



Informe de Derechos Humanos Identifique Buenas Prácticas Para Crear Riqueza Basada en Diversidad 2020

El Ranking Nacional de Empresas Incluyentes tiene la intención de ayudar a la implementación de Los Principios Mundiales Para Las Empresas que tienen como objetivo lograr una convivencia armónica. En estos principios se describen 5 normas de conducta empresariales que ponen especial atención a la creación de espacios libres de discriminación (distinción, exclusión o preferencia que produzca reclamo o desigualdad en las oportunidades o en el trato).

Los Principios contiene las cinco normas a implementar y constituyen el eje de este trabajo. El documento completo se puede descargar en el link:

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

“Estas normas de conducta son también la oportunidad de ir más allá de la participación de las empresas, señalando las muchas oportunidades que tienen las empresas para contribuir a cambios sociales positivos en las comunidades donde tienen negocios.” Septiembre 2017, Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos

Buscando establecer una ruta para las empresas se elaboró una guía: “Derechos Humanos. Identifique Buenas Prácticas Para Crear Riqueza Basada en la Diversidad 2020”, la cual a través de listas de chequeo y preguntas abiertas cada empresa identifica si está cumpliendo el objetivo de estar libres de discriminación. Las normas a implementar se expresan en la siguiente ilustración tomada del documento de la ONU.



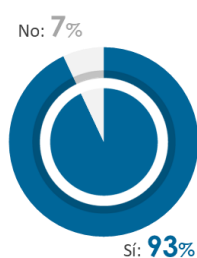
Ilustración tomada del documento de la de la ONU

En el Ranking participaron 43 empresas formalmente, hicieron uso de la guía para ser considerados en el proceso 45 organizaciones. Reconocemos que hay más de un centenar de empresas en Colombia que están trabajando en estar libres de discriminación.

En el contexto de estas empresas, muestran ser los más altos en el país y, hay en su mayoría un mecanismo o ente interno para formular políticas, normas o regulaciones y demuestran un interés por estar libres de discriminación, especialmente la de orientación sexual (ver diagramas a continuación)

Los participantes tienen un mecanismo o ente encargado de formular políticas y normas

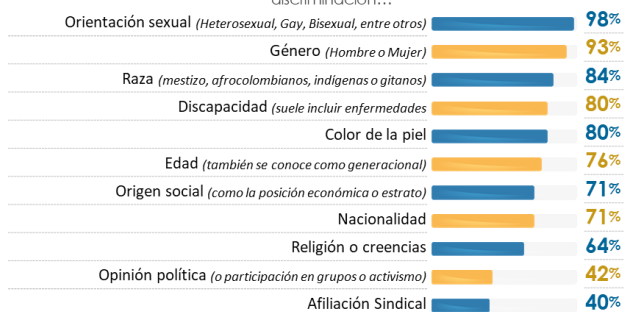
En su organización, hay un mecanismo o ente que formule políticas, normas o regulaciones y que establezca la gestión o trámite que hay que desarrollar en caso que se incumplan estas?



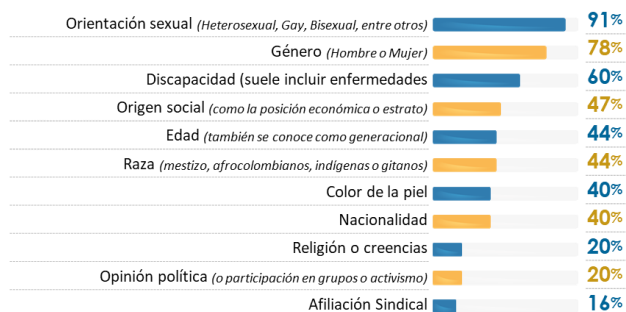
Base: Total encuestados 45

Son sensibles y han buscado ayuda en temáticas de orientación sexual

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...



¿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?



