta #9: Programas de RSE que incluyan iniciativas locales que trabajen con población LGBTI.

La participación activa con organizaciones locales que promuevan la diversidad sexual y humana, es clave dentro del ciclo de la mejora continua como empresas líderes. Esto conlleva a crear alianzas estratégicas que impulsen activamente cambios sociales y cívicos que impactarán positivamente en la rentabilidad de la empresa. Crear alianzas con organismos de la diversidad sexual LGBTI permite la asesoría, consultoría y el conocimiento actualizado de corrientes empresariales y vanguardistas de la DEI.

Herramienta #10: Trabajo con gobiernos e instituciones estatales locales.

La unificación del sector empresarial y el sector cívico, ayuda a la construcción social de un país más diverso, la capacidad de incrementar la oportunidades de inversión y crecimiento económico de la empresa. Al trabajar en conjunto con instituciones y organismos locales permiten un acercamiento no disruptivo con el gobierno local que promueva el diálogo asertivo y estratégico.

Conclusión

Esta Caja de Herramientas nos ha facilitado la parte teórica de la implementación de políticas de DEI en nuestras empresas, ahora es momento del siguiente paso, los talleres y sesiones de implementación de las mejores prácticas en Diversidad Empresarial, acompañado por Fundación Convive Panamá, lo que permitirá asegurarse de que las estrategias y rutas planteadas sean realistas y alcanzables en el tiempo determinado que así lo establezca cada empresa.

Es importante mencionar que el camino a la Diversidad, Equidad e Inclusión en los lugares de trabajo es un proceso de mejora continua, por lo cual para lograrlo existen diversos pasos y estrategias, que no necesariamente aplicarán para todas las empresas, al igual que el ser humano, cada empresa debe ser tratada y evaluada de manera individual, y en base a eso trazar la ruta de cambio.

La promoción de la DEI en los lugares de trabajo son una necesidad real, lo que permitirá estar a la vanguardia corporativa, traerá beneficios al capital humano de la empresa, a la estabilidad económica e incremento de las ganancias de las organizaciones, reducirá los gastos y mejorará la retención de la mejor fuerza laboral disponible en el mercado.

Es por ello, que es importante que accionemos y nos preparemos desde ya; adaptemos nuestra cultura organizacional a las buenas prácticas de modelos empresariales exitosos de categoría mundial para estar listos a las tendencias corporativas mundiales.

Agradecimientos

Queremos agradecer el apoyo brindado por la Embajada de Canadá y el Fondo Canadiense para Iniciativas Locales para la realización de esta Caja de Herramientas, y continuar promoviendo la diversidad, equidad e inclusión de todas las personas como parte fundamental de la fuerza laboral en Panamá.

La realización de esta Caja de Herramientas no sería posible sin el apoyo incondicional de estas personas:

Angel Hernández
Daniel Barría Yorins

Y queremos agradecerle por estar leyendo esta Caja de Herramientas, y ser parte del progreso; así como aspirar a crear un entorno laboral seguro y positivo para que todos los colaboradores puedan desarrollar su máximo potencial.

Referencias

Culture Amp - Everything HR Needs to Know about DEI
<https://www.cultureamp.com/resources/ebooks/everything-hr-needs-to-know-about-dei> (consultado en Septiembre 2022)

Culture Amp - HR's Complete Guide to Diversity, Equity, and Inclusion
<https://www.cultureamp.com/blog/diversity-equity-and-inclusion> (consultado en Agosto 2022)

Culture Amp - 2022 Workplace DEI Report
<https://www.cultureamp.com/resources/diversity-inclusion/2022-workplace-dei-report> (consultado en Septiembre 2022)

Culture Amp - 6 Actionable Areas for Improving DEI at your Workplace
<https://www.cultureamp.com/resources/ebooks/6-actionable-areas-for-improving-dei-at-your-workplace> (consultado en Agosto 2022)

Culture Amp - 11 Ways to Bring your DEI Strategy to Life
<https://www.cultureamp.com/resources/ebooks/11-ways-to-bring-your-dei-strategy-to-life> (consultado en Agosto 2022)

CWLA & Lambda Legal - Getting Down to Basics
<https://www.lambdalegal.org/publications/getting-down-to-basics> (consultado en Septiembre 2022)

Diego Tomasino - Come Out!
Aurum Books 79 (consultado en Septiembre 2022)

Referencias

Imperial College London - Equality, diversity and inclusion (resources)

<https://www.imperial.ac.uk/equality/resources/> (consultado en Septiembre 2022)

OutRight International - Terminology Surrounding Gender Identity and Expression

<https://outrightinternational.org/insights/terminology-surrounding-gender-identity-and-expression> (consultado en Septiembre 2022)

People Managing People - 12 Key DEI Metrics to Track for an Inclusive Workplace

<https://peoplemanagingpeople.com/culture/dei-metrics/#:~:text=What%20Are%20DEI%20metrics%3F,develop%20accountability%2C%20and%20ensure%20transparency.> (consultado en Septiembre 2022)

Royal Society of Chemistry - LGBT+ Glossary

<https://www.rsc.org/globalassets/22-new-perspectives/talent/inclusion-and-diversity/resources/lgbt-toolkit/toolkit-glossary.pdf> (consultado en Agosto 2022)

Stonewall UK - List of LGBTQ+ Terms

shorturl.at/OTWZ9 (consultado en Agosto 2022)

Toronto PFLAG - Glossary of Terms

<https://www.torontopflag.org/lgbtq2s-terms-to-know> (consultado en Agosto 2022)



Tomar pasos concretos hacia una mejor inclusión de personas LGBTI en las empresas es clave para crear ambientes laborales más diversos e inclusivos.

Conoce más sobre el trabajo que realizamos como fundación sin fines de lucro y nuestros programas de voluntariado, así como también las maneras en las que tú y tu empresa pueden convertirse en aliadxs de la comunidad LGBTI en Panamá.

**Caja de Herramientas
Mejores Prácticas en
Diversidad Empresarial**

www.convivepanama.org

∞ @convivepanama

Safe Creative
2211122618181