

Guía nacional de inclusión laboral empresarial LGBTQ+





Ekos

Coca-Cola Ecuador





Responsabilidad social

El desempeño de un negocio en relación con la sociedad en la que opera y con su impacto sobre el su entorno de forma general, se ha convertido en una parte crítica al medir su desempeño integral y su habilidad para continuar operando de manera eficaz. En parte, esto es reflejo del creciente reconocimiento de la necesidad de asegurar ecosistemas saludables, equidad social y buena gobernanza de las organizaciones.



ISO 26000

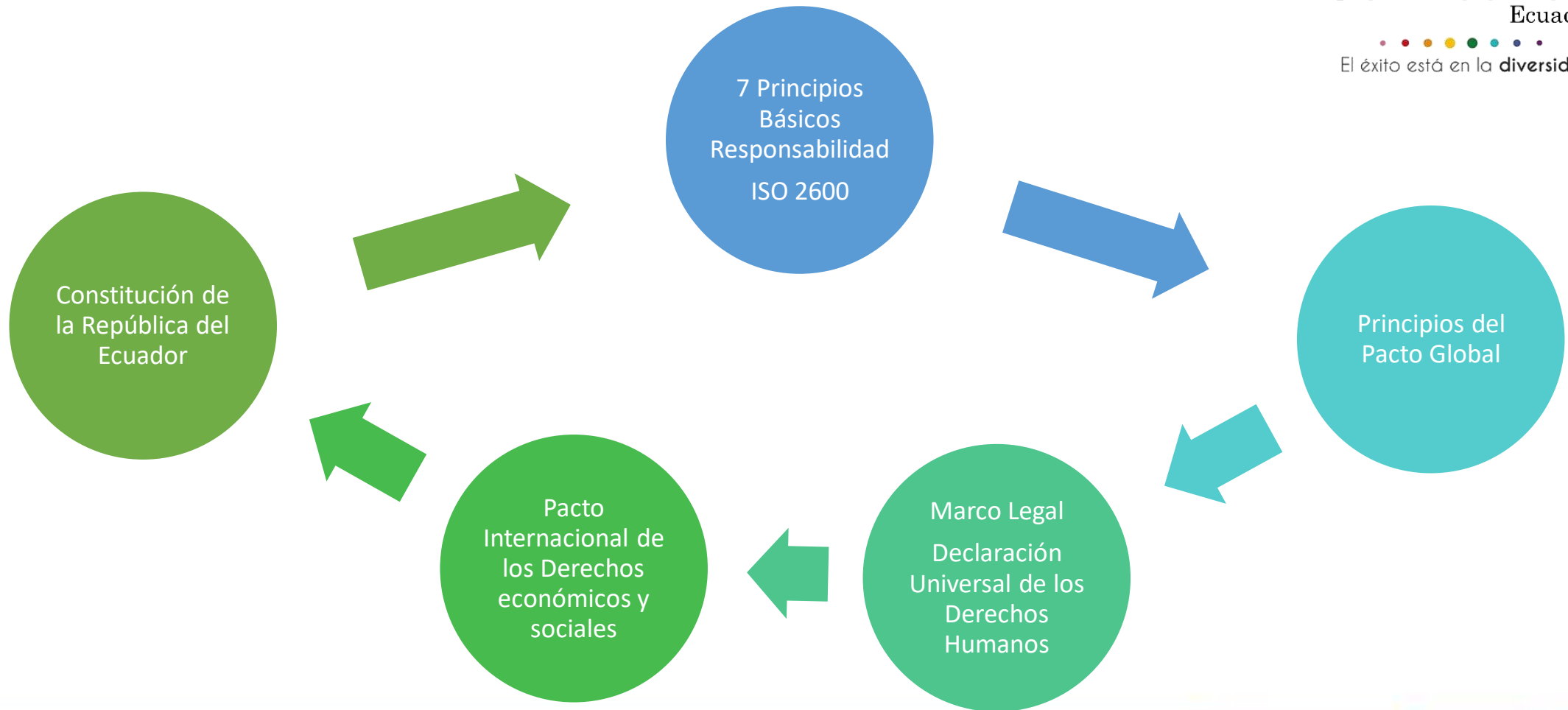
Es así como a través de la Norma ISO 26000 se determina que: “A escala mundial, las organizaciones, y sus partes interesadas, son cada vez más conscientes de la necesidad y los beneficios de un comportamiento socialmente responsable. El objetivo de la responsabilidad social es contribuir al desarrollo sostenible” (NORMA ISO, pág. vii).



Inclusión

Las empresas u organizaciones que deciden fundamentar sus acciones, trabajo y planteamientos desde los DDHH, deben, inicialmente, realizar una lectura de las posibles barreras actitudinales a las que se enfrentan en sus equipos de trabajo. Estas barreras pueden fundamentarse en cuestiones moralistas o éticas. No se trata de realizar juicios de valor sobre las opiniones y posiciones de las persona, sino adecuar el discurso a un diálogo en el que se apele a la capacidad de razonamiento, sin atacar las convicciones personales.

Marco referencial

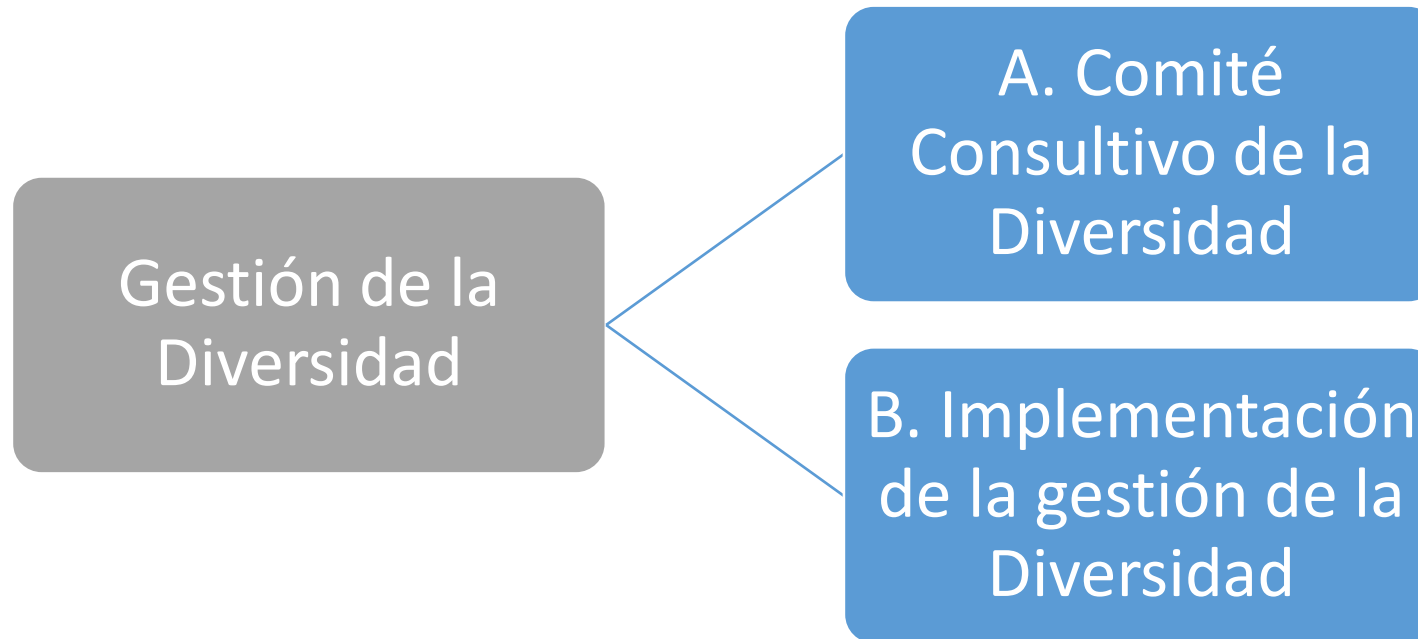


Objetivo



- **1.** Concienciar a las empresas sobre la importancia de contar con una estructura organizacional inclusiva, comprometida con los derechos humanos y la lucha contra la discriminación de las personas GLBTI.
- **2.** Gestionar la diversidad en las empresas, como un modelo que se alinea con los principales instrumentos internacionales de responsabilidad social.
- **3.** Promover la contratación de personas GLBTI, como una ventaja competitiva, que trae muchos beneficios a las empresas, en términos de productividad y atracción de talento.

1. Herramientas de Integración



2.- Herramientas de Autodiagnóstico

Autodiagnóstico

A. Encuesta auto aplicable para colaboradores y colaboradoras

B. Índice Corporativo de Equidad, HRC

3.- Herramientas de promoción



Resultados de su aplicabilidad

Se logrará concienciar a las empresas sobre la necesidad de crear un modelo estructural que promueva y respete la diversidad de sus colaboradores y futuros colaboradores

Se lograra disminuir los altos índices de desempleo que afectan a las personas GLBTI, brindándoles la oportunidad de desarrollarse

Se conseguirá generar una relación más estrecha empresa-colaboradores, donde los empleados se sentirán satisfechos y orgullosos de laborar en una institución que respeta sus derechos y promueve la diversidad

Se alcanzara un reconocimiento en el mercado empresarial y laboral, por su gestión orientada sobre materias fundamentales de responsabilidad social con enfoque en Derechos Humanos y prácticas laborales



Gracias

www.PrideConnectionEcuador.com



Ekos

Coca-Cola Ecuador

