

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Guía de Comunicaciones Corporativas Inclusivas

¿Cómo realizar comunicaciones inclusivas?

Celebración & Conmemoración del Mes del Orgullo LGBTIQ+

El Mes del Orgullo LGBTIQ+, nos brinda un espacio de celebración y conmemoración del 28 de junio de 1969. Durante este mes, se nos facilita la oportunidad de impulsar de manera visible, nuestro compromiso como empresa socialmente responsable, al activamente comunicar de manera efectiva la plena inclusión de todo nuestro equipo humano dentro de la organización.

Es importante reconocer que, las comunicaciones tienen un poder fundamental en llegar a las personas dentro de nuestras empresas, para hacerlas más visibles, que se sientan seguras e incluidas, del mismo modo, demostrarles a nuestros equipos que el respeto dentro de los espacios corporativos es uno de los pilares.

Por lo cual, esta guía facilitará el conocimiento de comunicaciones inclusivas que podemos promover dentro de las organizaciones, más allá del Mes del Orgullo LGBTIQ+, sino a lo largo del año.



***Elaborado por: Angel Hernández Bernal
Consultor de DE&I, Sumarse y
Director Ejecutivo, Fundación Convive Panamá***

AGENDA

- 1. Historia del Día Internacional del Orgullo LGBTIQ+*
- 2. Principios de Yogyakarta*
- 3. Promoción de Cultura Organizacional Inclusiva*
- 4. ¿Cómo realizar comunicaciones inclusivas dentro de la empresa?*
- 5. Recursos adicionales*



Historia del Día Internacional del Orgullo LGBTQ+

Historia del Día Internacional del Orgullo LGBTIQ+

El Día Internacional del Orgullo LGBTIQ+, da sus inicios el 28 de junio de 1969, durante las protestas de Derechos Humanos lideradas por las activistas Marsha P. Johnson, Sylvia Rivera y Stormé DeLarverie, durante los disturbios ocurridos en New York, en el Stonewall Inn.

Estos disturbios, se dan debido a los abusos de los Derechos Humanos que enfrentaban las personas LGBTIQ+, y su no reconocimiento de equidad e igualdad como ciudadanos y ciudadanas en Estados Unidos.

Es importante reconocer que, fueron mujeres trans y afrodescendientes quienes promovieron y lideraron este evento.

Al año posterior a los eventos de Stonewall Inn, se inició la celebración del Día Internacional del Orgullo LGBTIQ+, con la finalidad de conmemorar este hito histórico para el avance de los Derechos Humanos para las personas LGBTIQ+.

Fuente: [Historia del Día del Orgullo LGBTIQ+](#)

Historia del Día Internacional del Orgullo LGBTIQ+

Durante los siguientes años al disturbio en Stonewall Inn, diversas personas activistas se reunieron para conmemorar las memorias de las personas LGBTIQ+, en donde se da la primera marcha del orgullo LGBTIQ+ y se denominó ‘Christopher Street Gay Liberation Day’.

Esto a través de los años se volvió una tradición nacional, y posteriormente internacional, para recordar y celebrar el logro al respeto de los Derechos Humanos de las personas LGBTIQ+ en todo el mundo.

Panamá, en el año 2008 logró obtener la despenalización de la homosexualidad, y durante más de 20 años se realizaron marchas del Orgullo LGBTIQ+ en Panamá, lo que permitió visibilizar, sensibilizar y transmitir a la población panameña, el deseo de igualdad y reconocimiento como personas que nacen en libertad e igualdad de condiciones.

Fuente: [Historia del Día del Orgullo LGBTIQ+](#) y [Decreto Ejecutivo No. 322 del 29 de julio de 2008](#).

