



Informe Derechos Humanos Identifique Buenas Prácticas Para Crear Riqueza Basada en Diversidad 2022

El Ranking Nacional de Empresas Incluyentes tiene la intención de ayudar a la implementación de **Los Principios Mundiales Para Las Empresas** que tienen como objetivo lograr una convivencia armónica. En estos principios se describen **5 normas de conducta empresariales** que ponen especial atención a la creación de espacios libres de discriminación.

“Estas normas de conducta son también la oportunidad de ir más allá de la participación de las empresas, señalando las muchas oportunidades que tienen las empresas para contribuir a cambios sociales positivos en las comunidades donde tienen negocios.” Septiembre 2017, Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos

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

El instrumento (la guía) muestra las **mejores prácticas hasta ahora encontradas como una lista de chequeo y posteriormente pide las mejores prácticas que estén haciendo** las empresas para poderlas polinizar entre las empresas que así lo deseen en los informes que se entregan al final de los participantes.

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.

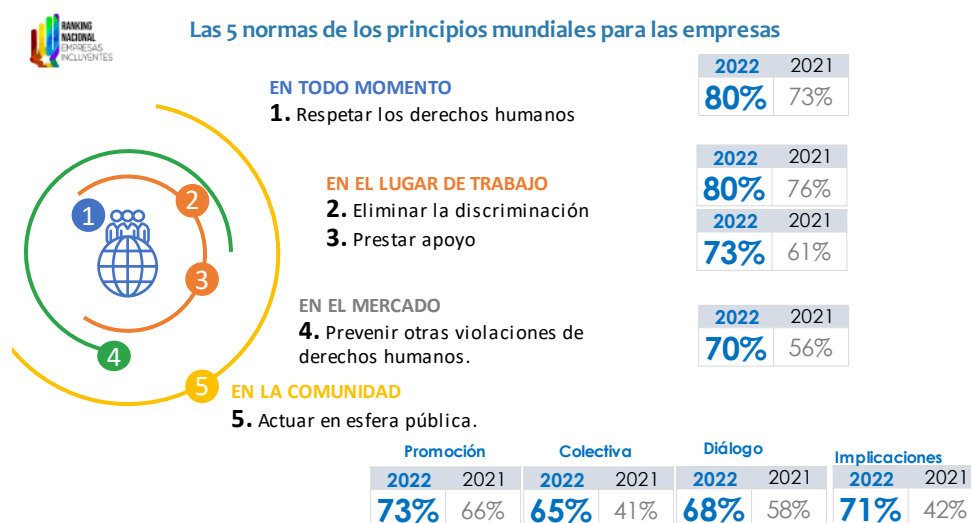
En el Ranking de Empresas Incluyentes 2022 participaron 45 empresas, el link registró más de 300 accesos. Aquí **no hay calificaciones buenas o malas**, hay empresas que han implementado más o menor cantidad de “buenas prácticas” alrededor estar libre de discriminación.

El objetivo es **reconoce el trabajo de las organizaciones más sobresalientes** y polinizar las “buenas prácticas” entre los participantes.

Resumen de resultados

Las 5 normas de los principios mundiales para las empresas están fundamentadas en el derecho internacional de los derechos humanos y son acordes con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

- 1) **Respetar los derechos humanos en todo momento** es responsabilidad de todas las empresas. Por esta razón han de formular políticas, ejercer diligencia debida, y en los casos en donde las decisiones hayan repercutido negativamente el disfrute de los derechos humanos, remediar dichas repercusiones. También se deben establecer mecanismos para vigilar que se cumplan las normas y se informe al respecto.
- 2) **En el lugar de trabajo se debe eliminar la discriminación**, las empresas deben asegurarse que no existe discriminación en la contratación, el empleo, las condiciones laborales, la prestación y el respeto por la intimidad y el tratamiento del acoso.
- 3) **Apoyar a las personas en el lugar de trabajo** para que las personas sean incluidas, de tal forma que las empresas creen un entorno positivo y afirmativo para que puedan trabajar y sin estigma, así las empresas deben ir más allá garantizando la inclusión.
- 4) **Las empresas deben prevenir en el mercado otras violaciones de derechos humanos** asegurando que no haya discriminación en sus proveedores y distribuidores. Además, en sus relaciones comerciales deben asegurarse y hacer frente a problemas de violencia, acoso, intimidación, malos tratos, incitación a la violencia y otros abusos.
- 5) En la comunidad deben **actuar en la esfera pública** así pues la norma alienta a las empresas a utilizar su posición para poner fin a los abusos y por eso deberán trabajar estrechamente con las comunidades y las organización locales para crear enfoques constructivos que las empresas puedan adoptar.



La guía tiene dos partes (puntuación máxima 360):

1. Análisis de la situación de las empresas, lo que se ha hecho y lo que ha pasado (Preguntas abiertas, análisis cualitativo de la situación)
2. Auto-evaluación en el desempeño de la aplicación de las normas

A aquellas empresas que deciden participar en el Ranking, es decir que eligen compartir su nombre junto con sus prácticas y nivel de implementación de las prácticas se les otorga 100 puntos adicionales.

	Promedio Total Empresas Participantes		Calificación de las 5 mejores empresas	
	2021	2022	2021	2022
Análisis de la autoevaluación	58,91	56,43	74,33	64,32
Análisis cualitativo realizado de la situación	75,61	115,35	140,96	154,20
Puntuación total	134,52	169,45	215,29	218,52
+ 100 puntos participación en ranking	234,52	269,45	315,29	318,52

Autoevaluación realizado por las empresas participantes del Ranking

Norma 1: Respetar los derechos humanos, en todo momento

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 “debe” remediar dichas repercusiones.