Base: Total encuestados 45

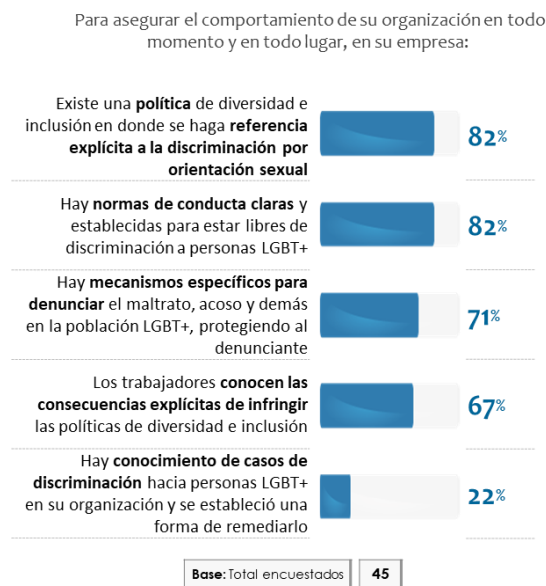
Las cinco normas a implementar se describen a continuación y luego se presentan los resultados de las buenas prácticas implementadas:

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.

En este sentido, las mejores prácticas en torno a goce de los derechos humanos de las personas LGBT+ , que se plantearon en la lista de chequeo se pueden ver en la siguiente gráfica ([pregunta 4](#)):



En este sentido las empresas que participaron en el Ranking detallan que estas acciones han sido claves para el éxito, se muestran los comentarios de la práctica realizada:

- “Contratos con cláusula en donde queda explícita la postura de la firma frente a la discriminación”

- “Entrenamientos mandatorios sobre "sesgos inconscientes", charlas informativas sobre temas LGBT+ a los trabajadores.”
- “Articular de la mano de líderes de la población LGBTI en las comunidades donde hacemos intervención.”
- “Varios sponsors en la alta dirección y participación de voluntarios”
- “Cuatro frentes de acción: conciencia, medición, procesos incluyentes y aliados y apalancadores.”
- “Tener diversidad interna”
- “En nuestras redes sociales se manifiesta públicamente que somos una organización diversa”.
- “Implementamos un manual de convivencia y reglamento interno donde se especifican temas de la comunidad LGBT+”
- “Comité de diversidad, es un grupo que busca implementar y monitorear estrategias de inclusión y diversidad en conjunto con el comité de responsabilidad social corporativa.
- “Hemos conmemorado fechas importantes para las personas LGBT+: Pride, Días en contra de la discriminación, día de la conciencia sobre HIV/sida, entre otros. Hemos participado activamente de ferias laborales para personas LGBT+ como por ejemplo We Trade. -Sumamos a todos a nuestras oportunidades laborales un mensaje de no discriminación. Nuestros beneficios representan también a las personas LGBT+. - Existe una línea de atención al empleado con temas relacionados con las personas LGBT+ donde pueden recibir ayuda psicológica, legal y financiera.”
- “Desarrollo de planes anuales para los grupos de diversidad e inclusión (LGBT+, Mujeres, Generaciones, entre otros)”
- “Particularmente, en Colombia hemos trabajado para que nuestro mensaje de inclusión LGBT+ llegue a más personas, tanto a nivel interno como externo, trabajando de la mano con equipos locales y organizaciones como la Fundación Sergio Urrego.”
- Links que comparten los participantes del Ranking, valiosos para todas las organizaciones:
 - <https://rework.withgoogle.com/subjects/unbiasing/>
 - <https://diversity.google/annual-report/>
 - <https://blog.google/topics/education/bringing-virtual-pride-parade-students-bogota-colombia/>
 - <https://www.semana.com/video-sergio-urrego-sobre-orgullo-lgbti/509513/>
 - <https://group.accor.com/en/careers/our-philosophy/culture-of-inclusion>

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.

En este sentido, se plantea la inclusión de las siguientes mejores prácticas para eliminar la discriminación y el resultado de la aplicación de estas prácticas en las empresas del ranking se muestra en la siguiente gráfica ([pregunta 5](#)):



Especialmente mencionan las siguientes prácticas, como ejes para generar reflexión basada en la prevención, mitigación y reparación de las repercusiones negativas que puedan darse en la organización.

