

Ciudad de México, 12 de mayo de 2021.

Versión estenográfica de la Conferencia Especializada: La interseccionalidad: el reto de la inclusión en generaciones y comunidad LGBTIQ+, durante el segundo día de trabajos de la 30 Convención de aseguradores de AMIS, llevada a cabo de manera remota.

Presentadora: Gracias por continuar conectados.

Nuestro siguiente panel se titula La interseccionalidad: el reto de la inclusión en generaciones y comunidad LGBTIQ+.

Hemos invitado para esta dinámica a María del Carmen Bernal, socia de Marea Consulting como nuestra moderadora.

Y como panelistas, la acompañarán Alma Vera, *Underwriter*, de RGA.

Francisco Robledo, socio fundador y Director de ADIL alianza por la diversidad e inclusión laboral.

Y Nora Villafuerte, Vicepresidenta de Recursos Humanos de Nestlé.

Veamos lo que han preparado para nosotros.

María del Carmen Bernal: Muy buenos días.

¿Cómo están?

Me da muchísimo gusto, y es un honor para mí estar hasta mañana moderando este panel en el marco de la 30 Convención de la AMIS, este panel que hemos titulado La interseccionalidad: el reto de la inclusión en generaciones y comunidad LGBTIQ+.

Y es para mí un honor el poder escuchar, compartir con expertos, quienes nos acompañan esta mañana, sus experiencias, sus mejores prácticas y que vamos precisamente a escuchar qué es lo que están haciendo, cuáles son los retos, los desafíos que han abordado desde sus sectores, desde sus empresas, precisamente para lograr esta interseccionalidad en el marco de la diversidad y la inclusión.

Y probablemente muchos de ustedes se estarán preguntando qué es eso de la interseccionalidad, y he querido presentarles brevemente a qué nos referimos con el tema de la interseccionalidad.

Y bueno, sí quería abordarlo, porque sí es importante que entendamos cómo al hablar de interseccionalidad tenemos que hacer referencia a las distintas dimensiones que integran nuestra propia identidad como seres humanos, y hay dimensiones que son visibles, y hay dimensiones que son invisibles, dimensiones visibles que propiamente las vemos, como puede ser nuestro estado civil, nuestro nivel socioeconómico, algunos hábitos, nuestro género.

Y hay algunas que son principalmente invisibles, que no vemos, pero que no por ello dejan de estar ahí presentes y que son parte de nuestra personalidad y de nuestra identidad.

Qué es por eso que la interseccionalidad cómo se entiende y cómo la explicamos quienes trabajamos el tema, la aludimos como si fuera un árbol, y son precisamente estas dimensiones visibles e invisibles que hacen referencia precisamente a esas hojas que vemos, y a esas ramas que integran un árbol, como son el género, la apariencia, la etnia, la edad, el estado civil, el nivel económico, pero que hay otras dimensiones, como ya las mencionaba, que son las raíces que no se ven, pero que están ahí presentes y que forman parte de nuestra identidad.

Y es precisamente la interseccionalidad ese marco que nos permite comprender que hay algunas dimensiones que se superponen entre unas y otras, y que muchas veces nos afectan o nos benefician principalmente en el marco laboral.

Un ejemplo podría ser una mujer, estamos hablando de género que tiene una determinada edad, que pertenece a una determinada etnia, pero que tiene una experiencia de vida, una determinada educación.

Entonces, en el marco de esta interseccionalidad es que hoy en este panel hemos querido abordar dos dimensiones que consideramos que son muy importantes y muy relevantes, principalmente para el tema de la diversidad, la equidad y la

inclusión, que son el tema de las generaciones y de la comunidad LGBT.

Entonces, para ello vamos a darle la palabra, en primer lugar, a una gran mujer, una experta en el tema, que es la licenciada Nora Villafuerte. Ella Vicepresidenta de RRHH en Nestlé. Ha enfrentado grandes retos y desafíos para instaurar en esta compañía y en otras en las que ha participado, esta cultura a favor de la diversidad, de la equidad y de la inclusión.

Y el día de hoy nos va a compartir estos retos, estos desafíos, y qué es lo que ha hecho para lograr esta interseccionalidad.

Nora, un gusto que estés aquí con nosotros. Gracias por compartir estos retos y estos desafíos.

Gracias, Nora. Te escuchamos.

Nora Villafuerte: Buenos días a todos. Y muchas gracias, Maricarmen, por esa bonita introducción.

Sí, me pediste que hablara sobre generaciones y sobre LGBTQ. Yo me voy a enfocar más en qué cosas nos están pasando y qué cosas estamos haciendo.

Yo lo que les diría, yo quisiera empezar diciendo, muchas de las empresas muy recientemente, en los últimos 10 años empezamos a trabajar realmente y más seriamente en temas, primero de género, ¿y por qué en temas primero de género?

