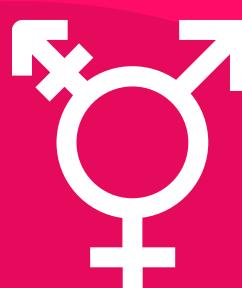


Grupo de Trabajo  
Agenda 2030  
Diversidad e Inclusión:  
**LGBTI+**



# GUÍA EMPRESARIAL GTA2030 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGBTI+

Junio 2022



# Contenido

Mensaje del Pacto Mundial México y del Consejo Coordinador Empresarial	3
Organizaciones participantes	4
Objetivo del Grupo de Trabajo	5
<b>1. Grupo de Trabajo LGBTI+ Diagnóstico</b>	6
<b>2. Prácticas escenciales</b>	10
<b>3. Sentido de pertenencia y comunidad</b>	28
<b>4. Certificaciones y alianzas estratégicas</b>	30



# Mensaje De Pacto Mundial México y del Consejo Coordinador Empresarial

Los Grupos de Trabajo Agenda 2030 (GTA2030) son una iniciativa conjunta entre el Consejo Coordinador Empresarial y Pacto Mundial México, derivada del convenio de colaboración que se firmó en mayo de 2019 junto al Gobierno de México. En esta iniciativa se reconoce que el sector privado, junto con las organizaciones de la sociedad civil, la academia y las entidades gubernamentales juegan un papel fundamental para la consecución exitosa de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030.

Al momento, se han conformado diversos Grupos de Trabajo temáticos que abarcan de manera transversal los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible. Estos grupos son liderados por empresas, y albergan a más de 300 organizaciones de la iniciativa privada, la sociedad civil, la academia, organismos internacionales y entidades gubernamentales que aportan su experiencia y conocimiento hacia la sostenibilidad empresarial.

Uno de ellos es el **Grupo de Trabajo Agenda 2030 | Diversidad e Inclusión: LGBTI+**, que trabaja en la promoción de entornos de trabajo inclusivos y libres de acoso que fomenten la diversidad y el trato digno, además de promover el respeto y los derechos de las personas LGBTI+, e impulsar la no discriminación en el reclutamiento, empleo, condiciones laborales y prestaciones.

En ese sentido, la **Guía Empresarial GTA2030 Diversidad e Inclusión: LGBTI+** no solo busca tener un impacto en el sector privado del país, sino también reflejar la colaboración entre distintos actores que trascenderá positivamente a todo el ecosistema empresarial.

Por ello, la Guía Empresarial GTA2030 Diversidad e Inclusión: LGBTI+, busca tener un impacto en el ecosistema empresarial para iniciar o contribuir en la creación de ambientes laborales más incluyentes y diversos, que promuevan la no discriminación basada en la orientación sexual o la identidad de género.

El **Consejo Coordinador Empresarial y Pacto Mundial México** agradecen a Isaac Ávila, Director de Relaciones con Gobierno para Intel México, por su extraordinario liderazgo en la conducción de esta iniciativa, así como a su equipo y a quienes integran este Grupo de Trabajo, por su compromiso y sus valiosas aportaciones.

Asimismo, ambos organismos reafirman su compromiso y trabajo como agentes de cambio y detonantes del desarrollo económico y social, con el objetivo de contribuir en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en México y garantizar un futuro sustentable, resiliente e inclusivo para todas y todos.



## Organizaciones participantes



- ACNUDH
- Bayer
- Cámara Suizo Mexicana de Comercio e Industria
- CEMEX
- Citibanamex
- Coca-Cola México
- Colmena
- CONAPRED
- Continental
- COPRED
- Dell Technologies
- Edenred
- Grupo Regional
- IBM
- JP Morgan
- Nestlé México
- Oracle
- PWC
- Rotoplas
- Saavi Energía
- Santander
- UNFPA
- Wizeline

# Objetivo del Grupo de Trabajo

Impulsar entornos de trabajo inclusivos que fomenten la diversidad, el trato con dignidad y libres de acoso, promuevan el respeto de los derechos humanos de las personas LGBTI+, el respeto a la privacidad, la no discriminación en el reclutamiento, el empleo, las condiciones laborales y las prestaciones.

**Para fortalecer el esfuerzo de este grupo, se conformaron 4 subgrupos de trabajo:**

1 Diagnóstico

2 Prácticas Esenciales

3 Sentido de Pertenencia y Comunidad

4 Certificaciones y Alianzas Estratégicas



# 1 Grupo de Trabajo LGBTI+ Diagnóstico

CCE Pacto Mundial

**18 centros de trabajo**

**64%** son centros con más de **2000** colaboradores y **18%** entre 1000 a 2000



**27%** corresponden al sector de tecnología



**18%** corresponden al sector bufetes, consultoría servicios profesionales



**18%** corresponden a servicios financieros y bancarios



**9%** corresponden al sector automotriz



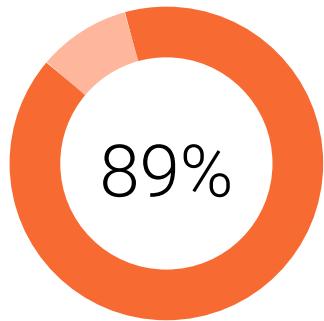
**9%** corresponden al sector alimentos, bebidas y consumo



**9%** corresponden al sector farmacéutico



**9%** manufactura de agua



El **89%** cuenta con una **Política o Código vigente y publicado** para prevenir y combatir la discriminación y un 100% cuenta con mecanismos de denuncia por casos de discriminación por orientación sexual o identidad de género.

En torno al alcance de las políticas **33% responden a Políticas Globales** y un **67% a Políticas de tres niveles (Global, Regional y Nacional)**.



Los términos o categorías reconocido en las políticas de manera expresa:

- Orientación sexual **33%**
- Identidad de género **33%**
- Expresión de rol de género **19%**
- Otras manifestaciones de la diversidad sexual y de género **5%**
- Su formulación es amplia sin categoría en específica **10%**

¿Cómo se da a conocer la política o código?	
Servicio de intranet y páginas internas de navegación	22%
Campañas de difusión	19%
Entrenamientos sobre el contenido de la misma	16%
Como parte de los procesos de inducción al centro de trabajo	14%
Correo electrónico	11%
Está publicada en la página web de dominio público	11%
Pizarrones o espacios físicos impresos	3%
Otros	5%

Se contempla la inclusión LGBTI+ en alguno (s) de los siguientes procesos, documentos y políticas:	
Reclutamiento y selección	22%
Atención a casos de discriminación	22%
Desarrollo de personal y de carrera	20%
Comunicación externa e interna	19%
Beneficios y prestaciones	17%

La gran mayoría de las empresas que contestaron el cuestionario han realizado acciones entre las que destacan por orden de mayor prevalencia:

1. Campañas de comunicación internas
2. Apertura de grupos de afinidad o de empleados (ERGs)
3. Capacitaciones, pláticas y talleres
4. Obtención de certificaciones en materia de diversidad e inclusión o en materia de inclusión LGBTI+

Destaca la baja participación o acciones en materia de proveeduría diversa, es decir, aquellas empresas que contemplan a empresas o proveedores en donde sus socios o accionistas mayoritarios son LGBTI+.

En materia de interseccionalidad, se observa que dentro de las diferentes estrategias la que más convergencia encuentra es la categoría de “género y mujeres” con un **39%**.

Asimismo, solo el **7%** contempla dentro de su póliza de seguro de gastos médicos mayores los procesos de reasignación sexo genérica para poblaciones trans, y un **21%** cuenta con protocolos para reconocer la identidad de género de una persona que esté en transición así como en un mismo porcentaje con protocolos de orientación a los equipos de recursos humanos cuando una persona transiciona en la empresa.

Un **56%** contempla el trabajo con organizaciones de la sociedad civil, consultorías especializadas u organismos de derechos humanos para el acompañamiento de sus estrategias de inclusión LGBTI+.

# Las empresas forman parte o tiene alguna relación con las siguientes organizaciones



Red México

24%



24%



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

7%



El éxito está en la diversidad

7%

Las empresas participantes cuentan con las siguientes certificaciones:

- HRC Mejores Lugares para Trabajar LGBTI+ (**33%**)
- Ranking PAR Aequales (**17%**)
- Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCIFI-2015 (**6%**)



# 2

# Prácticas escenciales



## Abstracto

En el siguiente documento se definen elementos mínimos que cualquier empresa puede llevar a cabo para crear un ambiente seguro y de apoyo para la inclusión laboral de personas LGBTI+.

