

Lista de Verificación

Esta guía fue desarrollada para ayudar a las empresas a comprender los pasos para preparar y completar la autoevaluación. Se recomienda que las grandes empresas comiencen estos pasos con 1 o 2 semanas de anticipación para permitir suficiente tiempo para formar su equipo y recopilar datos relevantes.

- ✓ **Designe un contacto principal** para completar la evaluación en nombre de su empresa. Esta persona liderará la coordinación con otros equipos para recopilar información relevante, crear y administrar su usuario y sesión en la herramienta LGBTIQ+, completar la evaluación en línea, y compartir los resultados dentro de la empresa.
- ✓ **Identifique a otros miembros del equipo** para contribuir con el proceso de evaluación. La herramienta cubre las políticas y prácticas de la empresa relacionadas al liderazgo, el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad. Esto significa que podrías necesitar información de colegas en Adquisiciones; Recursos humanos; Diversidad e Inclusión; Responsabilidad Social Corporativa; Marketing; Producto e Investigación Desarrollo y Relaciones Comunitarias o Gubernamentales.
- ✓ **Prepárese para realizar la evaluación.** Antes de comenzar la evaluación, descargue este pdf y compártelo con su equipo de evaluación. Reúna datos relevantes y informes para completar la evaluación. Las empresas piloto informaron un promedio de 2-3 horas para prepararse para tomar la evaluación.
- ✓ **4. Complete la evaluación en línea.** Utilice la información recopilada por el equipo de evaluación para completar la evaluación en línea. Sus respuestas se guardarán a medida que avance, y siempre podrá volver y completar la evaluación más tarde. Las empresas piloto han indicado que necesitaron una media de 2 a 3 horas para completar la evaluación.
- ✓ **5. Reciba sus resultados.** La plataforma de herramientas PGLE producirá resultados documento que se puede descargar y compartir. También puede descargar el de su empresa respuestas a todas las preguntas. Los resultados incluyen una puntuación general, así como el progreso a través de diferentes enfoques para el empoderamiento de las mujeres. Le animamos a revisar resultados en equipo para discutir fortalezas y oportunidades, y desarrollar una acción plan.
- ✓ **6. Consulte recursos relevantes** para fortalecer su enfoque. La herramienta le indica ciertos recursos que pueden ayudarlo a tomar los próximos pasos.
- ✓ **7. Tome la evaluación** anualmente para medir el progreso de la compañía.

Gracias por usar Herramienta Empresarial de las Normas de Conducta LGBTIQ+ de la ONU en nombre de ¡su compañía y por dar este paso crítico hacia la igualdad de derechos y el trato justo para las personas LGBTIQ+ !

Herramienta WEP: Cuestionario

1. ¿Tiene su empresa un compromiso de la dirección y el apoyo de los directivos en lo que concierne a los derechos de las personas LGBTI?

No, nuestra empresa no tiene actualmente un compromiso de la dirección y el apoyo de los directivos, pero:

- Nos gustaría recibir más información a ese respecto
- Tenemos previsto tomar medidas el próximo año
- Se han tomado medidas en algunas oficinas nacionales o unidades de negocio
- Ninguna de las anteriores

Sí, nuestra empresa tiene un compromiso de la dirección y el apoyo de los directivos en lo que concierne a los derechos de las personas LGBTI.

Compromiso

- Ha difundido una(s) comunicación(es) interna(s) y/o un reconocimiento informal de la relevancia de los derechos de las personas LGBTIQ+ por parte de la alta dirección
- Ha emitido una declaración pública por escrito en la que se expone el compromiso de la alta dirección de la empresa con las políticas en materia de los derechos de las personas LGBTIQ+.
- Ha expresado públicamente su apoyo a las Normas de Conducta de las Naciones Unidas (por ejemplo, a través de Partnership for Global LGBTI Equality — Commit to the Standards)

Implementación

- Ha adoptado una estrategia y una política para toda la organización en relación con las personas LGBTI que cuentan con el respaldo de la alta dirección
- Difunde comunicados de la alta dirección sobre cómo abordar las cinco esferas que abarcan las Normas de Conducta de las Naciones Unidas para las Empresas sobre la Lucha contra la Discriminación de las Personas LGBTI
- La alta dirección comunica su compromiso y su apoyo respecto de los derechos de las personas LGBTI:
 - A los empleados
 - A otros interesados (empleados potenciales, proveedores, socios, etc.)
 - Tiene en cuenta la diversidad de la comunidad LGBTI en los mensajes de la alta

dirección.

- Brinda a los grupos de recursos para empleados LGBTI y a las organizaciones LGBTI de la sociedad civil oportunidades frecuentes de colaborar con la alta dirección
- Promueve los compromisos de la empresa con los derechos de las personas LGBTI en foros y eventos públicos, a los que acude una representación de la alta dirección

Medición

- Incluye objetivos y metas medibles y con plazos concretos relacionados con las acciones de los altos directivos en virtud de la estrategia y la política LGBTI
- Ha adoptado mecanismos formales de rendición de cuentas para asegurarse de que los altos directivos contribuyen a que se avance en la aplicación y el logro de los objetivos de la estrategia

Transparencia

- Informa al consejo de administración de los progresos logrados y de los resultados de los compromisos y metas de la estrategia
- Divulga las declaraciones de la dirección en apoyo de los derechos de las personas LGBTI
- Informa públicamente a los accionistas de la empresa sobre la participación de los directivos en eventos en apoyo de los derechos de las personas LGBTI
- N. A.: no es conveniente debido al contexto del país

2. ¿Tiene su empresa un compromiso en materia de políticas para cumplir su responsabilidad de respetar los derechos humanos (p. ej., una política de derechos humanos, de no discriminación o de igualdad de oportunidades) que incluye expresamente los derechos de las personas LGBTI?

- No**, nuestra empresa no tiene actualmente un compromiso en materia de políticas que incluya de manera expresa los derechos de las personas LGBTI, pero:
 - Nos gustaría recibir más información a ese respecto
 - Tenemos previsto tomar medidas el próximo año
 - Se han tomado medidas en algunas oficinas nacionales o unidades de negocio

Ninguna de las anteriores

Sí, nuestra empresa tiene un compromiso en materia de políticas para cumplir su responsabilidad de respetar los derechos humanos que incluye expresamente los derechos de las personas LGBTI o hace referencia explícita a la orientación sexual, la identidad y la expresión de género, y las características sexuales.

Compromiso

Tiene una política para toda la organización que contiene referencias explícitas a los derechos de las personas LGBTI integrada en una política corporativa más amplia, o un conjunto de políticas sobre derechos humanos, no discriminación o igualdad de oportunidades, que incluye específicamente:

La orientación sexual y a las personas lesbianas, gais y bisexuales

La identidad de género y a las personas trans

Las características sexuales y a las personas intersex

Tiene una política para toda la organización que contiene referencias explícitas a los derechos de las personas LGBTI en un documento independiente

Tiene una política para toda la organización que hace referencia explícita a las cinco esferas de las Normas de Conducta de las Naciones Unidas para las Empresas sobre la Lucha contra la Discriminación de las Personas LGBTI

Tiene una política para toda la organización que contiene referencias explícitas a los derechos de las personas LGBTI:

Elaborada en consulta con los empleados LGBTI

Elaborada en consulta con interesados externos, incluidas organizaciones LGBTI de la sociedad civil

Tiene políticas sobre derechos humanos, no discriminación o igualdad de oportunidades que no hacen referencia explícita a las personas LGBTI o a la orientación sexual, la identidad y la expresión de género, y las características sexuales

Implementación

Comunica la política para toda la organización a:

Todos los empleados

Otros interesados (empleados potenciales, proveedores, socios, etc.)

