



CCLGBTCO

Cámara de Comercio LGBT de Colombia

Derechos Humanos

Identifique Buenas Prácticas para Crear Riqueza Basada en la Diversidad

25 de Octubre de 2021



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.

Participaron en el estudio:

33 empresas en la sombrilla de diversidad

19 empresa en libre de discriminación SOGI.

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

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



Ilustración tomada del documento de la de la ONU

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

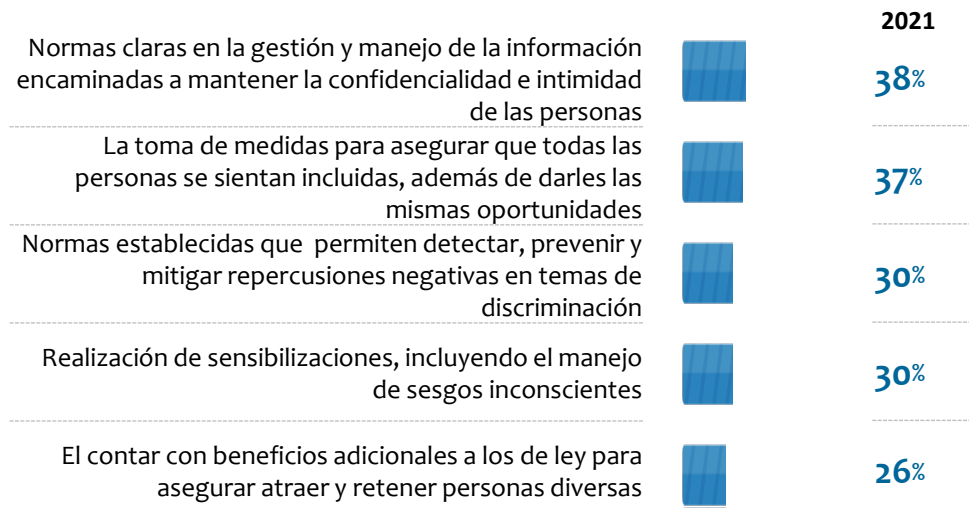
Norma 1: Respetar los derechos humanos, en todo momento, incluyendo sus operaciones y relaciones comerciales. Se plantea que las empresas deben hacer la “**diligencia debida**” en cuyos casos las decisiones y actividades hayan repercutido negativamente en el disfrute de sus derechos humanos, además de 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. Su organización en todo momento y en todo lugar (desde los trabajadores)

En el lugar de trabajo, en su organización, cómo califica las medidas que se han tomado, y califique a su organización en una escala de 1 a 10, donde 1 es que no existe y 10 significa que está funcionando excelentemente en las siguientes acciones para ser diversos e incluyentes.



Base: Total encuestados

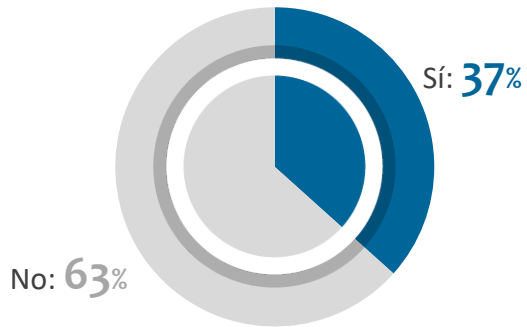
Norma 1: Respetar los derechos humanos, en todo momento, incluyendo sus operaciones y relaciones comerciales. Se plantea que las empresas deben hacer la “diligencia debida” en cuyos casos las decisiones y actividades hayan repercutido negativamente en el disfrute de sus derechos humanos, además de que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

	SOGI 2020	SOGI 2021	Género	Discapacidad	Origen	Víctimas	Creencias, política	Diferencias individuales
Política de diversidad e inclusión en donde se haga referencia explícita	67%	87%	90%	85%	84%	77%	85%	79%
Normas de conducta claras y establecidas para estar libres de discriminación	82%	86%	84%	87%	88%	80%	86%	83%
El conocimiento de casos de discriminación en su organización	71%	83%	85%	81%	84%	80%	81%	83%
Los mecanismos específicos para denunciar el maltrato, acoso y demás, protegiendo al denunciante	82%	82%	83%	81%	82%	74%	79%	80%
Conocimiento por parte de los trabajadores de las consecuencias explícitas de infringir las políticas de diversidad e inclusión	22%	79%	82%	83%	80%	82%	81%	81%
Norma para el establecer forma de remedio cuando se conozcan los casos de discriminación		77%	77%	74%	76%	71%	71%	72%