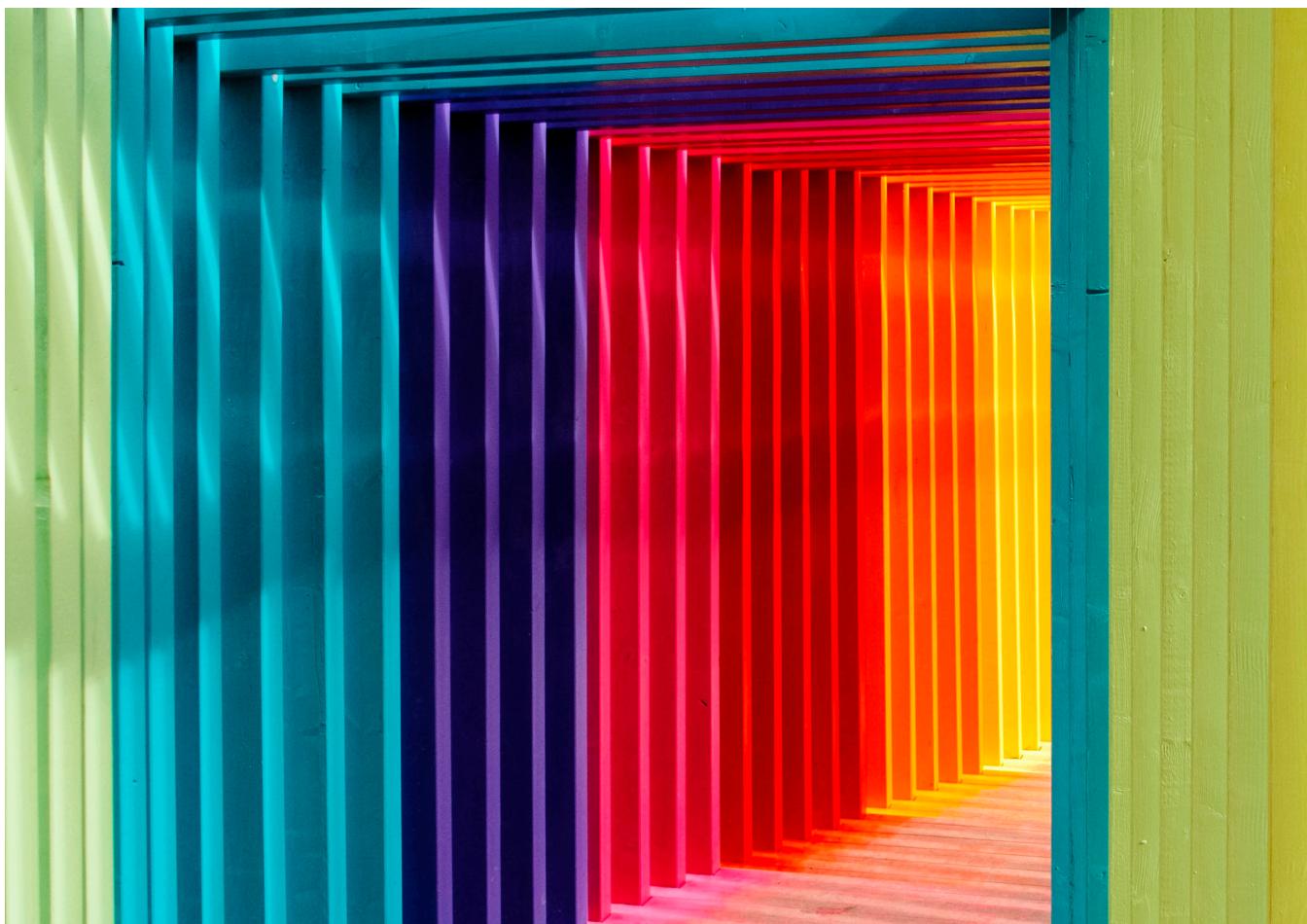
De principio, para generar una cultura inclusiva es necesario que los valores de respeto y empatía, se encuentren, favorezcan y fortalezcan en el ADN de las empresas y, con esto, la resistencia al desarrollo de prácticas y políticas de inclusión se encuentre con menos barreras para su implementación.

Se busca que el contenido de esta sección sea comprensible para quienes no han tenido un acercamiento a la población LGBTI+ y sus necesidades, desde un enfoque de derechos humanos.



# Contenido

<b>Introducción</b>	12
— Cultura Inclusiva	
<b>Educación Interna</b>	13
— Privilegios e Interseccionalidad	
<b>Diversidad e inclusión en Estadísticas</b>	15
<b>Marco de Derecho</b>	19
<b>Referencias</b>	26
<b>Recursos</b>	27
— Para más información	
— Organizaciones de la Sociedad Civil en México	
— Organizaciones Internacionales LGBTI+	



# Introducción

## Cultura Inclusiva

Conjunto de ideas, prácticas, y valores dentro de las empresas que nombran, reconocen, dan voz, respetan, involucran, y celebran a la población LGBTI+ como personas sujetas de derechos humanos y con intersecciones en otras identidades y/o condiciones de vida que les hacen diversas (religión, tono de piel, nacionalidad, discapacidades, neuro diversidad, origen étnico o nacional, etc.).

Se concreta con la existencia de políticas antidiscriminatorias de contratación e incorporación en los equipos de trabajo, así como códigos de conducta y ética, aprendizaje continuo, vigilancia y tolerancia cero al discurso de odio y sesgos internos, homogenización de prestaciones, oportunidades de crecimiento personal y profesional, entre otros, donde se expone claramente la postura de la empresa.

Como resultado, se generan espacios de trabajo seguros con respeto a los derechos humanos, de acuerdo a las leyes laborales en nuestro país, impactando favorablemente a la sociedad y ambientes que interactúan con la organización.



## Conductas normalizadas de violencia laboral

La violencia laboral se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica. Consiste en un acto u omisión de abuso de poder que daña la dignidad humana, autoestima, salud, integridad, libertad, y seguridad de la víctima impidiendo su desarrollo integral y atentando contra la igualdad. Se consideran como tal, además de la violencia verbal, psicológica, y física, la discriminación, el acoso laboral, y el acoso y hostigamiento sexual.

Para la población LGBTI+, ésta se centra en el rechazo y exclusión por motivo de su orientación sexual, identidad, y/o expresión de género.

La motivación de quién ejerce violencia y/o discriminación debe ser comprendida como un fenómeno complejo y multifacético, no sólo como un acto individual. Cabe mencionar que pueden ocurrir de manera intencional o no.

Dentro de los ejemplos más comunes podemos mencionar:

- Uso térmicos y expresiones que pueden ser despectivos y/o descalificativos, aún si estos han sido resignificados por la misma comunidad.
- Reducir la experiencia e identidad individual a una idea homogénea con base en estereotipos y prejuicios (i.e. *tokenismo*).
- Ignorancia voluntaria y/o resistencia a sensibilizarse sobre conceptos fundamentales y necesidades de las personas LGBTI+.
- Relacionar directamente la expresión y/o no conformidad de género con orientación sexual y/o identidad de género.
- No reconocer uso de nombre y/o pronombres individuales.
- Desvalorización de capacidades y/o conocimiento a nivel profesional.
- Segregación de las personas LGBTI+ de la actividad diaria y participación social.

# Educación Interna

## Privilegios e Interseccionalidad

Según la Real Academia de la Lengua española, se define al privilegio como "Extensión de una obligación o ventaja exclusiva o especial que goza alguien por concesión de un superior o por determinada circunstancia propia".

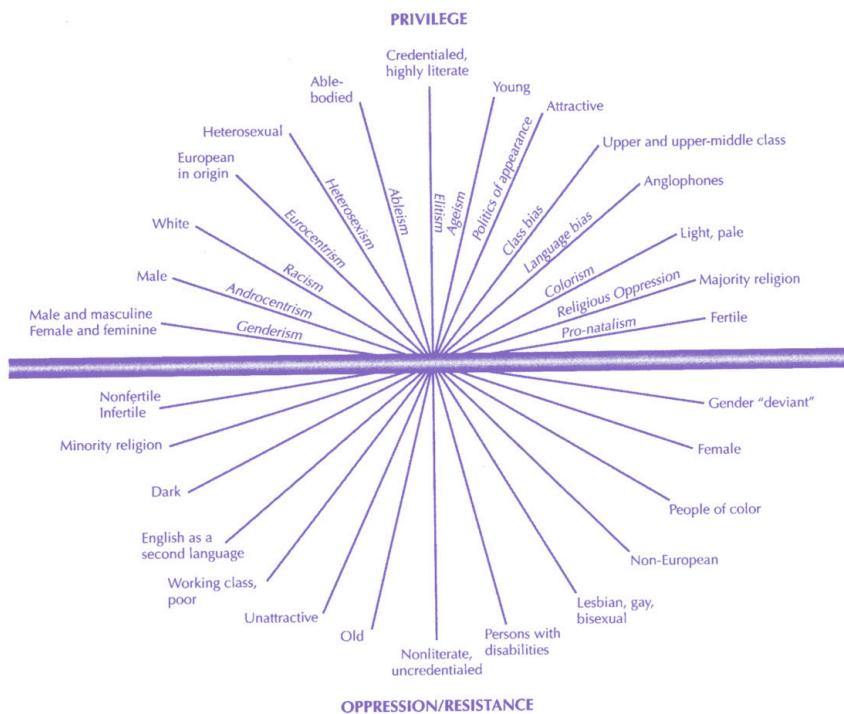
Desde el punto de vista social, el privilegio se manifiesta en aquellas acciones o razonamientos que damos por hecho, incluso de forma inconsciente, por motivo del contexto y características con que nacimos y vivimos mientras que quienes no cuentan con estos deben tomar acción al respecto para navegar el mismo entorno. De principio, se toma como referencia a las características hegemónicas como aquellas privilegiadas (en este caso, heterosexual cis género) las cuales permiten a alguien ser parte del grupo incluido mientras, quienes no cumplen con ellas, estarían en el grupo excluido.

Los privilegios no se eligen, sin embargo, es importante reconocerlos con el objetivo de evitar reproducirlos y/o que estos aumenten la brecha de diferencias con quienes no gozan de ellos.

Aceptar y reconocer el privilegio no quiere decir sentirse culpable, ni superior, sino reconocer el contexto y oportunidades que nos vienen dadas solo por tener unos atributos u otros. Y significa, también, valorar el crecimiento y desarrollo en otras personas su crecimiento, teniendo en cuenta como son afectados por lo anterior.

Para definir, la exclusión social es una situación en la que no todas las personas tienen el mismo acceso a las oportunidades y servicios que les permiten llevar una vida digna: desde no poder participar y que se escuche su voz sobre las normas de la sociedad en la que viven, a no acceder a servicios e infraestructuras básicas.

De manera visual podemos verlo en la matriz de opresión hecha por Patricia Hill-Collins:



Existen varias formas en las que ésta se puede manifestar -especialmente en la cotidianidad- además, usualmente, el que se excluya al alguien en un ámbito de su vida significa que esto ocurre y se refleja en otros. Por su parte, el concepto de interseccionalidad describe las formas en las que los sistemas de desigualdad con base en género, origen nacional o étnico, tono de piel, orientación sexual, condición de salud, identidad de género, entre otras, se cruzan creando dinámicas y efectos únicos.

Por ejemplo:

Imaginemos una mujer lesbiana y pensemos: ¿con qué problemas de discriminación podría encontrarse en su entorno laboral?; ¿y con relación a la maternidad?; ¿cómo podría influenciar su sexualidad con relación a su vivienda, a cómo transita el espacio público o a cómo se siente parte del territorio en el que vive? Cuando hemos hecho este breve ejercicio de imaginación prestemos atención: ¿en qué tipo de mujer lesbiana hemos pensado?, ¿qué edad tenía?, ¿de qué etnia era?, ¿hemos tenido en cuenta que podría ser usuaria de silla de ruedas, ser de origen inmigrante, ser trans o ser de un pueblo originario? Probablemente, la mayoría de las personas hemos pensado en una mujer lesbiana cis (es decir con concordancia entre su sexo y género asignado al nacer), sin discapacidad, de mediana edad, con un trabajo formal y del origen étnico mayoritario en nuestro entorno. Y, por descarte, no hemos pensado en mujeres lesbianas con otras realidades y otras necesidades.

**Fuente** | Mapeo de la Sociedad Civil Uruguay. (2019). CURSO: INTERSECCIONALIDAD Y POLÍTICAS PÚBLICAS: UNA APROXIMACIÓN ALTERNATIVA A LAS DESIGUALDADES. Retrieved June 17, 2022, from <https://www.mapeosociedadcivil.uy/oportunidad/curso-interseccionalidad-y-politicas-publicas-una-aproximacion-alternativa-a-las-desigualdades/>

Por tal, las distintas formas de exclusión y discriminación, se refuerzan mutuamente haciendo que deban ser analizadas y afrontadas de manera simultánea para evitar que al enfocarse en solo una agravie otra.

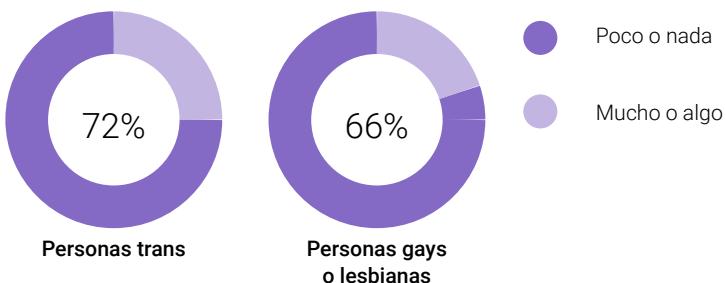


## Diversidad e Inclusión en Estadísticas

El 20.2% de la población de 18 años y más declaró haber sido discriminada en el último año por alguna característica o condición personal; los motivos que destacan son principalmente: la forma de vestir o el arreglo personal, el peso o estatura, las creencias religiosas y la edad. Este mismo comportamiento se presenta cuando se hace el análisis por género: 20.1% mujeres y 20.2% hombres.

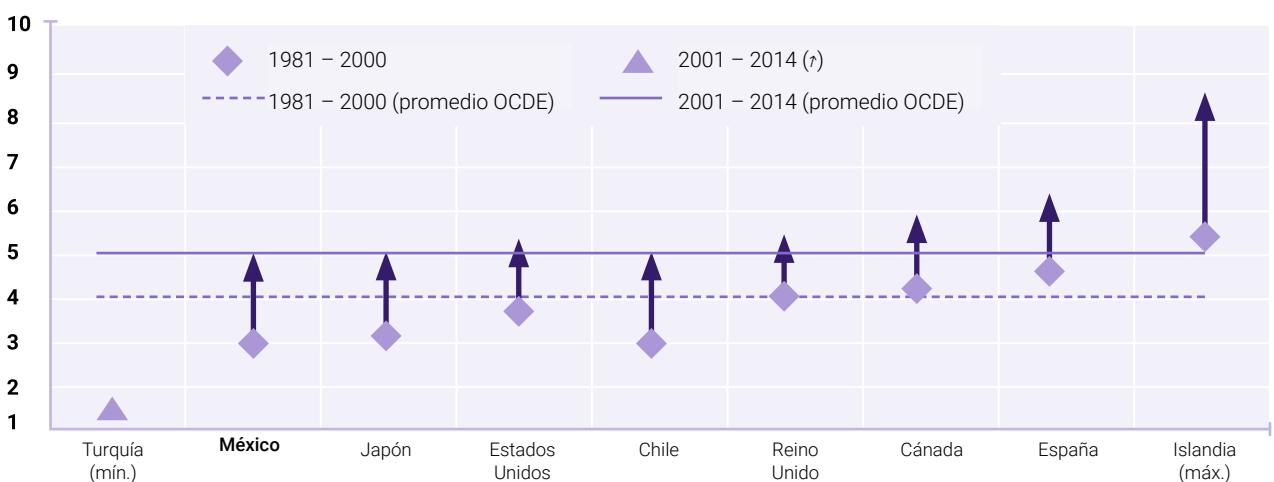
Con base en la Encuesta Nacional Sobre Discriminación 2017 por parte del INEGI, la población de 18 años y más declaró haber sido discriminada debido a su orientación sexual, estos datos fueron registrados como 3.7% mujeres y 2.8% hombres.

En la Entrevista Nacional Sobre Discriminación por INEGI, los jóvenes de 18 años y más mencionaron el sentir que sus derechos son poco respetados. Con un porcentaje de 72% personas trans y 66% personas gays o lesbianas.



En México, el 11 % de la población se consideró como no heterosexual, reveló la encuesta LGBTI+ Orgullo 2021 elaborada por la consultora Ipsos.

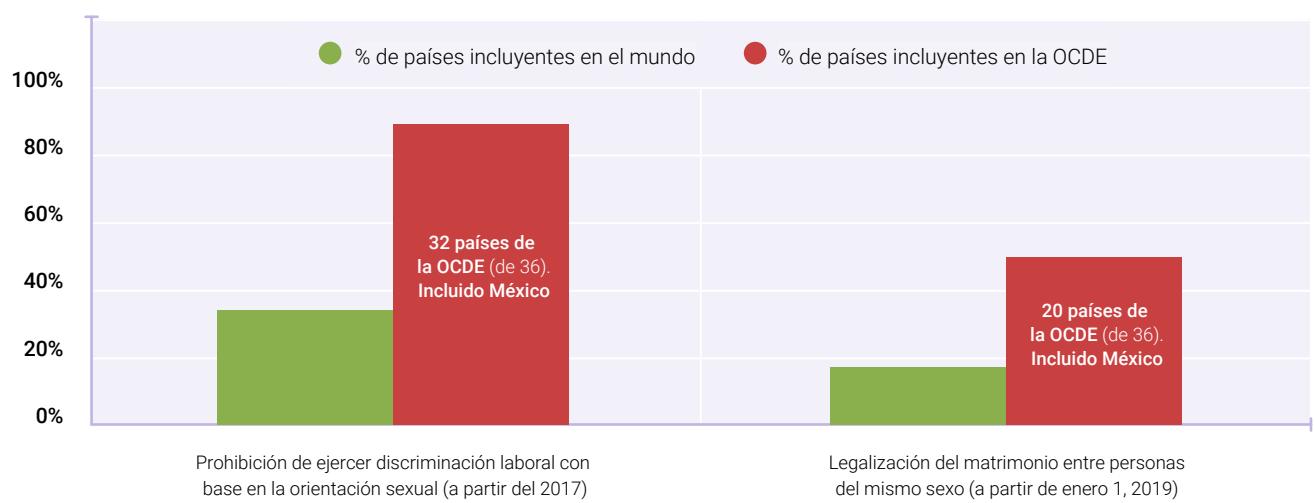
En la edición 2019 de *Society at a Glance* se analizan las tendencias en materia de bienestar social en todos los países de la OCDE, donde se muestra a México con un nivel de aceptación promedio relativo al resto de los participantes.