Celebra sesiones de formación sobre la política con todos los empleados, incluidos los

directivos

- Proporciona acceso a mecanismos confidenciales de reclamación y solución para que los empleados comuniquen sus problemas y las deficiencias en la aplicación de la política
- Algunas oficinas nacionales o unidades no han tomado ninguna medida en relación con esta cuestión, debido a las recomendaciones de una evaluación de riesgos basada en el contexto local

Medición

- Incluye objetivos y metas medibles y con plazos concretos, y asigna la responsabilidad de la aplicación de la política a puestos específicos dentro de la empresa.
- Incluye mecanismos de rendición de cuentas para garantizar que se avanza en la aplicación y la consecución de los objetivos de la estrategia y la política
- Hace un seguimiento de los avances en la consecución de los objetivos y metas de la política LGBTI para toda la organización
- Supervisa el cumplimiento de las normas de derechos humanos y hace un seguimiento de las violaciones de los compromisos y las políticas de respeto de los derechos humanos de las personas LGBTI

Transparencia

- Divulga los avances en los compromisos y políticas relacionados con el respeto de los derechos humanos de las personas LGBTI, así como las violaciones de esos compromisos y políticas
- Informa públicamente a los accionistas de la empresa del número total de incidentes de discriminación (relacionados con los derechos de las personas LGBTI) y de las medidas correctivas adoptadas
- Informa al consejo de administración del número total de incidentes de discriminación (relacionados con los derechos de las personas LGBTI) y de las medidas correctivas adoptadas

3. ¿Procede su empresa con la diligencia debida en materia de derechos humanos para detectar, prevenir y mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos de las personas LGBTI?

No, nuestra empresa no procede actualmente con la diligencia debida en materia de derechos humanos, o aunque lo hace no tiene en cuenta actualmente en el proceso los derechos de las personas LGBTI, pero:

- Nos gustaría recibir más información a ese respecto
- Tenemos previsto tomar medidas el próximo año
- Se han tomado medidas en algunas oficinas nacionales o unidades de negocio
- Ninguna de las anteriores

Sí, nuestra empresa procede con la diligencia debida en materia de derechos humanos en lo que concierne a las consecuencias negativas, reales y potenciales, sobre los derechos humanos de las personas LGBTI.

Compromiso

Tiene una política o declaración pública escrita para proceder con la diligencia debida en materia de derechos humanos que tiene en cuenta las consecuencias negativas reales y potenciales sobre los derechos humanos de las personas LGBTI, en la que se aborda de manera específica:

- La orientación sexual y a las personas lesbianas, gais y bisexuales
- La identidad y la expresión de género, y a las personas trans
- Las características sexuales y a las personas intersex

Implementación

Cuenta con una estrategia para determinar y evaluar las consecuencias negativas reales y potenciales sobre los derechos humanos relacionados con:

- La orientación sexual, y que afrontan las personas lesbianas, gais y bisexuales
- La identidad y la expresión de género, y que afrontan las personas trans
- Las características sexuales, y que afrontan las personas intersex

Cuenta con una estrategia para determinar y evaluar las consecuencias negativas reales y potenciales sobre los derechos de las personas LGBTI derivados de las actividades empresariales o a través de las relaciones comerciales, que:

- Es específica de su sector
- Es específica de los contextos locales en que desarrolla sus actividades
- Es específica de su grupo de socios y accionistas

- Colabora con interesados externos, en particular las organizaciones LGBTI de la sociedad civil, en el marco del proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos.
- Integra las conclusiones de la evaluación y adopta medidas para evitar que se produzcan esas consecuencias, reducir la probabilidad de que ocurran y su gravedad, utilizar su influencia en las relaciones comerciales y ofrecer reparación en los casos en que, pese a todo, se produzcan esas consecuencias negativas.

Medición

- Supervisa y sigue de cerca la eficacia de los procesos para evaluar y subsanar esas consecuencias

Transparencia

- Divulga las consecuencias reales y potenciales detectadas
- Divulga las maneras en que la empresa afronta las consecuencias y los riesgos

4. ¿Cuenta su empresa con un proceso eficaz de reclamación, reparación, solución y evitación de represalias?

- No**, nuestra empresa no cuenta actualmente con mecanismos de reparación, o aunque cuenta con mecanismos de reparación, estos no abordan de manera explícita las necesidades específicas de la comunidad LGBTI, pero:
 - Nos gustaría recibir más información a ese respecto
 - Tenemos previsto tomar medidas el próximo año
 - Se han tomado medidas en algunas oficinas nacionales o unidades de negocio
 - Ninguna de las anteriores
- Sí**, nuestra empresa cuenta con mecanismos de reclamación, reparación, solución y evitación de represalias para subsanar cualquier consecuencia negativa sobre los derechos humanos que la empresa pueda haber causado o a la que pueda haber contribuido, que tienen en cuenta las necesidades específicas de la comunidad LGBTI.

Compromiso

- Tiene una política o declaración pública escrita en que se detalla el proceso de

reclamación, reparación, solución y evitación de represalias, y que incluye a las personas LGBTI

Implementación

- Dispone de mecanismos de reclamación, reparación, solución y evitación de represalias para que los empleados denuncien los casos de discriminación u otras problemas, que tienen en cuenta a las personas LGBTI y les son accesibles
- Ofrece mecanismos confidenciales y eficaces de reclamación, reparación, solución y evitación de represalias a:
 - Sus propios empleados
 - Los empleados de sus proveedores y otros socios comerciales
 - Los interesados de la comunidad
- Establece mecanismos de reclamación, solución y evitación de represalias en lo que respecta a los derechos de las personas LGBTI en consulta con:
 - Grupos de recursos para empleados, incluidos los grupos de recursos para empleados LGBTI
 - Organizaciones LGBTI externas
- Se asegura de que los mecanismos de reclamación:
 - Sean legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes y compatibles con los derechos, fomenten el aprendizaje continuo y se basen en la participación y el diálogo
 - Prevean la protección de los denunciantes de irregularidades
 - Estén gestionados por un administrador externo independiente
- Se asegura de que los empleados, los proveedores y el público en general sepan cómo acceder al proceso de reclamación, reparación, solución y evitación de represalias
- Forma a los equipos que participan en el proceso de reclamación, reparación, solución y evitación de represalias en materia de diversidad e inclusión, y en particular en materia de derechos de las personas LGBTI, a fin de que estén mejor preparados para ocuparse de las denuncias por discriminación

Medición

- Recopila y analiza las consecuencias negativas reales o potenciales detectadas en

relación con las personas LGBTI

- Recopila y analiza las medidas correctivas adoptadas (número de incidentes) en relación con las personas LGBTI

Transparencia

- Divulga el número total de incidentes relacionados con personas LGBTI
- Notifica las medidas correctivas adoptadas en relación con las personas LGBTI sobre la base de un calendario fijo y predecible

5. ¿Cuenta su empresa con una política de no discriminación e igualdad de oportunidades, independiente o claramente integrada en una política corporativa más amplia, que contemple de manera explícita la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales?

- No**, nuestra empresa no cuenta actualmente con una política de no discriminación e igualdad de oportunidades, o aunque nuestra empresa sí cuenta con una política de no discriminación e igualdad de oportunidades, en ella no se contempla de manera explícita la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales, pero:
 - Nos gustaría recibir más información a ese respecto
 - Tenemos previsto tomar medidas el próximo año
 - Se han tomado medidas en algunas oficinas nacionales o unidades de negocio
 - Ninguna de las anteriores
- Sí**, nuestra empresa cuenta con una política de no discriminación e igualdad de oportunidades que contempla de manera explícita la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales.

