

INCLUSIÓN DE LA COMUNIDAD LGBT EN LAS EMPRESAS COLOMBIANAS

DAVID ALONSO CASTRO SÁNCHEZ
CARMEN PATRICIA SEPULVEDA RUEDA
DIANA PAOLA MORALES SAGOBAL

ENSAYO SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

DOCENTE: FRANCISCA ROJAS
SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CONTADURIA PÚBLICA
ESPECIALIZACIÓN EN CONTROL GERENCIAL CORPORATIVO
BOGOTÁ

2021

RESUMEN:

El siguiente trabajo tiene como enfoque presentar las prácticas de responsabilidad social empresarial que están implementando las organizaciones colombianas como un modelo de negocio para la inclusión de comunidades vulnerables, con el fin de contribuir de manera significativa en el mejoramiento de la calidad de vida y productividad de la comunidad de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales y otros tipos de diversidad sexual (LGBT).

Palabras clave: Comunidad LGBT, Diversidad, Inclusión, Responsabilidad social empresarial

ABSTRACT

The focus of this document is to present the social responsibility practices used by companies as a business model for the inclusion of vulnerable communities, with the purpose of contribute significantly to the improvement of the community's quality of life and productivity of lesbians, gays, bisexuals, transsexuals, and other types of sexual diversity,

Palabras clave: LGBT community, Diversity, Inclusion, corporate social responsibility

INTRODUCCIÓN

La responsabilidad social empresarial es un tema que al pasar de los años ha tomado mucha fuerza e importancia en las compañías a nivel mundial, en el caso en las empresas colombianas, se hace fundamental tener acciones y políticas que contribuyan al desarrollo del objeto social, enfocado a cumplir con el compromiso que tienen las entidades con sus stakeholders en el ámbito social, ambiental y económico.

Estas políticas de responsabilidad social empresarial surgen por los cambios y la evolución de las organizaciones, dando respuesta a necesidades no atendidas como el medio ambiente, la calidad de vida de las personas y la sociedad. A partir de lo anterior, el siguiente ensayo, aborda una problemática dirigida a la inclusión laboral de las comunidades LGBT que existe hoy en día en las empresas colombianas, para esto, se aborda la investigación desde la definición de Responsabilidad social empresarial enfocada a prácticas sociales y laborales de inclusión que desarrollan 10 empresas colombianas de diferentes sectores de la economía, posteriormente se identifican las prácticas que se utilizan y se determina si pertenecen a un enfoque laboral o un enfoque social. Finalmente se concluye con la discusión. Para poder dar una respuesta de forma coherente y correcta el presente trabajo tendrá los siguientes objetivos:

OBJETIVO GENERAL

Presentar las diferentes prácticas de responsabilidad social empresarial incluyentes que tienen implementadas las empresas en Colombia para la comunidad LGBT.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1) Identificar qué empresas manejan políticas de RSE incluyendo a la comunidad LGBT.
- 2) Explicar en qué consisten las acciones o políticas desarrolladas en pro de la igualdad, diversidad e inclusión en el ambiente laboral.

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

La responsabilidad social empresarial RSE es una tema que cobra importancia en las últimas décadas a nivel organizacional, las empresas divulgan información de las prácticas que desarrollan con la sociedad en general (Valenzuela et al., 2015), este término de forma sencilla se puede interpretar entonces como: el conjunto de acciones y prácticas que de forma voluntaria las empresas desarrollan para contribuir positivamente a la sociedad teniendo en cuenta el ámbito social, económico y ambiental.