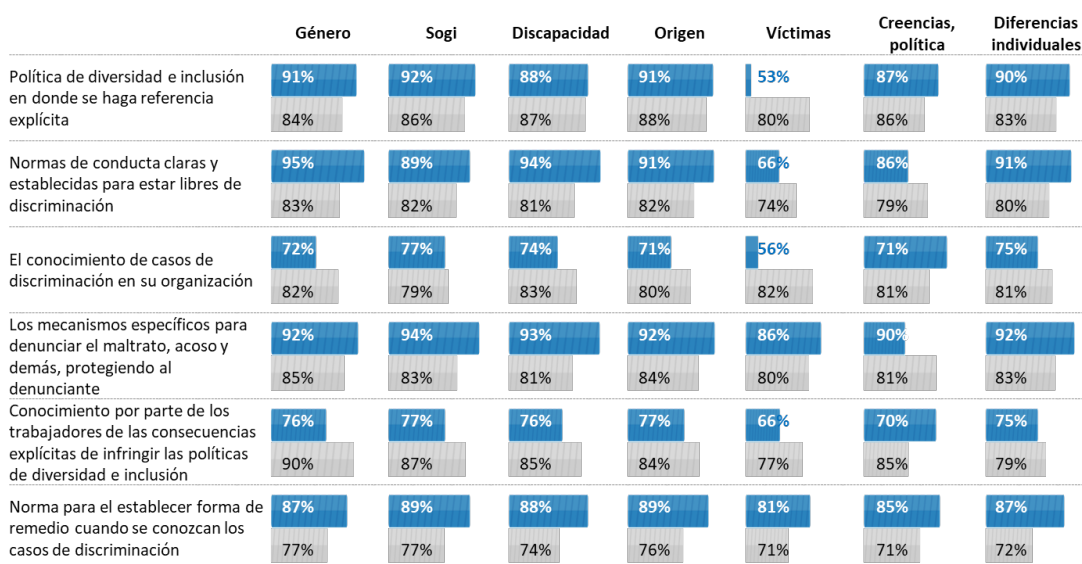
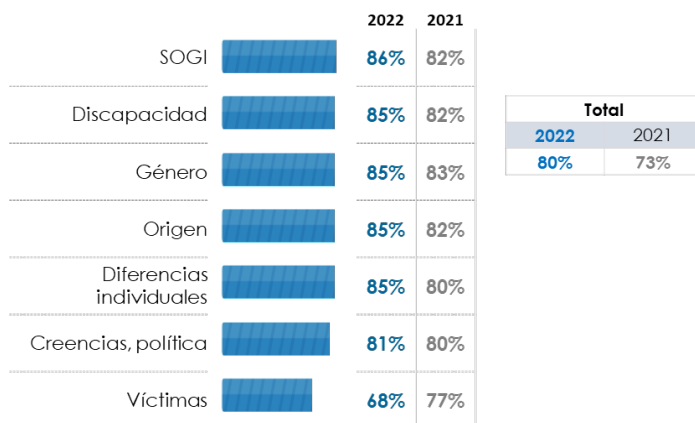
En este sentido, las empresas deben:

- 1) Formular políticas para atender su responsabilidad e incluir en ellas explícitamente las aristas de inclusión que trabajan
- 2) Realizar una debida diligencia (detectar, prevenir y mitigar)
- 3) Reparación (resolver toda repercusión negativa)

La realización de la “diligencia debida” se enmarca en la capacidad de gestionar:

- **Los casos que surgen** (violaciones a los derechos humanos) en la operación y como producto del relacionamiento con sus grupos de interés

- **Orquestar la previsión, prevención y protección las repercusiones negativas** de la operación de la organización
- **Dar solución a cada caso identificado de violación a los derechos humanos**, asegurando que la empresa genere acciones de mejoramiento para realmente evitar que esto vuelva a ocurrir.



