

Guía Corporativa de Diversidad e Inclusión LGBTQ+ 2026

Orgullo Laboral · Programa de formación empresarial

Este manual es la base del curso **Diversidad e Inclusión** de la Academia Orgullo Laboral. Está pensado para equipos de RR. HH., liderazgo y comités DEI que quieren pasar del discurso a la acción con resultados medibles.

Al terminar podrás:

- Diagnosticar la madurez DEI de tu organización.
- Diseñar políticas inclusivas alineadas con la NOM-035 y la LFT.
- Implementar procesos de reclutamiento libres de sesgo.
- Activar ERGs (Employee Resource Groups) y aliados.
- Medir el impacto con KPIs auditables.

1. Fundamentos: ¿por qué DEI ya no es opcional?

La diversidad es la mezcla; la inclusión es hacer que la mezcla funcione. Las empresas que integran políticas LGBTQ+ formales reportan hasta un **35% más de innovación** y una rotación voluntaria **25% menor** en talento diverso (McKinsey, 2023).

Marco legal en México

- **Constitución Art. 1º** — prohíbe la discriminación por orientación sexual e identidad de género.
- **Ley Federal del Trabajo Art. 3º y 133** — igualdad sustantiva y prohibición expresa de discriminación.
- **NOM-035-STPS-2018** — obliga a identificar y prevenir riesgos psicosociales, incluido el acoso por identidad.
- **NMX-R-025-SCFI-2015** — Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación (certificable).

2. Glosario esencial

- **LGBTQ+**: lesbianas, gays, bisexuales, trans y otras identidades disidentes.
- **Orientación sexual**: hacia quién se siente atracción.
- **Identidad de género**: cómo la persona se identifica (mujer, hombre, no binario).
- **Expresión de género**: cómo se manifiesta externamente.
- **Cisgénero**: cuya identidad coincide con el sexo asignado al nacer.
- **Aliado/a**: persona no LGBTQ+ que actúa activamente por la inclusión.

- **Outing:** revelar la orientación o identidad de alguien sin su consentimiento (prohibido).
- **Pinkwashing:** uso oportunista de la diversidad con fines de marketing, sin acciones reales.

3. Sesgos inconscientes en el trabajo

Los sesgos son atajos mentales automáticos. No los eliminamos, pero podemos **interrumpirlos**.

Los 7 sesgos más frecuentes en selección

- **Afinidad:** contratar a quien se parece a mí.
- **Confirmación:** buscar datos que refuercen mi primera impresión.
- **Halo:** una cualidad positiva contagia todo el perfil.
- **Nombre / apariencia:** descartar por foto, apellido o expresión de género.
- **Beauty bias:** preferir a quien encaja en estándares estéticos hegemónicos.
- **Género:** asumir roles ('mujeres para atención', 'hombres para liderazgo').
- **Edad:** exclusión de +45 o de la Generación Z.

Técnicas para interrumpirlos

- CV ciego (ocultar nombre, edad, foto).
- Rúbricas de evaluación con criterios objetivos y ponderados.
- Paneles de entrevista mixtos (mínimo 3 personas de perfiles distintos).
- Preguntas conductuales STAR iguales para todas las personas candidatas.
- Pausa de 24 h antes de decidir sobre una terna.

4. Lenguaje incluyente en la empresa

Reglas prácticas

- Prefiere **genéricos**: 'el equipo', 'la plantilla', 'las personas colaboradoras'.
- Evita el masculino universal cuando puedas usar un colectivo.
- Pregunta y respeta los **pronombres** (ella/él/elle).
- Usa 'pareja' o 'cónyuge' en documentos formales, no 'esposo/a'.
- En formularios, ofrece opciones abiertas de género e identidad.

Antes → Después

- 'Los empleados' → 'El personal' o 'las personas empleadas'.
- 'Sr./Sra.' obligatorio → campo opcional o eliminar.

- 'Buenos días a todos' → 'Buenos días a todas las personas'.
- 'Trabajador' → 'Colaborador/a' o 'quien colabora'.

5. Reclutamiento inclusivo paso a paso

A. Descripción de puesto

- Máximo 8 requisitos; separa 'imprescindibles' de 'deseables'.
- Elimina lenguaje excluyente ('nativo', 'joven dinámico', 'buena presentación').
- Incluye una declaración de igualdad: *'Somos una empresa incluyente. Recibimos candidaturas sin distinción de orientación sexual, identidad de género, discapacidad, origen o edad.'*
- Publica en canales diversos (Orgullo Laboral, redes de talento trans, universidades interculturales).

