

EQUIDAD AR



— GUIA HRC —

**PROGRAMA GLOBAL
DE EQUIDAD LABORAL**

HRC Equidad AR: Programa Global de Equidad Laboral

Argentina es uno de los países más avanzados en materia de derechos para el colectivo de personas lesbianas, gays, bisexuales, trans y no binarias en la región. Sin embargo, la igualdad formal alcanzada, no siempre se transforma en igualdad real de oportunidades en la vida cotidiana.

Conquistadas las leyes, es necesario impulsar acciones positivas en todos los ámbitos, para que la igualdad sea una realidad.

Con el convencimiento de que en el ámbito corporativo hay una gran oportunidad para la implementación de prácticas inclusivas, llega a Argentina **HRC Equidad AR: Programa Global de Equidad Laboral**, a partir del trabajo conjunto de la **Fundación Human Rights Campaign** (HRC, por sus siglas en inglés) y el **Instituto de Políticas Públicas LGBT+** (IPP LGBT+).

El programa tiene como objetivo promover una mayor conciencia sobre la inclusión LGBT+ e incrementar la obtención de resultados tangibles en la comunidad de negocios a través de un trabajo conjunto con socios estratégicos en el ámbito corporativo de Argentina.

Los pilares de HRC Equidad AR

La encuesta **HRC Equidad AR** se aplicará en Argentina por primera vez entre marzo y abril de 2022, y producirá un informe final de las empresas más inclusivas para trabajadores y trabajadoras LGBT+, el cual se publicará en julio de 2022.

A través de consultorías con la comunidad de negocios y expertos, **HRC Equidad AR** promueve tres pilares estratégicos para la inclusión LGBT+ en el sector empresarial:



Estos criterios son adoptados en consonancia con el **Índice de Equidad Corporativa**, en su versión original, el cual califica cada año a más de 1.200 negocios, de los cuales 500 son globales en los EUA (Fortune 500).

Para poder tener el mayor impacto en los negocios en Argentina, estos tres pilares reflejan los primeros pasos concretos para promover un trato justo básico en el ámbito laboral (políticas de no discriminación), visibilidad y plataformas para el involucramiento de trabajadores y trabajadoras LGBT+ hacia el interior de las compañías y con la comunidad. Estas son las bases para alinear el compromiso interno de cada organización con la inclusión, con un mayor acceso a mercados y con la mejora del crecimiento tanto de su rentabilidad como de la productividad de sus colaboradoras y colaboradores.

HRC ha demostrado a través de sus años de trabajo y estudios, que con una correcta estrategia e implementación de prácticas inclusivas hacia el colectivo LGBT+ en los espacios laborales:



- Se obtienen soluciones más innovadoras, aportadas por una base diversa de colaboradores y colaboradoras.
- Se obtiene una ventaja comparativa y se mantiene a la empresa delante de su competencia.
- Se fomenta un reclutamiento más virtuoso y se retiene el talento LGBT+.
- Se eliminan barreras a la inversión de otros capitales.
- Se eliminan inconsistencias en la operación, junto a clientes y proveedores.
- Se refuerza la reputación corporativa acerca del liderazgo en inclusión y equidad.
- Se promueve una sana competencia entre empresas del sector.
- Generalmente se incrementa la productividad de los colaboradores y colaboradoras.
- Se aporta a una corriente de ampliación de los derechos humanos a nivel internacional, que está en franco avance.

Las empresas en Argentina presentan una fuerza de trabajo cada vez más diversa, al tiempo que se incrementan aquellas que promueven la inclusión LGBT+, además de abordar las categorías de género, discapacidad, personas migrantes y generaciones, entre otras.

Sin dudas la aprobación de las leyes de Igualdad (Matrimonio Igualitario e Identidad de Género) ha sido un importante catalizador para esto, y la creciente visibilidad de los colectivos de la diversidad sexual en el ámbito corporativo, abre una gran posibilidad para avanzar hacia mayor equidad en el acceso a los derechos humanos y laborales.

A esto se suma que la internacionalización de las operaciones empresariales, ha provocado que muchas empresas que están a favor de la inclusión laboral a personas LGBT+, contagien y transmitan sus buenas prácticas desde sus casas matrices hacia sus clientes y oficinas en diferentes países.

A este mix se agrega la situación internacional y local, con significativos avances legislativos contra las diversas formas de discriminación y que, crecientemente, reconocen visibilidad y derechos a las identidades trans y no binarias.

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

ADOPCIÓN DE POLÍTICAS DE NO DISCRIMINACIÓN

En todo el mundo las empresas están adoptando la igualdad LGBT+



Políticas de inclusión y no discriminación

A nivel internacional, muchas de las compañías más destacadas y rentables han ido más rápido que los Parlamentos en la adopción de políticas de no discriminación orientadas a proteger a diferentes clases de trabajadores y trabajadoras (ej: políticas basadas en género, discapacidad, origen étnico o nacional, orientación sexual o identidad de género).

Las compañías prohíben la discriminación en sus lugares de trabajo porque es **lo correcto y justo, pero también porque va con sus intereses comerciales/financieros**. Estudios demuestran que la discriminación puede implicar “una pérdida de hasta 30% en los niveles de compromiso de sus colaboradores y colaboradoras, como también una pérdida de utilidades por rotación, ambientes opresivos y por falta de creatividad”. (Cost of the Closet - HRC 2014)

El paso básico y principal para que una empresa se convierta en más inclusiva con sus integrantes LGBT+ es la implementación de una política afirmativa de no discriminación e igualdad de oportunidades que cubra específicamente a la orientación sexual e identidad y/o expresión de género como características protegidas sobre las decisiones del empleo (específicamente prácticas de reclutamiento y promoción).

Es por ello que más allá de los avances legislativos, cada vez más negocios globales han enfocado sus políticas centrales en la inclusión LGBT+ y han sido consistentes en la aplicación de estas políticas en cualquier lugar donde hacen negocios alrededor del mundo.

Ninguna política (o ley) puede eliminar los sesgos en el ámbito laboral, pero el adoptar políticas claras de no discriminación a nivel institucional provee una guía y orientación para la totalidad de la fuerza laboral; tanto en expectativas sobre el comportamiento en los ámbitos de trabajo, en el entendimiento compartido sobre el vocabulario admitido, así como en los procedimientos internos ante posibles violaciones a las políticas.

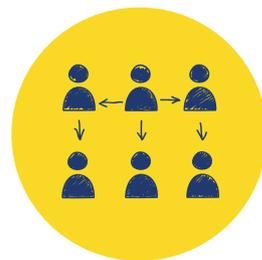
En una empresa, todos sus integrantes deben de tener las mismas expectativas sobre las prácticas de contratación y desarrollo profesional, los cuales no deben estar condicionados por la orientación sexual o identidad y/o expresión de género de cada persona.

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

- * Alinearse con inversionistas clave y normas de proveedores, eliminando barreras de comercio y movilidad del talento: por ejemplo, la mayoría de las empresas del Fortune 500 (más del 80%) prohíben específicamente la discriminación basada en orientación sexual e identidad y/o expresión de género.
- * Posicionarse como líderes y no como seguidores ante la competencia, e influenciar en las leyes y regulaciones.
- * Mitigar la pérdida de talento y oportunidades de mercado, derivados de sesgos y discriminación.
- * Enviar un mensaje claro a inversionistas actuales y futuros y también a los trabajadores y trabajadoras: el negocio es incluyente y con visión de progreso.

GRUPO DE EMPLEADOS, EMPLEADAS Y ALIADOS

Consejos/comités de Diversidad e Inclusión



Grupos de trabajadores y trabajadoras LGBT+/Aliados y Consejos/Comités de Diversidad e Inclusión (GT LGBT+/A)

Muchas grandes empresas reconocen formalmente a los grupos de trabajadores y trabajadoras que funcionan dentro de sus organizaciones (también conocidos como redes de colaboradores o grupos de afinidad) para agrupar o visibilizar a diferentes poblaciones, incluyendo mujeres, migrantes, personas con discapacidades y/o personas LGBT+/aliados y aliadas.