- “CEO ha sido sponsor de iniciativas para incluir a personas LGBT+ en la organización”
- “Eliminación de fotos, genero, entre otros de los formatos RH”
- “Lanzamiento de beneficios a la familia de la comunidad LGBT+”
- “Se estipularon unas hojas de ruta para llevar cada proceso de acuerdo al daño moral y físico que pueda generar cualquier acción de discriminación”
- “Participa en el Pride Parade de Bogotá, con camisetas y suvenires para los asistentes, que marchan junto a todo el comité de liderazgo”.
- “Ruta de diversidad e inclusión con enfoque en población trans para atraer talentos diversos a nuestra organización”.

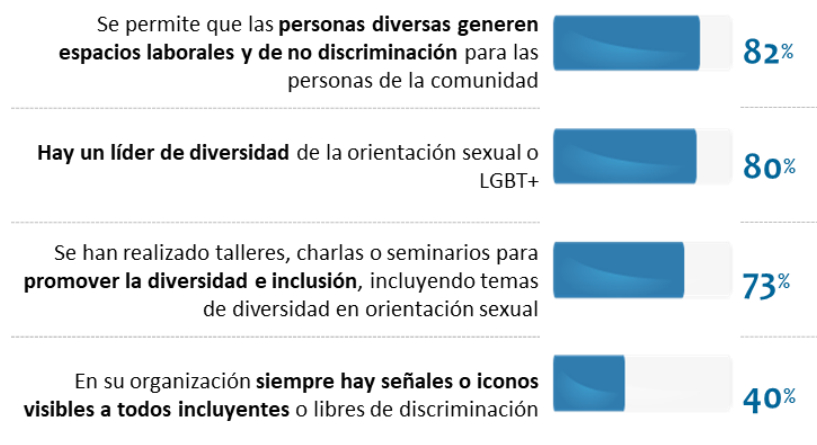
- “Contamos con un comité que se encarga de recibir y dar seguimiento a los casos de discriminación que se presenten en la organización, garantizando la privacidad del demandante”
- “Además por parte de nuestra ruta de inclusión laboral a personas LGBT+ se crean sensibilizaciones destinadas a las operaciones en donde van a hacer parte los miembros de la comunidad LGBT+, y por parte del área de diversidad e inclusión un trabajador social realiza un seguimiento pos vinculacional a los colaboradores miembros de la comunidad LGBT+ para garantizar que no se esté vulnerando ningún derecho.”
- “Equipo de salud mental: con la finalidad de desarrollar programas de prevención e intervención de forma interdisciplinar”
- “Psicólogos especialistas y capacitados para desarrollar actividades de prevención y mitigación con relación a la discriminación.”
- “la atención de clientes y trabajadores diversos, en manejos como uso de los baños, probadores de las Tiendas, solicitud de documentos de identidad y otros casos de la vida real para evidenciar qué situaciones son críticas”.
- “Hemos aperturado el diálogo para escuchar qué opinan las personas entorno de éste tema y accionar dependiendo de los comentarios que se compartan.”
- “Tenemos de manera visible nuestras políticas de Diversidad e Inclusión, así como la política de no discriminación en el ambiente de trabajo.”
- “Cartilla LGBT+ para todos los colaboradores”
- “Campañas de apreciación y motivación por parte de los líderes de la empresa para que las personas sean ellas mismas”.
- “Poseemos un programa para que los empleados se conviertan en aliados y defensores de la comunidad LGBT+ ”.
- “Contamos con una matriz de riesgos en derechos humanos, en donde tenemos identificados todos los impactos potenciales y reales de nuestra operación y en relación con todos nuestros grupos de interés.”
- “Colocación de la bandera LGBT en la entrada de las oficinas.”
- “La inclusión a través de mecanismos visibles que le permitan a los miembros de la comunidad identificarse dentro de la compañía (elección del nombre identitario, posibilidad de publicar pronombres preferidos en el directorio organizacional así mismo como los intereses, afinidades y grupos con los que se identifica el empleado)”
- “Elaboración de Relatos Diversos: historias humanas con propósito: “Sin Miedo”. Relato de Guillermo Cabrera – Planeador de Contratos en el área de Proyectos.”
- Links que comparten los participantes del Ranking, valiosos para todas las organizaciones:

- https://rework.withgoogle.com/guides/?subject_id=5664248772427776
- <https://diversity.google/commitments/>

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.

En este sentido, las organizaciones reportan la adopción de las siguientes prácticas, ver gráfica a continuación ([pregunta 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...



Base: Total encuestados 45

Mencionan las siguientes de forma ejemplar:

- "Material informativo al alcance de todos los miembros de la firma."
- "Entrenamientos mandatorios para todos los miembros de la firma, sin importar el área en la que esté."
- "Prioridad mandataria el promover una cultura incluyente y diversa"
- "Medición, buscamos conocer la población objeto y llevar trazabilidad sobre la efectividad de los esfuerzos corporativos, para desarrollar iniciativas que prevengan y mitiguen comportamientos discriminatorios en el lugar de trabajo. Con ello, hacemos seguimiento a indicadores y metas para mejorar continuamente y conocer los logros de una forma tangible y objetiva".
- "Red Pride +, la cual es una red de empleados y simpatizantes que trabajan en pro de generar espacios de conversación, intercambio y promoción de ambientes

seguros para la comunidad LGBT+ de la organización (en este espacio se ha implementado conversatorios, eventos y charlas sobre el tema)”

- “Muro de la Diversidad e Inclusión, donde participa el Comité de Liderazgo, el cual puntualmente se comprometió a mitigar sus propios sesgos inconscientes y será monitoreado”
- “Actividades de esparcimiento e inclusión”.
- “Piezas publicitarias nuevas con inclusión y diversidad, photo shooting con modelos y estrategias de material incluyente y diversas.”
- “Organización de un foro con contenido para concientización entorno de las personas LGBT+ (Este evento virtual se llama Rompiendo Barreras)”
- “Inauguración de nuestro baño mixto en Bogotá”
- “Se ha abierto espacios de debate en torno a las personas LGBT+, por ejemplo, comunicamos la inauguración de nuestro baño mixto “¿Qué es el Orgullo para Ti?”
- “Charlas en universidades y branding corporativo. Estrategias de reclutamiento que enfatizan compromiso con la diversidad e inclusión.”
- “Recolección de información sociodemográfica. • Comunicación de beneficios • Encuesta de satisfacción a líderes y candidatos sobre proceso de selección diverso • Identidad apropiada (Carnet, correo, kit de bienvenida, material, etc)”
- Links que comparten los participantes del Ranking, valiosos para todas las organizaciones:
 - <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/google-creo-una-red-de-apoyo-trabajadores-lgbt-en-colombia-505078>
 - <https://www.talentodiverso.com.co/google-sabe-que-la-diversidad-genera-rentabilidad/>
 - <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/google-quiere-empresa-diversa-496381>
 - <https://sentiido.com/el-camino-de-google-hacia-la-igualdad/>

El prestar apoyo es también mostrado en los beneficios que ofrecen las empresas a las personas sexualmente diversas, dentro de estos se mencionaron, los siguientes.

