## **Derechos Humanos**

## **Identifique Buenas Prácticas**

## **Para Crear Riqueza Basada en Diversidad**

## **2020**

Las Normas de Conducta Para Empresas (ONU) son indicadores prácticos que buscan regular el comportamiento de las empresas, encaminadas a lograr una convivencia armónica. Hay una especial atención al tema de la discriminación (distinción, exclusión o preferencia que produzca reclamo o desigualdad en las oportunidades o el trato), pues impide que las empresas retengan talento y contraten personas talentosas que requieren para su crecimiento, además de restringir la actuación profesional de su gente.

Si desea más información:

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

## **El poder de transformación de la organización**

En general, las empresas deben establecer mecanismos internos para prevenir, gestionar, controlar y reaccionar a los riesgos, de tal forma que puedan asimilar políticas o normas como son “las Normas de Conducta para las Empresas de la ONU”

1.En su organización, hay un mecanismo o ente que formule políticas, normas o regulaciones y que establezca la gestión o trámite que hay que desarrollar en caso que se incumplan estas?

(10 Puntos)

Si

No

2.Pensando en el lugar de trabajo, se deben implementar mecanismos para asegurar que la empresa esté libre de discriminación. En su organización, se está trabajando para disminuir alguna de estas formas de discriminación...

(10 Puntos)

Género (Hombre o Mujer)

Edad (también se conoce como generacional)

Discapacidad (suele incluir enfermedades)

Origen social (como la posición económica o estrato)

Orientación sexual (Heterosexual, Gay, Bisexual, entre otros)

Religión o creencias

Opinión política (o participación en grupos o activismo)

Raza (mestizo, afrocolombianos, indígenas o gitanos)

Color de la piel

Nacionalidad

Afiliación sindical

3. ¿Su organización trabaja en colaboración con otra empresa, con organizaciones locales o con un aliado estratégico que promueva la inclusión de alguna de estas temáticas?

(10 Puntos)

Género (Hombre o Mujer)

Edad (también se conoce como generacional)

Discapacidad (suele incluir enfermedades)

Origen social (como la posición económica o estrato)

Orientación sexual (Heterosexual, Gay, Bisexual, entre otros)

Religión o creencias

Opinión política (o participación en grupos o activismo)

Raza (mestizo, afrocolombianos, indígenas o gitanos)

Color de la piel

Nacionalidad

Afiliación sindical

## **Diversidad e Inclusión**

A continuación, se presentarán las principales prácticas relacionadas con la promoción e inclusión de personas sexualmente diversas.

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

(10 Puntos)

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

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

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

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

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

5.En el lugar de trabajo, en su organización:

(10 Puntos)

Se han tomado medidas para asegurar que todas las personas LGBT+ se sientan incluidas, además de darle las mismas oportunidades

Se cuenta con beneficios para la comunidad LGBT+ adicionales a los de ley.

Hay normas claras en la gestión y manejo de la información encaminadas a mantener la confidencialidad e intimidad de las personas sexualmente diversas.

Las normas establecidas permiten detectar, prevenir y mitigar repercusiones negativas a las personas LGBT+

Se han realizado sensibilizaciones, incluyendo el manejo de sesgos inconscientes; con relación a diversidad sexual.

6.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...

(10 Puntos)

Se permite que las personas diversas generen espacios laborales y de no discriminación para las personas de la comunidad.

Hay un líder de diversidad de la orientación sexual o LGBT+

Se han realizado talleres, charlas o seminarios para promover la diversidad e inclusión, incluyendo temas de diversidad en orientación sexual

En su organización siempre hay señales o iconos visibles a todos incluyentes o libres de discriminación

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

(10 Puntos)

Tiene a sus proveedores sensibilizados en ser incluyentes a diversas orientaciones sexuales, especialmente los de servicios relacionados como ej. la atención a sus clientes (tercerizados).

Tienen políticas claras de no discriminación con proveedores y/o clientes por su orientación sexual diversa

Maneja cláusulas contractuales en las cuales se asegure que sus proveedores no vulneran los derechos de las personas sexualmente diversas.

Asegura que sus proveedores, clientes y otros relacionados pueden presentar denuncias en condiciones de seguridad.

8.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:

(10 Puntos)

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

Ha desarrollado piezas con personas de orientación sexual diversas.

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

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

(10 Puntos)

Si

No

10.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

(10 Puntos)

Hay algún momento en donde se dé a conocer sobre cómo hacer frente a las repercusiones reales o potenciales de sus actos con relación a las personas sexualmente diversas.

Han participado activamente en diagnósticos o rankings especialmente para medir discriminación sexual

Cuentan con algún sello y/o certificación que avale a su empresa como un negocio incluyente y libre de discriminación

Realizan estudios de opinión y consultas

11.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...

(10 Puntos)

Existe una planeación de las actividades y estrategias para el fortalecimiento de la diversidad e inclusión, como: hacer consultas, compartir experiencias, entre otras.

Se han trabajado los sesgos inconscientes y estereotipos sobre las personas LGBT+ y se han tomado acciones para disminuirlos.

Hay capacitaciones al equipo de comunicaciones internas y externas en comunicaciones incluyentes

## **Datos de su organización**

12.En Colombia, ¿cuántos trabajadores tiene su organización?

Menos de 100 trabajadores

Entre 100 y 200 trabajadores

Entre 201 y 500 trabajadores

Entre 501 y 1.000 trabajadores

Más de 1.000 trabajadores

13. ¿A qué sector pertenece su organización?

Industria y Manufactura (Oil&Gas, Cemento, Química, Cauchos y Derivados del petróleo, Textil, entre otras)

Comercio, Hoteles y Restaurantes

Servicios (Financiero, seguros, telecomunicaciones, Aerolíneas, Consultoría, etc)

Otro

14. ¿Existe la posibilidad que las buenas prácticas implementadas por su organización sean un ejemplo a seguir, nos permitiría compartir estos resultados positivos con su nombre y el de su organización? Es decir, ¿desea participar en el Ranking de Empresas Incluyentes?

Si

No

15. ¿Cuál es el nombre de su organización?

|  |
| --- |
|  |

16. ¿Cuál es su nombre?

|  |
| --- |
|  |

17. ¿Cuál es su teléfono celular?

|  |
| --- |
|  |

18. ¿Cuál es su correo electrónico?

|  |
| --- |
|  |

## **Profundizando en el accionar de su organización**

Las normas de conducta para las empresas requieren estructuras, algunas formales y otras no, para guiar a las personas en la adopción de este comportamiento. Por esta razón solicitamos que profundice sobre las buenas prácticas que están implementando actualmente.

19.Con relación al accionar de la organización, en todo momento y en todo lugar, ¿para defender y apoyar al área de recursos humanos comente qué están haciendo?

|  |
| --- |
|  |
|  |

20.Para generar reflexión basada en la prevención, mitigación y reparación, ¿qué estrategias se han implementado?

|  |
| --- |
|  |
|  |

21.En términos de la estructura para crear promoción, apoyar a las personas, ¿qué está haciendo su organización para retener, atraer y adoptar un enfoque proactivo de gran visibilidad?

|  |
| --- |
|  |
|  |

22. Buscando prevenir y contribuir a las empresas y a la comunidad que rodea a su organización, ¿qué integraciones o alianzas se están generando en su organización?

|  |
| --- |
|  |
|  |

23. ¿Qué acciones colectivas, diálogos sociales o promociones públicas se están implementando?

|  |
| --- |
|  |
|  |

# **Agradecemos el haber compartido esta información con nosotros, el tiempo que ha dedicado y, especialmente, su amable contribución.**