B. Filtro y entrevista

- Usa CV ciego en la primera revisión.
- Guion de entrevista estandarizado; documenta cada respuesta.
- Prohibido preguntar por estado civil, planes de familia, orientación o religión.
- Cierra siempre con: '¿Hay algún ajuste razonable que necesites para el proceso o el puesto?'

C. Onboarding trans-inclusivo

- Alta con **nombre social** aunque no coincida con el acta.
- Correo, gafete y directorio con el nombre elegido.
- Acceso a sanitarios conforme a identidad; ofrece opción neutra.
- Buddy o mentor/a asignado la primera semana.

6. Políticas mínimas que debes documentar

- Política de no discriminación y no represalias.
- Protocolo de atención a acoso y hostigamiento (canal confidencial + comité).
- Prestaciones equitativas para parejas del mismo sexo (seguro, permisos, funerarios).
- Permiso de paternidad ampliado y para familias diversas.
- Licencia de **afirmación de género** (mínimo 10 días hábiles).
- Código de vestimenta neutral respecto al género.
- Política de uso de nombre social e imagen.

7. ERGs y programa de aliados

Un **Employee Resource Group** (ERG) es una comunidad interna voluntaria que impulsa la inclusión desde adentro.

Cómo lanzarlo en 90 días

- **Días 1-15:** patrocinio de C-Level y presupuesto anual asignado.
- **Días 16-45:** convocatoria abierta, definición de misión y OKRs.
- **Días 46-75:** primera actividad (mesa redonda o capacitación).
- **Días 76-90:** presentación de resultados al comité directivo.

Programa 'Aliades'

- Distintivo visible (pin, sticker en laptop, badge en firma).
- Compromiso público de interrumpir chistes y comentarios.
- Capacitación de 4 horas + refuerzo anual.

8. Manejo de incidentes de discriminación

Ruta de atención (48 h máximo)

- Recepción confidencial (canal digital + persona responsable).
- Acuse en menos de 24 h con número de folio.
- Investigación imparcial (comité mixto, sin conflicto de interés).
- Medidas cautelares para la persona afectada.
- Resolución documentada y comunicada a las partes.
- Seguimiento a 30, 60 y 90 días.

Nunca uses mediación directa entre víctima y agresor/a en casos de acoso.

9. KPIs e indicadores auditables

- % de personas LGBTQ+ que se auto-identifican voluntariamente (censo anónimo).
- Índice de inclusión (encuesta anual, escala 1-10).
- Rotación voluntaria segmentada por diversidad.
- Brecha salarial por género e identidad.
- % de vacantes con lenguaje inclusivo validado.
- Nº de incidentes reportados vs. resueltos en tiempo.
- Horas de formación DEI por persona colaboradora / año.

10. Ruta de certificación

- **NMX-R-025-SCFI-2015** (México) — Igualdad Laboral y No Discriminación.
- **HRC Equidad MX** — evaluación anual de mejores prácticas LGBT+.
- **Distintivo Orgullo Laboral** — auditoría interna basada en esta guía.

Anexo · Checklist ejecutivo (30 puntos)

- ■ Declaración pública de no discriminación firmada por CEO.
- ■ Comité DEI con presupuesto anual.
- ■ Política de nombre social documentada.
- ■ Sanitario neutro disponible o plan a 12 meses.
- ■ Prestaciones equitativas para parejas del mismo sexo.
- ■ Licencia de afirmación de género.
- ■ Protocolo de acoso con canal confidencial 24/7.
- ■ Capacitación DEI obligatoria en onboarding.
- ■ Refuerzo anual para líderes (mínimo 8 h).
- ■ CV ciego en fase 1 de reclutamiento.
- ■ Rúbricas objetivas en todas las entrevistas.
- ■ Publicación en al menos 3 canales de diversidad.
- ■ Métricas DEI en el tablero del comité directivo.
- ■ ERG LGBT+ activo con OKRs.
- ■ Programa de aliades con distintivo visible.
- ■ Auditoría anual de brecha salarial.
- ■ Encuesta de clima con preguntas de inclusión.
- ■ Proveedores evaluados con criterio DEI.
- ■ Contenido interno con lenguaje incluyente.
- ■ Firmas de correo con pronombres opcionales.
- ■ Marketing sin pinkwashing (acciones > campañas).
- ■ Alianza con al menos una ONG LGBT+.
- ■ Voluntariado corporativo en fechas clave.
- ■ Reporte anual público de avances DEI.

- ■ Meta de representación diversa en liderazgo.
- ■ Plan de sucesión con lente de diversidad.
- ■ Revisión de sesgos en algoritmos de RRHH.
- ■ Accesibilidad digital nivel AA.
- ■ Reconocimiento a equipos por prácticas inclusivas.
- ■ Certificación externa vigente o en proceso.