La norma ISO (2010) define la responsabilidad social como:

La Responsabilidad de una organización respecto de los impactos de sus decisiones y actividades en la sociedad y el medio ambiente, por medio de un comportamiento transparente y ético que: contribuya al desarrollo sostenible, la salud y el bienestar general de la Sociedad; tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas, stakeholders; esté en cumplimiento con la legislación aplicable y sea consistente con normas internacionales de comportamiento; y esté integrada a través de toda la organización y practicada en sus relaciones. (Guía sobre la Responsabilidad Social ISO 26000, 2018)

Teniendo en cuenta lo anterior, la responsabilidad social no solo es una norma para las empresas, si no también es la relación directa o indirecta de cada tercero que hace parte o tiene interés en la organización, esto se denomina grupos de interés también conocidos como stakeholders. (Pérez Espinoza, Espinoza Carrión, & Peralta Mocha, 2016).

La responsabilidad social es clave para que las organizaciones puedan crecer de forma conjunta en el ámbito económico, ambiental y social. Es importante mencionar la

estrecha relación de la ética empresarial con la RSE, como lo menciona el siguiente autor:

El mensaje de la ética empresarial es entonces que la ética es rentable y lo es por muchas razones. Porque ahorra costos de coordinación en el seno de la empresa, porque genera confianza en los clientes, porque produce buena reputación y prestigio y porque es un factor de innovación (Cortina, 2010, p.54)

De este modo para que exista una inclusión de forma transparente e imparcial en las organizaciones las personas que conforman los grupos de trabajo deben regirse bajo una buena ética como seres humanos y como profesionales.

Siendo entonces el ámbito social uno de los campos que desarrolla la RSE, es importante conocer de qué forma se están incluyendo políticas de diversidad e inclusión laboral en comunidades vulnerables, con el fin de contribuir de manera significativa en el mejoramiento de la calidad de vida y productividad de la comunidad.

Según London (2010), es importante que las empresas tengan grupos de personas que trabajen por defender e implementar la inclusión en toda la organización, entendiendo como defender el acto de apoyar una idea, una acción, una política de una persona o de un grupo específico.

Las compañías buscan entonces, incluir políticas de RSE, para encontrar una armonía entre lo social y lo empresarial que integre los intereses de los grupos con que se relaciona diariamente. Para Alcaraz & Alcaraz (2008), es importante establecer compromisos de respeto, protección y promoción de derechos humanos, libertades fundamentales y de su dignidad.

Se espera que las prácticas internas y externas que utilizan las compañías contribuyan a cada trabajador a mejorar su calidad de vida, aceptando las diferencias y brindando las mismas oportunidades laborales y sociales.

Según (Contreras et al., 2015) (The World Health Organization, 1995). Menciona que

La percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno

De acuerdo con Who, se deduce que, aceptar las diferencias de cada persona o comunidad, se entienden los elementos esenciales de su entorno, el contexto de la cultura y el sistema en que vive, se puede generar posibilidades de inclusión definida como el proceso o transición de incluir a las personas con la edad correspondiente en el sistema ordinario de trabajo (Sánchez Alcoba et al., 2016); Por lo anterior, la inclusión es el proceso que asegura que los miembros de la sociedad tengan acceso a las mismas oportunidades y que este a su vez, ayude a mitigar las limitaciones que tienen las comunidades por las desigualdades sociales y sexuales.

Según (Organización de las Naciones Unidas - ONU, 2016), la inclusión social “como el proceso de empoderamiento de personas y grupos para que participen en la sociedad y aprovechen sus oportunidades” (p. 10). Se puede entender entonces que, las organizaciones deben enfocarse en promulgar la inclusión de comunidades vulnerables en sus prácticas, que generen confianza, motivación, comunicación y que sirvan como modelos de productividad para lograr beneficios económicos, laborales y sociales.

Actualmente, no todas las empresas manejan políticas incluyentes, un ejemplo es la comunidad LGBT, que vive la discriminación social en el contexto laboral por los diferentes tipos de inclinaciones sexuales, considerándola como problema social (Carratalá, 2017). A continuación, se presentan la metodología de trabajo para identificar políticas de inclusión social como un pilar fundamental de la Responsabilidad social empresarial.