El objetivo de estos grupos se da en dos aspectos:

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

Los grupos de colaboradores y colaboradoras son una extraordinaria plataforma para desarrollar oportunidades de liderazgo para los trabajadores y trabajadoras LGBT+ y sus aliados y para mejorar los entornos de trabajo.

Adicionalmente, el alcance de varios grupos de colaboradores va más allá de las actividades diarias: buscan contribuir en la creación de políticas, representar a la empresa en actividades y eventos externos, participar en esfuerzos de reclutamiento futuros, mentoreo y otros relacionados con la retención de talento.

Las empresas normalmente proveen de presupuestos a estos Grupos de trabajadores y trabajadoras y/o disponibilidad de recursos como salas de juntas y direcciones de correo especiales. Estos grupos mantienen una línea clara de comunicación con las áreas directivas.

Los Grupos de trabajadores y trabajadoras LGBT+/A (GT LGBT+/A) son empoderados como agentes de cambio y, adicionalmente, ayudan a proveer un sentimiento de seguridad y aceptación para las personas LGBT+ en el lugar de trabajo.

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

– Fernando Velázquez

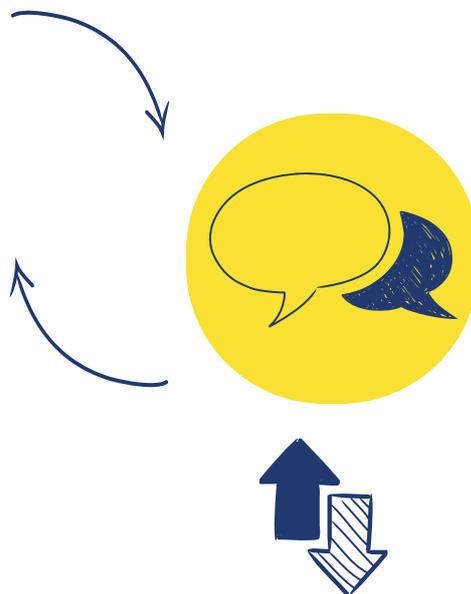


Si el tener **GT LGBT+/A** no está en línea con la cultura de la empresa, entonces el Consejo/Comité de Diversidad e Inclusión o grupo de trabajo específico deberá de incluir sus objetivos.

Muchas de las empresas globales están viendo un aumento en los beneficios que significa tener capítulos locales de los **GT LGBT+/A**.

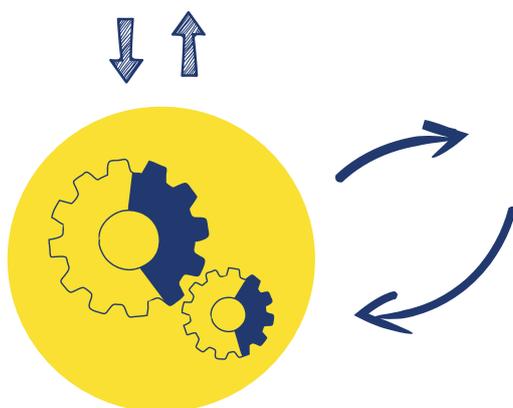
El Rol del Aliado y la Aliada

Los trabajadores y trabajadoras que no se identifican como miembros de la comunidad LGBT+, pero que apoyan la inclusión, han ido aumentando en número dentro de los Grupos de apoyo. Mientras que la misión de los grupos de colaboradores es específica para la inclusión LGBT+, más y más aliados y aliadas están motivados en unirse. Los Grupos de trabajadores y trabajadoras han incluido y aceptado trabajar conjuntamente con los aliados y aliadas. Éstos proporcionan su propia opinión, lo cual es una ventaja para la igualdad en el lugar de trabajo. Los aliados y aliadas son amigas, amigos, padres, madres, mentores y, generalmente, cualquier persona que apoya la inclusión en el lugar de trabajo en donde ningún empleado talentoso deba ser marginado simplemente por ser quién es o por amar a quién ama.