Porque la realidad es que el tema de la inclusión de la mujer en el mercado de trabajo no es un tema de justicia social, es un tema de necesidad, de requerimiento de mercado.

Y ahí fue donde nosotros empezamos nuestro camino hacia buscar una organización mucho más diversa, y como muchas empresas, también yo lo hice antes en City Group Banamex, y antes en American Express, empezamos contratando a muchas mujeres, ¿pero qué creen? A nivel operativo, y claro, nos sentíamos bastante tranquilos con tener a muchísimas mujeres a nivel operativo, y muy pronto nos dimos cuenta, por lo menos yo ahora en Nestlé, que eso no era suficiente.

Que sino desarrollábamos mujeres de manera activa y muy fuerte, esto no iba a cambiar, la equidad no iba a mejorar, empezando por la mujer, y ahorita hablo de las generaciones.

Y ahora yo les puedo decir con mucho orgullo que tenemos dentro de un equipo de dirección que se llama *management committiee*, de 20 personas incluyendo a mi jefe, el CEO, a siete mujeres, y siete mujeres que no solamente comandan áreas como recursos humanos, o como comunicación corporativa, o como a veces legal, sino tenemos cuatro mujeres ya comandando áreas de negocio muy importantes.

Entonces, yo la primera cosa y el primer mensaje no quisiera dejarlo de lado, decirles que si no han empezado, empiecen por género porque por ahí es donde todos tenemos que ya movernos y hacer cosas distintas, y desarrollar verdaderamente mujeres para que encabecen negocios y posteriormente empresas, los números siguen siendo bastante, bastante penosos.

¿Qué les diría de los retos que hemos tenido nosotros en cuanto a generaciones?

Pues obviamente igual que todos. O sea, nos damos cuenta que de repente se puso de moda el que sólo nos enfocáramos en los jóvenes, entonces todo mundo quería contratar a jóvenes, y los jóvenes, y hablamos de generación, de la nueva generación de la Zeta, los millennials, etcétera y pareciera que eran los únicos importantes.

Y empezamos a olvidarnos de las demás generaciones, ¿y adivinen qué? Pues no se puede porque todos son igual de importantes.

Nosotros empezamos a darnos cuenta que sí, efectivamente, al enfocarse mucho en generaciones muy jóvenes, primero, uno de los elementos que tienes es una alta rotación, elementos que tienes es una alta rotación porque estos chicos ya no crecieron con esa mentalidad de la generación, tal vez inclusive la ye, o sea, de 30 años en adelante, pero sobre todo de la equis y los *baby boomers*, que creíamos que era un trabajo de por vida, eso ya no existe más para ellos.

Y entonces, ¿qué pasa? Que tenemos chicos que llegan y se van con una rapidez impresionante, están cambiando permanentemente

de trabajo, o tienen dos o tres trabajos a la vez porque no se ven con la pertenencia en ningún lado ellos.

Entonces, uno de los retos era ¿cómo lograr esa pertenencia, por lo menos durante algunos años con esa generación? Pero al mismo tiempo estar cuidando a las otras generaciones, y entonces cuidar, por ejemplo, a los muchachos de 30, muchachas y muchachos, cuando hable muchachos, es genérico, pero de 30, de 40 años que de repente decían: oye, y nosotros qué.

Y nosotros, y también acuérdense de los hombres, porque pareciera que de repente eran sólo mujeres y sólo jovencitos, y creo que eso le está haciendo daño a las compañías también.

Entonces, empezamos a trabajar en esas generaciones, a desarrollarlas de manera muy fuerte, poniendo programas, por ejemplo, para las mujeres que estaban en edad de tener hijos, y que nosotros nos habíamos dado cuenta que nuestra rotación entre los 25 y los 35 años era altísima porque muchas mujeres al no tener esa capacidad de poderse ir con tranquilidad a tener hijos, pues renunciaba.

Entonces, todas las que estaban a punto de ser gerentes, o de pasar al siguiente nivel, ¿qué creen? Se nos iban, se nos arruinaban los planes de carrera y los planes de sucesión.

Entonces, implementamos un programa de maternidad muy fuerte con tiempos adicionales, con una serie de garantías en las que las mujeres pueden tomar, darse un año fuera y después regresar a su mismo puesto.

Con eso abatimos casi al cien por ciento la rotación de estas mujeres, y ahora se están quedando, y cuando regresan, y no sólo cuando regresan, a mí en el mismo tiempo que están en maternidad, están trabajando porque están diciendo: a ver, no se olviden de mí, yo aquí estoy, de verdad quiero regresar y no quiero perderme y quiero mantenerme actualizada, etcétera.