**Nota** | La aceptación de la homosexualidad se mide en una escala de 1 a 10, en la que 1 significa que la homosexualidad nunca es justificable y 10 significa que siempre es justificable.

**Fuente** | Figura 1.6 de *OECD Society at a Glance* 2019.

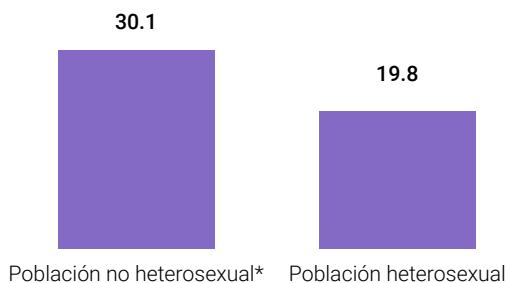
En 2017, la discriminación seguía prevaleciendo en el ámbito laboral debido a su orientación sexual. Sin embargo, para 2019 algunas partes del territorio mexicano se ha aprobado el matrimonio igualitario.



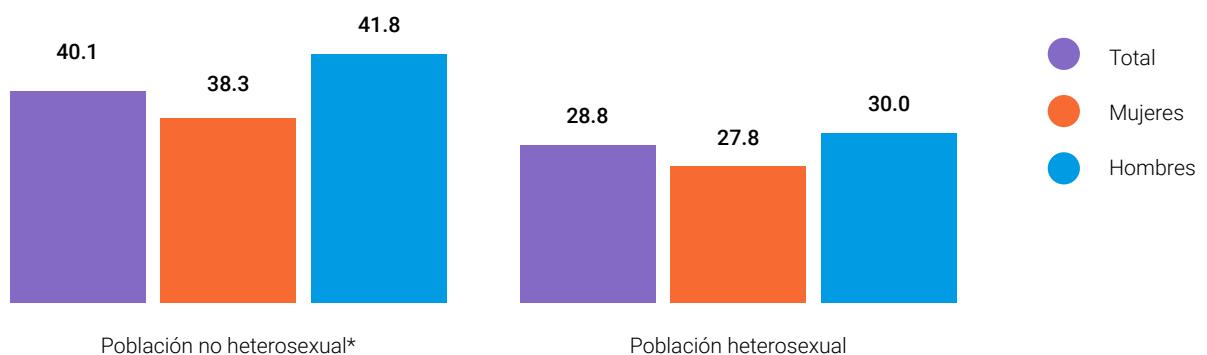
**Nota** | El matrimonio entre personas del mismo sexo solo es legal en algunas partes del territorio mexicano.

**Fuente** | Figura 1.18 de *OECD Society at a Glance 2019*.

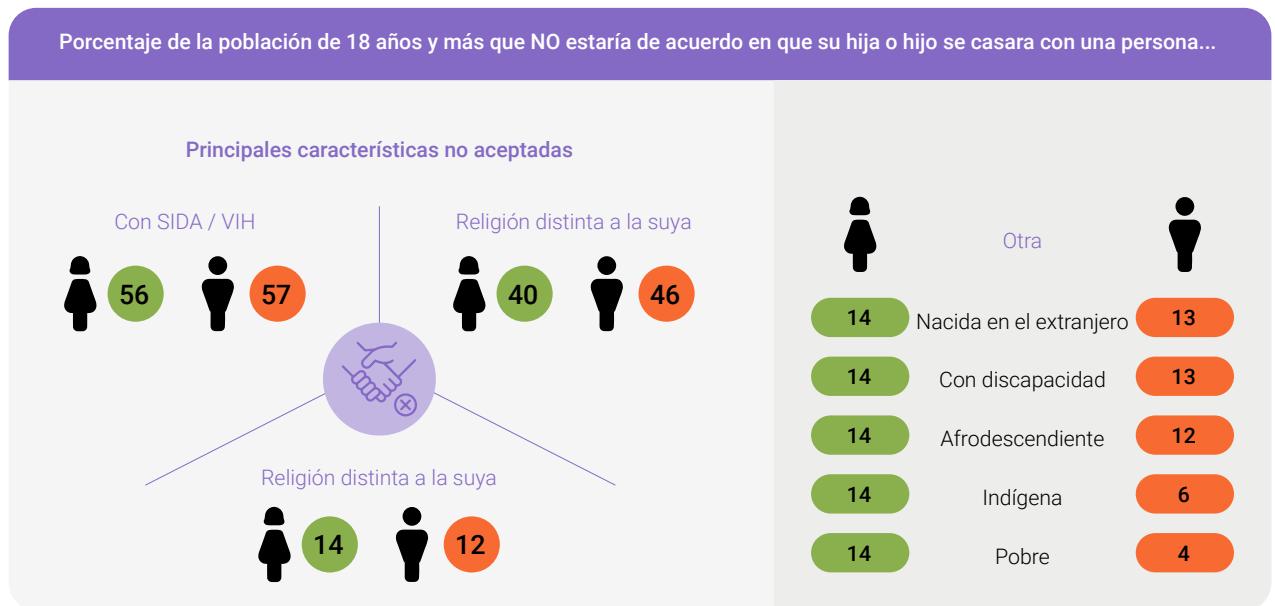
De la población de 18 años y más, 3.2% se identificó como no heterosexual. Esta misma declaró haber sido discriminada debido a su orientación.



En la siguiente estadística se muestra el porcentaje de personas que sufren violación a sus derechos y no son respetados debido a su orientación sexual, así como mujeres y hombres.



Conocer la postura que asumen las personas respecto a las diferentes ideas permite reflejar el comportamiento como una manifestación de ideas preestablecidas.



Aunado a la información anterior, la primera Encuesta Intersex en México, realizada por el Conapred y la Asociación Brújula Intersexual, señala que Factores como la discriminación y el nulo acceso a la información sobre variaciones corporales, hacen que las poblaciones intersex se encuentren una situación de vulnerabilidad en rubros como salud pública, trabajo, y libre desarrollo.

Una de cada dos personas reportó que tomó conciencia de su variación congénita entre los 9 y 15 años (54.9%), periodo de la vida donde aparecen las características sexuales secundarias. La escuela es uno de los lugares donde se sienten más vulnerables. El informe destaca que 75.6% experimentó comentarios negativos o burlas, 73.5% se sintió excluido y 48% fue agredido. (infobae, 27).



## Repercusiones sociales

**La homofobia repercutе en diversos ámbitos de manera simultánea.**

Se traduce en la negación de diversos derechos.

Ámbito	Manifestaciones	Consecuencias
Ámbito Social	Violencia física, acoso psicológico, verbal, exclusión, burlas y tratos humillantes, negación de servicios, violación de derechos, crímenes de odio	Aislamiento, culpa, depresión, negación de la orientación o identidad, deterioro de la salud, muerte
Ámbito Laboral	Despido injustificado, exclusión de promociones, ascensos o aumento de salario por no cumplir con el estereotipo de familia o pareja, acoso laboral, burlas y tratos humillantes	Desempleo, dependencia económica, estancamiento profesional, baja productividad, legitimación de empresas que fomentan la homofobia.
Ámbito Familiar	Expulsión del hogar, división familiar, violencia y asesinatos, presión para cumplir roles, exigencia de mantener en secreto su orientación sexual.	Dificultades económicas, Perdida de lugar donde vivir, depresión, Perdida de apoyo familiar, incomprendición, rechazo, violencias de todo tipo.
Ámbito Educativo	Bullying, exclusión social, trato injusto por parte de cuerpo docente, burlas y humillaciones.	Disminución de desempeño escolar, deserción escolar, estrés, culpa, miedo a manifestar su sexualidad abiertamente, duda ante la propia identidad.

## Marco de Derecho



### Derechos humanos de las personas LGBTI+

Los derechos humanos son el conjunto de **derechos y libertades fundamentales** para el **disfrute de la vida humana** en condiciones de **plena dignidad** y se definen como intrínsecos a toda persona por el mero hecho de ser personas.

Son inherentes a todas las personas **sin distinción de ninguna índole**, incluyendo su identidad u orientación sexo-genérica. El derecho internacional de los derechos humanos **prohíbe la discriminación** por estos u otros motivos.

Como principales características señalaremos que:

- Son **universales**, por ser derechos inalienables
- Se centran en el **valor igual de todos** los seres humanos
- Son **indivisibles** e interdependientes
- **No pueden ser suspendidos** o retirados
- **Son progresivos**
- **Imponen obligaciones**, particularmente a los Estados, sus instituciones, y agentes
- Han sido **reconocidos** por la comunidad internacional

Por tanto, **las personas LGBTI+ deben ver plenamente garantizados todos los derechos humanos.**



Sin embargo, es una realidad que todavía hay un largo camino por recorrer para que las todas personas LGTBI+ los disfruten plenamente y esto tiene manifestaciones en el ámbito social, jurídico, y programático de un Estado.

Los Estados tienen la obligación jurídica de que su marco de leyes y políticas públicas no discrimine a las personas por su orientación sexual y su identidad de género, así como de ofrecer una protección adecuada contra esa práctica.

