

RANKING NACIONAL DE EMPRESAS INCLUYENTES

El propósito del Ranking es reconocer el esfuerzo de las empresas y personas en crear un ambiente libre de discriminación.

El instrumento (la guía) se basa en las Normas de Conducta para las Empresas (ONU) desglosando estas como una lista de chequeo en donde podrá calificar su desempeño de 1 a 10 y, luego solicita mediante preguntas abiertas las mejores prácticas que están haciendo para poderlas polinizar entre las empresas que así lo deseen.

Las Normas de Conducta Para Empresas (ONU) son indicadores prácticos que buscan regular el comportamiento de las empresas, encaminadas a lograr una convivencia armónica. Hay una especial atención al tema de la discriminación (distinción, exclusión o preferencia que produzca reclamo o desigualdad en las oportunidades o el trato), pues impide que las empresas retengan talento y contraten personas talentosas que requieren para su crecimiento, además de restringir la actuación profesional de su gente.

Si tiene dudas en relación a este formulario o en relación al ranking puede contactar:

- Mónica Lemoine, Celular +57 311 532 0052, mlemoine@cnccl.com
- Jessica Rojas, Celular +57 311 264 8373, talentodiverso@camaradeladiversidad.com

Links y documentos en los que se basa la guía:

Las Normas de Conducta Para Empresas (ONU)

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

OCDE. Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

<https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPAÑOL.pdf>

United Nations Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development.

<https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>

ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.

<https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.html>

OHCHR Guiding Principles on Business and Human Rights.

https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

International Standard ISO 30415:2021, Human resource management.

<https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:30415:ed-1:v1:en>

S&P Global. S&P Dow Jones Indices: Dow Jones Sustainability MILA Pacific Alliance Index Metodología. 2022.

<https://www.spglobal.com/spdji/es/documents/methodologies/methodology-dj-sustainability-mila-pacific-alliance-index-spanish.pdf>

Certificación Friendly Biz

<https://cclgbt.co/certificaciones/>

Datos de su organización y del informante

1. Por favor diligencie sus datos personales

¿Cuál es su nombre?

¿Cuál es su correo electrónico?

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

¿En qué ciudad se encuentra?

¿En qué país se encuentra?

¿Cuál es el nombre de la organización a la que representa?

2. ¿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

3. ¿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

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.

4. Para asegurar el comportamiento de su organización en todo momento y en todo lugar, piense en las aristas de diversidad que se mencionan a continuación y califique a su organización en las acciones que están tomando para estar libres de discriminación, una escala de 1 a 10, donde 1 es la más baja calificación y 10 es la calificación más alta..

	Género	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	Diferencias individuales visibles o invisibles
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"/>
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"/>
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"/>
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"/>
Norma para establecer la 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"/>

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.

5. En el lugar de trabajo, en su organización, cómo califica las medidas que se han tomado, piense en las aristas de diversidad que se mencionan a continuación y califique a su organización en las acciones que están tomando para estar libres de discriminación, en una escala de 1 a 10, donde 1 es la más baja calificación y 10 es la calificación más alta.

	Género	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	Diferencias individuales visibles o invisibles
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.

6. En el lugar de trabajo, en su organización, cómo califica las medidas que se han tomado, piense en las aristas de diversidad que se mencionan a continuación y califique a su organización en las acciones que están tomando para estar libres de discriminación, en una escala de 1 a 10, donde 1 es la más baja calificación y 10 es la calificación más alta.

	Género	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	Diferencias individuales visibles o invisibles
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"/>
Existe un equipo encargado de apoyar al sponsor o líder para llevar a cabo el plan de trabajo	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Existe un plan de trabajo detallado que dé claridad de las acciones a realizar y lleve indicadores de su cumplimiento	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Existen indicadores específicos que se monitoree frecuentemente y se realicen acciones con base a estos	<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.