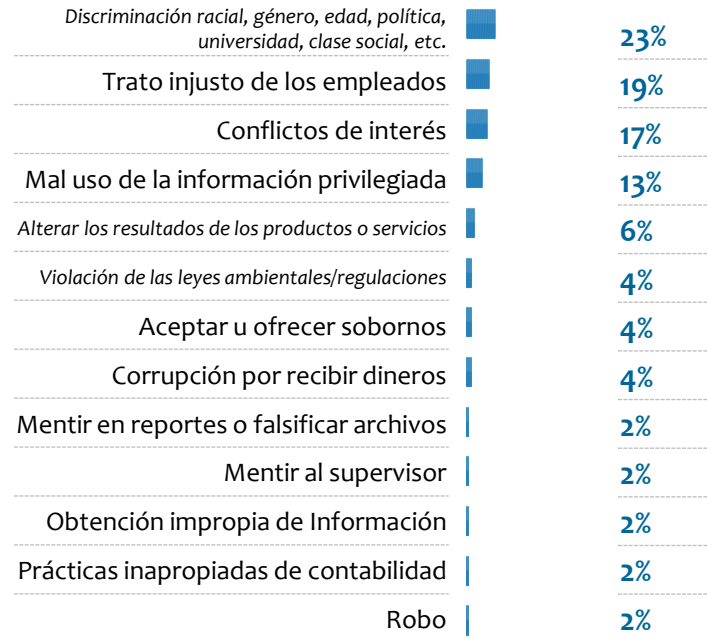
Norma 2: Eliminar la discriminación, los empleados y las otras personas con las que tratan tienen derecho a estar libres de discriminación. Es decir que no exista la discriminación en la contratación, el empleo, las condiciones laborales, las prestaciones, el respeto de la intimidad y el tratamiento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

La percepción de los trabajadores en relación a la eliminación de la discriminación

¿Usted conoce o ha oído hablar de alguna violación a las políticas, leyes o discriminación en los últimos 2 años?



Por favor, diga
¿Cuál es el comportamiento del que usted sospecha...



Base: Total encuestados

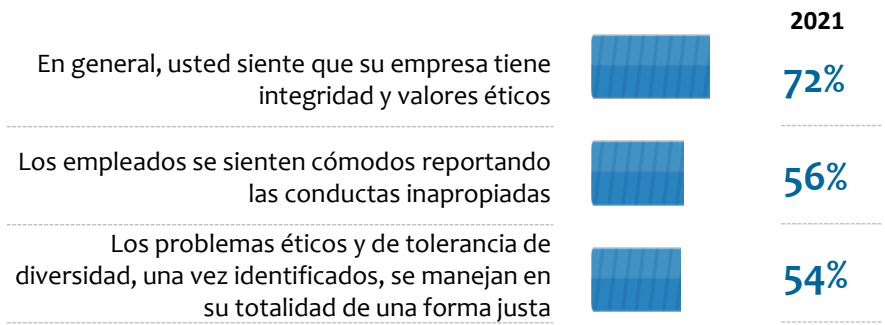


Norma 2: Eliminar la discriminación, los empleados y las otras personas con las que tratan tienen derecho a estar libres de discriminación. Es decir que no exista la discriminación en la contratación, el empleo, las condiciones laborales, las prestaciones, el respeto de la intimidad y el tratamiento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

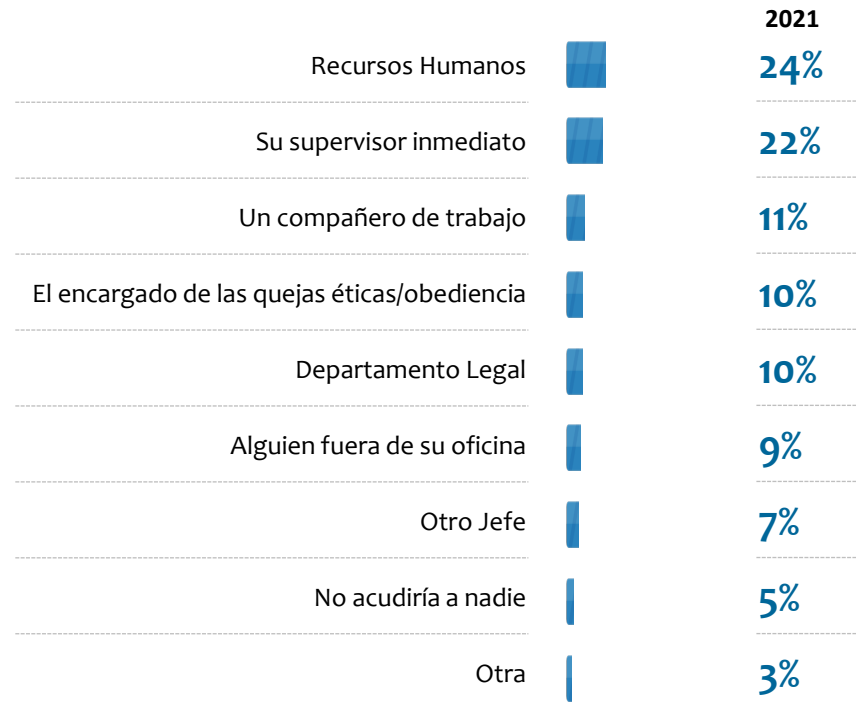
	SOGI 2020	SOGI 2021	Género	Discapacidad	Origen	Víctimas	Creencias, política	Diferencias individuales
Normas claras en la gestión y manejo de la información encaminadas a mantener la confidencialidad e intimidad de las personas	69%	97%	97%	91%	94%	93%	95%	93%
La toma de medidas para asegurar que todas las personas se sientan incluidas, además de darles las mismas oportunidades	87%	89%	93%	85%	87%	78%	85%	83%
Normas establecidas permiten detectar, prevenir y mitigar repercusiones negativas	67%	88%	88%	83%	86%	83%	86%	85%
Realización de sensibilizaciones, incluyendo el manejo de sesgos inconscientes	44%	85%	87%	80%	84%	71%	80%	80%
El contar con beneficios adicionales a los de ley	82%	82%	84%	74%	79%	76%	78%	75%

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.

Por favor indique, ¿qué tan de acuerdo está con las siguientes afirmaciones...



¿A quién estaría usted dispuesto a acudir si se encontrara con un dilema ético o de tolerancia de diversidad en su trabajo?



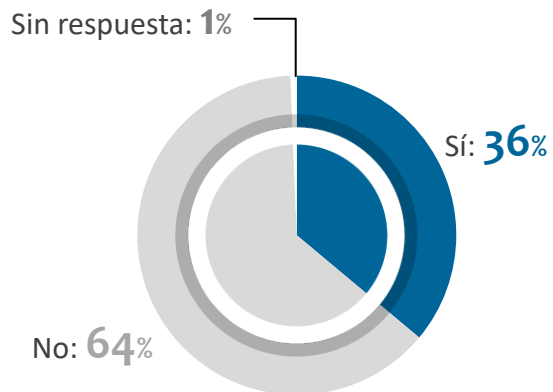
Base: Total encuestados

Norma 3: Prestar apoyo a los empleados, gerentes, accionistas, 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 sociales y que se adopten medidas para garantizar la inclusión.

	SOGI 2020	SOGI 2021	Género	Discapacidad	Origen	Víctimas	Creencias, política	Diferencias individuales
Invitar a personas de la organización a ser voluntarias y participar activamente en las actividades de D&I		96%	96%	93%	89%	80%	86%	87%
Tener un líder o sponsor de alto nivel que respalden la iniciativa	80%	95%	95%	91%	91%	78%	81%	90%
Permitir que las personas generen espacios laborales y de no discriminación para ellas	82%	88%	91%	85%	86%	79%	83%	88%
Realizar talleres, charlas o seminarios para promover la diversidad e inclusión	73%	87%	89%	81%	78%	59%	67%	79%
Realizar acercamientos de formación, sensibilización y comunicación en este tema		86%	90%	74%	82%	53%	60%	81%
Crear conversaciones en la alta dirección, con objetivos, indicadores entre otros		85%	88%	73%	83%	60%	73%	85%
Establecer un programa de adopción de estándares y cierre de brechas en inclusión		77%	79%	61%	72%	37%	54%	63%
Tener señales o íconos visibles a todos incluyentes o libres de discriminación	40%	75%	76%	60%	66%	51%	57%	65%
Inclusión en toda la cadena productiva, desde proyectos de inclusión laboral hasta programas para proveedores y aliados		71%	76%	71%	73%	61%	69%	70%

- **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.**

¿En alguna ocasión, lo han tratado diferente a otras personas o ha sido discriminado por su opinión política, creencia, raza, situación de discapacidad, género, diversidad sexual, procedencia u otro...?