Historia del Día Internacional del Orgullo LGBTIQ+



Video informativo: <https://www.youtube.com/watch?v=9-yF0ir4Xh0>



Principios de Yogyakarta

Principios de Yogyakarta

Los Principios fueron desarrollados y adoptados por unanimidad por un distinguido grupo de expertos en Derechos Humanos de distintas regiones y diversa formación, entre ellos: jueces, académicos, un ex Alto Comisionado de Derechos Humanos de la ONU, los procedimientos especiales de la ONU, miembros de órganos de los tratados, ONGs y otros. El profesor Michael O'Flaherty, Relator del proceso, hizo importantes contribuciones al redactar y revisar los Principios de Yogyakarta.

Un evento clave para desarrollar los Principios fue un seminario internacional que se llevó a cabo en Yogyakarta, Indonesia en la Universidad de Gadjah Mada del 6 al 9 de noviembre del 2006, y en donde participaron muchos de los expertos en leyes mencionados. En ese seminario se aclararon la naturaleza, el alcance y la implementación de las obligaciones de derechos humanos contraídas por los Estados en relación a la orientación sexual y la identidad de género, en virtud de los tratados y leyes de derechos humanos existentes.



Fuente: [Principios de Yogyakarta](#)

Principios de Yogyakarta

Los Principios de Yogyakarta son una serie de principios sobre cómo se aplica la legislación internacional de derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género. Los Principios ratifican estándares legales internacionales vinculantes que los Estados deben cumplir. Prometen un futuro diferente, donde todas las personas, habiendo nacido libres e iguales en dignidad y derechos, podrán ejercer ese precioso derecho adquirido al momento de nacer.

Los Principios de Yogyakarta se refieren a una amplia gama de derechos humanos y cómo se aplican en cuestiones de orientación sexual e identidad de género. Entre otros, se incluyen: ejecuciones extralegales, violencia y tortura, acceso a la justicia, privacidad, no discriminación, los derechos de libertad de expresión y reunión, empleo, salud, educación, cuestiones de migración y refugiados, participación pública y una variedad de otros derechos.

Fuente: [Principios de Yogyakarta](https://www.sumarse.org.pa)

¿Por qué son necesarios los Principios de Yogyakarta?

La violación a los derechos humanos de las personas por su orientación sexual e identidad de género, real o percibida, constituye un patrón global arraigado que preocupa gravemente. Entre las violaciones a los derechos humanos se encuentran: los asesinatos extralegales, tortura y maltrato, ataques y violaciones sexuales, invasión a la privacidad, detenciones arbitrarias, negar las oportunidades de empleo y educación, entre otros.

Los mecanismos fundamentales de derechos humanos de las Naciones Unidas han ratificado la obligación de los Estados de garantizar la efectiva protección de todas las personas contra toda discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género. No obstante, la respuesta internacional ha sido fragmentaria e inconsistente, lo que crea la necesidad de explicar y comprender de manera consistente el régimen legal internacional de derechos humanos en su totalidad y de cómo éste se aplica a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género. Esto es lo que hacen los Principios de Yogyakarta.

Fuente: [Principios de Yogyakarta](#)



Promoción de Cultura Organizacional Inclusiva

Promoción de Cultura Organizacional Inclusiva

La promoción de una cultura organizacional inclusiva para las personas LGBTIQ+ cobra una gran importancia en las realidades empresariales actuales, toda vez que, a través de investigaciones se ha logrado evidenciar que espacios más diversos e inclusivos, logran aumentar la productividad de las organizaciones hasta un 35%.

A su vez, de acuerdo a resultados de estudios Harvard Business, se evidencia que en términos financieros, la promoción de diversidad promueve el crecimiento económico para la innovación a un máximo de 19% y 9% en el EBIT.

En ese sentido, la promoción de políticas inclusivas nos demuestra que, a través de números estudiados, margen de ganancia y mejoramiento en las finanzas corporativas, el impulsar la diversidad, equidad e inclusión, conlleva sus beneficios no solo como empresa socialmente responsable, sino también aumenta la capacidad de crecimiento económico y de inversión.

Fuente: [Harvard Business Review](https://www.harvardbusinessreview.com/)

Promoción de Cultura Organizacional Inclusiva

¿Cómo están las empresas panameñas en las políticas de inclusión y no discriminación ?



Importante resaltar que estos resultados sobre la situación de las empresas privadas panameñas respecto a la promoción de la inclusión laboral, igualdad de condiciones y respeto a los Derechos Humanos que arrojó el: “**Diagnóstico de la situación actual sobre políticas de inclusión y no discriminación**”.

Promoción de Cultura Organizacional Inclusiva

Con la finalidad de reducir las desigualdades en el lugar de trabajo y promocionar un ambiente organizacional inclusivo es importante impulsar una cultura de respeto a los derechos humanos en la empresa, a través de la implantación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas.

Proporcionar condiciones laborales y sueldos dignos a los empleados para asegurar que estas personas vivan en condiciones dignas.

Y crear políticas que respalden y resguarden a los colaboradores contra actos de discriminación o acoso laboral.

Fuente: Principios [Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas](#)



Promoción de Cultura Organizacional Inclusiva



La cultura organizacional inclusiva enriquece la sociedad al celebrar la diversidad y promover la igualdad



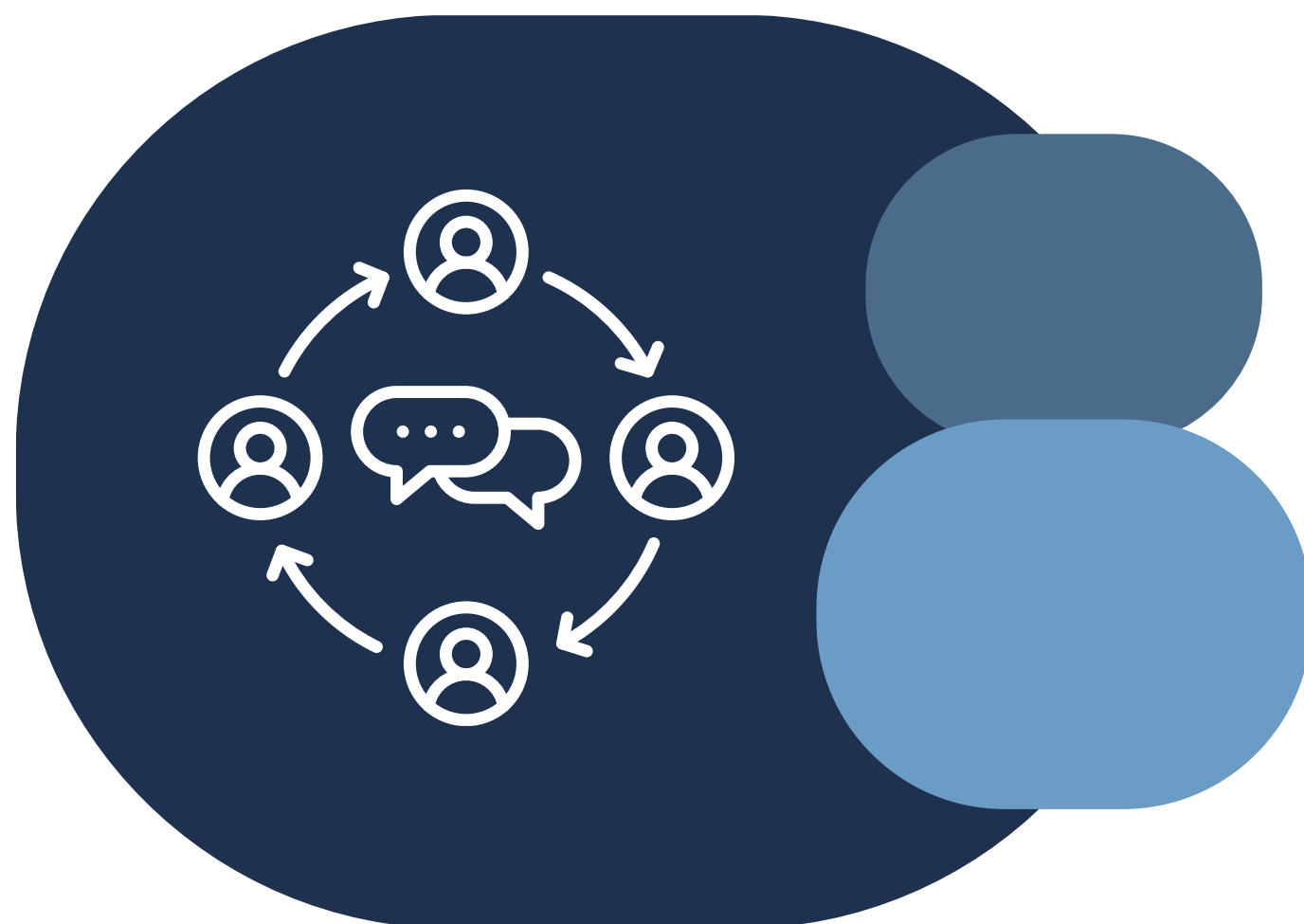
Transforma las empresas desde lo interno e impacta vidas