Compromiso

- Cuenta con una política de no discriminación e igualdad de oportunidades que contempla de manera explícita:
 - La orientación sexual y a las personas lesbianas, gays y bisexuales
 - La identidad de género y la expresión de género, y a las personas trans
 - Las características sexuales y a las personas intersex
- Cuenta con una política de no discriminación e igualdad de oportunidades elaborada en

consulta con:

- Expertos internos (incluidos los empleados LGBTI o los sindicatos)
- Expertos externos (incluidas organizaciones LGBTI)

Implementación

- Comunica la política o políticas a:
 - Todos los empleados
 - Otros interesados (empleados potenciales, proveedores, socios, etc.)
- Celebra sesiones de formación con todos los empleados, incluido el personal directivo, sobre la política o políticas
- Proporciona acceso a mecanismos confidenciales de reclamación y solución para que los empleados notifiquen problemas relacionados con el incumplimiento de la política
- Tiene implantado un proceso de autodefinición voluntaria en todas las operaciones y evita que el personal LGBTI se vea obligado a revelar o a ocultar su identidad o condición dentro de la plantilla.
- Tiene una política para reconocer la identidad de género del personal, los clientes y otros interesados transgénero sobre la base de la autodefinición de la persona, independientemente de que figure o no en documentos oficiales
 - Tiene una política para apoyar y proteger los derechos del personal transgénero en proceso de transición
 - Tiene una política que exige al personal de la empresa que respete el nombre, los pronombres, los términos y el género utilizados por la persona de que se trate
 - Tiene códigos de vestimenta no discriminatorios
- Algunas oficinas nacionales o unidades no han tomado ninguna medida en relación con esta cuestión, debido a las recomendaciones de una evaluación de riesgos basada en el contexto local

Medición

- Incluye objetivos medibles y con plazos concretos para hacer un seguimiento de los progresos logrados respecto de las iniciativas de inclusión y no discriminación de las personas LGBTI

Transparencia

- Divulga los progresos, éxitos y dificultades de las iniciativas de inclusión y no discriminación de las personas LGBTI
- Informa al consejo de administración sobre el número de grupos de recursos para empleados, programas de aliados, programas de dirección ejecutiva, etc.

6. ¿Tiene su empresa un procedimiento para garantizar la igualdad de las personas LGBTI en los procesos de contratación, desarrollo profesional y promoción?

- No**, nuestra empresa no tiene actualmente un procedimiento, pero:
 - Nos gustaría recibir más información a ese respecto
 - Tenemos previsto tomar medidas el próximo año
 - Se han tomado medidas en algunas oficinas nacionales o unidades de negocio
 - Ninguna de las anteriores
- Sí**, nuestra empresa tiene un procedimiento para garantizar la igualdad de las personas LGBTI en los procesos de contratación, desarrollo profesional y promoción.

Compromiso

- Cuenta con una política independiente o un compromiso integrado en una política corporativa más amplia sobre la no discriminación y la igualdad de oportunidades, que aborda específicamente la igualdad de las personas LGBTI en los procesos de contratación, desarrollo profesional y promoción
- Tiene una política independiente o un compromiso integrado en una política corporativa más amplia que comprende oportunidades de desarrollo profesional para las personas LGBTI y respalda el establecimiento de una lista de personas LGBTI calificadas para puestos de gestión y alta dirección

Implementación

- Prohíbe la revelación obligatoria de la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales en las solicitudes de empleo o durante las entrevistas
- Toma medidas proactivas para atraer y retener a personal LGBTI en todos los niveles

- Vela por que en las descripciones de puestos y las comunicaciones relacionadas con la contratación se utilice un lenguaje inclusivo
- Incluye una cláusula de no discriminación en las vacantes que contempla de manera explícita la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales.
- Involucra al personal directivo superior e intermedio en asegurar la aplicación efectiva de prácticas justas de contratación, desarrollo profesional y promoción
- Cuenta con procesos de diligencia debida y de reparación para detectar y subsanar las infracciones de las políticas de contratación, desarrollo profesional y promoción basadas en la discriminación de las personas LGBTI
- Ofrece programas de mentoría y desarrollo con apoyo específico para las personas LGBTI, que incluyen:
 - Formación para el desarrollo
 - Coaching en liderazgo
 - Acceso a redes profesionales
 - Programas específicos para establecer la lista de personas LGBTI calificadas para puestos de gestión y alta dirección.
 - Programas de desarrollo del talento dirigidos específicamente a las personas LGBTI, o utilización de programas externos
- Algunas oficinas nacionales o unidades no han tomado ninguna medida en relación con esta cuestión, debido a las recomendaciones de una evaluación de riesgos basada en el contexto local

Medición

- Hace un seguimiento de la contratación, las promociones, los motivos de las rotaciones y el desarrollo profesional, al tiempo que respeta la confidencialidad, la privacidad y la seguridad de los datos y vela por que se aplique el principio de “no causar daño”.
- Tiene objetivos y metas medibles y con plazos concretos relacionados con asegurar la igualdad de las personas LGBTI en los procesos de contratación, desarrollo profesional y promoción
- Tiene metas anuales de formación, programas de rotación, oportunidades de formación, programas de mentoría y coaching en liderazgo relacionadas con la inclusión de las personas LGBTI

- Hace un seguimiento de los progresos colaborando con grupos de recursos para empleados LGBTI y atendiendo a sus comentarios al respecto.

Transparencia

- Informa al consejo de administración del número y la tasa de contrataciones de nuevos empleados, promociones y rotaciones del personal, incluidos datos desglosados por el género y la orientación sexual declarados por los propios empleados, así como los motivos de las rotaciones
- Informa públicamente a los accionistas de la empresa del número y la tasa de contrataciones de nuevos empleados, promociones y rotaciones del personal, incluidos datos desglosados por el género y la orientación sexual declarados por los propios empleados, así como los motivos de las rotaciones.
- Informa públicamente a los accionistas de la empresa de los progresos logrados en la consecución de los objetivos y metas de la empresa para garantizar la igualdad de las personas LGBTI en los procesos de contratación, desarrollo profesional y promoción.

7. ¿Dispone su empresa de un procedimiento para garantizar la igualdad de remuneración independientemente de la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales?

- No**, nuestra empresa no dispone actualmente de un procedimiento para garantizar la igualdad de remuneración de todo el personal, que tenga en cuenta de manera explícita la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales, pero:
 - Nos gustaría recibir más información a ese respecto
 - Tenemos previsto tomar medidas el próximo año
 - Se han tomado medidas en algunas oficinas nacionales o unidades de negocio
 - Ninguna de las anteriores
- Si**, nuestra empresa dispone de un procedimiento para garantizar la igualdad de remuneración de todo el personal, que tiene en cuenta de manera explícita la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales.

Compromiso

- Tiene una política independiente o un compromiso integrado en una política corporativa más amplia que aborda explícitamente la igualdad de salario con independencia de la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características

sexuales

Implementación

- Dispone de procedimientos para corregir las desigualdades salariales (que incluyen la colaboración con los sindicatos, los representantes del personal y los grupos de recursos para empleados LGBTI)
- Evalúa otros beneficios financieros, como las prestaciones de seguro, las bonificaciones y las aportaciones a la jubilación, al revisar la remuneración.
- Algunas oficinas nacionales o unidades no han tomado ninguna medida en relación con esta cuestión, debido a las recomendaciones de una evaluación de riesgos basada en el contexto local

Medición

- Encarga una auditoría o evaluación objetiva de la brecha salarial de las personas LGBTI a agentes internos o externos al menos cada cinco años para garantizar que los empleados reciben igual salario por trabajo igual independientemente de la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales

Transparencia

- Revela públicamente a los accionistas de la empresa el coeficiente global y el coeficiente por categoría de empleo del salario base y de la remuneración de todos los empleados, incluidos datos desglosados por el género y la orientación sexual declarados por los propios empleados
- Informa al consejo de administración del coeficiente global y el coeficiente por categoría de empleo del salario base y de la remuneración de todos los empleados, incluidos datos desglosados por el género y la orientación sexual declarados por los propios empleados

8. ¿Ofrece su empresa al personal LGBTI, entre otros en lo que respecta a sus parejas, cónyuges, hijos y otras personas a cargo, las mismas prestaciones que al resto de empleados?