METODOLOGÍA

La investigación tiene un enfoque cualitativo, que parte de la identificación documental de las organizaciones en Colombia que tienen políticas de responsabilidad social empresarial RSE incluyentes, el análisis de la información se basa en los datos de la edición 2020 de WeTrade con la presentación del Ranking Nacional de Empresas Incluyentes 2020 en Colombia.

La muestra con las que se realiza la investigación es un total de 10 compañías de sectores de la economía diferentes, se busca identificar estrategias de inclusión para la comunidad LGBT, las compañías seleccionadas corresponden a: Google Colombia limitada, Telefónica Movistar S.A, Johnson y Johnson de Colombia S.A, International Business Machines Corporation IBM, Sodexo S.A.S., Ecopetrol S.A, Sodimac Colombia S.A., Hotel Grand Hyatt, Scotia Bank Colpatria y Hotel Marriot.

RESULTADOS

Esta sección presentará los resultados en dos enfoques. En primera instancia, se presentarán las compañías con políticas de RSE alineadas con un entorno Familiar y personal; poniendo de manifiesto la relación entre la organización y el empleado. En una segunda instancia, se presentarán las compañías con políticas de RSE alineadas con un entorno social; colocando de manifiesto la relación entre la empresa y la sociedad.

Políticas de responsabilidad social empresarial en el entorno Familiar y Personal.

Con el objetivo de establecer algunas relaciones en términos de las políticas adoptadas por empresas incluyentes en Colombia, el siguiente listado de entidades enfocan sus políticas de inclusión para la comunidad LGBT en el ámbito familiar y personal: Telefónica Movistar S.A, Johnson y Johnson de Colombia S.A, International Business Machines Corporation IBM, Sodimac Colombia S.A. y Sodexo S.A.S.

Tabla 1

Prácticas de responsabilidad social enfocadas al entorno laboral y personal.

COMPAÑÍA	Practica de Responsabilidad Social Empresarial implementada
TELEFÓNICA MOVISTAR S.A	#somosdiversos, propone gestionar la diversidad LGBT para garantizar un espacio seguro, de confianza, en el que todos los empleados se sientan bienvenidos sin importar su orientación o identidad sexual. Telefónica Movistar, propone la inclusión de personas Trans en la red global de países miembros como Colombia, Brasil y España.
JOHNSON Y JOHNSON DE COLOMBIA S.A.	Ayudar a fomentar un entorno de trabajo inclusivo donde todos los empleados se sientan seguros, escuchados y acogidos. Esta empresa maneja 3 proyectos: <ul style="list-style-type: none"> • Grupo de recursos para empleados Open & Out (cadena de Colegas) para personas LGBT • Johnson & Johnson Care With Pride (patrocinador de productos con el tema PRIDE) • Unidos con tu familia (beneficio a empleados que conforman familias homosexuales)

COMPAÑÍA	Practica de Responsabilidad Social Empresarial implementada
INTERNATIONAL BUSINESS MACHINES CORPORATION IBM	El Programa de Igualdad en el Lugar de Trabajo de IBM es la voz reconocida a nivel nacional para la promoción, la información y la orientación sobre los problemas del lugar de trabajo LGBT, en cual fomenta charlas, cursos de relación con personas trans, además patrocina el cuidado y salud de la comunidad LGBT apoyando el 50% de los tratamientos psicológicos causados por la discriminación laboral.
SODIMAC COLOMBIA S.A.	Programa de beneficios laborales para la comunidad LGBT denominado “Valorar y respetar la Diversidad”, donde se ofrecen: <ul style="list-style-type: none"> • Celebrando mi matrimonio. Se otorgará dos días libres hábiles para matrimonios LGBT en el extranjero. • Programa confía. Se podrá acceder al programa de orientación psicológica y legal. • Te cuido. En caso de que la pareja se encuentre hospitalizada de gravedad o con una enfermedad terminal, las empresas darán siete días hábiles más tres días calendario.
SODEXO S.A.S	Consolidar un proceso de inclusión socio laboral de personas de los sectores sociales LGBT, a través de estrategias y acciones permanentes de formación y acompañamiento, que promueva el desarrollo integral y la estabilidad laboral.

