



INTRODUCCIÓN: FILOSOFÍA DE ESTA GUÍA

ESTILO DE REDACCIÓN DE ESTA GUÍA

Este documento hará uso de un lenguaje con perspectiva de género. Vale también aclarar que se busca brindar visibilidad a la diversidad de género. Por tanto, si no es plasmado de forma expresa, cuando se haga referencia a sujetos se incluyen a personas que se identifican como varón/mujer y otras que no se autoidentifican con el par binario.

IMPACTO DE UNA BUENA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD SEXUAL EN LA ORGANIZACIÓN

La promoción de una cultura organizacional abierta a la diversidad sexual, bajo los principios de no discriminación, respeto, aceptación y trato igualitario de todos los colaboradores, supone una serie amplia de beneficios desde la perspectiva del negocio, de las personas y de la sociedad en su conjunto.

CARÁCTER DE ESTA GUÍA

Es importante aclarar que para garantizar su correcta aplicación y de acuerdo a la reglamentación legal y el contexto social, este documento será dinámico, y de revisión y actualización periódica.

Arcos Dorados rechaza toda forma de discriminación por razones de edad, género, orientación sexual, identidad y expresión de género, discapacidad, etnia, color, situación socioeconómica, o por cualquier otro motivo.

OBJETIVOS

La siguiente guía tiene como objetivo:

- Promover un ambiente de trabajo abierto a la diversidad sexual y garantizar espacios libres de toda discriminación.
- Prevenir el desarrollo de actitudes y acciones prejuiciosas que puedan tener como consecuencia la exclusión, miedo, odio y rechazo hacia personas LGBTIQ, o en última instancia, que den lugar a prácticas y actos de discriminación o violencia hacia ellas.
- Establecer criterios de actuación frente a manifestaciones discriminatorias -directas o indirectas- y situaciones de hostigamiento o violencia motivadas en razones de orientación sexual (OS), identidad de género (IG) y/o expresión de género (EG) que se den al interior de la organización.



ALCANCE DE ESTA GUÍA

Esta guía tiene alcance para el conjunto de colaboradores de Arcos Dorados, independientemente de su nivel jerárquico, el área donde se desenvuelven, el tipo de contrato o la modalidad de trabajo. Asimismo, todo lo dispuesto en este documento no es aplicable a los proveedores ni a sus empleados. Sin embargo, estarán en conocimiento de esta guía y esperamos por lo tanto que desarrollen sus propias políticas y procedimientos acordes con el espíritu de la misma.

SOBRE LA DIVERSIDAD SEXUAL

La diversidad sexual es el conjunto amplio de todas las manifestaciones de la sexualidad sobre la base de características biológicas, orientaciones sexuales, identidades de género, y sus expresiones, incluyendo en el conjunto, a la heterosexualidad. Esto implica que todas las personas son consideradas dentro del conjunto, respetando sus diferencias.

La orientación sexual, la identidad de género y su expresión hacen, en su conjunto, a la identidad sexual de una persona. En ella, la persona se reconoce en una imagen corporal, se auto-percibe en un determinado género y lo expresa a lo largo de la construcción de su identidad.

Hablar de diversidad sexual implica hablar de un aspecto cotidiano que conforma la singularidad de las personas que integran las organizaciones. Sin embargo, en la sociedad actual, las identidades sexuales diferentes a la heterosexual pueden encontrarse relegadas en su reconocimiento y visibilidad en el ámbito laboral, a pesar de los avances jurídicos a nivel internacional.

GUÍA DE ACTUACIÓN PARA RESTAURANTES

Respuesta ante comentarios discriminatorios

Ante cualquier comentario discriminatorio de colaboradores, clientes o proveedores hacia otro grupo de colaboradores, clientes o proveedores, los colaboradores deben señalar que se ha incurrido en un acto discriminatorio. En estos casos, deben informar a su superior inmediato.



Reformulación sobre el uso de baños

Es importante garantizar que todos los colaboradores y clientes convivan en armonía, se sientan incluidos, tomados en cuenta y que los espacios comunes se administren de manera tal que garanticen la paz social dentro del restaurante.

Para tal efecto, esta guía propone que **los baños independientes con prioridad para personas con discapacidad motriz en restaurantes y oficinas sean “multigénero”**. Por lo tanto, se adicionará al cartel con el ícono de PCD, uno que incluya iconos de distintos géneros.

Uniforme

En caso de contar con uniformes por género desde la concepción binaria, cada colaborador tendrá la posibilidad de elegir el uniforme con el que se sienta más cómodo. Como parte del uniforme, todos los colaboradores deberán utilizar un *name tag* (ya que entendemos que su uso obligatorio en casos de personas trans sirve para reforzar la identidad de género evitando que otras personas pasen por alto su nombre de elección/social/actual).

Roles vinculados al género

Con el objetivo de neutralizar los roles asociados a género, esta guía manifiesta que la Compañía reconoce a las personas más competentes para cada posición, independientemente de su expresión de género. Por ej.: Líderes de experiencia de clientes.

Acompañamiento a personas durante la transición de género

En caso de contar dentro nuestro equipo con algún miembro que esté vivenciando su transición de género, el gerente de restaurante debe comunicarse directamente con el área de Recursos Humanos para coordinar la mejor manera de brindarle la contención adecuada.