Esa obligación trasciende la cultura, la tradición, y la religión. Todos los Estados, independientemente de su historia o especificidades regionales, deben garantizar los derechos de todas las personas. Los gobiernos que se niegan a proteger los derechos humanos de las personas LGTBI+ simplemente violan el derecho internacional.

Los derechos humanos abarcan todos los aspectos de la vida. Su ejercicio permite a todas las personas conformar y determinar su propia vida en condiciones de libertad, igualdad y respeto a la dignidad humana.

Cabe recalcar que comprenden tanto derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales, como derechos colectivos de los pueblos a la libre determinación, la igualdad, el desarrollo, la paz y un medio ambiente limpio.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, junto con el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, sus dos protocolos facultativos, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales conforman la Carta Internacional de los Derechos Humanos, la cual ha ido completándose con varios instrumentos obligatorios más específicos.

#### **Actualmente existen nueve tratados básicos en materia de derechos humanos:**

1. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC)
2. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (CDCP)
3. Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (CERD)
4. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)
5. Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (CAT)
6. Convención sobre los Derechos del Niño (CDN)
7. Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (CMW)
8. Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad (CPD)
9. Convención Internacional para la Protección de todas las personas contra las Desapariciones Forzadas (CDF)

En el caso de México, la normativa contenida en los tratados antes mencionados es de obligatorio cumplimiento al haberlos firmado y ratificado. Adicionalmente, la Reforma Constitucional de Derechos Humanos de junio de 2011, reconoce en el Artículo primero de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos que “todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece”. Establece además que “Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.”

En lo que respecta a las autoridades del Estado refiere que “Todas [las autoridades], en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.”

Finalmente, el Artículo primero explicita la prohibición de toda forma de discriminación al señalar que “Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.”

Siendo México un país federal, se espera que las legislaciones estatales sean armonizadas a la Constitución federal, garantizando sobre todo el mayor beneficio para toda la población.

Si bien todos los derechos humanos deben garantizarse para las personas LGBTI+, es necesario enfatizar respecto de algunos que son las mayores exigencias del movimiento no sólo en México sino en la región y en el planeta:

- Derecho a no discriminación
- Derecho a la vida
- Derecho a la identidad
- Derecho al matrimonio
- Derecho a la seguridad social
- Derecho a la salud



## Derecho comparado – Avances de legislación/regulación local para garantizar la protección de derechos de la comunidad LGBTI+ en USA

Si bien es cierto en algunos estados de la unión americana aún hay rezago respecto a la protección de los derechos de la comunidad LGBTI+, **existen estados en los que se contempla en legislación/regulación algunos aspectos que protegen los derechos de la comunidad LGBTI+, tales como:**

- **Alaska** permite que se cambie el sexo solo en las licencias de conducir.
- **Arizona (AZ)** tiene una ley contra los crímenes de odio por orientación sexual y permite que se cambie el sexo en las licencias de conducir y certificados de nacimiento.
- **Arkansas (AR)** tiene una ley contra el acoso a los estudiantes por orientación sexual e identidad de género.
- **Carolina del Norte (NC)** tiene una ley contra los crímenes de odio por orientación sexual e identidad de género.
- **Dakota del Norte (ND)** permite que se cambie el sexo solo en las licencias de conducir.
- **Florida (FL)** tiene una ley contra los crímenes de odio solo por orientación sexual.
- **Idaho (ID)** permite que se cambie el sexo solo en las licencias de conducir.
- **Indiana (IN)** permite que se cambie el sexo solo en las licencias de conducir.
- **Kansas (KS)** tiene una ley contra los crímenes de odio por orientación sexual y permite que se cambie el sexo solo en las licencias de conducir.
- **Kentucky (KY)** tiene una ley contra los crímenes de odio por orientación sexual.
- **Luisiana (LA)** tiene una ley contra los crímenes de odio por orientación sexual.
- **Misuri (MO)** tiene una ley contra los crímenes de odio por orientación sexual e identidad de género y permite el cambio de sexo solo en las licencias de conducir.
- **Nebraska (NE)** tiene una ley contra los crímenes de odio por orientación sexual.
- **Ohio (OH)** permite que se cambie el sexo solo en las licencias de conducir.
- **Pensilvania (PA)** prohíbe las exclusiones de las compañías de seguros para la atención sanitaria a las personas transgénero y permite que se cambie el sexo en las licencias de conducir y certificados de nacimiento.
- **Tennessee (TN)** tiene una ley contra los crímenes de odio por orientación sexual.
- **Texas (TX)** tiene una ley contra los crímenes de odio por orientación sexual.
- **Virginia (VA)** permite que se cambie el sexo solo en las licencias de conducir.
- **Virginia Occidental (WV)** permite que se cambie el sexo en las licencias de conducir y certificados de nacimiento.
- **Wisconsin (WI)** es un caso especial porque tiene numerosas leyes contra la discriminación, también en el empleo o la vivienda, pero limitadas a la orientación sexual, excluyendo a las personas transgénero.

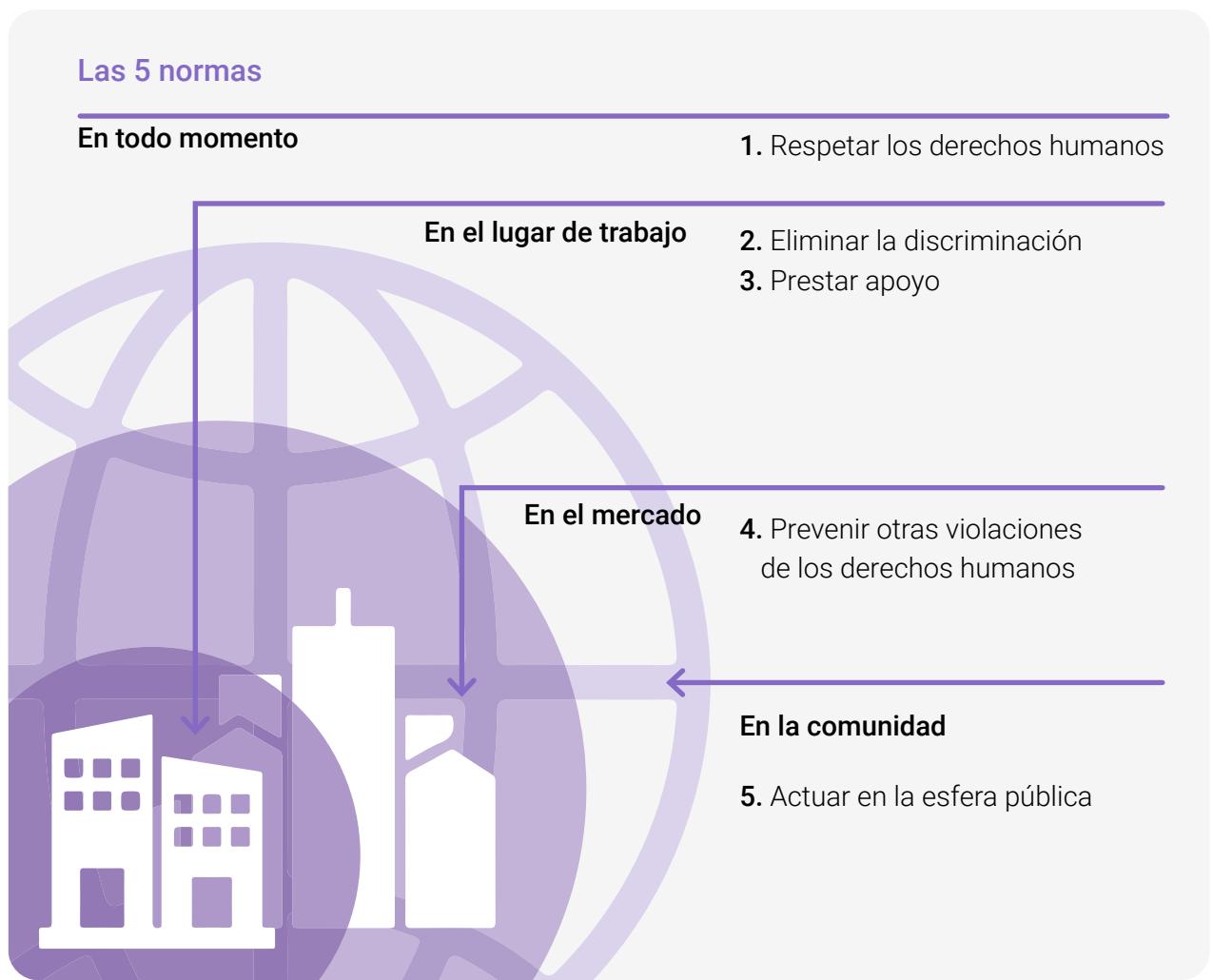
## Derechos humanos de las personas LGBTI+ en las Empresas

En el camino para poner fin a la violencia y la discriminación contra las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (LGBTI+) las empresas pueden promover la diversidad y una cultura de respeto e igualdad tanto en el lugar de trabajo como en las comunidades donde llevan a cabo sus actividades junto a sus asociados comerciales.