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes y publicaciones de RSE.

Las prácticas que desarrollan estas empresas dirigidas a sus colaboradores y su núcleo familiar se enfocan en: “lograr la innovación, que en última instancia conduce a un mayor desempeño empresarial.” (Hossain et al., 2020), Un punto importante es que la mayor

parte de las empresas que han emprendido acciones de RSE han visto beneficios en su relación con clientes, trabajadores y proveedores. Siendo socialmente responsables han registrado incremento en la productividad, en la satisfacción de los stakeholders, disminución en la rotación del personal y en los costos, coincidiendo con lo expresado por (Zadek, 2005).

Políticas de responsabilidad social empresarial en el entorno social.

Con el objetivo de establecer algunas relaciones en términos de las políticas adoptadas por empresas incluyentes en Colombia, el siguiente listado de entidades enfocan sus políticas de inclusión para la comunidad LGBT en el ámbito social: Ecopetrol S.A., Google Inc., Hotel Gran Hyatt, Scotiabank Colpatria S.A. y Hotel Marriott.

Tabla 2
Prácticas de responsabilidad social enfocadas al entorno social.

COMPAÑÍA	Practica de Responsabilidad Social Empresarial implementada
Ecopetrol S.A.	Fomenta la formación, sensibilización y comunicación para, transformar estereotipos, romper paradigmas, prevenir cualquier forma de discriminación y fomentar mayor colaboración y entendimiento desde una perspectiva que conecta a la empresa como seres humanos con los principios de diversidad para favorecer un entorno empático e inclusivo para la sociedad.
Google Inc.	Expresa el apoyo mediante las redes sociales y sus filiales patrocinando productos y marcas con el logo PRIDE, además que la compañía desde su casa matriz dona grandes cantidades de dinero a organizaciones que promuevan la inclusión de género.
Hotel Grand Hyatt	El hotel abre desde el año 2019 sus puertas a personas que pertenezcan a la comunidad LGBT sin ninguna discriminación.

COMPAÑÍA	Practica de Responsabilidad Social Empresarial implementada
Scotiabank Colpatria S.A.	La entidad desarrolla protocolos de atención a clientes diversos en la red de oficinas, atracción de talento con convocatorias inclusivas, campañas en marketing digital como “Orgullosos de Amar”, bienestar y beneficios; entre otros modelos que se implementan bajo la integridad y el respeto para promover ambientes sociales inclusivos para la comunidad LGBT
Hotel Marriot	Marriott International cuenta con la certificación de “Friendly Biz” por sus protocolos al servirle a sus huéspedes de LGBT. Promoviendo una cultura de diversidad e inclusión.

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes y publicaciones de RSE.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Se puede evidenciar con el anterior trabajo que existen compañías que dejan de lado los estigmas sociales y culturales, promoviendo políticas y prácticas de responsabilidad social incluyente, que ayudan a mitigar el rechazo social que sufren las personas por tener una orientación sexual distinta; (Fraser, 1997), indica que la comunidad LGBT sufre un problema basado en el no reconocimiento como sujetos sociales, marcado por un entorno de injusticia fundamental y conflicto que implica la lucha por el reconocimiento de esta población, por esto, es necesario entender que la inclusión de personas o comunidades vulnerables dentro de la organización ayuda y contribuye a que las compañías evolucionen al mismo tiempo que evolucionan la sociedad.

Las organizaciones modernas que tienen como objetivo trascender en el mercado, deben incluir en sus prioridades la RSE dentro de su gestión, no solo como un requerimiento realizado por los entes regulatorios, sino como parte fundamental de la estrategia empresarial encaminada a mitigar el impacto generado a la comunidad.

