

Su organización en todo momento y en todo lugar

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

1. Por favor describa,

Cómo está construido el programa Diversidad e Inclusión -D&I- para comprometer, promover y consolidar el entorno inclusivo en donde se valoren las diferencias y se enriquezca la organización de ellas?

2. Pensando en el mecanismo que tiene su organización, para realizar la "debida diligencia".

- Por favor describa, qué se está haciendo para:
- Identificar los casos de violaciones que surgen

3. Pensando en el mecanismo que tiene su organización, para realizar la "debida diligencia".

- Comente qué hacen para:
- Orquestar la previsión, prevención y protección, además de disminuir las repercusiones negativas

4. Pensando en el mecanismo que tiene su organización, para realizar la "debida diligencia".

- Describa la ruta que están utilizando para:
- Dar solución en cada caso identificado de violaciones a los derechos humanos

5. Para asegurar el comportamiento de su organización en todo momento y en todo lugar, piense en los diferentes casos de discriminación que se mencionan y califique a su organización en una escala de 1 a 10, donde 1 es que no existe y 10 significa que está funcionando excelentemente, en las siguientes acciones para ser diversos e incluyentes.

	Género (hombre, mujer o intersexual)	Orientación sexual e identidad de género (SOGI)	Discapacidad	Origen: raza, nacionalidad u otros	Víctimas, excombatientes, fuerzas armadas y demás relacionados	Opinión política, creencias, religión o participación en activismo	Todos los demás, que tienen diferencias individuales visibles o invisibles (más allá de los grupos mencionados)
El conocimiento de casos de discriminación en su organización	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Los mecanismos específicos para denunciar el maltrato, acoso y demás, protegiendo al denunciante	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Norma para el establecer forma de remedio cuando se conozcan los casos de discriminación	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Normas de conducta claras y establecidas para estar libres de discriminación	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Conocimiento por parte de los trabajadores de las consecuencias explícitas de infringir las políticas de diversidad e inclusión	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Política de diversidad e inclusión en donde se haga referencia explícita	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Eliminar la discriminación

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

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

	Género (hombre, mujer o intersexual)	Orientación sexual e identidad de género (SOGI)	Discapacidad	Origen: raza, nacionalidad u otros Víctimas, excombatientes, fuerzas armadas y demás	Víctimas, excombatientes, fuerzas armadas y demás relacionados	Opinión política, creencias, religión o participación en activismo	Todos los demás, que tienen diferencias individuales visibles o invisibles (más allá de los grupos comúnmente mencionados)
La toma de medidas para asegurar que todas las personas se sientan incluidas, además de darles las mismas oportunidades	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
El contar con beneficios adicionales a los de ley	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Normas claras en la gestión y manejo de la información encaminadas a mantener la confidencialidad e intimidad de las personas	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Normas establecidas permiten detectar, prevenir y mitigar repercusiones negativas	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Realización de sensibilizaciones, incluyendo el manejo de sesgos inconscientes	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Prestar apoyo creando un entorno positivo y afirmativo

Norma 3: Prestar apoyo a los empleados, gerentes, accionistas, clientes y la comunidad entre otras cosas creando un entorno positivo y afirmativo. En este sentido se propone ir mucho más allá de la igualdad de prestaciones sociales y que se adopten medidas para garantizar la inclusión.

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

	Género (hombre, mujer o intersexual)	Orientación sexual e identidad de género (SOGI)	Discapacidad	Origen: raza, nacionalidad u otros	Víctimas, excombatientes, fuerzas armadas y demás relacionados	Opinión política, creencias, religión o participación en activismo	Todos los demás, que tienen diferencias individuales visibles o invisibles (más allá de los grupos comúnmente mencionados)
Crear conversaciones en la alta dirección, con objetivos, indicadores entre otros	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Realizar acercamientos de formación, sensibilización y comunicación en este tema	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Tener un líder o sponsor de alto nivel que respalden la iniciativa	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Realizar talleres, charlas o seminarios para promover la diversidad e inclusión	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Tener señales o íconos visibles a todos incluyentes o libres de discriminación	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Permitir que las personas generen espacios laborales y de no discriminación para ellas	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Establecer un programa de adopción de estándares y cierre de brechas en inclusión	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Invitar a personas de la organización a ser voluntarias y participar activamente en las actividades de D&I	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Inclusión en toda la cadena productiva, desde proyectos de inclusión laboral hasta programas para proveedores y aliados	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Prevenir violaciones de derechos humanos en el mercado

Norma 4: Prevenir violaciones de derechos humanos en el mercado, es decir asegurarse de no discriminar a los proveedores, distribuidores, clientes y que tampoco lo hagan sus socios. En este sentido se debe hacer frente a la violencia y otros abusos que se den en el entorno de la organización y las partes interesadas.

En el actuar dentro del mercado, buscando prevenir violaciones a los derechos humanos y asegurando un ambiente libre de discriminación, piense en los diferentes casos de discriminación que se mencionan y califique a su organización en una escala de 1 a 10, donde 1 es que no existe y 10 significa que está funcionando excelentemente, en las siguientes acciones para ser diversos e incluyentes.