Y para los hombres y para todos los demás, programas muy agresivos de desarrollo. O sea, empezamos a cambiar totalmente el enfoque, enfocarnos en el rating de talento que nosotros manejamos, los que seguramente muchos de ustedes conocen como el *nine box* de qué talento, qué tipo de talento era, y en el

desempeño, a enfocarnos mucho más en las agendas de desarrollo.

Entonces, ahora tenemos agendas de desarrollo que tienen mediciones trimestrales de avance, y los responsables no solo, con KPI's muy claros cuantitativos, no cualitativos, no de a ver si ya avancé, ahí voy, voy mejorando.

No, no, no, cuantitativos con números para verificar que la gente está trabajando en esas agendas de desarrollo, y con responsabilidad, o perdón por el anglicismo, *accountability* para sus *people managers* y para ellos mismos.

Y en eso es donde presentamos cada trimestre en el *mancom* nuestros avances. Ellos están viendo que las agendas de desarrollo dejaron de ser de papel para ser una realidad, y con eso nos hemos dado cuenta que la gente siempre se va a quedar mucho más cuando ve con claridad su desarrollo, y ahora conoce inclusive para qué posiciones puede aspirar en el futuro, y tiene diferentes formas de llegar ella, entonces dices: a ver, tú puedes llegar a este, puedes este puesto, puedes este puesto de acuerdo con tus competencias.

Yo te veo en este puesto o en este. Entonces, vamos a primero a prepararnos y asegurarnos que estés totalmente listo para el puesto que desempeñas, y después te voy a preparar para este o para este, tú decide, y hacia allá vamos trabajando con la gente, pero insisto, con una revisión trimestral.

Pero no dejarnos tampoco a los demás de 45, 50 años, y tenemos un programa maravilloso que muchos de ustedes conocen, que se llama iniciativa por los jóvenes, en el cual la responsabilidad social de Nestlé se ha dado alrededor de ayudar a muchachos de orígenes humildes a puedan también tener oportunidades dentro de las empresas.

Entonces, nos hemos abocado a todas aquellas posiciones en donde tenemos alta rotación, por ejemplo, en nuestras fábricas, o en donde no encontramos talento porque nos las pasamos rotando de un lado a otro, por ejemplo, chicos de mantenimiento, chicos de safety, chicos de ingeniería, pero no solamente es la única área donde la tenemos, lo tenemos en Haití, lo tenemos en administración, lo tenemos en finanzas, lo tenemos en recursos

humanos, en comunicación, en todas las áreas de la empresa tenemos programas de formación dual.

Estoy convencida que la formación dual es el futuro del trabajo en este país. Y con mucho gusto, todos los que se quieran sumar a este programa, los invito a que se anoten en iniciativa por los jóvenes, y les damos todo el *now how* de cómo le estamos haciendo.

¿Y eso qué hace para para esas generaciones mayores?

Pues que en esas generaciones mayores ellos los hemos convertido en maestros y tutores, y los estamos entrenando para certificarse como tales, de tal manera que se vuelven a sentir útiles, y al mismo tiempo están ya certificados, y el día que lleguen a retirarse de con nosotros, ellos pueden seguir trabajando como tutores con nosotros o para otras empresas.

Y eso hace que ellos se vuelvan a sentir útiles, y hacen el famoso transferencia de conocimiento o transfer *knowledge* que hacemos nosotros tan mal.

No me quiero retrasar porque sé que tenemos muy poco tiempo.

Aquí ya les hablé, programas de mentorías muy fuertes. Tenemos los famosos *ID Rooms*, en los que por ejemplo, tenemos grupos de mamás con hijos, qué hacemos durante la pandemia, el grupo LGTB, tenemos el grupo de los que quieren cuidar la tierra, tenemos el grupo de los que leen, el grupo de los mayores, de los mentores, cómo nos damos tipos entre nosotros.

Entonces, ya les hablé de muchos de estas iniciativas que todas trabajan entre sí, en innovación trabajamos muy fuerte, no sólo tenemos un concurso de innovación que en el pasado vimos que no funcionaba del todo, ahora tenemos un programa muy sólido en que enseñemos innovación digitalización, analytics a toda la gente.

Estamos revisando todas las competencias de toda nuestra gente para asegurarnos que estén en el futuro y que estén listos para Nestlé o para el mundo.

Yo les puedo decir, aquí son de las cosas que estamos haciendo, somos verdaderamente activos, estamos creando espacios de

conexión, estamos haciendo programas de comunidad. Estos son algunos de los ejemplos de los que tenemos, verdaderamente sabemos que la pandemia en lugar de alejarnos nos ha acercado porque podemos estar mucho más cerca de nuestros muchachos.

En LGTB estamos totalmente abiertos a eso, somos unos convencidos de que para nada tiene que ver tus preferencias sexuales, ni religiosas, ni tu color de piel, ni estás bonito o feo, eso no importa, ni cómo estés arreglado.

Lo que importa es los valores, tu corazón, tu inteligencia emocional y tu IQ, si tú tienes esas dos cosas, lo demás créanme que no importa, y creo que nos estamos perdiendo de muchos valores y de mucha riqueza cuando seguimos teniendo esos prejuicios, por llamarlo de alguna manera.

Vamos a la que sigue, y creo que con eso termino. Yo sé que mis dos compañeros de panel van a hablar mucho más de LGTB, que son especialistas en eso.

Yo, como les dije, tenemos una comunidad abierta, participamos en las marchas, estamos ahí adentro, aquí no hacemos diferencia cuando promovemos a la gente por nada, ni por color de piel, ni si se ven morenitos, si se ven de carácter indígena, porque seamos honestos, en México siempre hemos dicho que no somos discriminadores, pero aquí los diferentes tonos de café también son importantes, y nosotros necesitamos ayudar a México a través, por ejemplo, la formación dual para darle la oportunidad a toda la gente.

Entonces, con eso termino. Tengo mucho más que decirles, no sé si me quede tiempo para un último punto, otra de las cosas que estamos haciendo para ayudar en generaciones es verdaderamente diferenciar el tipo de compensación que damos, a un chico de 20 años no le interesa lo mismo que a uno de 45, que a uno de 30.

Alguien que tiene 35 años y tres hijos lo que le interesa es un plan médico, becas para sus hijos, mientras que un chico de 20 a 29, 30 años lo que le interesa es pasarla bien y tener dinero para disfrutar, y alguien de 45 en adelante lo que le interesa es qué está haciendo para construir su futuro para que su pensión sea más sólida, para que su patrimonio se pueda construir y tenga seguridad cuando se vaya.

Todo eso lo estamos cubriendo desde muchos ángulos.

Espero que les haya servido. Muchas gracias.

María del Carmen Bernal: Nora, muchísimas gracias por tu participación.

Y definitivamente con lo que nos acabas de compartir es un ejemplo evidente de lo que es la interseccionalidad. Tocaste temas de etnias, edades, orientación sexual, generaciones, género, etcétera.

O sea, es evidente cómo esto se puede hacer, y por algún lado hay que empezar. Y como tú bien lo comentaste, si no lo hacemos estamos perdiendo talento, estamos perdiendo lo más valioso que tenemos en las compañías, que es precisamente el valor humano, el talento humano, y por eso hay que emprender este tipo de iniciativas.

Felicidades, Nora, y muchas gracias por compartir esta gran iniciativa.

Y bueno, ahora vamos a darle la palabra a Francisco Robledo. Francisco es el socio fundador de ADIL, y es consultor de varias empresas. Y también Paco nos va a compartir lo que están haciendo también para promover lo que desde la comunidad LGBTQ pueden hacer para conectar con esta interseccionalidad.

Paco, te damos la palabra. Bienvenido.

Y muchas gracias por acompañarnos esta mañana.

Francisco Robledo: Gracias, Maricarmen, a todas y todos por su tiempo, por acompañarnos en esta sesión.

Hablaré primero de los retos a los que nos enfrentamos cuando hablamos de diversidad sexual y de género, mejor conocido por las siglas LGBTQ+, lesbiana, gay, bisexual, trans, el + significa personas queer, personas asexuales y todas las demás combinaciones de estas tres dimensiones, que es muy importante comprenderlas y entenderlas para poder acercarnos a este concepto.

Partimos de la base que a las personas no se nos dio una educación en un principio en etapas tempranas sobre salud sexual,

reproductiva y diversidad. Entonces, cuando nos encontramos a que una persona sale de la norma, sale de la estandarización que yo conozco de cómo se relacionan dos personas amorosamente, entonces empiezan los problemas.

Desde las formaciones familiares, religiosas con las que yo conviví y con las que crecí son las que usualmente traigo en mi subconsciente cuando estoy trabajando.

Entonces, estos componentes lo que usualmente pasan es que generan barreras.

Les quiero recordar que todos tenemos orientación sexual, todos tenemos una identidad de género y todos expresamos nuestro género de diferentes maneras.

Pasa que hay personas que nos salimos de las normas y los estándares, entonces hablar de, como coloquialmente se dice, y entre comillas preferencias sexuales, realmente se compone de orientación, identidad y expresión, y todos tenemos alguna de estas.

Muy pocas personas realmente son, si fuera este mundo un asunto binario donde solamente hay una idea de ser hombre y de ser mujer, muy, muy, muy pocas personas realmente representarían esos extremos.

Si les hiciera ahorita a ustedes una reflexión, alguna evaluación de sus conductas de vida, amorosas, sociales, de vestimenta, de manierismos, de formas de hablar y demás, estoy seguro que muchos de ustedes se sorprenderían que caerían en este espectro de la diversidad sexual y de género, más allá de su propia idea de qué es ser un hombre y qué es ser una mujer.

Es una invitación a que hagamos esta reflexión que la población que sí nos identificamos y somos visibles como hombres gays, mujeres lesbianas, personas bisexuales, personas trans, somos muy pocos, somos menos los que nos visibilizamos de los que realmente son.

Está el estereotipo de que nos vemos de una manera los hombres gays, se ven de alguna manera las mujeres lesbianas. Y muy pocas personas conocen a una persona trans en su vida, y están más

cercanos de lo que ustedes creen, pueden estar en su primer círculo, pudo haber sido hasta su papá y su mamá porque no tuvieron información y una sociedad incluyente donde se permitieran ser libremente quienes realmente son, porque finalmente es algo que no se contagia, no se aprende, no se contagia la orientación sexual de otra persona.

Entonces, esto somos nosotras y nosotros, y así nacimos. Hay que entender que algunos salimos de las normas de estandarización de lo que no nos han dicho toda la vida de quienes debemos ser.

Por temas de porcentaje les puedo decir que el estándar internacional aceptado es que somos el 10 por ciento de la población, el 10 por ciento somos personas que caeríamos en este espectro específico de la diversidad sexual y de género.

¿Cuántas personas trabajan contigo? ¿Cuántas colaboran en tu empresa, en tu asociación, en tu grupo de trabajo? Pues al menos el 10 por ciento serían parte de este grupo.

Y ahora, de este 10 por ciento cuántas personas te lo han dicho abiertamente que sí yo me identifico como un hombre gay porque yo ya estoy totalmente convencido de que soy una mejor persona para esta sociedad y para este mundo, cuando me comunico libremente quién soy, y habrá seguramente al menos otra persona que jamás te lo va a decir porque considera que tú, tu empresa no eres una zona segura porque no sabe cómo vas a utilizar esa información.

Nosotros suficientes procesos hemos tenido de aceptación y para avanzar en este tema, en nuestro propio crecimiento personal y profesional que nos han puesto siempre como las víctimas, que mi existencia está sujeta a tu aprobación, que mi existencia está sujeta a los derechos que tú me quieras dar.

Ya estamos mucho más avanzados que eso, y como bien nos compartía mi compañera panelista Nora, también es un tema de generaciones, entonces hay gente que ya pasó de este tema, por ejemplo, yo soy generación equis, tengo 49 años, a mí sí me tocó pasar como de la televisión de blanco y negro a color, el mundo ha cambiado muy rápido al respecto, y las generaciones jóvenes están totalmente en mayor apertura y sintonía con la diversidad, equidad e inclusión, que es lo que estábamos generaciones mayores.

¿Pero en el trabajo qué?

Hay muchas personas que dirán: sí, yo soy gay friendly, yo no tengo ningún problema, conozco a una persona que se identifica como trans o como bisexual, como gay, como lesbiana, pero esto cómo lo hago en el trabajo, cómo lo llevo a prácticas efectivas que me permitan ver un retorno de la inversión, que me permitan elevar el sentido de pertenencia que elimina la rotación.

Había probado de diferentes teorías de negocios, pro diferentes firmas que el tema que nos trae esta mañana, la inclusión, pues es un asunto de productividad, es un asunto que nos da una ventaja competitiva, nos mantiene delante de la competencia en varios sentidos.

Uno, desde que yo puedo tener un reclutamiento más libre más honesto, y atraer a gente que quizás no se sienta seguro en otro espacio porque no sabe cuáles son las políticas de inclusión y diversidad que te llegan a tu empresa.

Se eliminan las barreras de la inversión, porque también hay muchas empresas que ya ponen como requisito el conocer tus programas en diversidad, equidad e inclusión para poder hacer negocio contigo, así se hace una firma de consultoría pequeña a una empresa muy grande, es muy probable que ya te hayas enfrentado a estos requisitos de compra y de licitaciones.

El tema es ser congruentes, una cosa es lo que está por escrito, pero otra es demostrarlo, que las personas que representan a la empresa, y esto debieran ser todas las personas de tu empresa, tengan esta información, sepan utilizar la terminología correcta y así poder interactuar con todas las personas sin discriminación.

Incluso, puede ser visto como un segmento de mercado en el que hay personas que prefieren acercarse a ser consumidoras y usuarias de empresas que compartan con quien compartan los mismos valores.

Entonces, si tu empresa empieza a ser públicamente incluyente con las generaciones, con género, con raza, con diversidad sexual y de género, es un plus para mí cuando yo esté decidiendo con quién consumo.

¿Y cómo hacemos esto en México?

Este es un modelo que tenemos en México desde hace cinco años, que es la certificación de mejores lugares para trabajar por la equidad LGBT.

