



CCLGBTCO

Cámara de Comercio LGBT de Colombia

Derechos Humanos

Identifique Buenas Prácticas para Crear Riqueza Basada en la Diversidad

10 de Noviembre de 2020



El propósito del Ranking **es reconocer el esfuerzo de las empresas y personas** en crear un ambiente libre de discriminación.

El instrumento (la guía) muestra las **mejores practicas hasta ahora encontradas como una lista de chequeo y posteriormente pide las mejores prácticas que estén haciendo** las empresas para poderlas polinizar entre las empresas que así lo deseen en los informes que se entregan al final de los participantes.

¿Cómo se realiza la puntuación de las empresas en el ranking?

- 11 preguntas de la lista de chequeo corresponde a 10 puntos cada una, para obtener los puntos completos se debe realizar todas las buenas prácticas de la lista.
- 5 preguntas abiertas al final para identificar las buenas prácticas actuales dentro de las cinco normas de conducta del documento de la ONU – Principios Mundiales para las Empresas con un puntaje máximo de 50 puntos.
- Puntuación máxima $110 + 250 = 360$ puntos

No hay calificaciones buenas o malas, hay empresas que han implementado más o menor cantidad de “buenas prácticas” alrededor estar libre de discriminación hacia la población LGBT+.

El objetivo es reconocer el trabajo de las organizaciones más sobresalientes y polinizar las “buenas prácticas” entre los participantes.

El promedio de calificación estuvo alrededor de 104 puntos



Ilustración tomada del documento de la de la ONU

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


Norma 1: Respetar los derechos humanos, en todo momento, incluyendo sus operaciones y relaciones comerciales. Se plantea que las empresas deben hacer la “**diligencia debida**” en cuyos casos las decisiones y actividades hayan repercutido negativamente en el disfrute de sus derechos humanos, además de que se “debe” remediar dichas repercusiones.


La realización de la “diligencia debida” se enmarca en la capacidad de gestionar:


- **Los casos que surgen** (violaciones a los derechos humanos) en la operación y como producto del relacionamiento con sus grupos de interés
- **Orquestar la previsión, prevención y protección las repercusiones negativas** de la operación de la organización
- **Dar solución a cada caso identificado de violación a los derechos humanos**, asegurando que la empresa genere acciones de mejoramiento para realmente evitar que esto vuelva a ocurrir.


1. Prácticas para respetar los derechos humanos en todo momento y lugar

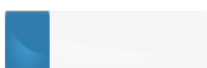
Para asegurar el comportamiento de su organización en todo momento y en todo lugar, en su empresa:

Existe una **política** de diversidad e inclusión en donde se haga **referencia explícita a la discriminación por orientación sexual**  **82%**

Hay **normas de conducta claras** y establecidas para estar libres de discriminación a personas LGBT+  **82%**

Hay **mecanismos específicos para denunciar** el maltrato, acoso y demás en la población LGBT+, protegiendo al denunciante  **71%**

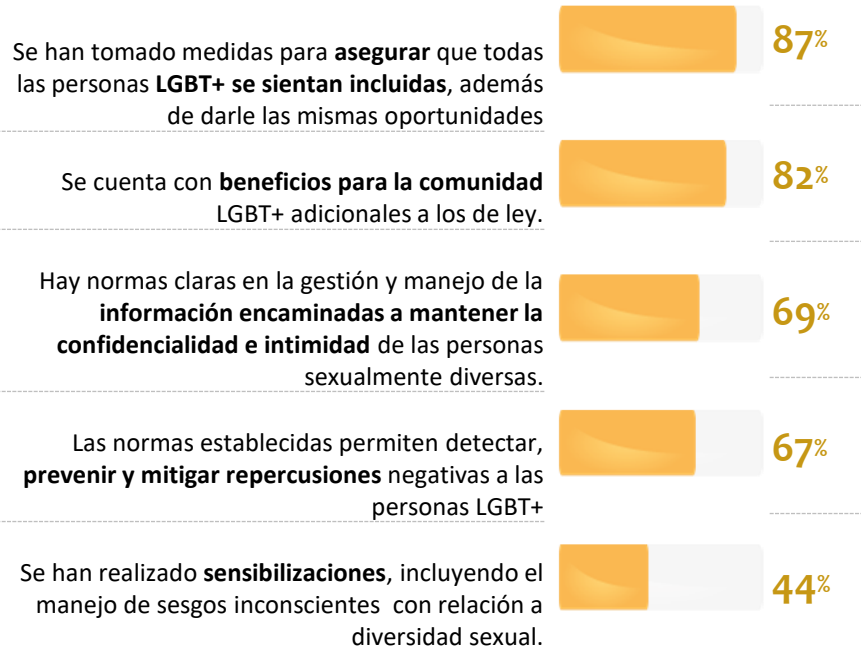
Los trabajadores **conocen las consecuencias explícitas de infringir** las políticas de diversidad e inclusión  **67%**

Hay **conocimiento de casos de discriminación** hacia personas LGBT+ en su organización y se estableció una forma de remediarlo  **22%**

Norma 2: Eliminar la discriminación, los empleados y las otras personas con las que tratan tienen derecho a estar libres de discriminación. Es decir que no exista la discriminación en la contratación, el empleo, las condiciones laborales, las prestaciones, el respeto de la intimidad y el tratamiento del acoso.

2. Prácticas para eliminar la discriminación en el lugar de trabajo

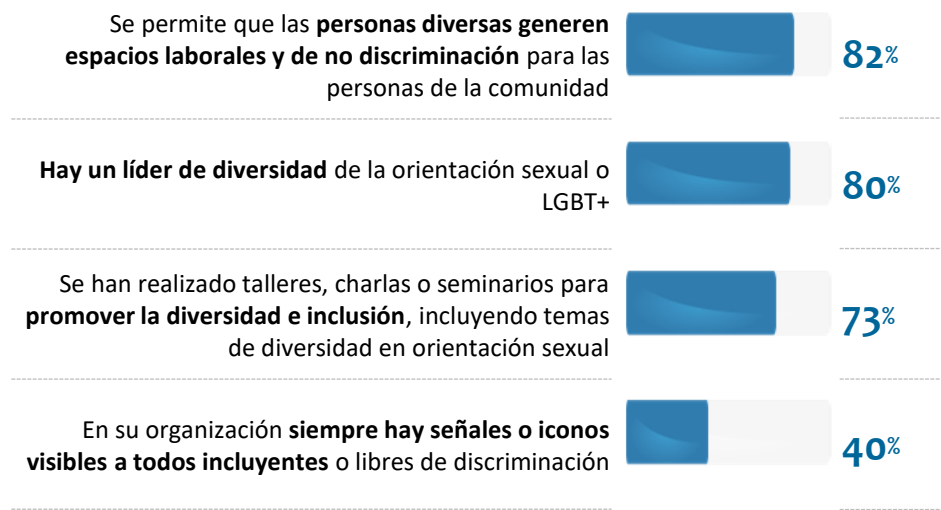
En el lugar de trabajo, en su organización:



Norma 3: Prestar apoyo a los empleados, gerentes, prioritarios de empresas, clientes y la comunidad entre otras cosas **creando un entorno positivo y afirmativo**. En este sentido se propone ir mucho más allá de la igualdad de prestaciones y se adopten medidas para garantizar la inclusión.