- No**, nuestra empresa no ofrece actualmente al personal LGBTI, entre otros en lo que respecta a sus parejas, cónyuges, hijos y otras personas a cargo, las mismas prestaciones, pero:
 - Nos gustaría recibir más información a ese respecto

- Tenemos previsto tomar medidas el próximo año
- Se han tomado medidas en algunas oficinas nacionales o unidades de negocio
- Ninguna de las anteriores
- Si**, nuestra empresa ofrece al personal LGBTI, entre otros en lo que respecta a sus parejas, cónyuges, hijos y otras personas a cargo, las mismas prestaciones que al resto de empleados

Compromiso

- Tiene una política independiente o un compromiso integrado en una política corporativa más amplia que garantiza las mismas prestaciones para las parejas, cónyuges, hijos y otras personas a cargo de los empleados, independientemente de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales
- Tiene una política independiente o un compromiso integrado en una política corporativa más amplia que reconoce las necesidades en materia de salud, seguro e higiene de las personas LGBTI
- Tiene una política de licencia parental o familiar o de cuidador retribuida que se aplica también a los empleados LGBTI

Implementación

- Comunica la política o políticas a:
 - Todos los empleados
 - Otros interesados (empleados potenciales, proveedores, socios, etc.)
- Proporciona las mismas prestaciones en lo que respecta a las parejas, los cónyuges, los hijos y las personas a cargo, independientemente del género, la orientación sexual, la identidad y expresión de género y las características sexuales
- Ha auditado o analizado las disparidades en las prestaciones en colaboración con los grupos de recursos para empleados pertinentes o con grupos LGBTI externos, así como en consulta con los empleados para:
 - Evaluar cualquier disparidad en las prestaciones en lo que respecta a las parejas, cónyuges, hijos y otras personas a cargo del personal LGBTI en todas sus operaciones
 - Comprobar si existen desigualdades en las prestaciones a nivel nacional
 - Comprobar si existen desigualdades en las prestaciones a nivel internacional
 - Comprobar si los servicios y sistemas de protección en materia de salud, seguro, seguridad e higiene satisfacen las necesidades de los empleados

- Dispone de soluciones alternativas para corregir las disparidades en las prestaciones del personal LGBTI, entre otros en lo que respecta a sus parejas, cónyuges, hijos y otras personas a cargo, en los países en los que existen restricciones legales o deficiencias en la protección de las personas LGBTI
- Ofrece prestaciones de atención de la salud que incluyen la reasignación de género de las personas transgénero y elimina todas las exclusiones amplias de la cobertura en todos los planes propuestos
- Ofrece opciones de pólizas de seguro privado que cubren las necesidades de salud específicas de las personas LGBTI, en los casos en que la cobertura de los planes existentes no es suficiente
- Algunas oficinas nacionales o unidades no han tomado ninguna medida en relación con esta cuestión, debido a las recomendaciones de una evaluación de riesgos basada en el contexto local

Medición

- Tiene objetivos y metas medibles y con plazos concretos sobre la consecución de la igualdad de prestaciones para el personal LGBTI, entre otros en lo que respecta a sus parejas, cónyuges, hijos y otras personas a cargo
- Sigue de cerca o supervisa las disparidades en las prestaciones
- Hace un seguimiento de los tipos de servicios de salud, seguro y servicios de higiene que se prestan en el lugar de trabajo
- Mide la cobertura de las prestaciones desglosada por género y condición de persona LGBTI

Transparencia

- Informa públicamente a los accionistas de la empresa sobre las disparidades en las prestaciones y las medidas correctivas adoptadas
- Informa públicamente a los accionistas de la empresa sobre la cobertura de las prestaciones o el uso que hacen de ellas los empleados, y presenta los datos desglosados por género y condición de persona LGBTI

9. A fin de garantizar un entorno libre de discriminación, violencia y acoso, ¿dispone su empresa de un procedimiento para prevenir y eliminar la discriminación, el acoso (externo o interno) y la violencia contra las personas LGBTI y protegerlas de esos fenómenos?

No, nuestra empresa no tiene actualmente un procedimiento para prevenir y eliminar la discriminación, el acoso y la violencia contra las personas LGBTI y protegerlas de esos fenómenos, pero:

- Nos gustaría recibir más información a ese respecto
- Tenemos previsto tomar medidas el próximo año
- Se han tomado medidas en algunas oficinas nacionales o unidades de negocio
- Ninguna de las anteriores

Si, nuestra empresa tiene un procedimiento para prevenir y eliminar la discriminación, el acoso (interno o externo) y la violencia contra las personas LGBTI y protegerlas de esos fenómenos.

Compromiso

Tiene una política independiente o un compromiso integrado en una política corporativa más amplia en la que se establece una tolerancia cero a todas las formas de violencia en el trabajo (entre otros, en los viajes profesionales, las relaciones con clientes o los traslados por motivos de trabajo), que incluye explícitamente a las personas LGBTI. En la política se abordan de manera explícita la discriminación, la violencia y el acoso basados en:

- La orientación sexual, en particular contra las personas lesbianas, gays y bisexuales
- La identidad y la expresión de género, en particular contra las personas trans
- Las características sexuales, en particular contra las personas intersex

Implementación

Divulga su procedimiento para garantizar un entorno libre de acoso, discriminación y violencia, que incluye explícitamente a las personas LGBTI

Comunica la política o el compromiso a:

- Todos los empleados
- Otros interesados (empleados potenciales, proveedores, socios, etc.)

Trabaja en colaboración con grupos de recursos para empleados LGBTI o grupos LGBTI externos para determinar y subsanar las deficiencias en la prevención y la respuesta a la discriminación, el acoso o la violencia contra las personas LGBTI

Celebra sesiones periódicas de formación sobre la tolerancia cero a todas las formas de acoso, discriminación y violencia contra todos los empleados, que incluye de manera explícita:

La orientación sexual y a las personas lesbianas, gais y bisexuales

La identidad y la expresión de género, y a las personas trans

Las características sexuales y a las personas intersex

Evalúa los riesgos específicos para los empleados LGBTI, tanto a nivel nacional como internacional, analizando la vulnerabilidad en los viajes, formulando políticas sobre el desplazamiento diario y formando a los empleados sobre los riesgos de seguridad

Proporciona servicios de apoyo o protección a los empleados en relación con el acoso, la discriminación y la violencia, incluida la violencia de pareja, y se asegura de que los servicios incluyan de forma expresa a los empleados LGBTI

Vela por que las prácticas de traslado del personal, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o características sexuales, conciencien sobre los riesgos o la posible limitación de los derechos de las personas LGBTI, y proporciona orientación sobre esos riesgos

Proporciona un acceso seguro y no discriminatorio a los aseos, vestuarios y otras instalaciones segregadas por sexo, independientemente de la identidad de género, la expresión de género, la orientación sexual y las características sexuales

Algunas oficinas nacionales o unidades no han tomado ninguna medida en relación con esta cuestión, debido a las recomendaciones de una evaluación de riesgos basada en el contexto local

Medición

Sigue de cerca o vigila los casos de discriminación, acoso o violencia contra los trabajadores LGBTI, ya se produzcan dentro o fuera de la empresa

Transparencia

Informa públicamente a los accionistas de la empresa del número total de incidentes de acoso, discriminación y violencia (relacionados con los derechos de las personas LGBTI) y de las medidas correctivas adoptadas

10. ¿Tiene su empresa un procedimiento para formar al personal con objeto de concienciarlo sobre los problemas de derechos humanos que afrontan las personas LGBTI y asegurarse de que son conscientes de su responsabilidad de respetar y defender los derechos humanos?

No, nuestra empresa no tiene actualmente un procedimiento para formar al personal con objeto de concienciarlo sobre los problemas de derechos humanos que afrontan las personas LGBTI, pero:

- Nos gustaría recibir más información a ese respecto
- Tenemos previsto tomar medidas el próximo año
- Se han tomado medidas en algunas oficinas nacionales o unidades de negocio
- Ninguna de las anteriores

Si, nuestra empresa tiene un procedimiento para formar al personal con objeto de concienciarlo sobre los problemas de derechos humanos que afrontan las personas LGBTI y asegurarse de que son conscientes de su responsabilidad de respetar y defender los derechos humanos.

Compromiso

- Ha asumido el compromiso de incluir explícitamente referencias a los derechos de las personas LGBTI en las iniciativas para formar y concienciar en materia de diversidad e inclusión
- Prepara programas de concienciación y de formación en consulta con:
 - Expertos internos (incluidos los empleados LGBTI o los sindicatos)
 - Expertos externos (incluidas las organizaciones LGBTI de la sociedad civil)

Implementación

- Comunica la política o el compromiso a:
 - Todos los empleados
 - Otros interesados (empleados potenciales, proveedores, socios, etc.)
- Proporciona formación obligatoria, en particular sobre los prejuicios inconscientes, con el fin de contribuir a crear comportamientos inclusivos entre el personal y los directivos y concienciarlos sobre los problemas de derechos humanos que afrontan las personas LGBTI y asegurarse de que son conscientes de su responsabilidad, en virtud de la política de la empresa, de respetar y defender los derechos de las personas LGBTI, lo que incluye específicamente:
 - La orientación sexual y a las personas lesbianas, gais y bisexuales

La identidad y la expresión de género, y a las personas trans

Las características sexuales y a las personas intersex

Integra la identidad y la expresión de género, la orientación sexual y las características sexuales en el desarrollo profesional, la formación práctica u otro tipo de formación sobre liderazgo que incluya elementos de diversidad o competencia cultural

Elabora los programas de formación en consulta con grupos de recursos para empleados LGBTI o grupos LGBTI externos.

Define modelos de conducta internos respecto de las personas LGBTI y emplea modelos de conducta externos, cuando procede, en las charlas, los eventos o los talleres

Protege los derechos del personal transgénero en proceso de transición, proporcionando formación y orientación a los directivos y los colegas sobre la identidad de género y la expresión de género

Algunas oficinas nacionales o unidades no han tomado ninguna medida en relación con esta cuestión, debido a las recomendaciones de una evaluación de riesgos basada en el contexto local

Medición

Tiene objetivos y metas medibles y con plazos concretos sobre el logro de un nivel elevado de conciencia de los empleados respecto de los problemas de derechos humanos que afrontan las personas LGBTI y de conciencia de su responsabilidad de respetar y defender los derechos humanos

Sigue de cerca o supervisa la participación en cursos de formación sobre diversidad que incluyen explícitamente a las personas LGBTI

Sigue de cerca o supervisa el nivel de conciencia de los empleados respecto de los problemas de derechos humanos que afrontan las personas LGBTI y de conciencia de su responsabilidad de respetar y defender los derechos humanos

Transparencia

Informa públicamente a los accionistas de la empresa de los progresos logrados respecto de la consecución de los objetivos y metas para concienciar a los empleados sobre los problemas de derechos humanos que afrontan las personas LGBTI y concienciarlos de su responsabilidad de respetar y defender los derechos humanos

Informa al consejo de administración del promedio de horas de formación en materia de

no discriminación e igualdad de oportunidades que prohíben específicamente el acoso y la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales

11. ¿Dispone su empresa de un procedimiento para garantizar la confidencialidad y la seguridad de los datos y la información relacionados con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales de los empleados?

No, nuestra empresa no dispone actualmente de un procedimiento para garantizar la confidencialidad y la seguridad de los datos y la información relacionados con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales de los empleados, pero:

- Nos gustaría recibir más información a ese respecto
- Tenemos previsto tomar medidas el próximo año
- Se han tomado medidas en algunas oficinas nacionales o unidades de negocio
- Ninguna de las anteriores

Si, nuestra empresa dispone de un procedimiento para garantizar la confidencialidad y la seguridad de los datos y la información relacionados con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales de los empleados.

Compromiso

- Tiene un compromiso o una política sobre el respeto y el apoyo al derecho a la privacidad de todas las personas, que incluye preservar la confidencialidad y la seguridad de cualquier información relacionada con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales de las personas y no revelar esa información a terceros, incluidas las autoridades, sin la autorización expresa de la persona afectada
- Adopta políticas para apoyar y proteger los derechos del personal transgénero que está en proceso de transición, lo que incluye permitir que los empleados transgénero modifiquen los registros de la empresa, en particular los relacionados con su nombre, tratamiento, género y apariencia
- Adopta protocolos de seguridad para mitigar los riesgos y responder a los incidentes de vulneración de la confidencialidad, la privacidad y la seguridad de los datos en relación con los datos sobre orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales

Implementación

Tiene implantado un proceso de autodefinición voluntaria en todas las operaciones y evita que el personal LGBTI se vea obligado a revelar o a ocultar su identidad o condición dentro de la plantilla.

N.A.: no es conveniente debido al contexto nacional

Vela por que los datos relacionados con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales se encripten y se mantengan confidenciales, excepto en los casos en que se obtenga el permiso expreso y explícito de la persona afectada

Vela por que existan mecanismos adecuados de eliminación de datos, que permitan a los empleados LGBTI que hayan declarado voluntariamente su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales solicitar la eliminación de esa información de los sistemas de datos de la empresa

Vela por que los cambios en la identidad de género y en la elección de pronombres de los empleados se incorporen en todos los sistemas corporativos

Algunas oficinas nacionales o unidades no han tomado ninguna medida en relación con esta cuestión, debido a las recomendaciones de una evaluación de riesgos basada en el contexto local

Medición

Hace un seguimiento de los progresos logrados en la implementación de sistemas efectivos de protección, seguridad, confidencialidad, privacidad y encriptación de los datos relacionados con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales.

Supervisa los incidentes en que el personal LGBTI se ve obligado a revelar u ocultar su identidad o su condición de persona LGBTI dentro de la plantilla

Vigila las filtraciones a terceros, incluidas las autoridades, de datos que incluyan información relacionada con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales de las personas

Transparencia

Informa a las personas de cualquier filtración de datos que incluya información relacionada con su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales

Divulga las filtraciones a terceros, incluidas las autoridades, de datos que incluyan información relacionada con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de

género o las características sexuales de las personas

Informa sobre los datos relativos a la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales de maneras que no vulneran el derecho a la privacidad de los empleados LGBTI, con objeto de determinar las esferas en las que se puede mejorar la inclusión de las personas LGBTI

12. ¿Adopta su empresa medidas proactivas encaminadas a crear un entorno positivo y afirmativo en su organización para que las personas LGBTI se sientan incluidas y valoradas en el lugar de trabajo?

No, nuestra empresa no cuenta actualmente con un procedimiento encaminado a crear un ambiente positivo y afirmativo en la organización para que las personas LGBTI se sientan incluidas y valoradas en el lugar de trabajo, pero:

- Nos gustaría recibir más información a ese respecto
- Tenemos previsto tomar medidas el próximo año
- Se han tomado medidas en algunas oficinas nacionales o unidades de negocio
- Ninguna de las anteriores

Si, nuestra empresa adopta medidas proactivas encaminadas a crear un entorno positivo y afirmativo para que las personas LGBTI se sientan incluidas y valoradas en el lugar de trabajo.

Compromiso

Se ha comprometido a crear y mantener un entorno positivo y afirmativo en el que las personas LGBTI se sientan incluidas y valoradas en el lugar de trabajo

Implementación

Tiene iniciativas sobre un entorno de trabajo inclusivo, positivo y afirmativo que incluye de manera explícita:

- La orientación sexual y a las personas lesbianas, gais y bisexuales
- La identidad y la expresión de género, y a las personas trans
- Las características sexuales y a las personas intersex

Tiene un Grupo de Recursos para Empleados patrocinado oficialmente para los empleados LGBTI

- Apoya los esfuerzos de los empleados LGBTI para crear sus propios grupos informales de personal y les ofrece las mismas oportunidades de actividades al margen del trabajo que a cualquier otro grupo
- Adopta un modelo de conducta activo, asegurándose de que algunos empleados LGBTI ocupen puestos de visibilidad o dirección
- Designa a empleados responsables de la inclusión de las personas LGBTI para que apliquen políticas antidiscriminatorias y formulen compromisos en materia de diversidad e inclusión
- Tiene un programa o programas de aliados para apoyar y defender a los empleados LGBTI en el lugar de trabajo
- Algunas oficinas nacionales o unidades no han tomado ninguna medida en relación con esta cuestión, debido a las recomendaciones de una evaluación de riesgos basada en el contexto local

Medición

- Incluye objetivos medibles y con plazos concretos sobre la creación y el mantenimiento de un entorno positivo y afirmativo en el que las personas LGBTI se sientan incluidas y valoradas en el lugar de trabajo, y supervisa los progresos en la consecución de esos objetivos
- Colabora con grupos de recursos para empleados LGBTI u organizaciones LGBTI externas para evaluar y medir las esferas en que los programas inclusivos podrían mejorarse

Transparencia

- Divulga las mejores prácticas resultantes de las iniciativas de inclusión y las esferas en que se podrían impulsar los progresos para promover el debate público entre pares sobre la inclusión de las personas LGBTI

13. ¿Tiene su empresa un procedimiento para detectar, prevenir y mitigar los riesgos para los derechos humanos de las personas LGBTI en el mercado (incluidos proveedores o distribuidores, clientes y otros socios comerciales)?