Norma 2: Eliminar la discriminación en el lugar de trabajo

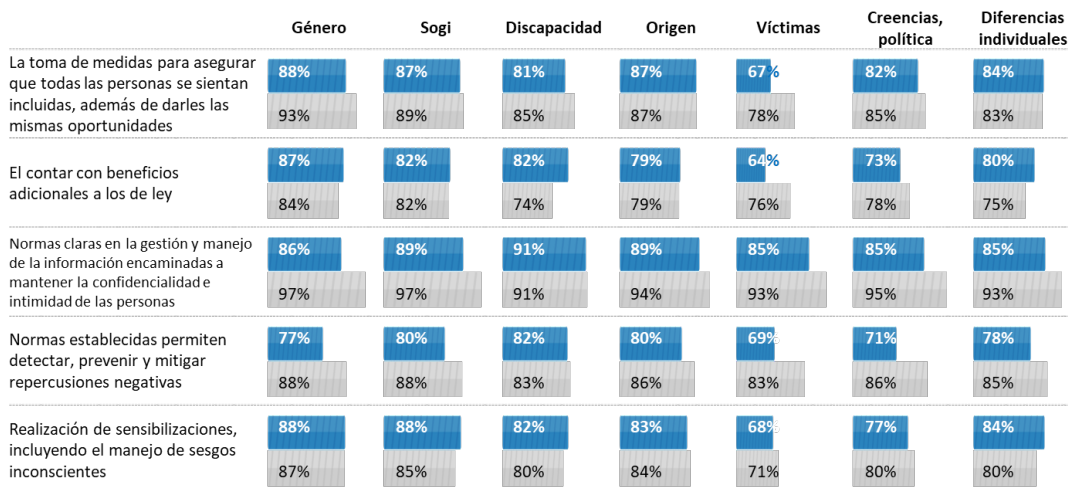
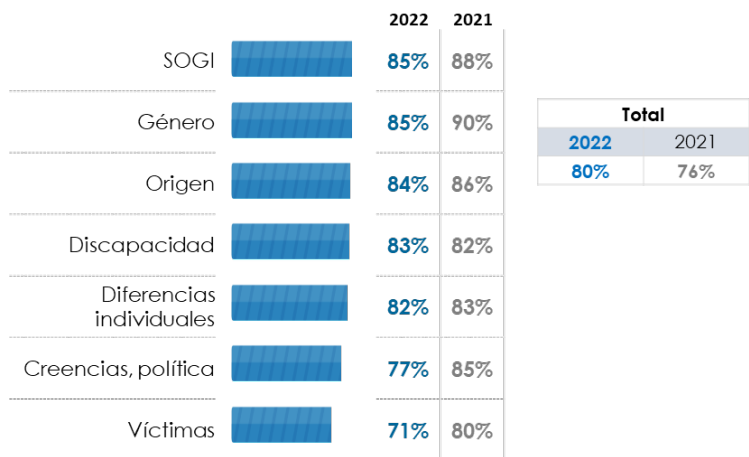
Eliminar la discriminación, los empleados y las otras personas con las que tratan tienen derecho a estar libres de discriminación. Es decir que **no exista la discriminación en la contratación, el empleo, las condiciones laborales, las prestaciones, el respeto de la intimidad y el tratamiento del acoso.**

Empleo: en los procesos de contratación, las empresas deben dar a todas las personas las mismas prestaciones, sueldos y oportunidades de capacitación y promoción, por lo tanto, debe hacer énfasis que no se hace discriminación por ser género, sogi, origen, discapacidad u cualquier otra diferencia. En otras palabras la empresa debe asegurar que se aplique políticas justas de contratación.

Acoso y discriminación: Las empresas deben tomar medidas para prevenir y eliminar los actos acoso o discriminación, por lo tanto debe tener mecanismos para denunciar y proteger al mismo tiempo de las represalias a los denunciantes. También incluye las medidas de la proyección a la seguridad de los trabajadores, las cuales deben incluir el transporte de la casa al trabajo.

Conciencia sobre la diversidad: Se debe generar conciencia y especialmente a nivel directivo de los problemas que afrontan las personas en materia de derechos humanos y asegurar la conciencia de la responsabilidad que se les confiere.

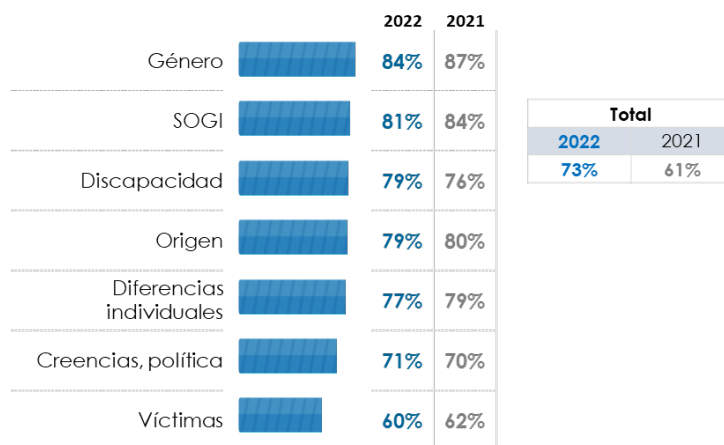
Igualdad de prestaciones y respeto a la intimidad: Conceder igualdad de prestaciones, respetar y defender el derecho a la intimidad.



Norma 3: Prestar apoyo creando un entorno positivo y afirmativo en el lugar de trabajo

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.**

Asimismo, deben apoyar las iniciativas de los trabajadores para la creación de sus propios grupos informales y brindarles las mismas oportunidades de participar en actividades fuera del trabajo o de cualquier otro grupo.