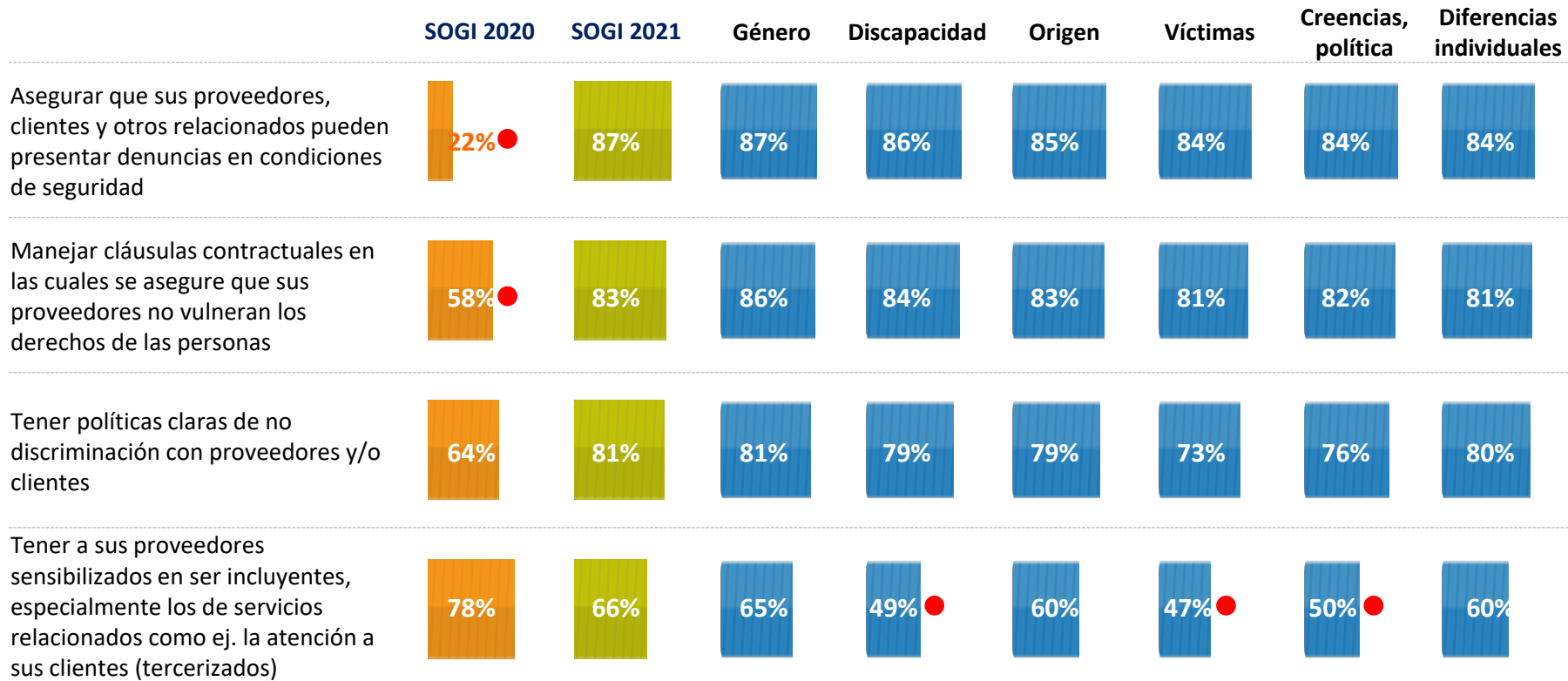


¿Qué tan de acuerdo está con decir que usted...

Enunciado	2021
Usted se tiende a sentir incómodo en algunos momentos en donde queda expuesta su condición	56%
Usted sabe qué hacer en caso de sentirse discriminado	54%
En su empresa se habla con franqueza sobre los temas relacionados con " las diferencias que tenemos todos por las cuales puede existir discriminación"	42%
Usted ha sentido miedo o vergüenza por su "diferencia"	37%
Usted siente que hay un trato e igualdad de oportunidades para todos los empleados incluyéndolo	37%
En su empresa se utiliza lenguaje incluyente en sus comunicaciones	35%
Usted siente que la información que se difunde en su empresa es suficiente y crea un contexto incluyente	33%

Base: Total encuestados

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.



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








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: 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.

	SOGI 2020	SOGI 2021	Género	Discapacidad	Origen	Víctimas	Creencias, política	Diferencias individuales
Tener un comité que gestione o maneje y represente a la organización interna y externamente	78%	92%	92%	88%	88%	85%	88%	86%
Generar invitaciones y actividades informales para que las personas participen en actividades que promuevan ser libres de discriminación	62%	91%	89%	86%	88%	78%	81%	89%
Hacer una declaración en donde exprese su apoyo a los derechos humanos, incluyendo explícitamente la discriminación	84%	91%	93%	91%	84%	84%	89%	94%
Desarrollar piezas que expresen o ejemplifiquen a personas	71%	89%	91%	86%	89%	71%	84%	86%


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:

Acción colectiva: Las empresas deben celebrar consultas en colaboración con otras empresas y con organizaciones locales que trabajen para promover la inclusión.