- Taller Familias Diversas y Lanzamiento de Beneficios Extensivos para empleados de la Comunidad LGBT,
- Tiempo para tu Boda: Ofrece al colaborador(a) tomar cuatro (4) días de licencia remuneradas que lo permita organizar los detalles de su boda o tener el tiempo para salir de luna de miel con su pareja sin distinción de género e incluyendo parejas del mismo sexo.
- Permiso de luto: Cinco (5) días hábiles de licencia remunerada por fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente sin distinción de género e

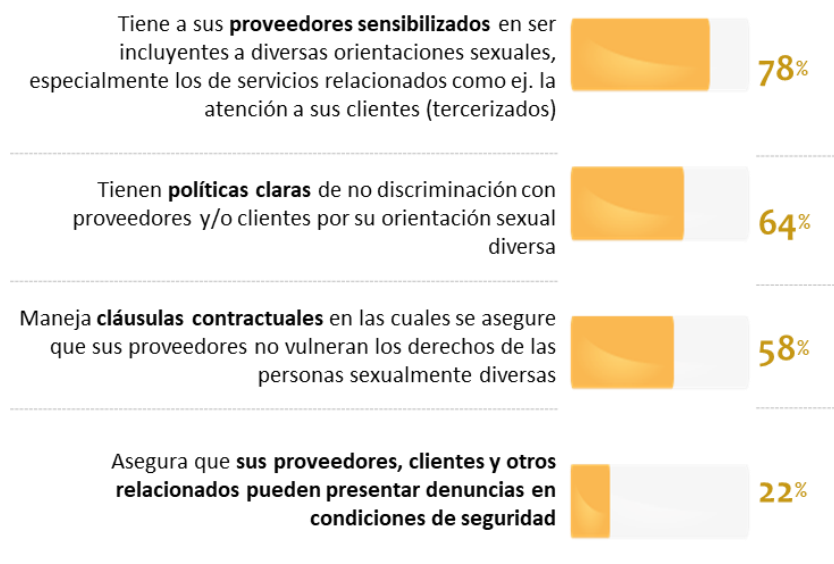
incluyendo las parejas del mismo sexo o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil.

- Se considera: Esposo(a) o compañero(a) permanente sin distinción de género e incluyendo las parejas del mismo sexo, familiar hasta segundo grado de consanguinidad (hijos(as), nietos(as), padres, abuelos(as) y hermanos(as), primero de afinidad (suegros(as), hijos(as) de la pareja, incluyendo parejas del mismo sexo y yerno o nuera), primero civil (padres adoptantes o hijos(as) adoptados).
- Licencia de Homopaternidad Todos(as) los colaboradores(as) que se encuentren inmersos en relaciones con personas del mismo sexo y cuyas parejas den a luz, o sean adoptantes de un menor de edad, se les concederá una licencia remunerada, para lo cual el(la) empleado(a) deberá entregar declaración juramentada indicando si a su cargo está el cuidado primario o secundario del menor conforme a la política. Quien indique tener el cuidado primario del menor, disfrutará de una licencia de 20 semanas (140 días calendario) y aquel(la) que demuestre tener el cuidado secundario, tendrá una licencia de 14 días hábiles.
- Licencia en caso de aborto espontáneo o parto no viable: en el evento en el cual la pareja de uno de ellos(as) (esposa o compañera permanente, incluyendo las parejas conformadas por dos mujeres), durante el curso de su embarazo sufra un aborto espontáneo o parto prematuro no viable, optará por una licencia remunerada equivalente a dos (2) semanas.
- Permiso escolar: Permiso para los(as) colaboradores(as) que tengan hijos(as) en edad escolar, incluyendo padres adoptantes y/o parejas del mismo sexo, para que puedan ausentarse dos medias jornadas al año con el fin de asistir a actividades relacionadas con la celebración de eventos de carácter familiar organizadas por los establecimientos educativos. De igual manera tendrán permiso de tres horas por bimestre a los(as) colaboradores(as) para que puedan ir a recibir los boletines de notas.
- Calamidad 4 días de licencia remunerada para atender calamidad doméstica.

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 este sentido, las prácticas a que sugerimos en la guía junto con las respuestas de las empresas que participaron en el ranking se muestran en la siguiente gráfica ([pregunta 7](#)).

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



Base: Total encuestados

45

En este sentido se mencionaron las siguientes prácticas de manera especial para generar integraciones o alianzas con las organizaciones que apoyan a la comunidad LGBT+:

- “Contamos con alianzas tripartitas de tres tipos: institucionales, con expertos temáticos y con organizaciones internacionales”.
- “Hacemos eventos de atracción dirigidos únicamente a la comunidad LGBT+”.
- “Reconocimientos/premios gente de la comunidad LGBT+”
- “En nuestras redes sociales se manifiesta públicamente que somos una organización diversa”
- “Workshop de Aliados donde sensibilizamos sobre temas de diversidad (ejemplo prácticas e iniciativas para incluir la Comunidad LGBT+ en las organizaciones) y taller de Protocolo de Atención a clientes LGBT+”
- “Programa de Rompiendo Barreras para invitar a nuestros clientes y proveedores a trabajar por negocios inclusivos por medio de iniciativas disruptivas: aprendizaje transgénero, convocatorias de innovación a la comunidad LGBT, educación en dimensiones de diversidad sexual”
- “Hemos compartido prácticas con Sodexo, Inspirandot y Telefónica, Google entre otros. Para adoptar mejores procesos en la compañía, como la inclusión adecuada

de personas trans y visibilizar de mejor manera las barreras que se presentan en las compañías y la forma en que deben ser abordadas.”

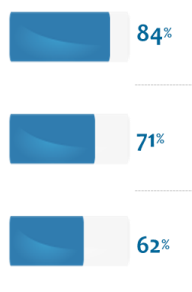
- ““Mi partner ideal” que premia a los proveedores, se ha establecido una categoría de Diversidad e Inclusión”
- Se compartieron también los siguientes links:
 - <https://www.elespectador.com/noticias/tecnologia/google-habilita-funcion-para-encontrar-negocios-amigables-con-comunidad-lgbti/>
 - <https://www.thinkwithgoogle.com/intl/es-419/futuro-del-marketing/gestion-y-cultura/diversidad-e-inclusion/inclusive-marketing/>
 - <https://www.youtube.com/watch?v=AAE-E4OyHk0>

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:

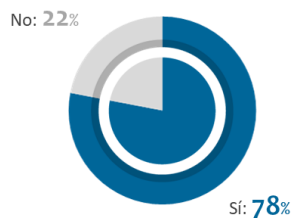
- Promoción pública
- Acción Colectiva
- Diálogo social
- Implicaciones para las empresas: Provisión económica y en especie, además de hacer oposición a medidas gubernamentales abusivas

El comunicar de manera efectiva sus políticas, consultando a los interesados locales y exponer en foros u otros eventos son formas de *promoción pública* (pregunta 8), dentro de las mejores prácticas destacadas las que se muestran en las siguientes gráficas:

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...