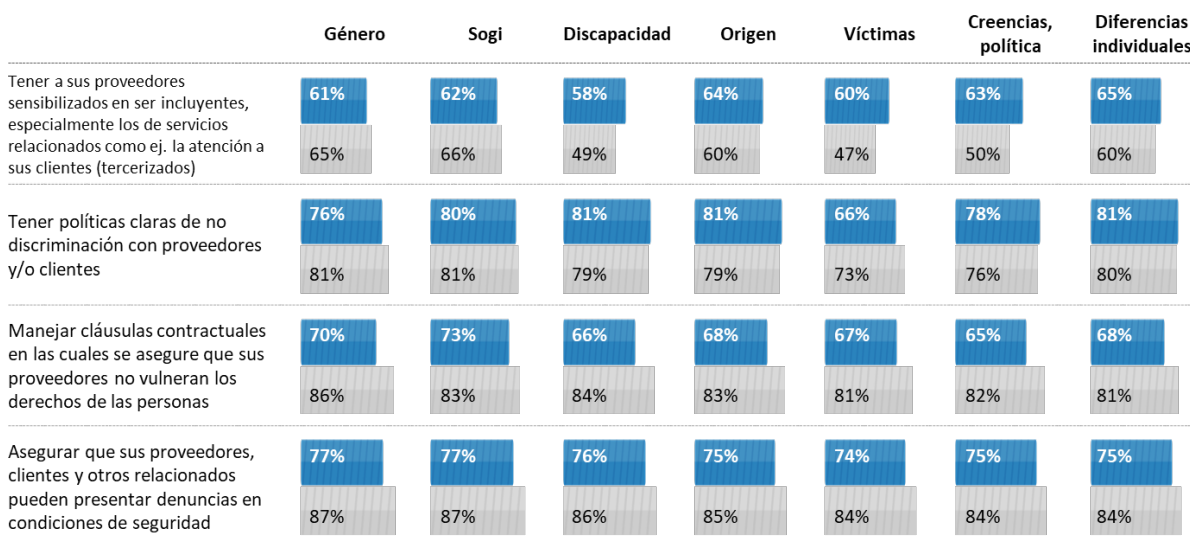
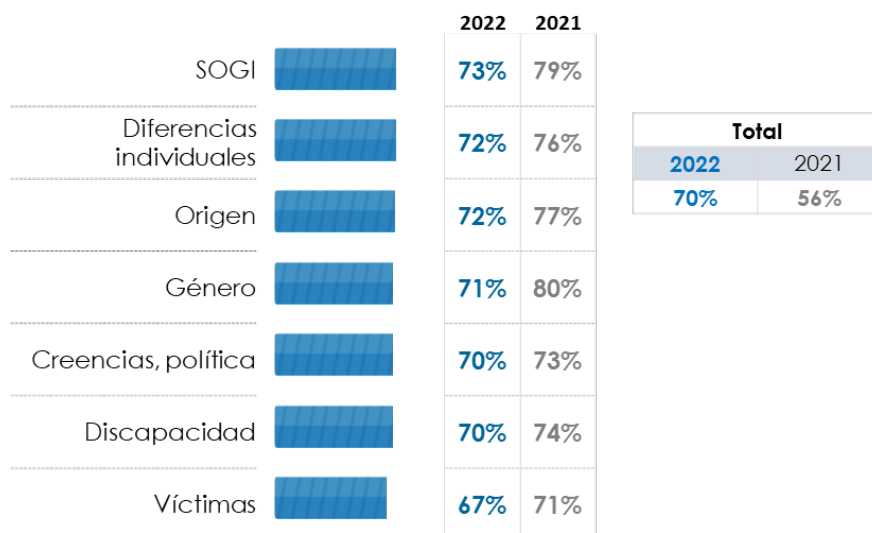
	Género	Sogi	Discapacidad	Origen	Víctimas	Creencias, política	Diferencias individuales
Crear conversaciones en la alta dirección, con objetivos, indicadores entre otros	82%	74%	70%	68%	54%	67%	72%
	88%	85%	73%	83%	60%	73%	85%
Realizar acercamientos de formación, sensibilización y comunicación en este tema	87%	85%	84%	85%	59%	76%	79%
	90%	86%	74%	82%	53%	60%	81%
Tener un líder o sponsor de alto nivel que respalden la iniciativa	96%	93%	94%	90%	71%	86%	90%
	95%	95%	91%	91%	78%	81%	90%
Realizar talleres, charlas o seminarios para promover la diversidad e inclusión	91%	87%	84%	80%	65%	74%	83%
	89%	87%	81%	78%	59%	67%	79%
Tener señales o íconos visibles a todos incluyentes o libres de discriminación	76%	71%	74%	70%	45%	62%	73%
	76%	75%	60%	66%	51%	57%	65%
Permitir que las personas generen espacios laborales y de no discriminación para ellas	88%	86%	86%	87%	73%	76%	83%
	91%	88%	85%	86%	79%	83%	88%
Establecer un programa de adopción de estándares y cierre de brechas en inclusión	80%	78%	69%	75%	49%	64%	71%
	79%	77%	61%	72%	37%	54%	63%
Invitar a personas de la organización a ser voluntarias y participar activamente en las actividades de D&I	86%	84%	85%	84%	66%	74%	76%
	96%	96%	93%	89%	80%	86%	87%
Inclusión en toda la cadena productiva, desde proyectos de inclusión laboral hasta programas para proveedores y aliados	74%	67%	69%	70%	60%	63%	68%
	76%	71%	71%	73%	61%	69%	70%

Norma 4: Prevenir violaciones de derechos humanos en el mercado

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 este sentido las empresas deben detectar, prevenir y mitigar otros riesgos para los derechos humanos de las personas que además puedan ser específicos de su sector, contexto local o de sus socios e interesados.

Las empresas deben aprovechar su posición para impedir abusos de derechos humanos teniendo en cuenta los diferentes factores como la influencia de la empresa, la importancia de la relación, la gravedad del abuso y la posibilidad de terminar la relación con la entidad tenga consecuencias negativas en los derechos humanos.