	SOGI 2020	SOGI 2021	Género	Discapacidad	Origen	Víctimas	Creencias, política	Diferencias individuales
Realizar estudios de opinión y consultas en colaboración con otras organizaciones	38% 	88%	88%	84%	79%	70%	72%	79%
Contar con algún sello y/o certificación que avale a su empresa como un negocio incluyente y libre de discriminación	42% 	84%	92% 	67%	78%	71%	76%	83%
Participar activamente en diagnósticos o rankings especialmente para medir discriminación	42% 	82%	87%	70%	79%	68%	74%	78%
Momentos en donde se da a conocer cómo hacer frente a las repercusiones reales o potenciales de sus actos	56% 	73%	73%	67%	71%	54% 	57% 	70%

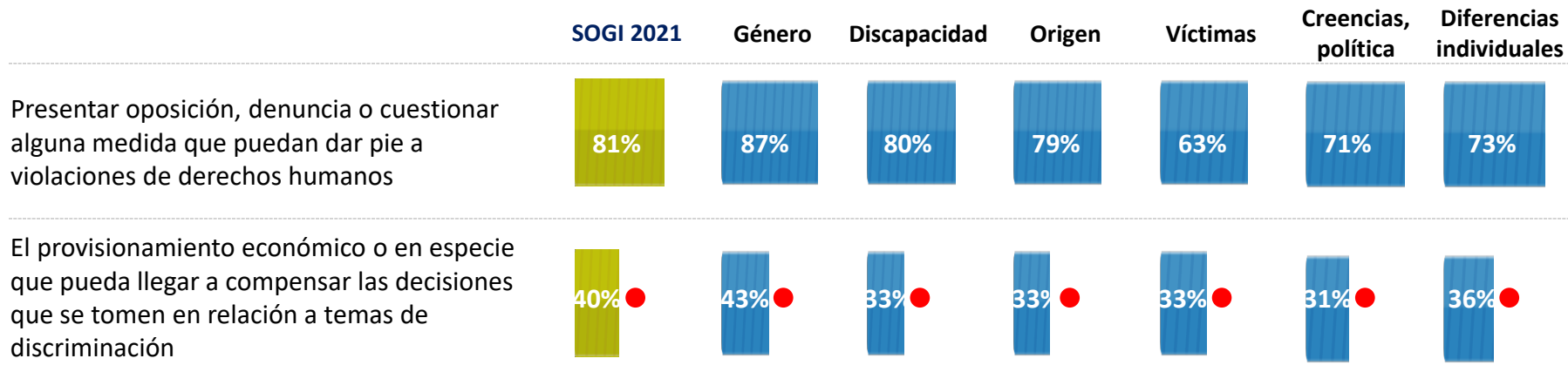
Norma 5: El actuar en la esfera pública, en la comunidad, en donde la empresa puede contribuir, especialmente trabajar estrechamente con la comunidad y las organizaciones locales, para:

Diálogo Social: Las empresas y sus organizaciones deben celebrar negociaciones, consultas e intercambios de información sobre cuestiones de interés común relacionadas con los derechos humanos.

	SOGI 2020	SOGI 2021	Género	Discapacidad	Origen	Víctimas	Creencias, política	Diferencias individuales
Realizar una planeación de las actividades y estrategias para el fortalecimiento de la diversidad e inclusión, como: hacer consultas, compartir experiencias, entre otras	71%	87%	88%	80%	86%	77%	81%	84%
El trabajo realizado en relación a los sesgos inconscientes y estereotipos	51% 	86%	88%	80%	85%	78%	80%	88%
Capacitar al equipo de comunicaciones internas y externas en comunicaciones incluyentes	73%	83%	83%	77%	83%	73%	78%	81%
Las acciones tomadas para disminuir los estereotipos y para crear un diálogo social en la organización incluyente		81%	82%	74%	79%	74%	76%	81%

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:

Implicaciones para las empresas: Las empresas deben adoptar todas las medidas jurídicas a su disposición para cuestionar y denunciar las órdenes gubernamentales que puedan dar pie a violaciones de los derechos humanos, así como para retrasar e impedir la aplicación de esas órdenes.





¡Muchas gracias por el apoyo y
la gran acogida!



CCLGBTCO

Cámara de Comercio LGBT de Colombia