La organización estadounidense Human Rights Campaign la tiene desde hace 19 años en Estados Unidos, y nosotros en México ya tenemos cuatro años de presentar resultados.

A las empresas que deciden ser visiblemente visibles, como LGBT incluyentes, les invitamos a que llenen un cuestionario, que nos compartan algunas evidencias, es una certificación gratuita, porque tiene que ver con la congruencia, si lo haces bien lo vas a querer comunicar y compartir, y tus mejores jueces van a ser las personas que trabajan contigo.

¿Cuáles son los requisitos?

Que tengas por escrito en este clausulado de no discriminación que todas las empresas debieran tener, porque así lo establecen nuestras leyes, que esté por escrito junto a raza, edad, color de piel, procedencia académica, rasgos étnicos, etcétera, que esté incluido orientación sexual, identidad de género y expresión de género en tus estatutos que guíen al diario convivir de las personas.

¿Qué prestaciones tienes?

Sabemos que al menos la mitad de los estados ya de nuestro país tienen reconocido al matrimonio igualitario para realizarse en cada uno de los estados, si estos estados no lo tienen aún legislado, cualquier matrimonio es válido en cualquier parte del país.

Entonces, ya te has enfrentado a que un colaborador, colaboradora llegue a solicitar una prestación cuando su pareja es del mismo género, del mismo sexo, sí o no.

Luego, ¿cómo lo haces al interior?

Tienes un comité de diversidad de inclusión, tienes un comité donde se hable de estos temas, queremos que las voces de las personas que se identifican como diversas sean escuchadas en un consejo,

en un comité, y si llegan a tener una cierta cantidad de colaboradores mayor, pues que estos se puedan agrupar a través de una red de empleados, y claro, en especial del tema de diversidad sexual y de género porque se identifican con ese grupo, o por son aliados y aliadas de este tema.

Qué capacitación haces al respecto, qué comunicación haces. Hay empresas que solamente están en fases de visibilidad pública a través de redes sociales y algunos eventos públicos, pero hay otras que sí ya están desarrollando habilidades en sus tomadores de decisión, y también sobre todo con todos los colaboradores.

Hay que saber pasar la comunicación a la generación de habilidades. Y, además, esto es primero interno y después hacia afuera, justo. O sea, cómo vas a comunicar que eres una empresa LGBT incluyente, qué estás poniendo en tus vacantes, estás compartiendo tu filosofía de inclusión en los eventos que tienes públicos con otras universidades, quizás.

¿Cómo eres con tu cadena de suministro?

Les pides también estos requisitos de diversidad e inclusión. Les invitamos a conocer un poco más de nuestra certificación.

Están mis datos de contacto. Y recordarles que tenemos que celebrar quienes somos y la manera en que personas, como mis compañeras panelistas y un servidor somos visibles y somos libres de comentar quienes somos, y buscar ser un ejemplo de acción para mis compañeras y compañeros con los que trabajo.

Es una invitación a que celebremos quienes somos y, además, que podamos dejar que se visibilicen las personas que son diferente a nosotros y nosotras.

Muchas gracias, Maricarmen, por la invitación.

Familia AMIS, un gusto saludarles.

María del Carmen Bernal: Paco, muchísimas gracias por lo que nos acabas de compartir, muy ilustrativo, y además muy formativo, porque concretamente aludiste a dos temáticas que creo que es muy importante para todos los que quizá no conocen a fondo lo que está pasando con la comunidad LGBTQ.

Hablaste de un tema de educar para la inclusión, importantísimo. Hablaste de un tema de cómo las compañías necesitan ser congruentes para poder apostar por estas temáticas, y crear estas culturas para la diversidad, para la equidad y para la inclusión.

Paco, muchas felicidades por todo lo que estás emprendiendo y lo que estás haciendo. Y, bueno, vamos ahora a escuchar a Alma Vera, una representante de aquí del sector asegurador, que también nos va a compartir sus retos, sus desafíos y lo que están haciendo, concretamente desde RGA.

Ella es una underwriter y representante de este sector.

Alma, somos todos y todas un oído para ti. Compártenos qué es lo que ustedes están haciendo, cuáles son estos retos y estos desafíos que estás afrontando y que estas emprendiendo.

Gracias, Alma, por acompañarnos.

Alma Vera: Muchas gracias, Maricarmen, y gracias a todos los que están asistiendo a esta sesión sobre diversidad e inclusión.

A mí como representante del sector me toca traducir un poco qué es esto de diversidad o cómo lo podemos ver reflejado dentro del sector asegurador. Yo estoy en el área de reaseguro, entonces tengo como una visión un poco más amplia sobre cuáles son las estrategias que se han seguido.

Históricamente la meta que siempre hemos tenido como compañías aseguradoras es llegar a la mayor cantidad de personas, que nuestros servicios puedan alcanzar a la mayor cantidad de población.

Entonces, esta parte de inclusión o se queda exento, no es una decepción a esta meta, y dentro de lo que nosotros podemos ver es que históricamente han cambiado muchas de las prácticas que se tenían hasta ciertos grupos.

Una de ellas, por ejemplo, voy a manejar mucho con ejemplos para ser un poco más práctico, ver en el lado más prácticos este tema de la diversidad, son las pruebas de VIH, las pruebas de VIH hace algunos años se aplicaban basadas a veces en muchos

estereotipos y prejuicios, entonces un aplicante hacía un seguro que tenía o que declaraba que tenía una pareja del mismo sexo o su beneficiario era una pareja del mismo sexo, personas que eran solteras arriba de 35 años.

Incluso personas con algunas ocupaciones específicas, como estilistas, como modistos, eran sometidos a esta prueba de VIH sin ser necesario, realmente era basado en un prejuicio.

Esta práctica esta ahora completamente eliminada, la prueba de VIH se sigue realizando, pero solamente a aquellas personas cuando la forma asegurada lo justifica, no se hace ya basado en este tipo de criterios.

También a las personas que tenían una pareja del mismo sexo no se les incluía a sus parejas dentro de los beneficios del seguro de gastos médicos, únicamente ese dejaba para personas heterosexuales.

Hoy en día las personas que tienen parejas del mismo sexo y los hijos de padres en parejas homoparentales, pueden ser incluidos dentro de los beneficios de gastos médicos, nos está dando un avance enorme.

Otro tema eran las personas con VIH, como decíamos, las pruebas de VIH se realizaban, y las personas que tenían el diagnóstico eran relegadas de los seguros de gastos médicos y de los seguros de vida, pocas personas tenían acceso a estos servicios.

Hoy en día, incluso después del bum de todos los tratamientos y que se empezó a considerar una enfermedad crónica, ya no una enfermedad terminal, esto se seguía dando por temas morales, por temas de estereotipos, se pensaba en el estilo de vida, lo cual no siempre era correcto.

Y hoy en día las personas con VIH pueden ser usuarias de los servicios de seguros, hay cada vez pruebas más objetivas que nos ayudan a ver el estado de salud de una persona con VIH y nos puede permitir brindarles este tipo de servicios.

El VIH pasó de ser una condición no asegurable a ser una condición crónica y controlable, entonces, eso cambia

completamente el paradigma y nos quita esta estigmatización que se está teniendo hacia las personas que padecen esta enfermedad.

Otro grupo que ha sido típicamente relegado, había sido típicamente relegado del sector de seguros eran las personas transexuales, a las personas transexuales no se les permitía tener acceso a seguros con el género que ellos se identificaban, muchas veces se les pedía hacer todos sus trámites con el género que les era asignado al momento del nacimiento, lo cual obviamente llevaba a que ellas no quisieran llegar a estos trámites porque se sentían incómodas.

Desde que se pueden cambiar los documentos oficiales, nosotros también hemos cambiado el paradigma sobre esto, y hemos dicho: la persona que se identifique con un género debe ser aceptada y debe ser evaluada con el género que ellos se identifican.

Ya también no pedimos, o algo que se pedía antes eran las pruebas psiquiátricas o pruebas psicológicas, pensando en un trastorno en este tipo de personas. Nosotros ya no tenemos esos requisitos, ya no se pide ni siquiera que las personas hayan completado una transición, porque como sabemos las personas transgénero no necesariamente todas se van a someter a una transición física.

Entonces, todos esos requisitos se han ido eliminando, y esto respaldado, incluso la OMS en enero del 2022 entra su nueva definición sobre el transexualismo, donde sale de la parte de enfermedades mentales y trastornos de la personalidad, para entrar a una nueva categoría sobre la sexualidad humana.

Entonces, nosotros seguimos avanzando con todas estas nuevas legislaciones y con nuestras nuevas definiciones para podernos mantener al día y llegar a estas personas de una manera mucho más sensible.

Y claro que aquí no paramos, sigue habiendo áreas en las que teníamos que seguir avanzando en países donde el tema de la diversidad va mucho más avanzado y tiene mucho más tiempo.

Encontramos otro tipo de consideraciones, por ejemplo, de las personas no binarias o las personas que hablando del tercer género, que no se identifican ni con el género femenino, ni con el género masculino, ya se acepta la declaración como una persona

no binaria en algunos países, y se han creado tarifas unificadas donde ya no se distingue por sexo para ser más inclusivos y no tenerlos que encasillar en algo que ellos no son.