- No**, nuestra empresa no tiene actualmente un procedimiento para detectar, prevenir y mitigar los riesgos para los derechos humanos de las personas LGBTI en el mercado, pero:
 - Nos gustaría recibir más información a ese respecto

- Tenemos previsto tomar medidas el próximo año
- Se han tomado medidas en algunas oficinas nacionales o unidades de negocio
- Ninguna de las anteriores
- Si**, nuestra empresa tiene un procedimiento para detectar, prevenir y mitigar los riesgos para los derechos humanos de las personas LGBTI en el mercado.

Compromiso

- Cuenta con un compromiso o una política para detectar, prevenir y mitigar los riesgos para los derechos humanos de las personas LGBTI en el mercado (incluidos proveedores o distribuidores, clientes y otros socios comerciales)
- Tiene un código de conducta para proveedores o distribuidores que incluye explícitamente la exigencia de no discriminar por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género, y características sexuales

Implementación

- Evalúa si, a través de sus operaciones o relaciones comerciales, la empresa provoca o contribuye a provocar violencia, acoso, intimidación, malos tratos, incitación a la violencia, discriminación u otros abusos contra las personas LGBTI
- Mantiene consultas periódicas con las organizaciones LGBTI de la sociedad civil local para detectar, prevenir y mitigar los riesgos para los derechos humanos de las personas LGBTI en el mercado
- Colabora con sus proveedores y socios comerciales y en su propio sector y fuera de él para dar respuesta a los riesgos para los derechos humanos que afrontan las personas LGBTI
- Dispone de mecanismos para asegurar que la empresa cuente con una base diversa de proveedores que incluya a proveedores LGBTI o a proveedores que apoyen a las personas LGBTI
- Anima a sus proveedores y distribuidores a que implanten una estrategia o una política de igualdad de las personas LGBTI que contemple la no discriminación, el principio de igual salario por trabajo igual y la salud y seguridad de los trabajadores LGBTI
- Cuenta con sólidos procesos de diligencia debida o evaluación para los proveedores y distribuidores, a fin de que estos no provoquen o contribuyan a provocar efectos negativos sobre los derechos humanos, incluidos los de las personas LGBTI. Si con esas medidas no logra que se cumplan las normas pertinentes, estudia las consecuencias de poner fin a las relaciones comerciales con esos socios o proveedores, a menos que hacerlo pueda repercutir negativamente en los derechos humanos

- Algunas oficinas nacionales o unidades no han tomado ninguna medida en relación con esta cuestión, debido a las recomendaciones de una evaluación de riesgos basada en el contexto local

Medición

- Sigue de cerca y supervisa la eficacia de las medidas encaminadas a subsanar los posibles riesgos para los derechos humanos de las personas LGBTI en el mercado (incluidos proveedores o distribuidores, clientes y otros socios comerciales)
- Establece objetivos o metas en materia de adquisiciones, relacionados con los montos y porcentajes de gasto destinados a empresas propiedad de personas LGBTI o que demuestran solidaridad con ese colectivo
- Incorpora criterios de igualdad de las personas LGBTI en los protocolos de auditoría estándar, los sistemas de calificación de los proveedores, la autoevaluación de los proveedores u otras herramientas de gestión de la cadena de suministro

Transparencia

- Informa periódicamente al consejo de administración sobre los planes de acción y los progresos logrados en el marco de esos planes
- Informa públicamente a los accionistas de la empresa del porcentaje de gasto en empresas propiedad de personas LGBTI o que apoyen a ese colectivo
- Divulga los riesgos para los derechos humanos de las personas LGBTI en el mercado (incluidos proveedores o distribuidores, clientes y otros socios comerciales)

14. ¿Cuenta su empresa con políticas y procesos para asegurar que se cumple la responsabilidad de respetar los derechos de las personas lgbti en las comunidades locales en las que opera?

- No**, nuestra empresa no cuenta actualmente con políticas y procesos para asegurar que se cumple la responsabilidad de respetar los derechos de las personas LGBTI en las comunidades locales en las que opera, pero:
 - Nos gustaría recibir más información a ese respecto
 - Tenemos previsto tomar medidas el próximo año
 - Se han tomado medidas en algunas oficinas nacionales o unidades de negocio

Ninguna de las anteriores

Si, nuestra empresa cuenta con políticas y procesos para asegurar que se cumple la responsabilidad de respetar los derechos de las personas LGBTI en las comunidades locales en las que opera.

Compromiso

Tiene una política independiente o un compromiso integrado en una política corporativa más amplia en que se aborda la cuestión del respeto de los derechos de las personas LGBTI en las comunidades en las que opera

Implementación

Evalúa si, mediante sus operaciones o relaciones comerciales, la empresa está provocando o contribuyendo a provocar violencia, acoso, intimidación, malos tratos, incitación a la violencia, discriminación u otros abusos contra las personas LGBTI, o poniendo en riesgo los derechos de ese colectivo.

Celebra consultas periódicas con las organizaciones de la sociedad civil locales, incluidas, si las hay, las organizaciones LGBTI de la sociedad civil, con objeto de:

Recibir comentarios sobre los efectos de las operaciones de la empresa

Concienciar sobre las experiencias y necesidades específicas de las personas LGBTI en las comunidades locales en que desarrolla sus operaciones

Forma en materia de igualdad de las personas LGBTI a los facilitadores de las consultas comunitarias

Respalda económicamente o a título gratuito la labor programática en materia de igualdad de las personas LGBTI y en particular a las organizaciones LGBTI que trabajan en los lugares en que opera la empresa

Algunas oficinas nacionales o unidades no han tomado ninguna medida en relación con esta cuestión, debido a las recomendaciones de una evaluación de riesgos basada en el contexto local

Medición

Sigue de cerca y supervisa la eficacia de las medidas encaminadas a subsanar los posibles riesgos de las operaciones de la empresa para los derechos humanos de las personas LGBTI en las comunidades locales en las que opera

Hace un seguimiento del respaldo económico que presta a las organizaciones mundiales o de base que trabajan en el empoderamiento de las personas LGBTI

- Hace un seguimiento de la implicación y la participación de los interesados LGBTI en las consultas comunitarias

Transparencia

- Informa al consejo de administración del porcentaje de operaciones con implicación comunitaria local que incluye la participación de interesados LGBTI
- Informa públicamente a los accionistas de la empresa del porcentaje de operaciones que participan en iniciativas de implicación con las comunidades locales, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo
- Informa sobre el respaldo económico que presta a las organizaciones mundiales o de base que trabajan en el empoderamiento de las personas LGBTI

15. ¿Cuenta su empresa con un procedimiento para evaluar las posibles consecuencias negativas de su desarrollo de productos y servicios sobre la comunidad LGBTI?

No, nuestra empresa no cuenta actualmente con un procedimiento para evaluar las posibles consecuencias negativas de su desarrollo de productos o servicios sobre la comunidad LGBTI, pero:

- Nos gustaría recibir más información a ese respecto
- Tenemos previsto tomar medidas el próximo año
- Se han tomado medidas en algunas oficinas nacionales o unidades de negocio
- Ninguna de las anteriores

Si, nuestra empresa cuenta con un procedimiento para evaluar las posibles consecuencias negativas de su desarrollo de productos o servicios sobre la comunidad LGBTI.