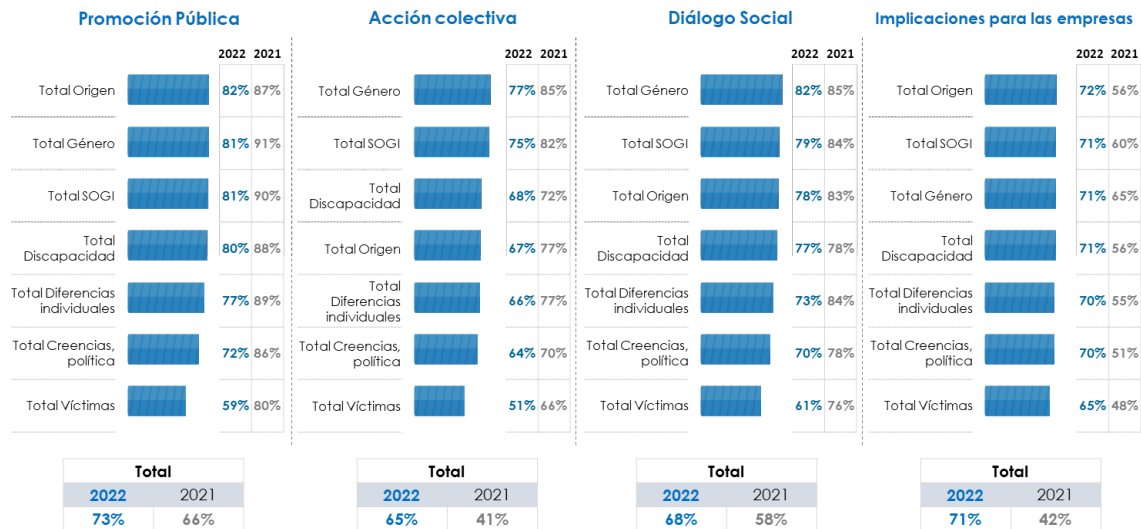
Norma 5: Actual en esfera pública, en la comunidad

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:

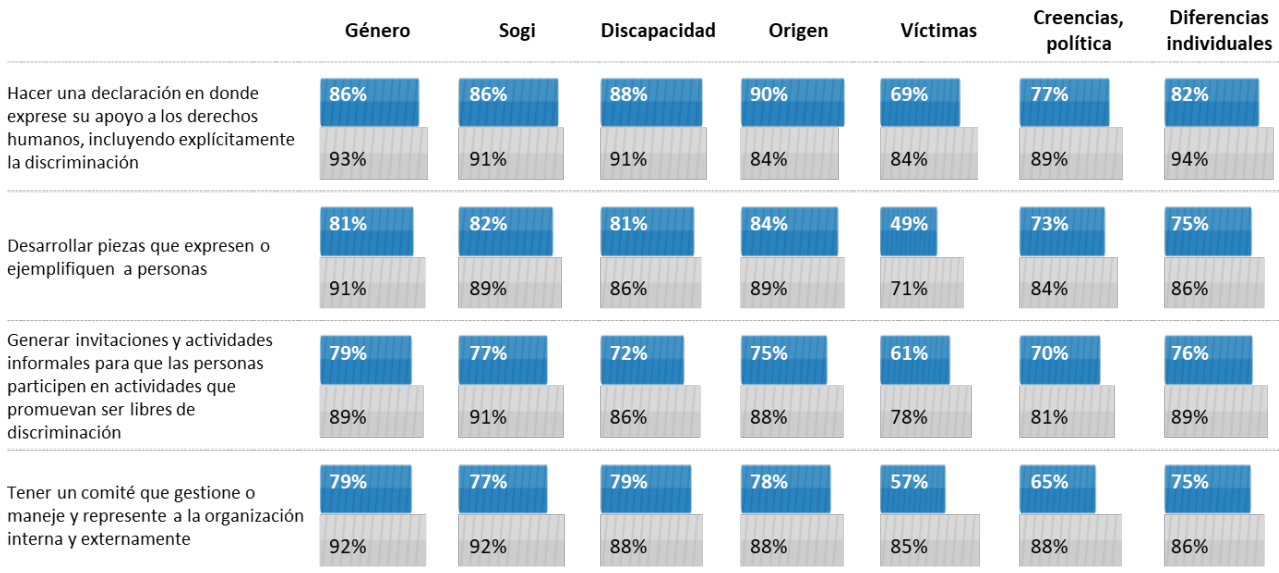
- **Promoción pública:** Las empresas deben comunicar de manera efectiva sus políticas en contextos apropiados, en consulta con los interesados locales. También deben exponer sus experiencias en esta esfera en los foros pertinentes.
- **Acción Colectiva:** Las empresas deben celebrar consultas en colaboración con otras empresas y con organizaciones locales que trabajen para promover la inclusión.

- **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.
- **Implicaciones para las empresas:** Provisión económica y en especie, además de hacer oposición a medidas gubernamentales abusivas

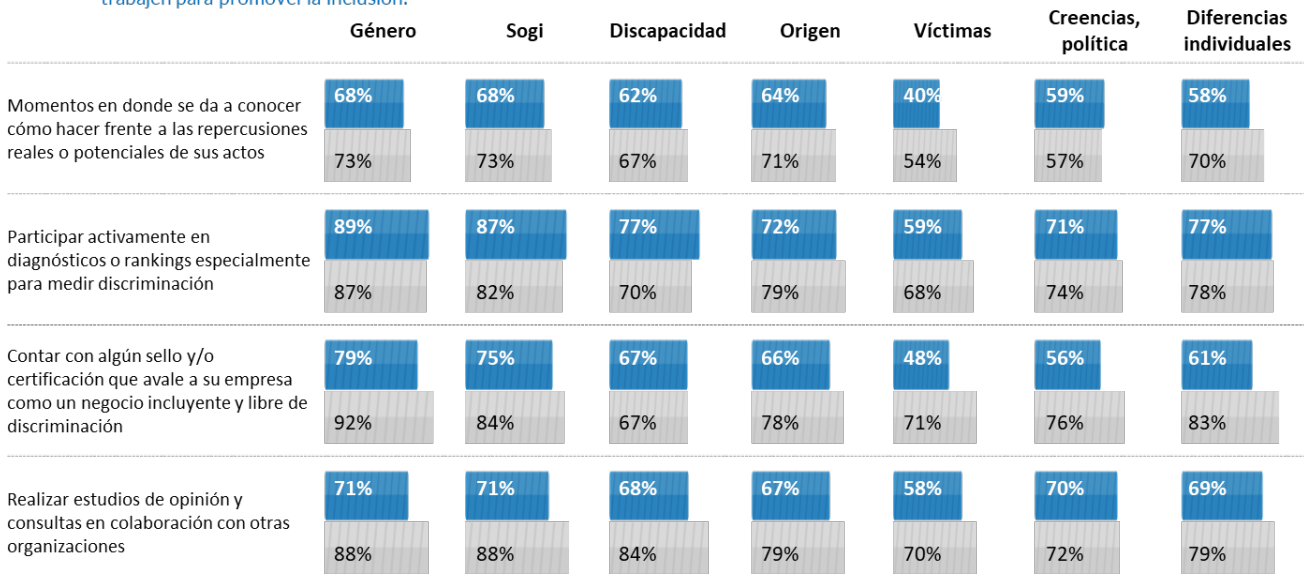
Norma 5: El actuar en la esfera pública, en la comunidad, en donde la empresa puede contribuir, especialmente trabajar estrechamente con la comunidad y las organizaciones locales, para:



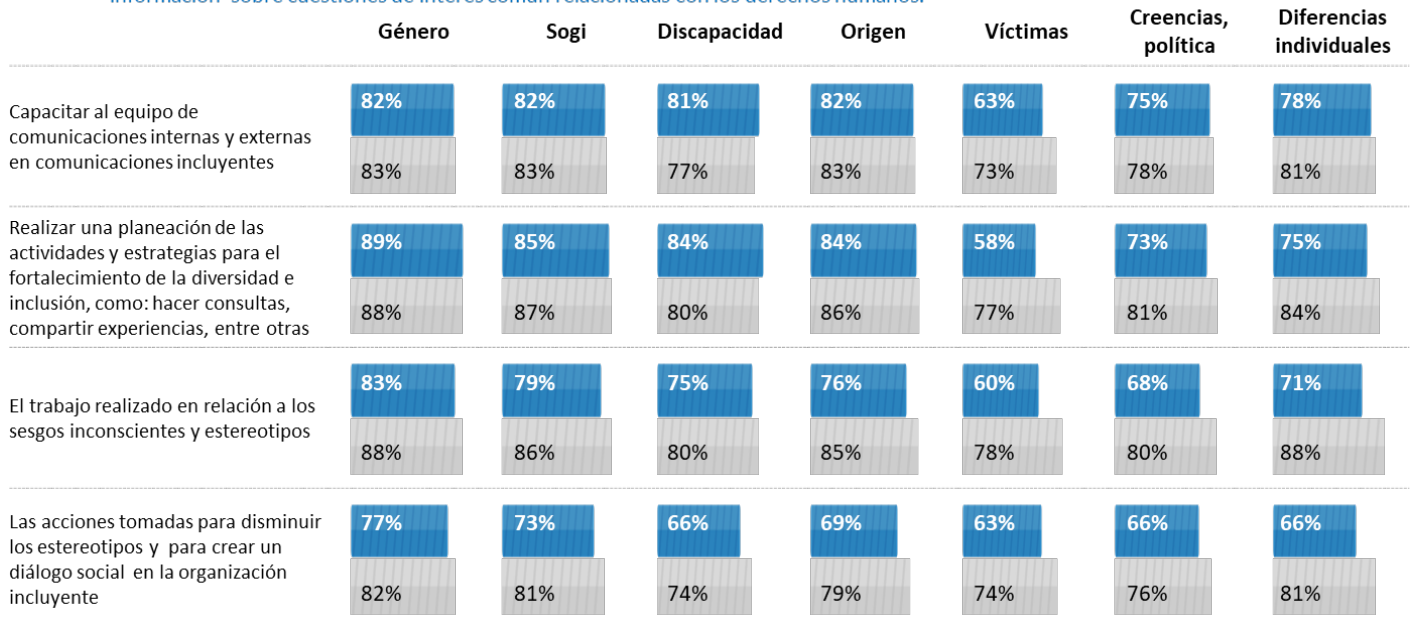
Promoción Pública: Las empresas deben comunicar de manera efectiva sus políticas en contextos apropiados, en consulta con los interesados locales. También deben exponer sus experiencias en esta esfera en los foros pertinentes.



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



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.



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.

	Género	Sogi	Discapacidad	Origen	Víctimas	Creencias, política	Diferencias individuales
Capacitar al equipo de comunicaciones internas y externas en comunicaciones incluyentes	82% 83%	82% 83%	81% 77%	82% 83%	63% 73%	75% 78%	78% 81%
Realizar una planeación de las actividades y estrategias para el fortalecimiento de la diversidad e inclusión, como: hacer consultas, compartir experiencias, entre otras	89% 88%	85% 87%	84% 80%	84% 86%	58% 77%	73% 81%	75% 84%
El trabajo realizado en relación a los sesgos inconscientes y estereotipos	83% 88%	79% 86%	75% 80%	76% 85%	60% 78%	68% 80%	71% 88%
Las acciones tomadas para disminuir los estereotipos y para crear un diálogo social en la organización incluyente	77% 82%	73% 81%	66% 74%	69% 79%	63% 74%	66% 76%	66% 81%

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.