	Género (hombre, mujer o intersexual)	Orientación sexual e identidad de género (SOGI)	Discapacidad	Origen: raza, nacionalidad u otros	Víctimas, excombatie ntes, fuerzas armadas y demás relacionado s	Opinión política, creencias, religión o participación en activismo	Todos los demás, que tienen diferencias individuales visibles o invisibles (más allá de los grupos comúnmente mencionados)
Tener a sus proveedores sensibilizados en ser incluyentes, especialmente los de servicios relacionados como ej. la atención a sus clientes (tercerizados)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Tener políticas claras de no discriminación con proveedores y/o clientes	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Manejar cláusulas contractuales en las cuales se asegure que sus proveedores no vulneran los derechos de las personas	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Asegurar que sus proveedores, clientes y otros relacionados pueden presentar denuncias en condiciones de seguridad	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Actuar en esfera pública

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

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

Promoción Pública: Las empresas deben comunicar de manera efectiva sus políticas en contextos apropiados, en consulta con los interesados locales. También deben exponer sus experiencias en esta esfera en los foros pertinentes.

Piense en los diferentes casos de discriminación que se mencionan y califique a su organización en una escala de 1 a 10, donde 1 es que no existe y 10 significa que está funcionando excelentemente, en las siguientes acciones para ser diversos e incluyentes.

	Género (hombre, mujer o intersexual)	Orientación sexual e identidad de género (SOGI)	Discapacidad	Origen: raza, nacionalidad u otros	Víctimas, excombatientes, fuerzas armadas y demás relacionados	Opinión política, creencias, religión o participación en activismo	Todos los demás, que tienen diferencias individuales visibles o invisibles (más allá de los grupos comúnmente mencionados)
Hacer una declaración en donde exprese su apoyo a los derechos humanos, incluyendo explícitamente la discriminación	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Desarrollar piezas que expresen o ejemplifiquen a personas	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Generar invitaciones y actividades informales para que las personas participen en actividades que promuevan ser libres de discriminación	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Tener un comité que gestione o maneje y represente a la organización interna y externamente	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

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

Piense en los diferentes casos de discriminación que se mencionan y califique a su organización en una escala de 1 a 10, donde 1 es que no existe y 10 significa que está funcionando excelentemente, en las siguientes acciones para ser diversos e incluyentes.

	Género (hombre, mujer o intersexual)	Orientación sexual e identidad de género (SOGI)	Discapacidad	Origen: raza, nacionalidad u otros	Víctimas, excombatient es, fuerzas armadas y demás relacionados	Opinión política, creencias, religión o participación en activismo	Todos los demás, que tienen diferencias individuales visibles o invisibles (más allá de los grupos comúnmente mencionados)
Momentos en donde se da a conocer cómo hacer frente a las repercusiones reales o potenciales de sus actos	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Participar activamente en diagnósticos o rankings especialmente para medir discriminación	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Contar con algún sello y/o certificación que avale a su empresa como un negocio incluyente y libre de discriminación	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Realizar estudios de opinión y consultas en colaboración con otras organizaciones	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

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

Piense en los diferentes casos de discriminación que se mencionan y califique a su organización en una escala de 1 a 10, donde 1 es que no existe y 10 significa que está funcionando excelentemente, en las siguientes acciones para ser diversos e incluyentes.

	Género (hombre, mujer o intersexual)	Orientación sexual e identidad de género (SOGI)	Discapacidad	Origen: raza, color de piel, nacionalidad u otros	Víctimas, excombatientes, fuerzas armadas y demás relacionados	Opinión política, creencias, religión o participación en activismo	Todos los demás, que tienen diferencias individuales visibles o invisibles (más allá de los grupos comúnmente mencionados)
Presentar oposición, denuncia o cuestionar alguna medida que puedan dar pie a violaciones de derechos humanos	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
El provisionamiento económico o en especie que pueda llegar a compensar las decisiones que se tomen en relación a temas de discriminación	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Datos de su organización y del informante

¿Cuántos trabajadores tiene su organización?

- Menos de 100 trabajadores
- Entre 100 y 200 trabajadores
- Entre 201 y 500 trabajadores
- Entre 501 y 1.000 trabajadores
- Más de 1.000 trabajadores
- Sin respuesta

¿A qué sector pertenece su organización?

- Industria y Manufactura (Oil&Gas, Cemento, Química, Cauchos y Derivados del petróleo, Textil, entre otras)
- Comercio, Hoteles y Restaurantes
- Servicios (Financiero, Seguros, Telecomunicaciones, Aerolíneas, Consultoría, etc)
- Otro

¿Existe la posibilidad que las buenas prácticas implementadas por su organización sean un ejemplo a seguir, nos permitiría compartir estos resultados positivos con su nombre y el de su organización? Es decir, ¿desea participar en el Ranking de Empresas Incluyentes?

- Si
- No
- Sin respuesta

¿Cuál es el nombre de su organización?

¿Cuál es su nombre?

¿Cuál es su correo electrónico?

¿Cuál es su teléfono celular, incluya código de país?