Compromiso

- Tiene una política independiente o un compromiso integrado en una política corporativa más amplia que vela por que se desarrollen productos y servicios adaptados a las necesidades de todos los consumidores, independientemente de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales

Implementación

- Evalúa las consecuencias diferenciales de su desarrollo de productos o servicios sobre la comunidad LGBTI y en particular sobre:
 - La orientación sexual y las personas lesbianas, gais y bisexuales
 - La identidad y la expresión de género, y las personas trans
 - Las características sexuales y las personas intersex
- Realiza estudios de mercado sobre las necesidades específicas de productos o servicios de las personas LGBTI
- Colabora con los interesados LGBTI para saber si los productos o servicios discriminan a las personas LGBTI o repercuten negativamente en ellas, y en particular con:
 - Los grupos de recursos internos para empleados LGBTI
 - Las organizaciones LGBTI externas
 - Los clientes LGBTI
- Vela por que no se denieguen productos o servicios a ninguna persona o grupo por motivos de orientación sexual, identidad de género y características sexuales
- Desarrolla productos o servicios dirigidos específicamente a las personas LGBTI o a satisfacer sus necesidades, teniendo en cuenta en particular:
 - La orientación sexual y a las personas lesbianas, gais y bisexuales
 - La identidad y la expresión de género, y a las personas trans
 - Las características sexuales y a las personas intersex
- Algunas oficinas nacionales o unidades no han tomado ninguna medida en relación con esta cuestión, debido a las recomendaciones de una evaluación de riesgos basada en el contexto local

Medición

- Sigue de cerca y supervisa la eficacia de las medidas encaminadas a subsanar los posibles riesgos de las operaciones de la empresa para los derechos humanos de las personas LGBTI en relación con sus productos o servicios

Transparencia

- Comunica públicamente a los accionistas de la empresa su compromiso de velar por que los productos y servicios se desarrollen teniendo en cuenta las necesidades de las personas LGBTI
- Comunica al consejo de administración su compromiso de velar por que los productos y servicios se desarrollen teniendo en cuenta las necesidades de las personas LGBTI

16. ¿Cuenta su empresa con un procedimiento de marketing responsable que tiene en cuenta la igualdad de las personas LGBTI?

- No**, nuestra empresa no cuenta actualmente con un procedimiento de marketing responsable que tenga en cuenta la igualdad de las personas LGBTI, pero:
 - Nos gustaría recibir más información a ese respecto
 - Tenemos previsto tomar medidas el próximo año
 - Se han tomado medidas en algunas oficinas nacionales o unidades de negocio
 - Ninguna de las anteriores
- Si**, nuestra empresa cuenta con un procedimiento de marketing responsable que tiene en cuenta la igualdad de las personas LGBTI.

Compromiso

- Dispone de una política de marketing responsable independiente o un compromiso integrado en una política corporativa más amplia que tiene en cuenta la imagen de las personas LGBTI y la igualdad de las personas LGBTI, que evita los estereotipos y los argumentos negativos o perjudiciales

Implementación

- Tiene un procedimiento de marketing que trata de desafiar las normas existentes y de promover imágenes positivas de las personas LGBTI, específicamente en torno a:
 - La orientación sexual y las personas lesbianas, gays y bisexuales
 - La identidad y expresión de género, y las personas trans
 - Las características sexuales y las personas intersex
- Consulta con grupos focales para asegurarse de que los procedimientos de marketing no

perpetúan estereotipos ni argumentos perjudiciales o negativos sobre las personas LGBTI

Garantiza la diversidad en los equipos y departamentos de marketing y publicidad

Algunas oficinas nacionales o unidades no han tomado ninguna medida en relación con esta cuestión, debido a las recomendaciones de una evaluación de riesgos basada en el contexto local

Medición

Hace un seguimiento del número de reclamaciones sobre estereotipos o representaciones negativas de las personas LGBTI en el marketing

Hace un seguimiento de la colaboración en campañas de marketing y publicidad inclusivas

Transparencia

Comunica públicamente a los accionistas de la empresa su compromiso de no perpetuar estereotipos ni argumentos negativos y perjudiciales sobre las personas LGBTI

Comunica al consejo de administración su compromiso de no perpetuar estereotipos ni argumentos negativos y perjudiciales sobre las personas LGBTI

17. ¿Defiende su empresa de manera activa la igualdad de las personas LGBTI?

No, nuestra empresa no defiende actualmente de manera activa la igualdad de las personas LGBTI, pero:

Nos gustaría recibir más información a ese respecto

Tenemos previsto tomar medidas el próximo año

Se han tomado medidas en algunas oficinas nacionales o unidades de negocio

Ninguna de las anteriores

Si, nuestra empresa defiende de manera activa la igualdad de las personas LGBTI.

Compromiso

Tiene un compromiso o política independiente o un compromiso integrado en una política corporativa más amplia que aborda la integración de la igualdad de las personas LGBTI en las actividades de promoción pública

Implementación

- Evalúa posibles actividades de promoción pública de la igualdad de las personas LGBTI y toma decisiones basadas en el principio de “no causar daño”:
 - Llevando a cabo una evaluación de riesgos de los efectos sobre los empleados y las comunidades LGBTI de las actividades de promoción pública consideradas
 - Colaborando de manera efectiva con las organizaciones LGBTI locales cuando estudia la posibilidad de emprender actividades de promoción pública de la igualdad de las personas LGBTI a fin de determinar qué enfoques son constructivos y útiles
 - Mitigando los riesgos de que se produzcan efectos negativos sobre los empleados y las comunidades
- Realiza actividades de promoción pública en nombre de las personas LGBTI y en defensa de sus derechos, centradas específicamente en:
 - La orientación sexual y los derechos humanos de las personas lesbianas, gais y bisexuales
 - La identidad y la expresión de género, y los derechos humanos de las personas trans
 - Las características sexuales y los derechos humanos de las personas intersex
- Promueve la eliminación de las barreras jurídicas que limitan los derechos de las personas LGBTI y su empoderamiento
- Colabora con organizaciones de la sociedad civil mundiales o de base que trabajan en favor del empoderamiento de las personas LGBTI, y les presta apoyo financiero
- Participa en el patrocinio inclusivo de eventos e iniciativas que aumentan la visibilidad positiva de las comunidades LGBTI
- Patrocina oficialmente y fomenta la participación, en particular de la alta dirección, en los actos del Orgullo para dejar patente su apoyo a los empleados LGBTI
- Comparte mejores prácticas de promoción del colectivo LGBTI entre organizaciones y en la esfera pública (por ejemplo, en el Foro anual de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos)
- Algunas oficinas nacionales o unidades no han tomado ninguna medida en relación con esta cuestión, debido a las recomendaciones de una evaluación de riesgos basada en el contexto local

Medición

- Tiene objetivos medibles y con plazos concretos sobre las actividades de promoción positiva a nivel global, regional, nacional y local de las operaciones de la empresa
- Sigue de cerca y supervisa el grado de cumplimiento de la obligación de realizar evaluaciones de riesgos y consultar con las comunidades LGBTI locales antes de llevar a cabo actividades de promoción en la esfera pública

Transparencia

- Divulga las acciones de promoción realizadas

18. ¿Colabora su empresa con otras empresas, organizaciones de la sociedad civil u organizaciones locales para cuestionar colectivamente las leyes y prácticas discriminatorias?

No, nuestra empresa no colabora actualmente con otras empresas, organizaciones de la sociedad civil u organizaciones locales para cuestionar colectivamente las leyes y prácticas discriminatorias, pero:

- Nos gustaría recibir más información a ese respecto
- Tenemos previsto tomar medidas el próximo año
- Se han tomado medidas en algunas oficinas nacionales o unidades de negocio
- Ninguna de las anteriores

Si, nuestra empresa colabora con otras empresas, organizaciones de la sociedad civil u organizaciones locales para cuestionar colectivamente las leyes y prácticas discriminatorias.

Compromiso

- Tiene una política independiente o un compromiso integrado en una política corporativa más amplia que contempla integrar la igualdad de las personas LGBTI en las actividades de responsabilidad social corporativa, las actividades de filantropía y las alianzas

Implementación

- Evalúa posibles acciones colectivas en favor de la igualdad de las personas LGBTI y toma decisiones basadas en el principio de “no causar daño”:

Llevando a cabo una evaluación de riesgos de las repercusiones de las actividades de promoción colectiva consideradas sobre los empleados y las comunidades LGBTI

Colaborando de manera efectiva con las organizaciones LGBTI locales cuando estudia la posibilidad de emprender actividades de promoción colectiva de la igualdad de las personas LGBTI a fin de determinar qué enfoques son constructivos y útiles

Mitiga los riesgos de que se produzcan efectos negativos sobre los empleados y las comunidades locales

Consulta con los interesados externos, incluidas empresas, organizaciones de la sociedad civil y organizaciones locales, con el fin de conocer la gama de oportunidades de acción colectiva para apoyar/empoderar a las personas LGBTI y cuestionar las leyes y prácticas discriminatorias

Participa en acciones colectivas de promoción, organizadas directamente por la empresa u organizadas y patrocinadas por terceros, a fin de promover la protección de las personas LGBTI y cuestionar las leyes y prácticas discriminatorias

Participa en iniciativas de múltiples interesados sobre temas relacionados con el colectivo LGBTI, a nivel mundial o local

Colabora con organizaciones LGBTI locales de la sociedad civil, organizaciones benéficas o empresas sociales que trabajan en las regiones en que tiene operaciones para apoyar sus esfuerzos

Algunas oficinas nacionales o unidades no han tomado ninguna medida en relación con esta cuestión, debido a las recomendaciones de una evaluación de riesgos basada en el contexto local

Medición

Tiene objetivos y metas medibles y con plazos concretos sobre los efectos que aspira a obtener para la comunidad LGBTI al preparar y llevar a cabo acciones colectivas sobre la igualdad de las personas LGBTI y actividades de responsabilidad social corporativa, actividades de filantropía y alianzas

Sigue de cerca y supervisa el grado de cumplimiento de la obligación de realizar evaluaciones de riesgos y consultar con las comunidades LGBTI locales antes de llevar a cabo acciones colectivas sobre la igualdad de las personas LGBTI

Transparencia

Divulga las acciones colectivas en materia de igualdad de las personas LGBTI y el

número de beneficiarios de las actividades de responsabilidad social corporativa, las actividades filantrópicas y las alianzas que se definen públicamente como personas o colectivos LGBTI

Informa al consejo de administración de las acciones colectivas en materia de igualdad de las personas LGBTI y el número de beneficiarios de las actividades de responsabilidad social corporativa, las actividades filantrópicas y las alianzas que se definen públicamente como personas o colectivos LGBTI

19. ¿Recurre su empresa a las medidas jurídicas disponibles para cuestionar e impugnar los órdenes gubernamentales que pueden dar lugar a violaciones de los derechos humanos de las personas LGBTI, así como para demorar su aplicación y resistirse a hacerlo?

No, nuestra empresa no recurre actualmente a las medidas jurídicas disponibles para cuestionar e impugnar los órdenes gubernamentales que pueden dar lugar a violaciones de los derechos humanos de las personas LGBTI, ni para demorar su aplicación y resistirse a hacerlo, pero:

- Nos gustaría recibir más información a ese respecto
- Tenemos previsto tomar medidas el próximo año
- Se han tomado medidas en algunas oficinas nacionales o unidades de negocio
- Ninguna de las anteriores

Si, nuestra empresa recurre a las medidas jurídicas disponibles para cuestionar e impugnar los órdenes gubernamentales que pueden dar lugar a violaciones de los derechos humanos de las personas LGBTI, así como para demorar su aplicación y resistirse a hacerlo.

Compromiso

Tiene un compromiso de políticas para cumplir su responsabilidad de respetar los derechos humanos, que incluye expresamente los derechos de las personas LGBTI

Implementación

Evalúa las medidas jurídicas a que puede recurrir para cuestionar e impugnar los órdenes gubernamentales que pueden dar lugar a violaciones de los derechos humanos de las personas LGBTI, así como para demorar su aplicación y resistirse a hacerlo, y toma decisiones basadas en el principio de “no causar daño”:

Llevando a cabo una evaluación de riesgos de las repercusiones de las medidas jurídicas consideradas sobre los empleados y las comunidades LGBTI

- Colaborando de manera efectiva con las organizaciones LGBTI locales para identificar enfoques constructivos y para
- Mitigar los riesgos de que se produzcan efectos negativos sobre los empleados y las comunidades locales
- Ha elaborado procedimientos o políticas adaptados al contexto local en relación con las leyes locales discriminatorias
- Algunas oficinas nacionales o unidades no han tomado ninguna medida en relación con esta cuestión, debido a las recomendaciones de una evaluación de riesgos basada en el contexto local

Medición

- Supervisa las leyes y políticas locales que pueden dar lugar a violaciones de los derechos humanos de las personas LGBTI
- Sigue de cerca y supervisa el grado de cumplimiento de la obligación de realizar evaluaciones de riesgos y consultar con las comunidades LGBTI locales antes de cuestionar e impugnar las órdenes gubernamentales que pueden dar lugar a violaciones de los derechos humanos de las personas LGBTI, así como de demorar su aplicación y resistirse a hacerlo.

Transparencia

- Divulga el procedimiento que aplica en relación con las leyes y políticas locales que pueden dar lugar a violaciones de los derechos humanos de las personas LGBTI

20. ¿Participa su empresa en diálogos, consultas e intercambios de información sobre cuestiones relacionadas con los derechos de las comunidades LGBTI con expertos, como organizaciones locales de la sociedad civil, activistas, defensores de la salud pública, defensores comunitarios u otros tipos de interesados externos?

- No**, nuestra empresa no participa actualmente en diálogos, consultas e intercambios de información sobre cuestiones relacionadas con los derechos de las comunidades LGBTI, pero:
 - Nos gustaría recibir más información a ese respecto
 - Tenemos previsto tomar medidas el próximo año
 - Se han tomado medidas en algunas oficinas nacionales o unidades de negocio
 - Ninguna de las anteriores

Si, nuestra empresa participa en diálogos, consultas e intercambios de información sobre cuestiones relacionadas con los derechos de las comunidades LGBTI.

Compromiso

Ha asumido el compromiso de participar en el diálogo social, las consultas y los intercambios de información con las comunidades y organizaciones LGBTI

Implementación

Colabora con las organizaciones de la sociedad civil, los sindicatos y otros representantes de las comunidades LGBTI vulnerables para comprender mejor los riesgos y consecuencias para las comunidades LGBTI a:

Nivel local

Nivel regional

Nivel nacional

Nivel sectorial

Dispone de procedimientos para incorporar las observaciones en sus propias políticas y en su toma de decisiones y para atender mejor a las necesidades de la comunidad LGBTI

Participa en las consultas gubernamentales relacionadas con los derechos de las personas LGBTI y responde a ellas

Aprovecha las redes, eventos, premios y reconocimientos corporativos para establecer su postura respecto de los derechos de las personas LGBTI

Algunas oficinas nacionales o unidades no han tomado ninguna medida en relación con esta cuestión, debido a las recomendaciones de una evaluación de riesgos basada en el contexto local

Medición

Tiene objetivos y metas medibles y con plazos concretos en relación con la estrategia de diálogo social, consulta e información sobre cuestiones relacionadas con los derechos de las comunidades LGBTI y están incorporados en el proceso de toma de decisiones

Hace un seguimiento de los progresos en la consecución de los objetivos y metas en relación con la estrategia de diálogo social, consulta e información sobre temas relacionados con los derechos de las comunidades LGBTI y están incorporados en el proceso de toma de decisiones

Transparencia

- Divulga los comentarios recibidos en el marco del diálogo social que pueden servir de base para definir mejores prácticas de inclusión de las personas LGBTI