3. Prestar apoyo en el lugar de trabajo: promocionar y enfoque proactivo

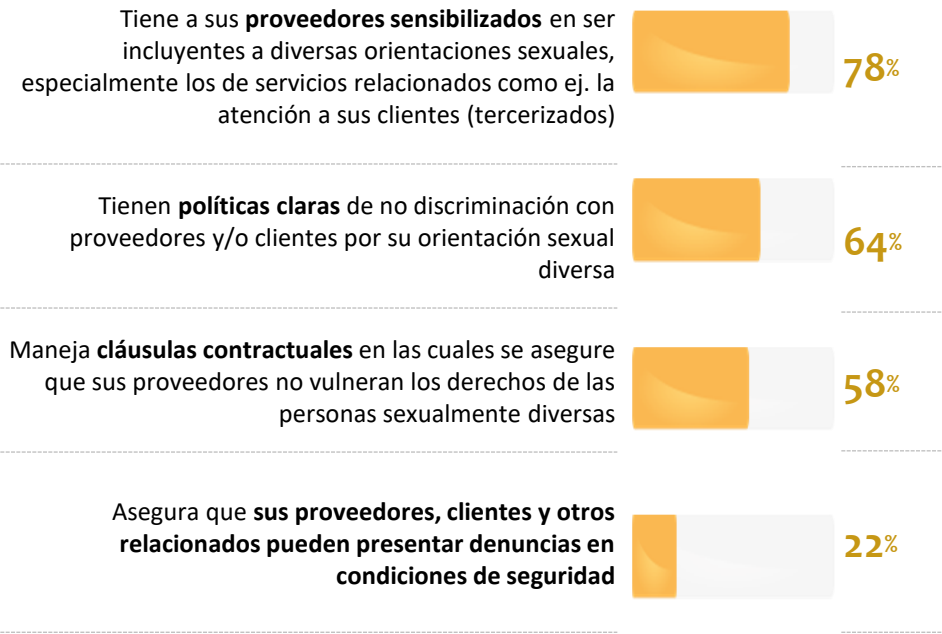
La búsqueda de un ambiente positivo en el lugar de trabajo requiere ir mucho más allá, y promocionar o tener un enfoque proactivo en estos aspectos. Por eso se pregunta si en su organización...



- **Norma 4: Prevenir violaciones de derechos humanos en el mercado**, es decir asegurarse de no discriminar a los proveedores, distribuidores, clientes y que tampoco lo hagan sus socios. En este sentido se **debe hacer frente a la violencia y otros abusos que se den en el entorno de la organización y las partes interesadas.**

4. Prevenir violaciones de derechos humanos en el mercado

En el actuar dentro del mercado, buscando prevenir violaciones a los derechos humanos y asegurando un ambiente libre de discriminación, su empresa:



Norma 5: El actuar en la esfera pública, en la comunidad, en donde la empresa puede contribuir, especialmente trabajar estrechamente con la comunidad y las organizaciones locales, para:

- Promoción pública
- Acción Colectiva
- Diálogo social
- Implicaciones para las empresas: Provisión económica y en especie, además de hacer oposición a medidas gubernamentales abusivas

Las empresas deben comunicar de manera efectiva sus políticas en contextos apropiados, en consulta con los interesados locales. También deben exponer sus experiencias en esta esfera en los foros pertinentes. En este sentido, su organización...

Ha hecho una **declaración** en donde exprese su apoyo a los derechos humanos, incluyendo estar libre de discriminación en orientación sexual. **84%**



84%

Ha desarrollado **piezas con personas de orientación sexual diversas**. **71%**



71%

Ha generado **invitaciones y actividades informales como la participación en la Marcha del Orgullo LGBT+** **62%**



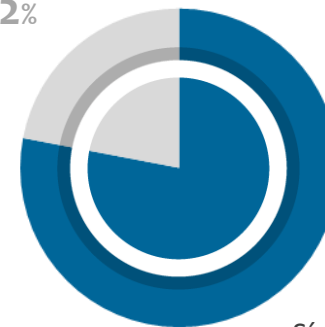
62%

En su organización hay un **comité de diversidad**, el cual se prepara para tratar temas relacionados con la comunidad

LGBT+

Interna y externa a la empresa

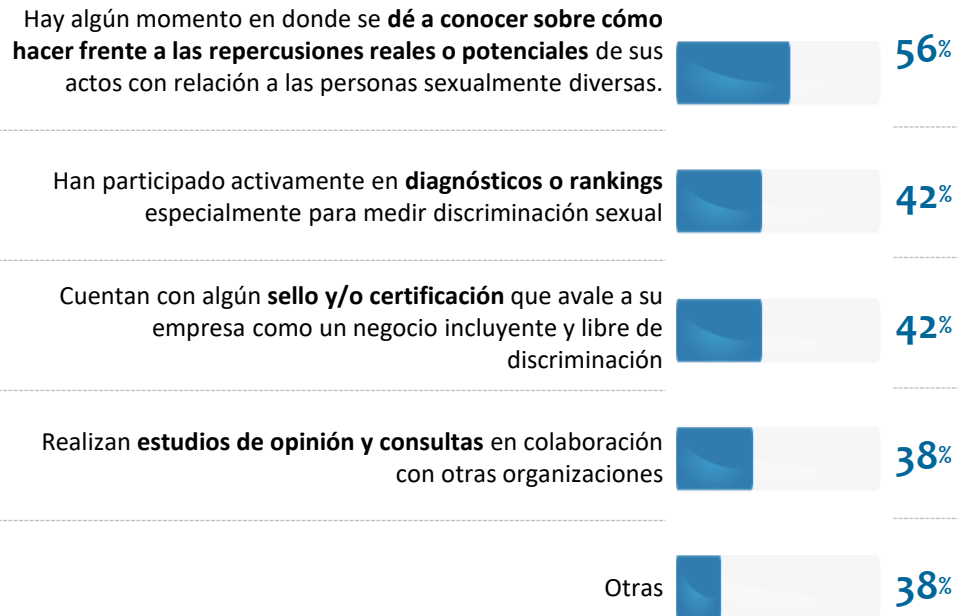
No: 22%



Sí: 78%

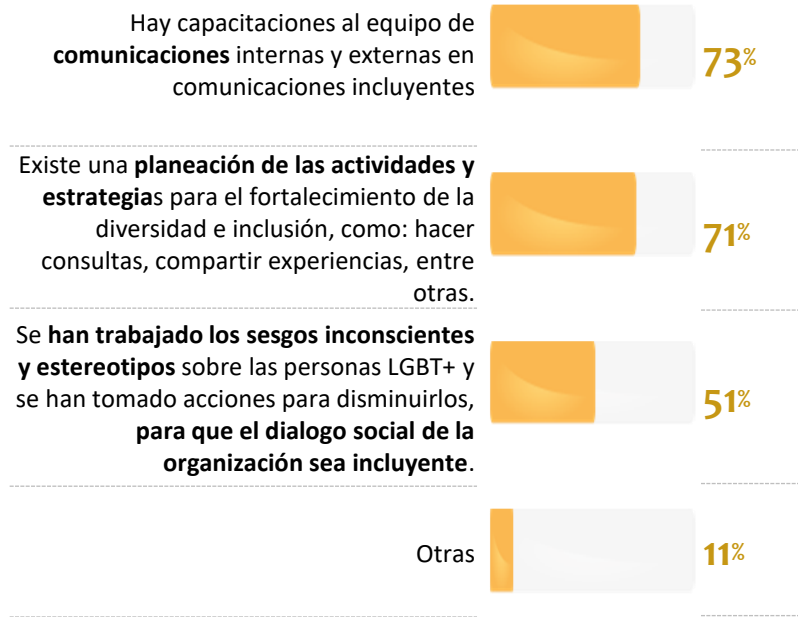
5. Actuar en la esfera pública: Acción Colectiva

Las empresas deben celebrar consultas en colaboración con otras empresas y con organizaciones locales que trabajen para promover la inclusión sexual. En este sentido en su organización



5. Actuar en la esfera pública: Dialogo Social

Las empresas y sus organizaciones deben celebrar negociaciones, **consultas e intercambios de información** sobre cuestiones de interés común relacionadas con los derechos humanos. En este sentido, en su organización...





¡Muchas gracias por el apoyo y
la gran acogida!



CCLGBTCO

Cámara de Comercio LGBT de Colombia