	Género	Sogi	Discapacidad	Origen	Víctimas	Creencias, política	Diferencias individuales
Presentar oposición, denuncia o cuestionar alguna medida que puedan dar pie a violaciones de derechos humanos	76% 87%	75% 81%	77% 80%	78% 79%	72% 63%	76% 71%	76% 73%
El provisionamiento económico o en especie que pueda llegar a compensar las decisiones que se tomen en relación a temas de discriminación	67% 43%	67% 40%	65% 33%	67% 33%	59% 33%	64% 31%	64% 36%

Conclusiones con miras al futuro

La estructura del programa de diversidad debe tener como objetivo comprometer, promover y consolidar el entorno inclusivo en donde se valoren las diferencias y se enriquezca la organización con ellas.

- Mencionando la conexión de las personas con el mundo donde vivimos y la transparencia y responsabilidad que se tiene en el compartir en todo momento y lugar.
- Promoción del talento diverso y su representación en todos los niveles, mostrando la riqueza que esto trae a los diferentes equipos y relacionamientos.
- Reconocimiento de capacidades, habilidades y talentos particulares de los colaboradores, especialmente los que surgen de ser y hacer parte de comunidades diferentes y de enfrentar la variedad de retos a que son expuestos.
- Inversión en programa de desarrollo para el talento de grupos diversos, que van más allá de los temas de sesgos inconscientes, que permita la potenciación de las habilidades generadas producto de la diversidad.

- La existencia de un comité ejecutivo para impulsar las acciones relacionadas con la inclusión, que además tenga representantes en materia de promoción pública.
- Valores corporativos asociados a la diversidad y creación de comités (formales y no formales) que permitan la libre expresión de estos.

Estructura Programa de Diversidad e Inclusión

Objetivo: Comprometer, promover y consolidar el entorno inclusivo en donde se valoren las diferencias y se enriquezca la organización de ellas



En general las mejores prácticas para apoyar a los trabajadores y general un ambiente positivo dentro de la organización incluyen:

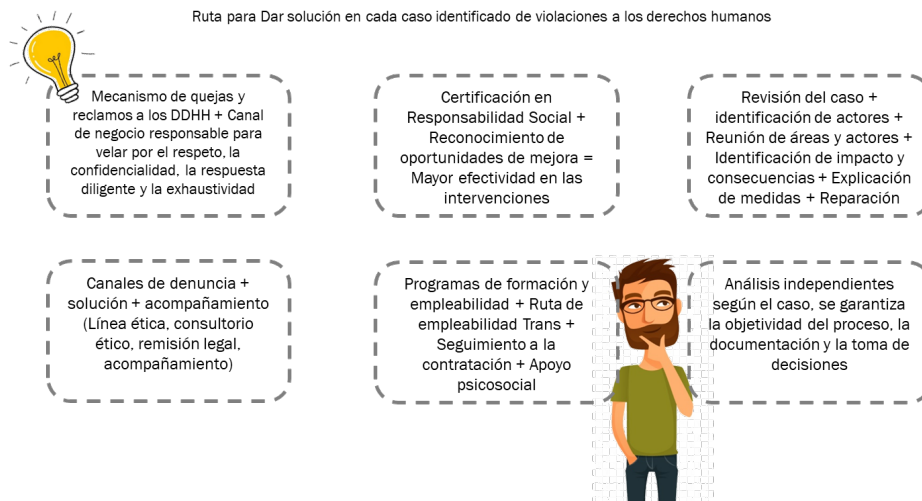
- Revisiones 3 veces al año sobre la **representación de los empleados** en cuanto a población diversa
- **Plan de entrenamiento** sobre posibles violaciones a los derechos humanos y el actuar correspondiente
- **Canales internos oficiales de denuncia**, 100% confidenciales (correo electrónico, línea telefónica, whatsapp, entre otros) y un **equipo experto en relaciones con empleados** para hacer seguimiento a la situación + código de ética y conducta
- **Cercanía** con los colaboradores, clientes y proveedores para estar atentos a cualquier evento de discriminación
- Establecimiento de **Comités de inclusión laboral y no discriminación**, activado ante la mínima sospecha de situaciones de violación a los derechos humanos
- Seguimiento y monitorización del **impacto del desarrollo de acciones** sobre el cuidado de los derechos humanos
- Disposición de **mecanismos judiciales, extrajudiciales y no estatales**, además de un acompañamiento, en caso de afectación por violación a los derechos humanos
- Disposición de la **encuesta de clima laboral** y el entrenamiento y manejo respectivo, dado por los líderes de las compañías
- **Seguimiento y cumplimiento de las normas** de la Constitución Política, Declaración Universal de los DDHH y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo

En relación a la orquestación de la previsión, prevención y protección para disminuir las repercusiones negativas las empresas han seguido al pie de la letra lo que exponen en las normas aquí descritas, basándose principalmente en la **creación e implementación de estrategias internas que ayuden a minimizar las violaciones a los DDHH o que promuevan una sana convivencia** en espacios de diversidad.