Apoyo Directivo

La actividad y el impacto de un **GT LGBT+/A** aumentan cuando hay apoyo de una persona de nivel directivo en el grupo. A menudo, los líderes dentro del nivel directivo actúan como la cara interna del Grupo de trabajadores y trabajadoras a través del grupo de liderazgo y participan en eventos destacados promoviendo la inclusión LGBT+. Estos directivos muestran el valor que la empresa le otorga al grupo y su misión, además, es proveer un puente de comunicación entre los trabajadores y el grupo directivo.



ACTIVIDADES PÚBLICAS PARA APOYAR LA INCLUSIÓN LGBT+



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

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

Los **GT LGBT+/A** pueden ayudar a conectar el negocio con las oportunidades para alcanzar estos objetivos. Por ejemplo, cientos de grandes ciudades alrededor del mundo son anfitrionas de Marchas del Orgullo para celebrar y promover la inclusión de la comunidad LGBT+. Normalmente, políticos locales, líderes comunitarios, artistas, personal de embajadas y negocios, conjuntamente, participan en estos eventos del Orgullo.

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

Una creciente conciencia y atención por el consumidor global LGBT+ ha resultado en una mayor colaboración a través de negocios locales y globales, cámaras de comercio y oficinas de turismo LGBT+.

Por ejemplo, las conferencias organizadas por LGBT CONFEX, Pride Connection en Chile y GNetwork 360 en Argentina, han alimentado el crecimiento de la inversión en el turismo en sus respectivos países, mientras que también han traído a docenas de corporaciones a compartir buenas prácticas en inclusión LGBT+.

Las empresas, a nivel global, también están alineando sus estrategias de visibilidad de la marca y de responsabilidad social corporativa, potenciando a sus Grupos de trabajadores y trabajadoras como embajadores y enlaces directos con su comunidad.

Los **GT LGBT+/A** pueden aportar también a sus propias comunidades, participando en actividades de voluntariado, servicios comunitarios, mentoreo y otras.



El Índice de Equidad Corporativa de HRC (CEI)

Lanzado en Estados Unidos en 2002, el **CEI** es un instrumento de medición anual que muestra qué tan equitativamente tratan las empresas a sus trabajadores y trabajadoras, consumidores e inversionistas gays, lesbianas, bisexuales y trans. El **CEI** evalúa a los negocios a partir de sus políticas, beneficios y prácticas, calificándolas en un rango de 0 a 100.

El **CEI** proporciona una herramienta tangible para tener un punto de comparación de las políticas y prácticas aplicadas por cada compañía frente a sus competidores y a su propia organización.

En 2002, sólo 13 empresas lograron una calificación de 100 puntos y el número para 2018 subió a más de 600, muchas de las cuales operan internacionalmente.

A través del **Corporate Equality Index**, la **Fundación Human Rights Campaign** ha trazado la ruta para la adopción de políticas, beneficios y prácticas **LGBT+** inclusivas en las principales empresas en Estados Unidos.

HRC ha colaborado durante muchos años con el sector público y privado en América Latina, con el fin de promover la inclusión laboral **LGBT+**.

En 2016 esta herramienta llegó a América Latina con la implementación de **HRC Equidad MX**, que editó su primer informe en 2018 y actualmente certifica a más de 200 compañías que operan en ese país.

En agosto de 2017, **HRC** comenzó el trabajo en terreno en Chile a través de reuniones con las empresas que conforman **Pride Connection Chile** y **Fundación Iguales**, organización sin fines de lucro cuya misión es la plena inclusión de las personas **LGBT** en todos los aspectos y esferas de la sociedad chilena. De esa asociación surgió en 2018 **HRC Equidad CL**.

En su segundo informe, publicado en 2021, **HRC Equidad CL** logró entrevistar a cerca de 100 compañías.

En 2021, y a partir del trabajo conjunto de **HRC** con el Instituto de **Políticas Públicas LGBT+** (IPP **LGBT+**), llega a la región **HRC Equidad AR**, que publicará su primer informe en julio de 2022.



Participar en HRC Equidad AR

A partir de 2022, HRC y el IPP LGBT+ aplicarán la encuesta **HRC Equidad AR** entre las empresas presentes en Argentina, con un instrumento similar al **Índice de Equidad Corporativa (CEI)** en Estados Unidos.

La participación en la encuesta no tendrá ningún costo, al igual que el acceso a una asesoría básica y apoyo técnico durante el proceso de carga de la información. Consultorías adicionales, de ser requeridas, podrán tener cargos extra.

El cuestionario estará on line e incluirá accesos limitados para cada empresa.

El cuestionario tendrá algunas secciones claves:

- 1 Nombres y datos de contacto de las personas que faciliten la información.
- 2 Marco legal argentino.
- 3 Información básica de la compañía (ejemplo: número de trabajadores y trabajadoras, unidades de negocio / subsidiarias, localidades y provincias en las que opera, etc.).
- 4 Competencias LGBT+ de la empresa.
- 5 Políticas de Diversidad e Inclusión (con documentación adjunta).
- 6 Capacitaciones (con documentación sobre capacitaciones, protocolos, comunicaciones internas sobre las políticas, entre otras.).
- 7 Grupos o Redes de trabajadores y trabajadoras o Consejos/Comités de Diversidad e Inclusión (normativa interna, modo de funcionamiento, acciones llevadas a cabo).
- 8 Compromiso público con la inclusión LGBT+ (ejemplo: fotografías de la participación del Consejo/Comité en eventos locales, de voluntariado, etc. O de la empresa en instancias y redes de Diversidad e Inclusión, etc.).
- 9 Iniciativas con foco en población LGBT+.

Al igual que el Índice de **Equidad Corporativa de Estados Unidos**, todas las respuestas son tratadas confidencialmente y sólo la información global será publicada en el reporte. Cualquier empresa puede autorizar a **HRC Equidad AR** a publicar informaciones o imágenes adicionales.

HRC Equidad AR es una herramienta de autoevaluación que tiene por objetivo permitir la mejora de los procesos hacia el interior de las compañías, y no un mecanismo de sanción o penalización.

El reporte de **HRC Equidad AR 2022** destacará a las empresas líderes en inclusión LGBT+ en Argentina y éstas podrán utilizar el logo de **HRC Equidad AR 2022** para promoverse como un lugar de trabajo inclusivo para la comunidad LGBT+.

Para más información sobre este proyecto o acordar una primer reunión, contáctenos en:



instituto@politicaslgbt.org

Calendario

- * **Octubre 2021 – Febrero 2022**
Reuniones con empresas para abordar los 3 pilares y las mejores prácticas
- * **Marzo – Abril 2022**
Aplicación de encuesta
- * **Mayo – Junio 2022**
Evaluación de resultados
- * **Julio 2022**
Lanzamiento del reporte



 <http://politicaslgbt.org>

 instituto@politicaslgbt.org

 @politicaslgbt

 IPP LGBT

 @politicaslgbt

Elaboraron este material

Deena Fidas, Directora de Equidad CL y el Programa de Igualdad en el Centro Laboral de HRC.
Emilio Maldonado, Director Ejecutivo de Fundación Iguales y coord de Pride Connection Chile.
Lana Williams, Gerente de Equidad CL y el programa de Igualdad en el Centro Laboral de HRC
Esteban Paulón, Coordinador Equidad Ar y Director Ejecutivo IPP LGBT+

Diseño: Onax Cirilini



HUMAN
RIGHTS
CAMPAIGN
FOUNDATION



EQUIDAD AR™

**PROGRAMA GLOBAL
DE EQUIDAD LABORAL**

EN ASOCIACIÓN CON

**INSTITUTO DE POLÍTICAS
PÚBLICAS LGBT+**