Promueve la inclusión, a la vez que inspira a otros sectores de la sociedad a seguir su ejemplo.



Al descubrir el verdadero significado e impacto de contar con una cultura organizacional inclusiva, propiciamos espacios para que la diversidad sea celebrada, las voces escuchadas y todas las personas tengan oportunidad de brillar..



***¿Cómo realizar
comunicaciones
inclusivas?***

¿Cómo realizar Comunicaciones inclusivas?

Las estrategias de comunicación inclusivas debemos observarlas desde dos perspectivas estratégicas:

- **La primera : Las comunicaciones y 'ways of working' interno de la empresa;** la cual nos enseña que, en un mundo impulsado por el cambio, debemos ser conscientes que hay más de una forma en que se hace el trabajo. No podemos aplicar la misma fórmula a todos los proyectos o situaciones que se nos presentan. Cada uno va a requerir **su propia forma de trabajar y su lenguaje. (Way of Working).**
- **La segunda es las comunicaciones externas. En nuestras organizaciones,** la comunicación inclusiva va más allá de transmitir sólo mensajes electrónicos. Se trata de fomentar la diversidad, la equidad y la participación de todas las personas que conforman la organización y su comunidad, haciendo que todas se sientan parte de la empresa y seguras en su entorno empresarial



Comunicaciones internas

Para nuestras comunicaciones internas podemos impulsar:

- *Uso de pronombres en la firma de nuestros correos (él/ella)*
- *Promover comunicaciones sobre actividades que impulsan la empresa durante el mes del orgullo.*
- *Promover sensibilizaciones y talleres educativos al equipo humano.*

¿Qué debemos evitar?

- *Un lenguaje cisgénero y heteronormado en los comunicados corporativos, donde invisibiliza la existencia de las personas LGBTIQ+.*
- *El uso de la palabra ‘tolerancia’ y promover el uso de la palabra ‘respeto’*
- *Evitemos el uso de la palabra ‘preferencia’ y promovamos el uso de la palabra ‘orientación’*
- *El uso de ‘ideología de género’ y promover el uso de ‘identidad de género’.*

Comunicaciones externas

Para nuestras comunicaciones externas podemos impulsar:

- **Promover comunicados que no sean enfocados a población cisgénero y heteronormada exclusivamente**
- **Promover desde la empresa, actividades de responsabilidad social empresarial que contribuyan a eventos de fundaciones y organizaciones que promuevan los Derechos Humanos de las personas LGBTIQ+ a través de pasantías de voluntariados**
- **Evitar el pink washing o rainbow washing, que se refiere a un tipo de ‘allyship’ performativo y no necesariamente efectivo**
- **Participar de las marchas del orgullo LGBTIQ+ como empresas aliadas de la red de Pride Connection Panamá**
- **Evitar enfocar los esfuerzos exclusiva y únicamente en el mes de junio; existen días de conmemoración como 11 de octubre que celebra el Día internacional de salir del clóset’, entre otros días más vinculados con la visibilización de las personas LGBTIQ+.**

Bandera del Orgullo y Progreso Inclusivo

Para completar el proceso de inclusión en nuestras comunicaciones, es importante entender la Bandera del orgullo LGBTQ+. Cada franja de la bandera cuenta con un significado, al comprenderlo podremos ser asertivos en nuestras comunicaciones internas y externas.