- Creación de un **grupo de acción colaborativa** y grupos de conversación real
- Estrategias diversas de **comunicación para la promoción** de comportamientos incluyentes
- Promoción constante de los **canales de comunicación** para reportar agresiones a los DDHH
- Sensibilización específica con los líderes para el **desarrollo de habilidades de acompañamiento**
- Implementación de **política de Responsabilidad Social, política de DDHH, código de ética y reglamento interno de trabajo**
- Posicionamiento de la **cultura organizacional** como mecanismo de promoción de clima laboral
- Entrenamientos frecuentes de **ética, cumplimiento y respeto**, además de momentos de seguridad e inclusión

Mecanismo para “la debida diligencia”

Ruta para Dar solución en cada caso identificado de violaciones a los derechos humanos



Dentro de las actividades para apoyar a las áreas y procesos de gestión del talento, en donde **se destinan recursos en términos de equipos de trabajo de forma interna y externa para la prevención y sensibilización, además:**

- Se realizan **actividades de socialización y sensibilización** como webinars y conversatorios sobre diversidad sexual
- Se generan espacios de denuncias disponibles de forma virtual y telefónica a cargo de terceros que **garantizan el anonimato de las denuncias**

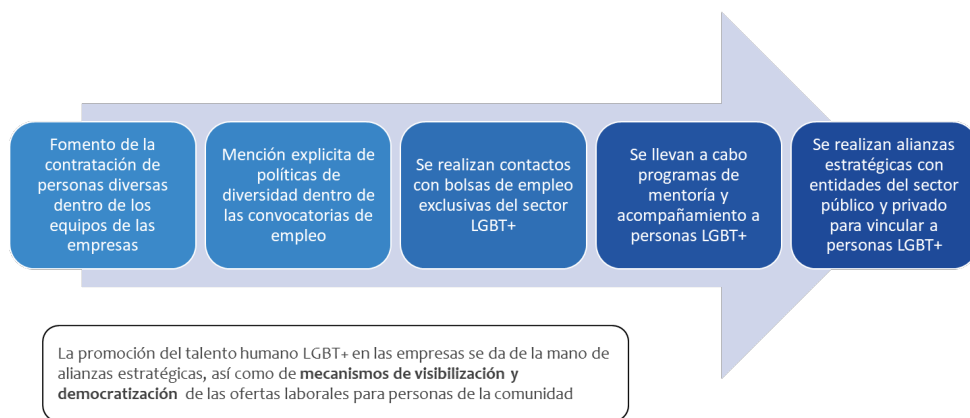
- Se **promueven y apoyan grupos de personas LGBT+** en los espacios de trabajo y se articulan sus actividades de sensibilización con el trabajo de recursos humanos
- Se destina un **equipo independiente a RRHH** que tiene como objetivo principal promover la diversidad y la inclusión en los entornos laborales. Es decir, se destinan recursos propios para la inclusión
- Se promueven **actividades de networking con otras entidades independientes** a las empresas para promover la inclusión a la diversidad
- Dentro de las encuestas de evaluación interna se realizan **mediciones periódicas** asociadas a temas de inclusión y diversidad

En el ámbito de prevenir, mitigar y reparar las repercusiones negativas:

- **Espacios de prevención** a través de la ayuda de profesionales encargados de llevar a cabo charlas y talleres de identificación de violencias y actos de discriminación
- Se llevan a cabo **campañas de comunicación dirigidas a sensibilizar** a los profesionales dentro del ambiente laboral en torno a la identificación de violencias y actos de discriminación
- Se generan espacios de tutoría por parte de **colaboradores y líderes LGBT+** al interior de las empresas, lo que permite tener **referentes claros y cercanos** de no discriminación
- Se han generado grupos, comités, capítulos, y otros modelos de **agrupación al interior de las empresas** dedicados a la promoción de la diversidad y la inclusión
- Es importante destacar que algunas empresas consideran que **sus políticas internas de no discriminación hacia ningún grupo** representan en si mismas acciones afirmativas en prevención de la violencia y discriminación hacia población LGBT+

Estructura para crear promoción y apoyar a las personas

¿Qué se hace para retener, atraer y adoptar un enfoque proactivo de gran visibilidad?



En el actuar en la esfera pública, el compartir con la comunidad, **Las acciones llevadas a cabo por las empresas apuntan tanto a transformar las dinámicas y culturales empresariales de forma interna, como a proyectar y transformar espacios externos en torno a la diversidad y la inclusión**

:

- Se realizan actividades en torno a la **participación de las empresas en marchas y otras actividades públicas** asociadas a la comunidad
- Se realizan talleres con empleados dentro de la empresa para **promover espacios de sensibilización colectivos**
- **Campañas dentro de las redes sociales** que muestren de forma explícita la inclusión de la diversidad dentro de las empresas
- **Promoción y apoyo** de grupos de empleados al interior de las empresas
- **Actividades culturales** como realización de podcast, participación en festivales y otros que promuevan la diversidad y la inclusión

En conclusión, la ruta para mantener buenas prácticas de diversidad e inclusión, parten de un conocimiento y análisis de los derechos humanos y las normas vigentes, desde donde se construye las estrategias para implementarlas en las empresas incluyendo los procesos de entrenamiento y sensibilización que esto requiere. En su proceso crear equipos especializados para el manejo de los casos y la creación e implementación de políticas, programas y demás apoyos que requieren las diferentes áreas de la organización. El tener una ruta de acción clara para realizar la debida diligencia, la cual incluye la reparación de los casos en los que se presenta y la ejemplificación de estos con acciones de comunicación.