La comunidad LGBT tiene muchos prejuicios sociales, políticos y económicos, que afectan su desarrollo personal y profesional. Por lo tanto, la mayoría de estas personas se ve en la necesidad de desarrollar otro tipo de oficio. En este ensayo se mencionan algunas organizaciones en Colombia y sus buenas prácticas empresariales frente a la RSE, siendo para nosotros las más relevantes que generan, comparten, fortalecen y promueven un ambiente laboral más diverso, incluyente y equitativo, dando la

oportunidad de divulgar esta clase de contextos que permitan fortalecer el sistema de prácticas que poseen estas compañías.

REFERENCIAS

- Alcaraz, R., & Alcaraz, A. (2008). El derecho a la no discriminación por identidad y expresión de género. In *Textos de caracol*.
- Carratalá, A. (2017). The involvement of the Catalan press in the construction of homophobia as a social problem (2012-2014) [La participación de la prensa de cataluña en la construcción de la homofobia como problema social (2012-2014)]. *Prisma Social*, 18, 364–392. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85026435012&partnerID=40&md5=19ded7dc556702f326c9fa14c957696c>
- Contreras, O. E., Pedraza Avella, A. C., & Herrera Gómez, C. (2015). La inclusión social de la fuerza laboral en Colombia. ¿En contravía de lo sostenible? *Apuntes Del Cenes*, 34(60), 131. <https://doi.org/10.19053/22565779.3777>
- Cortina, A. (2010). Ética y responsabilidad social en un mundo globalizado. *Conferencia Dictada*, 1–34.
- Estandarización, O. I. de. (2010). *Organismo Internacional de Estandarización*. <https://doi.org/10.4000/books.septentrion.6571>
- Fraser, N. (1997). Iustitia Interrupta. Reflexiones críticas desde la posición “postsocialista.” *Revista de Estudios Sociales*, 2, 150–152.
- Guía sobre la Responsabilidad Social ISO 26000. (2018). *Guía sobre la Responsabilidad Social ISO 26000*. 27 Junio. <https://www.cavala.es/noticias/2018/06/guia-responsabilidad-social-iso-26000/>
- Hossain, M., Atif, M., Ahmed, A., & Mia, L. (2020). Do LGBT Workplace Diversity Policies Create Value for Firms? *Journal of Business Ethics*, 167(4), 775–791. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04158-z>
- London, M. (2010). Understanding social advocacy: An integrative model of motivation, strategy, and persistence in support of corporate social responsibility and social entrepreneurship. *Journal of Management Development*, 29(3), 224–245. <https://doi.org/10.1108/02621711011025768>
- Organización de las Naciones Unidas - ONU. (2016). *Equidad e Inclusión Social: Superando desigualdades hacia sociedades más inclusivas*. http://www.oas.org/docs/inclusion_social/Equidad-e-Inclusion-Social-Entrega-WEB.pdf
- Pérez Espinoza, J.M., EspinozaCarrión, C., & Peralta Mocha, B. (2016). La

responsabilidad social empresarial y su enfoque ambiental: una visión sostenible para el futuro. *Revista Científica Universidad y Sociedad*, 8(3), 169–178.

Sánchez Alcoba, A., Hernández Pedreño, M., & Imbernón Fernández-Henarejos, M. (2016). Estrategias metodológicas para el estudio de la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad. *Revista Española De Discapacidad*, 4(1), 97–117. <https://doi.org/10.5569/2340-5104.04.01.06>

The World Health Organization. (1995). Quality of life assessment: position paper from the world. *Soc Sci Med*, 41(10), 1403–1409.

Valenzuela, L; Jara, M; & Villegas, F. (2015). PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL, REPUTACIÓN CORPORATIVA Y DESEMPEÑO FINANCIERO. *Revista de Administración de Empresas*, 55(3), 329–344. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020150308>

Zadek, S. (2005). El camino hacia la responsabilidad corporativa. *Harvard Business Review*, 83(8), 60–69.