Las Naciones Unidas hacen un llamamiento a las empresas de todo el mundo, ya sean grandes o pequeñas, locales o multinacionales, para contribuir a que las personas LGBTI+ gocen de mayores condiciones de igualdad.

En este contexto, la Oficina de las Naciones Unidas de Derechos Humanos (OACNUDH) ha redactado cinco **Normas de Conducta** para ayudar a la comunidad empresarial a hacer frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (LGBTI+).

Las Normas, elaboradas en colaboración con la entidad Institute for Human Rights and Business y redactadas a continuación, se fundamentan en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos e incorporan las aportaciones de centenares de empresas de diversos sectores.



---

### **En todo momento**

#### **1. Respetar los derechos humanos**

Las empresas deben formular políticas, ejercer la diligencia debida y remediar las repercusiones negativas para asegurarse de que respetan los derechos humanos de las personas LGBTI+. También deben establecer mecanismos para vigilar que cumplan las normas de derechos humanos y para informar al respecto.

### **En el lugar de trabajo**

#### **2. Eliminar la discriminación**

Las empresas deben asegurarse de que no existe discriminación en la contratación, el empleo, las condiciones laborales, las prestaciones, el respeto de la intimidad y el tratamiento del acoso.

#### **3. Prestar apoyo**

Las empresas deben crear un entorno positivo y afirmativo para que los empleados LGBTI+ puedan trabajar con dignidad y sin estigma.

### **En el mercado**

#### **4. Prevenir otras violaciones de los derechos humanos**

Las empresas no deben discriminar a proveedores, distribuidores ni clientes LGBTI+ y deben utilizar su posición para evitar que sus socios comerciales discriminen y lleven a cabo otros abusos conexos.

### **En la comunidad**

#### **5. Actuar en la esfera pública**

Se alienta a las empresas a contribuir a poner fin a los abusos contra los derechos humanos en los países en que realizan sus actividades. Al hacerlo, deben consultar a las comunidades locales para definir qué medidas adoptar, entre las que se cuentan la promoción pública, la acción colectiva, el diálogo social, la provisión de apoyo a las organizaciones LGBTI+ y la oposición a las acciones gubernamentales abusivas.



## Derechos humanos de las personas LGBTI+ y los espacios laborales

A nivel global y en México muchas compañías cuentan con políticas a fin de garantizar los derechos de la comunidad LGBTI+ haciendo de las empresas espacios de trabajo más diversos e inclusivos, con el objetivo de:

1. Garantizar el cumplimiento de la Ley en cada uno de los países en donde tienen operaciones en el caso de las empresas globales y que en el caso de México lo establecido en la LFT, La ley federal para prevenir y eliminar la discriminación y la Ley de Derechos Humanos y sus leyes secundarias, así como algunas leyes y disposiciones estatales.
2. Por otro lado, empresas han sido modelo a seguir en la implementación de políticas internas adicionales que garantizan la productividad, la diversidad y la inclusión laboral, tales como:
  - Entrenamientos y capacitaciones enfocada a la comunidad LGBTI+.
  - Involucramiento de HR Global/México en garantizar igualdad, diversidad e inclusión en políticas de contratación, reclutamiento, salarios, beneficios, seguridad social, salud, etc.
  - Involucramiento de la gerencia en el impulso a la comunidad LGBTI+ en los espacios laborales, eventos globales y en México y en la participación activa en acciones sociales, de recreación y de responsabilidad social corporativa en muchos casos con la participación de empresas de diferentes sectores.
  - Códigos de Conducta.



# Referencias

- La invisibilidad estadística de la diversidad sexual y de género en los censos latinoamericanos. CEPAL [https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/01\\_fernanda\\_stang\\_celade.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/01_fernanda_stang_celade.pdf)
- Discapacidad. Impulsamos la inclusión. Censo 2020 <https://dis-capacidad.com/2021/01/30/censo-2020-16-5-de-la-poblacion-en-mexico-son-personas-con-discapacidad/>
- Society at a Glance 2019. A spotting on LGBTI+ people. OECD ¿cómo se compara México? <https://www.oecd.org/mexico/sag2019-mexico-es.pdf>
- ENADIS 2017, Encuesta Nacional Sobre Discriminación [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2017/doc/enadis2017\\_resultados.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2017/doc/enadis2017_resultados.pdf)
- Discriminación esatl de la población LGBTI+. Casos de transgresiones de los Derechos Humanos en Latinoamérica <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/24642/3969-Texto-del-articulo-11471-1-10-20170320.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- El significado del Día Nacional de la Lucha contra la Homofobia desde la perspectiva del respeto al derecho a la igualdad y la no discriminación de todas las personas. CONAPRED [http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Acercamiento%20Decreto%20Nacional%20Dia%20contra%20Homofobia%20\(accesible\).pdf](http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Acercamiento%20Decreto%20Nacional%20Dia%20contra%20Homofobia%20(accesible).pdf)
- GLOSARIO DE TÉRMINOS SOBRE DIVERSIDAD AFECTIVO SEXUAL. MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD 2018. <https://www.mscbs.gob.es/ciudadanos/enfLesiones/enfTransmisiones/sida/docs/glosarioDiversidad110418.pdf>
- Principios mundiales para las empresas: <https://www.unfe.org/es/principios-mundiales-para-las-empresas-meme2/>
- <https://dle.rae.es/privilegio>
- <https://www.liberties.eu/es/stories/exclusion-social/43579>
- <https://www.intersectionaljustice.org/what-is-intersectionality>
- <https://afrofeminas.com/2019/10/16/reconocer-el-privilegio-2/>
- Informe *La otra pandemia: muertes violentas LGBTI+ en México* (2020). Letra S, Sem Violencia LGBTI+ y Arcus Foundation. El informe puede descargarse en la siguiente liga: [https://letraese.org.mx/wp-content/uploads/2021/06/Informe\\_Cri%C3%A1menes\\_LGBTI-2020.pdf](https://letraese.org.mx/wp-content/uploads/2021/06/Informe_Cri%C3%A1menes_LGBTI-2020.pdf)
- Los principales resultados pueden revisarse en la siguiente liga: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2017/doc/enadis2017\\_resultados.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2017/doc/enadis2017_resultados.pdf)
- El Resumen Ejecutivo puede descargarse en la siguiente liga: [http://mongoenadisxdf5qzobg474i-vm0.eastus.cloudapp.azure.com/assets/pdf/Resumen\\_Ejecutivo\\_ENDOSIG\\_16-05\\_2019.pdf](http://mongoenadisxdf5qzobg474i-vm0.eastus.cloudapp.azure.com/assets/pdf/Resumen_Ejecutivo_ENDOSIG_16-05_2019.pdf)

# Recursos

## Para más información

- Comisión Interamericana de Derechos Humanos: <https://www.oas.org/es/cidh/multimedia/2015/violencia-lgbt/terminologia-lgbt.html>
- Libres e iguales (Naciones Unidas, en español): <https://www.unfe.org/es/definitions/>
- Identidad y diversidad, organización argentina sobre periodismo y derechos LGBTIQA+: <https://identidadydiversidad.adc.org.ar/recursos/glosario/>
- Rainbow Project (Unión Europea): <http://www.rainbowproject.eu/material/es/glossary.htm>
- Lambda Legal (Estados Unidos): <https://www.lambdalegal.org/es/know-your-rights/article/jovenes-glosario>
- Moscas de colores (España): <https://www.moscasdecolores.com/es/glosario-lgbt/>
- Campaña Libres e Iguales, ONU: [www.unfe.org](http://www.unfe.org)
- Experto independiente sobre la orientación sexual y la identidad de género de la ONU: <https://www.ohchr.org/en/issues/sexualorientationgender/pages/index.aspx>
- Relatoría LGBTI+ de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH): <https://www.oas.org/es/CIDH/jsForm/?File=es/cidh/r/DLGBTI/default.asp>
- 20 Claves para conocer y comprender mejor los Derechos Humanos: <https://hchr.org.mx/publicaciones/20-claves-para-comprender-mejor-los-derechos-humanos/>
- Organizaciones de la Sociedad Civil en México
- Fundación Arcoiris: <http://www.fundacionarcoiris.org.mx>
- Observatorio de Crímenes de Odio en México: <http://www.fundacionarcoiris.org.mx/agresiones/panel>
- Yaaj: <https://www.yaajmexico.org>
- Red Infancias Trans: <https://infanciastrans.org>
- Red Juventudes Trans: <https://www.juventudestrans.org>
- Coalición mexicana LGBTTTI+: <https://mexicolgbt.org>
- Clóset de Sor Juana: <http://www.elclosetdesorjuana.org.mx>
- Casa de las muñecas Tiresias: <https://www.munecastiresias.org>
- Circuito de la Diversidad Sexual (CIDISEX): <http://cidisex.blogspot.com>
- Agenda LGBTI+, A.C.: <https://www.facebook.com/AGENDALGBTAC>
- Cohesión de Diversidades para la Sustentabilidad, Asociación Civil, (Codise): [http://codise.org.mx/?fbclid=IwAR0QySSJ273wUaWUdUxDPfEg-yrAmjL4\\_4HJKlr1u5sTG7a4M5DL\\_eVi038#home](http://codise.org.mx/?fbclid=IwAR0QySSJ273wUaWUdUxDPfEg-yrAmjL4_4HJKlr1u5sTG7a4M5DL_eVi038#home)
- Organizaciones Internacionales LGBTI+:
- ILGA: <https://ilga.org/es>
- It gets better: <https://itgetsbetter.org>
- PFLAG: <https://pflag.org>
- Astrea: <https://www.astraeafoundation.org>
- All out: <https://allout.org/en>
- Amnistía Internacional: <https://www.amnesty.org/es>
- OutRight: <https://outrightinternational.org>
- Familias por la Diversidad: <https://familiasporladiversidad.org>

# 3 Sentido de pertenencia y comunidad



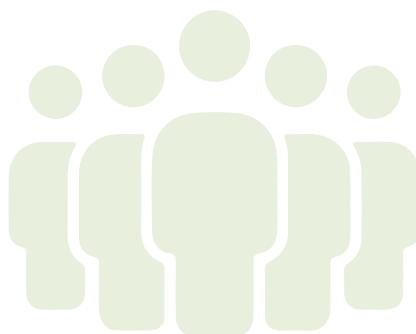
**Sentido de Pertenencia y Comunidad por medio de la creación del Grupo de Recursos para las personas Empleadas (GRE) LGBTI+ en el ámbito laboral**

## Resumen

Se considera la creación del GRE, como uno de los pilares principales dentro de la empresa para fomentar y fortalecer el Sentido de Pertenencia y Comunidad.

## Objetivos

Proporcionar una guía de buenas prácticas que ayuden a la empresa en el proceso de creación del GRE para personas LGBTI+.



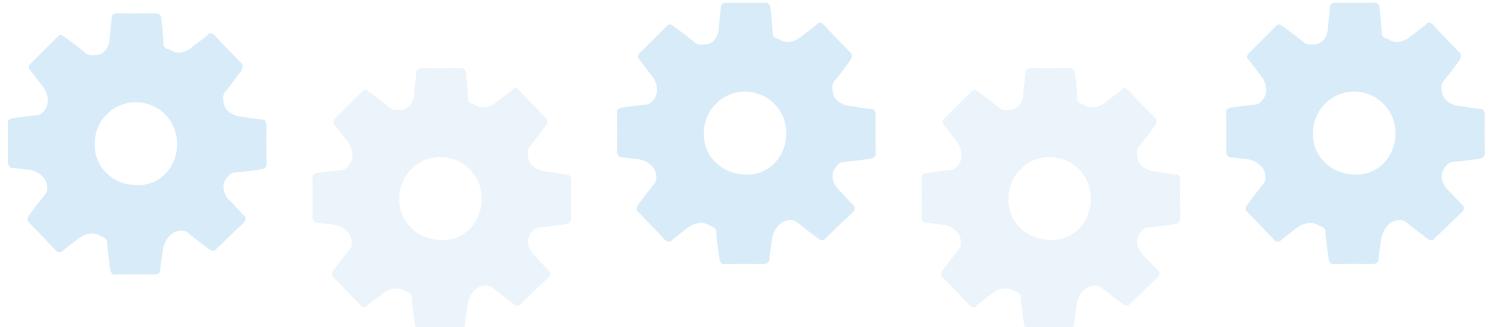
# Buena práctica | guía

1. Conformar un grupo de afinidad LGBTI+ o Grupo de Recursos para las personas Empleadas (GRE) LGBTI+, que se encargue de fomentar un lugar de trabajo inclusivo para las personas LGBTI+. Las comunidades ayudan al personal a alcanzar su máximo potencial, creando un sentido de pertenencia al conectar a las personas con experiencias compartidas y proporcionan embajadores y embajadoras fuera de la empresa.
2. Se recomienda que las actividades y eventos, en el marco del GRE LGBTI+, se alinien con alguno de los siguientes puntos:
  - Mejorar la experiencia y la conexión del personal, fomentando un entorno seguro e inclusivo en el que todas las personas participen, sean valoradas y puedan promover la visibilidad de la diversidad del personal LGBTI+
  - Proporcionando desarrollo profesional y personal a quienes integran el GRE así como combatir los prejuicios y las prácticas excluyentes hacia las personas LGBTI+
  - Ejemplificar los valores del negocio mejorando la experiencia en la atracción, retención e integración de personas LGBTI+
3. Garantizar que el GRE y todas sus actividades sean incluyentes para todas las personas LGBTI+
4. Conformar, mediante una convocatoria y un proceso de selección (solo para los roles clave y puesto a votación de los integrantes), el comité de integrantes del GRE LGBTI+ (Líder, Co-Líder, Vocal, Tesorero, etc)
5. Contar con el respaldo público y formal de actores relevantes en la empresa (p. ej. RH, CEO, principales líderes del negocio).
6. Diseñar una estrategia para el GRE: misión, visión, objetivos, indicadores, y en línea con esto, iniciativas y actividades.
7. Contar con un patrocinio de alto perfil del GRE (p. ej. por parte de la vicepresidencia, la oficina de CEO, gerencias o altas direcciones de la empresa).
8. Garantizar que las responsabilidades del GRE no afecten negativamente el desempeño del resto de las actividades laborales (y personales) de quienes lo integran. Al ser una actividad de voluntariado, estar atento a que ésto no afecte la vida personal de el/la empleada.
9. Que quienes integran de los GRE reciban apoyo por parte de sus mandos directos y reconocimiento público y en privado.
10. Definir una estructura organizacional
11. Definir los roles y responsabilidades de cada cargo
12. Tener una persona líder y co-líder del GRE que formen parte de la plantilla laboral.
13. Designar a una persona como gestor del GRE, quien se encargará de componentes como la estrategia anual y el presupuesto.
14. Designar una representación para asuntos públicos.
15. Definir un liderazgo cross-site si es que hay diferentes campus
16. Hacer una planeación anual, que atienda las principales áreas de oportunidad de la empresa con respecto a la inclusión de personas LGBTI+, y esté balanceada en cuanto a objetivos y actividades en 4 frentes: políticas, procesos, cultura y herramientas.
17. Definir un presupuesto anual/trimestral disponible para el GRE (realizar diagnóstico previo o como parte de la junta de planeación estratégica). Preparar reporte de presupuesto
18. Tener identidad de marca específico para identificar el GRE (2)
19. Promocionar el GRE en el proceso de reclutamiento y contratación de la compañía (3)
20. Promocionar la participación en eventos y reuniones con el colectivo de comunidades y grupos LGBTI+
21. Colaborar y apoyar ONG's
22. Dar seguimiento a los logros y ser transparente en cuanto a las actividades que aún hay que lograr.
23. Sugerir indicadores propios de la empresa y con ello encontrar a cuales se puede impactar a considerar.



## 4 Certificaciones y alianzas estratégicas

Documento que describe certificaciones, alianzas estratégicas, organismos no gubernamentales, consultores y grupos reguladores que promueven acciones de apoyo al sector empresarial en materia de inclusión laboral LGBTI+.



# Contenido

<b>Objetivo</b>	32
<b>Inventario de Certificaciones</b>	33
— Human Rights Campaign – Equidad MX Mejores Lugares para trabajar LGBTI+	
— UNFPA – Orientaciones técnicas y lineamientos	
— Normas de conducta para las empresas: Hacer frente a la discriminación para personas LGBTI+	
<b>Alianzas Estratégicas</b>	34
— COPRED – Vinculación con Sociedad Civil	
— Colmena 41	
— Pride Connection	
— Federación Mexicana de Empresarios LGBTI+	
<b>Directorio de Consultores, ONGs y Organismos</b>	35
— Alianza por la Diversidad e Inclusión Laboral – ADIL México	
— AGB Consultores	
— Federación Mexicana de Empresarios LGBTI+ – FMELGBT	
— Consejo para prevenir y eliminar la discriminación de la Ciudad de México – COPRED	
— Consejo Nacional para prevenir la discriminación – CONAPRED	
— Global LGBTI+	
— United Nations Population Fund – UNFPA	
<b>Apéndice A</b>	36

# Objetivo

El objetivo de este documento es poner al alcance en una forma sencilla información sobre las certificaciones, alianzas estratégicas, organismos no gubernamentales, consultores y otros grupos reguladores que promueven acciones de apoyo al sector empresarial en materia de inclusión laboral LGBTI+.

Estos organismos tanto internacionales como nacionales, y alianzas estratégicas, apoyan al sector empresarial a cumplir sus objetivos de atracción, retención y desarrollo de talento de manera incluyente.

Las certificaciones reconocen a las empresas en su políticas, procesos y buenas prácticas para promover espacios laborales libres de discriminación hacia la población LGBTI+. Son puntos de referencia para conocer las áreas de oportunidad, y conocer los avances que se tienen en las organizaciones en temas de diversidad e inclusión. Los organismos reguladores o de soporte también funcionan como bancos de información y redes de apoyo que pueden ayudar a potencializar el alcance de las estrategias de inclusión LGBTI+ dentro y fuera de las empresas.

A través de alianzas estratégicas aún aquellas empresas que son competidores directos en el mercado son compañeros de lucha en temas de diversidad e inclusión laboral compartiendo buenas prácticas y asesorías.