La bandera del orgullo es un símbolo de diversidad e inclusión universal, que está pensado y planificado para incluir a todas las personas en la sociedad.

En ese sentido, nuestras comunicaciones y estrategias de comunicación deben ser planificadas desde esta perspectiva, es decir, inclusivas.

Bandera del Orgullo y Progreso Inclusivo





Recursos adicionales

CAMINANDO HACIA LA IGUALDAD

por un servicio seguro e
inclusivo para la población

LGBTI

Las empresas con grupos de trabajo diversos, trae múltiples beneficios, entre los cuáles está que aumenta su productividad y lograr encontrar más alternativas para la resolución de los problemas y desafíos que se puedan presentar. Lo cual da un amplio beneficio sobre sus competidores en el mercado.

Te invitamos a realizar el e-learning que tenemos a disposición de manera gratuita para la capacitación sobre temas de RSE y sostenibilidad.

Ingresa a la plataforma en el siguiente

Enlace <https://integra-rse.com/> regístrate e inicia la capacitación.



Recursos adicionales

CAJA DE HERRAMIENTAS

HACIA UNA CULTURA LABORAL INCLUSIVA
DE LAS PERSONAS LGBTIQ+



De acuerdo con diferentes estudios realizados es común para las personas LGBTIQ+ enfrentar situaciones de discriminación en el trabajo con motivo de su orientación sexual y/o identidad de género. La discriminación y el acoso que experimentan las personas LGBTIQ+ inician en etapas tempranas, usualmente en el período escolar, llevando a la deserción de la escuela y, en muchos casos, reduciendo las expectativas de un empleo digno y decente. Por tal razón elaboramos esta Caja de Herramientas, la cual tiene el propósito de ayudar a las organizaciones, sobre todo al personal de recursos humanos y a los altos cargos directivos de estas, a propiciar una cultura laboral inclusiva de las personas LGBTIQ+.

[Leer más aquí](#)

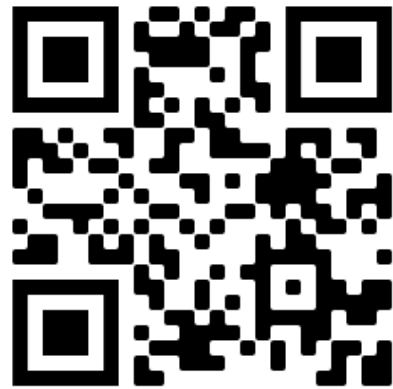


Recursos adicionales

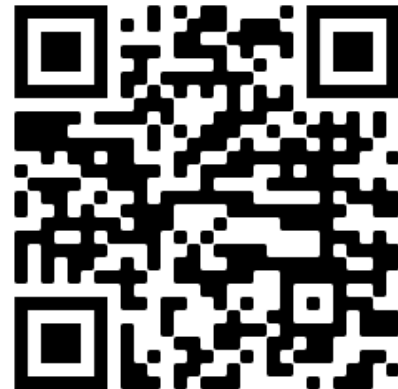
Este documento contiene los resultados, aprendizajes y reflexiones derivadas del primer Diagnóstico inicial sobre la diversidad, inclusión y no discriminación dentro de las empresas en Panamá, mismo que fue realizado con la finalidad de seguir impulsando la Responsabilidad Social Empresarial en Panamá, pues ha permitido dimensionar el nivel de evolución de esta agenda de diversidad e inclusión (D&I) así como identificar oportunidades para en su momento diseñar e implementar iniciativas que fortalezcan la promoción de la inclusión y no discriminación laboral en las empresas en el país.

[Leer más aquí](#)





[@sumarse](#)



Sumarse Panamá