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

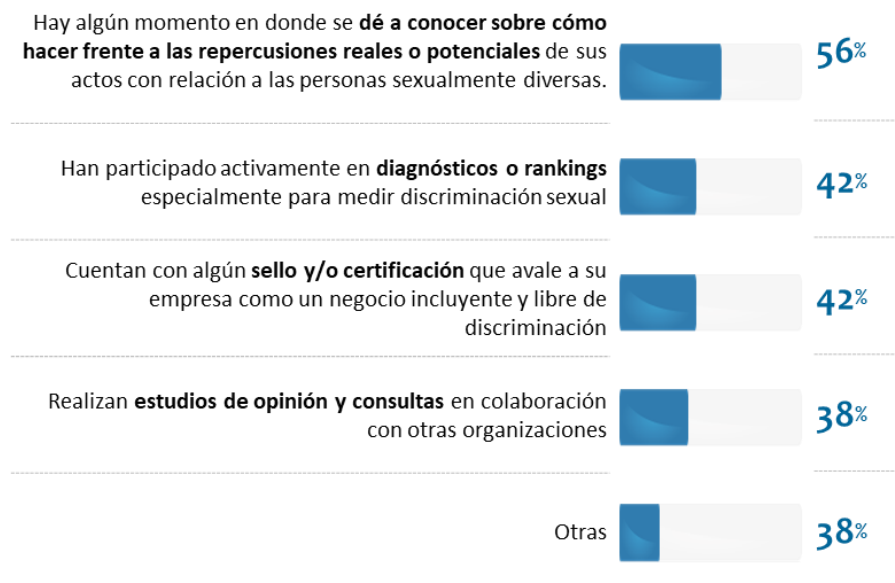


Base: Total encuestados 45

Se menciona de vital importancia la creación de una estructura, formal o no, para ayudar a la empresa, en: (1) *representar a la empresa en los temas que la impliquen* y (2) *participar activamente en las acciones colectivas y de dialogo social*, están son usualmente las empresas responde a esta necesidad con la creación de un comité de diversidad en el cual se tratan estos temas ([pregunta 9](#)).

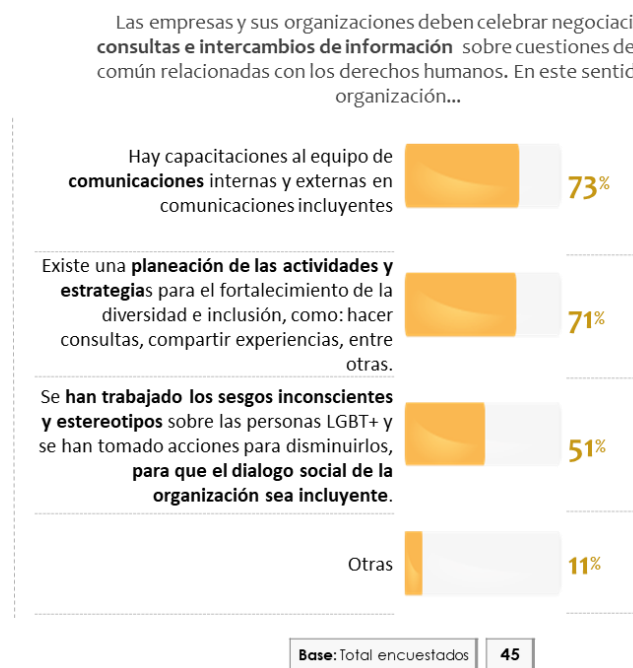
La *acción colectiva*, se produce cuando las empresas hacen consultas en colaboración con otras empresas y con organizaciones locales que trabajen para promover la inclusión sexual, en este sentido a las empresas se le presentó el siguiente listado y se muestra a continuación sus respuestas ([pregunta 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



Base: Total encuestados 45

El *dialogo social* se da cuando las empresas realizan negociaciones, consultas e intercambios de información sobre cuestiones de interés común relacionadas con los derechos humanos ([pregunta 11](#)), en este sentido las buenas prácticas se enmarcan en la siguiente gráfica:



Queremos agradecer a todas las empresas y personas que contribuyeron con sus opiniones y comentarios al Ranking Nacional de Empresas Incluyentes.

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 prácticas 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.

La puntuación del ranking se realiza con base a las respuestas a las preguntas de la guía “Derechos Humanos. Identifique Buenas Prácticas Para Crear Riqueza Basada en la Diversidad 2020”, según se muestra a continuación:

- 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

Según esto los 10 primeros puestos en el ranking son los siguientes:



Los Derechos y Deberes del Ranking Nacional de Empresas Incluyentes es el siguiente:

Derechos de la entidad participante

Conocer el ranking y su funcionamiento

Contribuir al desarrollo y mejoramiento de los instrumentos, documentos y eventos que hacen parte del ranking.

Participar en el ranking.

Deberes de la entidad participante

Conocer y contribuir al desarrollo y crecimiento del ranking, pues constituye en sí misma una acción colectiva de varias empresas para promover los derechos de las personas LGTB+.

Apoyar los esfuerzos de diálogo social, en el sentido de compartir sus mejores prácticas e información disponible para beneficio de esta causa común.

Y, cumplir con los lineamientos establecidos.

Los documentos relacionados con el Ranking Nacional de Empresas Incluyentes los podrá encontrar en la página <https://www.centronacionaldeconsultoria.com/diversidad>