Cabe señalar que este documento lista solo algunos de los principales recursos y organismos que las empresas pueden adoptar para llevar a cumplir sus objetivos de desarrollo como empresas inclusivas para la población LGBTI+.



# Inventario de Certificaciones

## – Human Rights Campaign – Equidad MX Mejores Lugares para trabajar LGBTI+

Es una encuesta de evaluación comparativa de políticas y prácticas pertinentes a la inclusión e igualdad LGBTI+, desarrollada por Human Rights Campaign que es la organización de lucha por los derechos LGBTI+ más grande en EE.UU.

<https://www.hrc.org/resources/hrc-equidad-mx-global-workplace-equality-program>

Socios Implementadores en México: [inclusion@adilmexico.com](mailto:inclusion@adilmexico.com)

## – CONAPRED – NMX025 en Igualdad laboral y No Discriminación

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.

Esta certificación está dirigida a todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en la República Mexicana, de cualquier tamaño, sector o actividad. Para obtenerlo, los centros de trabajo deberán recibir una auditoría de tercera parte, para verificar que sus políticas y prácticas cumplen con los requisitos de igualdad laboral y no discriminación.

<https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>

## – COPRED – Gran Acuerdo por el trato Igualitario

Es la plataforma de vinculación del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) con el sector empresarial. A través del análisis de políticas internas, la capacitación de personas tomadoras de decisiones dentro de las empresas y la adopción de una política de inclusión laboral es como el sector privado une esfuerzos con el Gobierno de la CDMX para fomentar una cultura de igualdad y no discriminación, que garantice el acceso pleno a los derechos de las personas que viven y transitan en la capital del país.

<https://www.copred.cdmx.gob.mx/acciones-estrategicas/gran-acuerdo-por-el-trato-igualitario>

## – UNFPA – Orientaciones técnicas y lineamientos

UNFPA actúa como un catalizador para el progreso trabajando con los gobiernos y en estrecha colaboración con otras agencias de las Naciones Unidas, con la sociedad civil, academia, organizaciones basadas en la fe y el sector privado. <https://mexico.unfpa.org/es>

## – Normas de conducta para las empresas:

### Hacer frente a la discriminación para personas LGBTI+

Las Normas de Conducta se fundamentan en los Principios Rectores y en el Pacto Mundial y ofrecen orientación a las empresas sobre cómo cumplir su responsabilidad de respetar los derechos de todos, incluidos, en este caso, los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (LGBTI+).

Las normas hechas en colaboración con el Institute for Human Rights and Business basadas en los principios guías de las Naciones Unidas en Derechos humanos y negocios reflejan el aporte de cientos de compañías en diversos sectores.

<https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2018/04/Principios-mundiales-para-las-empresas.pdf>

# Alianzas Estratégicas

## — COPRED - Vinculación con Sociedad Civil

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México (COPRED) es un organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría de Inclusión y Bienestar Social de la Ciudad de México, con personalidad jurídica y patrimonio propios.

<https://www.copred.cdmx.gob.mx/>

## — Colmena 41

Programa, desarrollado en alianza con Meta donde expertos y expertas en negocios e inclusión acompañarán y reconocerán la labor de emprendedores y emprendedoras LGBTI+ de México y que culmina con la selección de 10 finalistas que se presentarán en un evento virtual durante el mes de junio de 2022, donde se elegirán a dos emprendimientos ganadores (uno por categoría).

<https://www.colmena41.com/>

## — Pride Connection

Red de empresas que busca promover espacios de trabajo inclusivos para la diversidad sexual y generar lazos para la atracción de talento LGBTI+ a las distintas organizaciones que la componen

[www.prideconnectionmexico.com](http://www.prideconnectionmexico.com)

[contacto@prideconnectionmexico.com](mailto:contacto@prideconnectionmexico.com)

[afiliados@prideconnectionmexico.com](mailto:afiliados@prideconnectionmexico.com)

## — Federación Mexicana de Empresarios LGBTI+

La Federación Mexicana de Empresarios LGBTI+ promueve el empoderamiento económico de los empresarios, emprendedores, profesionistas y talento que se identifican como parte de la comunidad LGBTI+, impulsando la visibilidad de este sector dentro de la economía.

La FMELGBT trabaja en conjunto con sus Socios Corporativos, entidades de gobierno y organizaciones en favor de los derechos humanos, y ayuda a establecer, fortalecer e impulsar normas, políticas y regulaciones en favor de la inclusión y la diversidad en el ámbito económico y laboral, además de ofrecer herramientas de vinculación, educación, proveeduría y atracción de talento tanto para sus afiliados, como sus aliados estratégicos.

[www.fmelgbt.mx](http://www.fmelgbt.mx)

[cesar.casas@fmelgbt.mx](mailto:cesar.casas@fmelgbt.mx)

# Directorio de Consultores, ONGs y Organismos:

- **Alianza por la Diversidad e Inclusión Laboral – ADIL México**  
[www.adilmexico.com](http://www.adilmexico.com)  
Francisco Robledo – Socio director [francisco@adilmexico.com](mailto:francisco@adilmexico.com)  
Fernando Velazquez – Socio [fernando.velazquez@fvc.mx](mailto:fernando.velazquez@fvc.mx)
- **AGB Consultores**  
Cecilia de La Vega – Socio director  
[c.delavega@agbconsultores.com](mailto:c.delavega@agbconsultores.com)
- **Federación Mexicana de Empresarios LGBTI+ – FMELGBT**  
[www.fmelgbt.mx](http://www.fmelgbt.mx)  
Cesar Casas Ferrer – presidente  
[Cesar.casas@fmelgbt.mx](mailto:Cesar.casas@fmelgbt.mx)
- **Consejo para prevenir y eliminar la discriminación de la Ciudad de México – COPRED**  
Vinculación con Empresas  
[tratoigualitario.copred@gmail.com](mailto:tratoigualitario.copred@gmail.com)  
[st.copred@gmail.com](mailto:st.copred@gmail.com)
- **Consejo Nacional para prevenir la discriminación – CONAPRED**  
Vinculación con Empresas  
[igualdadlaboral@conapred.org.mx](mailto:igualdadlaboral@conapred.org.mx)
- **Global LGBTI+**  
<https://www.global-lgbti.org/>
- **United Nations Population Fund – UNFPA**  
José Antonio Ruiz. Coordinador de Proyectos en Género y Derechos Humanos.  
[jruiz@unfpa.org](mailto:jruiz@unfpa.org)

# Ápendice A

Organismo	Programa	Alcance	Duración	Políticas y Procesos	Compromiso Público	Talento y Gente	Acompañamiento	Objetivo General
HRC	Equidad MX Mejores Lugares para trabajar LGBTI+	Nacional	Anual	x	x	x	Socios implementadores (ADIL)	Certificarse como una empresa que genera espacios laborales libres de discriminación y tiene un involucramiento en actividades públicas que apoyen la inclusión LGBTI+
CONAPRED	Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación	Nacional	Cada 4 Años con Auditoría de Vigilancia	x		x	CONAPRED Gratuito e ilimitado	Transformar y reconocer, a través de 14 requisitos, a los centros de trabajo en espacios donde se implementan prácticas a favor de la igualdad y la eliminación de la discriminación en su interior.
COPRED	Gran Acuerdo por el trato Igualitario	Regional	Cada 3 Años	x		x	Secretaría Técnica de COPRED Gratuito	Reconocer a las empresas que generan un esfuerzo más allá de la ley para ser referentes en diversidad e inclusión, así como promover el trato igualitario en el sector prigado de la CDMX.
UNFPA	Orientaciones Técnicas y Lineamientos	Global	N/A	x	x	x	Asistencia Técnica dentro de las agencias de las Naciones Unidas (UNFPA, UONUDH)	La incorporación de los estándares de derechos humanos, poblaciones LGBTI+ y empresas.
Oficina de Alto Comisionado de las Naciones Unidas	Normas de Conducta para las empresas	Nacional	N/A		x		"Partnership for global LGBTI+ Equality"	Las Normas de Conducta tienen por objeto contribuir a acelerar el ritmo de cambio. Presentan las medidas que las empresas pueden y deben adoptar para dispensar un trato equitativo en el trabajo y hacer frente a la discriminación en la comunidad en general.
Secretaría de Trabajo y Previsión Social	Distintivo Empresa Incluyente	Regional	N/A	x		x	Secretaría de Trabajo y Previsión Social	Evaluar la política de buenas prácticas de inclusión laboral hacia grupos o personas en situación de vulnerabilidad.
Naciones Unidas	Pacto Mundial	Nacional	Se renueva el compromiso cada año	x	x		A través de las redes locales de la empresa	Respetar los derechos humanos y eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación.

Grupo de Trabajo  
Agenda 2030  
Diversidad e Inclusión:  
**LGBTI+**



# GUÍA EMPRESARIAL GTA2030 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGBTI+

Junio 2022

## Contacto

- [comunicacion@pactomundial.org.mx](mailto:comunicacion@pactomundial.org.mx)
- [cceasuntosinternacionales@cce.org.mx](mailto:cceasuntosinternacionales@cce.org.mx)