Otro de los avances ha sido la inclusión de las cirugías de reasignación de sexo dentro de las coberturas de gastos médicos. Ahorita son consideradas todavía como una cirugía estética, que no se encuentra incluida para las coberturas de gastos médicos, sin embargo, cada vez está, no sólo es la legislación, sino la sociedad está exigiendo que no sean consideradas una cirugía estética, porque se ha comprobado que las personas transexuales tienen una mejor estabilidad y una mejor salud mental cuando tienen acceso a este tipo de procedimientos sin limitaciones.

Entonces, tanto la aceptación social como legal nos va a llevar a que este tipo de prácticas también sean adoptadas dentro del sector aquí en México, y no es un futuro básicamente muy cercano.

En cuanto hablando un poquito más a nivel interior, o qué es lo que está pasando dentro de las compañías en el marco laboral, pues teníamos que las mujeres hace unos años no eran unas, no tenían acceso a los puestos directivos, había prácticas que realmente no las dejaban tener, ser o ejercer su profesión, al mismo tiempo que tener su vida personal, su vida familiar.

Incluso se les hacía firmar cartas de renuncia anticipadas en caso de que se embarazaran, en caso de que se casaran, lo cual no iba con un ambiente diversificado, ni inclusivo.

Había también comentarios misóginos, machistas dentro de las empresas, siendo un ambiente donde típicamente habían muchos hombres, pues las mujeres o las personas de la comunidad LGBT tenían que de repente aguantar o estar como en contacto con todo este tipo de comentarios sin que tuviera que, pues había opciones sobre qué hacer.

Hoy en día ya hay mucho más acceso de las mujeres hacia los puestos directivos, sigue habiendo un velo, lo que llaman el techo de cristal que son estas normas no establecidas, sobre la mujer que tiene acceso a estos puestos directivos, y estoy hablando en general, no es un tema dentro del sector donde se pide que la mujer renuncie un poco al tema de la maternidad o esta dicotomía entre

ser una ama de casa, un ama de familia, o tener una carrera profesional.

Esto cada vez se está desvaneciendo, se están dando más oportunidades, pero es algo donde todavía se requiere crecimiento.

Ya también se está mejorando el ambiente laboral dando mucha concientización sobre que este tipo de comentarios, bromas misóginas, no son comentarios correctos. Las personas cada vez están encontrando en las diferencias una fortaleza y no una debilidad.

Entonces, el futuro o lo que nosotros esperamos es crecer hacia la equidad, no hacia tratar a todo mundo igual, porque todos somos personas diferentes y requerimos herramientas diferentes para lograr nuestros objetivos, sino hacia la equidad, dar las herramientas a las personas para que en base a sus capacidades, y sin tener que cambiar, o sin tener que meterse dentro de un estereotipo puedan lograr sus metas.

Gracias, Maricarmen.

Gracias a todos por la atención.

María del Carmen Bernal: Alma, muchísimas gracias por esta información tan, tan valiosa que nos has compartido, y que además nos permite conocer lo que en el sector se está haciendo.

Y de verdad te agradecemos mucho porque nos has ilustrado con lo que ya existe y se está llevando a la práctica, y no hay como ponerlo en la mesa para que se conozca.

Y, bueno, desgraciadamente hemos llegado a tiempo, tenemos que concluir. Efectivamente, hay mucho más por comentar, mucho más que seguir compartiendo.

Yo solamente quisiera cerrar este panel con tres comentarios aludiendo a lo que nuestros panelistas nos compartieron.

Primero, cerrar con esta idea que Alma nos compartió, crecer hacia la equidad, creo que ese es el gran reto que desde el sector tenemos. Es muy, muy importante unir esfuerzos y centrarnos en qué necesitamos para crecer hacia la equidad.

Dos. Volver a poner en el centro de nuestras compañías a la persona para aprovechar sus capacidades, su talento y para ello es importante que reconfiguremos nuestras organizaciones para que volvamos a poner en el centro a la persona y aprovechemos su talento, su capacidad y que realmente sea el centro, el valor, la persona dentro de nuestras compañías.

Y tercero, me venía a la mente una frase que tuve oportunidad de escucharle al Ministro Justin Trudeau, cuando hablaba de lo que es la diversidad y la inclusión. Y el ministro Justin Trudeau decía: la diversidad es un hecho, y la inclusión es opcional, es una decisión.

Por lo tanto, si queremos ser empresas incluyentes, necesitamos ser intencionales, necesitamos voluntariedad, necesitamos trabajar todas y todos juntos para lograr que esto sea una realidad.

Nora, muchas gracias por acompañarnos.

Paco, muchas gracias por compartirnos todo lo que estás haciendo.

Alma, muchas gracias. Y felicidades por todo lo que estás impulsando desde el sector.

Y gracias a todos los que se conectaron para escuchar este panel sobre interseccionalidad y generaciones y comunidad LGBT.

Gracias.

Y sigan disfrutando esta 30 Convención del sector.

Muchas gracias.

--- o 0 o ---