7. En el actuar dentro del mercado, buscando prevenir violaciones a los derechos humanos y asegurando un ambiente libre de discriminación, piense en las aristas de diversidad que se mencionan a continuación y califique a su organización en las acciones que están tomando para estar libres de discriminación, en una escala de 1 a 10, donde 1 es la más baja calificación y 10 es la calificación más alta.

	Género	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	Diferencias individuales visibles o invisibles
Tener a sus proveedores sensibilizados en ser incluyentes, especialmente los de servicios relacionados como ej. la atención a sus clientes	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

(tercerizados)							
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"/>
Exigir a sus proveedores o aliados sellos o certificados que garantice su gestión en temas 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"/>

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

8. 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 las aristas de diversidad que se mencionan a continuación y califique a su organización en las acciones que están tomando para estar libres de discriminación, en una escala de 1 a 10, donde 1 es la más baja calificación y 10 es la calificación más alta.

	Género	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	Diferencias individuales visibles o invisibles
--	--------	-------------------------------------------------	--------------	------------------------------------	----------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------

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 comunicación 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"/>

9. Acción colectiva: Las empresas deben celebrar consultas en colaboración con otras empresas y con organizaciones locales que trabajen para promover la inclusión. Piense en las aristas de diversidad que se mencionan a continuación y califique a su organización en las acciones que están tomando para estar libres de discriminación, en una escala de 1 a 10, donde 1 es la más baja calificación y 10 es la calificación más alta.

	Género	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	Diferencias individuales visibles o invisibles
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"/>

10. Diálogo Social: Las empresas y sus organizaciones deben celebrar negociaciones, consultas e intercambios de información sobre cuestiones de interés común relacionadas con los derechos humanos.

Piense en las aristas de diversidad que se mencionan a continuación y califique a su organización en las acciones que están tomando para estar libres de discriminación, en una escala de 1 a 10, donde 1 es la más baja calificación y 10 es la calificación más alta.

	Género	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	Diferencias individuales visibles o invisibles
Capacitar al equipo de comunicaciones internas y externas en comunicaciones incluyentes	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Realizar una planeación de las actividades y estrategias para el fortalecimiento de la diversidad e inclusión, como: hacer consultas, compartir experiencias, entre otras	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
El trabajo realizado en relación a los sesgos inconscientes y estereotipos	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Las acciones tomadas para disminuir los estereotipos y para crear un diálogo social en la organización incluyente	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

11. 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 las aristas de diversidad que se mencionan a continuación y califique a su organización en las acciones que están tomando para estar libres de discriminación, en una escala de 1 a 10, donde 1 es la más baja calificación y 10 es la calificación más alta.

	Género	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	Diferencias individuales visibles o invisibles
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"/>

Mejores Prácticas

Un programa de diversidad e inclusión requiere de ciertas prácticas para que sea efectivo. A continuación, encontrará 4 preguntas relacionadas con la efectividad del programa.

12. ¿Cómo mide el impacto que ha tenido el programa de diversidad e inclusión en su organización? ¿Qué KPI o OKR hay en este sentido y cómo se gestionan?

13. ¿Hay alguna arista de diversidad que tenga una especial acogida en su organización? Ej. Diversidad sexual, género, discapacidad, entre otras ¿Qué se ha hecho para que sea exitoso el programa en esa temática o arista de diversidad e inclusión?

14. ¿Es posible que haya ninguna o pocas denuncias de discriminación en la organización, sin embargo, los casos ocurren ¿Qué se está haciendo de forma activa para identificar los casos que surgen?

15. En términos de generar empleo incluyente, ¿Qué está realizando su organización para fomentarlo? Por favor adjuntar documentos u otros sobre esto.

16. Hay una estrategia continua de formación a los líderes y responsables o gestores de los comités de diversidad, que asegure mantener a la organización actualizada y generando sostenibilidad y transformación interna.

17. ¿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

Por favor registrar sus respuestas en:

<http://www.encuestar.com.co/index.php/258334?lang=es>

**Gracias por compartir y participar en este esfuerzo colectivo
para ser más diversos e incluyentes.**