

## Promoción de la Diversidad y Equidad

La promoción de la equidad y la diversidad en el mundo del trabajo es fundamental. Por lo tanto, se debe contar con mecanismos eficaces y adecuados establecidos por la empresa con el propósito de evitar cualquier tipo de discriminación y promover la diversidad en sus cuadros funcionales.

### ESTADIO 1

La empresa sigue la legislación nacional que combate a la discriminación y se manifiesta contraria a comportamientos que no promueven la igualdad de oportunidades en el ambiente interno y en la relación con clientes, proveedores y comunidad del entorno.

### CUMPLIMIENTO Y/O TRATAMIENTO INICIAL

		si	no
23.1.1	La empresa cumple la legislación nacional antidiscriminación.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.1.2	La empresa se ha planteado la contratación de personas con discapacidad.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.1.3	La empresa repudia en sus valores y en su código de conducta cualquier forma de discriminación motivada por origen étnico, género, orientación sexual/ identidad de género, apariencia, religión u opinión.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.1.4	La empresa respeta costumbres religiosas, y tradiciones culturales de los empleados locales en los lugares en que opera.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.1.5	La empresa cuenta con acciones, e iniciativas puntuales de comunicación antidiscriminación con empleados.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

### ESTADIO 2

Periódicamente la empresa realiza iniciativas que procuran la eliminación de la incidencia de cualquier práctica discriminatoria aplicable tanto a la movilidad interna como a procesos de selección, incorporación y promoción.

### INICIATIVAS Y PRÁCTICAS

		si	no
23.2.1	La empresa promueve campañas de concientización interna sobre el tema de diversidad en el lugar de trabajo.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.2.2	La empresa mapea los procedimientos de reclutamiento, selección; y elimina de cualquier acción contraria a la promoción de la diversidad.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.2.3	La empresa mapea los procedimientos de promoción y movilidad interna; y eliminó cualquier acción contraria a la promoción de la diversidad.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.2.4	La empresa promovió o está promoviendo las adaptaciones necesarias para favorecer la accesibilidad, de acuerdo a la legislación vigente.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.2.5	La empresa posee canales de denuncia anónimos.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

### ESTADIO 3

En los procesos y herramientas de gestión de las personas, la empresa cuenta con criterios para monitorear la diversidad de su personal y las posibles desigualdades en relación a los segmentos en desventaja (mujeres, inmigrantes, personas de diverso origen étnico, personas con capacidades diferentes, liberados, entre otros). También, cuenta con metas para reducir las diferencias de proporción entre cargos gerenciales o ejecutivos ocupados por mujeres y por hombres. La empresa instituye en sus códigos y valores el respeto a la diversidad y adopta políticas y procedimientos alineados a ese tema. Por medio de sus canales de denuncia, promueve una evaluación interna sobre situaciones que ponen en riesgo la promoción de la diversidad.

### POLÍTICAS, PROCEDIMIENTOS Y SISTEMAS DE GESTIÓN

		si	no
23.3.1	La empresa cuenta con una política de no discriminación para los procesos de reclutamiento y selección, promoción y participación en programas de formación.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.3.2	La empresa posee procedimientos formales para tratar con situaciones en las que ocurran casos de discriminación. Estos procedimientos contemplan penas y sanciones cuando sea adecuado.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.3.3	En los procesos y herramientas de gestión de las personas, la empresa incluye criterios para monitorear la diversidad de su personal y las posibles desigualdades en relación con segmentos en desventaja (mujeres, inmigrantes, personas de diverso origen étnico, personas con capacidades diferentes, liberados, entre otros).	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.3.4	La empresa tiene metas para reducir la diferencia de proporción entre cargos ocupados por mujeres y hombres en sus cuadros gerenciales y ejecutivos.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.3.5	La empresa tiene metas para reducir la diferencia de proporción entre cargos ocupados por personas de segmentos en desventaja en sus cuadros de gerencia y ejecutivos.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

### ESTADIO 4

La empresa monitorea y evalúa con indicadores relacionados al tema de la diversidad y utiliza sus resultados para identificar y realizar mejoras, como reducción del número de denuncias y garantizar oportunidades de desarrollo y de igualdad de remuneración. Además de eso, incentiva a la cadena de abastecimiento a adoptar prácticas alineadas a la promoción y el respeto a la diversidad.

### EFICIENCIA

		si	no
23.4.1	La empresa utiliza los resultados de las evaluaciones internas, sobre la promoción de la diversidad, para acciones de mejora (estructurales y de gestión).	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.4.2	La empresa es garante de la igualdad de oportunidades entre todos los empleados.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.4.3	La empresa extiende las prácticas de promoción de la diversidad para sus empleados tercerizados y su cadena de abastecimiento.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.4.4	La empresa ofrece oportunidades de desarrollo de liderazgo para mujeres, inmigrantes, personas de diverso origen étnico, personas con discapacidad, liberados, entre otros.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.4.5	La empresa cuenta con una política de igualdad salarial para mujeres, inmigrantes, personas de diverso origen étnico, personas con discapacidad, liberados, entre otros.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

### ESTADIO 5

La empresa ejerce influencia en lo que concierne a la participación en las políticas y en los debates públicos; promueve campañas de sensibilización para los hombres sobre la importancia de compartir las tareas domésticas y acerca de la paternidad responsable. Es reconocida en el mercado por sus prácticas de apoyo a la diversidad e igualdad, además de incentivar a su cadena de valor a avanzar en esa área.

### PROTAGONISMO

		si	no
23.5.1	La empresa promueve campañas de sensibilización de los hombres sobre la importancia de compartir las tareas domésticas y sobre la paternidad responsable.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.5.2	La empresa posee un programa de acompañamiento de la promoción de la diversidad para su cadena de valor.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.5.3	La empresa impulsa al mercado a realizar acciones de promoción de la diversidad, (Ejemplo: contratando practicantes con diferentes facultades, empleados de segmentos en desventaja social, etc.).	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

La empresa tiene una práctica que no está contemplada en estas cuestiones binarias que justifica la selección de un estadio? En caso positivo, describir:

La empresa no se identifica en ninguno de los estadios.

Este indicador no tiene aplicación en la empresa. Justificar: