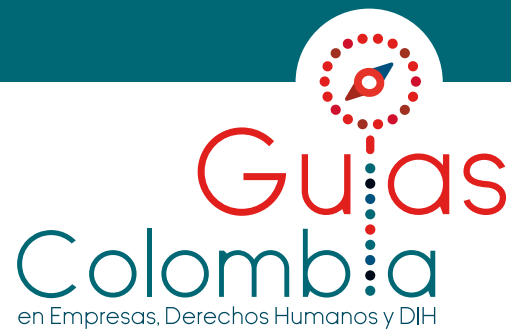


GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS EN TRABAJO DECENTE



GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS EN TRABAJO DECENTE



Secretaría Técnica:



TABLA DE CONTENIDO

Este documento es un instrumento de autorregulación, de aplicación voluntaria, que busca servir como guía para el desarrollo de la actividad empresarial atenta a los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario. La aplicación de estos principios no implica que Guías Colombia certifique el desempeño de las empresas en materia de derechos humanos.

Las organizaciones que deseen adherirse a Guías Colombia lo hacen voluntariamente y en nombre propio. El contenido de esta guía es público y de libre acceso; sin embargo, el compromiso de llevarlo a la práctica solo cobija a las empresas que se han adherido a la iniciativa. Para el caso de una asociación empresarial, su adhesión no obliga ni compromete a las empresas que hagan parte de la misma.

Secretaría Técnica:
Fundación Ideas para la Paz

Diseño y diagramación
Ladoamable
www.ladoamable.com

ISBN
 978-958-59761-6-0

Bogotá, Colombia 2014



LINEAMIENTOS DE BUENAS PRÁCTICAS	5
1.1. Lineamientos de buenas prácticas en seguridad de sindicalistas	6
1.2. Lineamientos de buenas prácticas en oportunidades laborales	7
1.3. Lineamientos de buenas prácticas en condiciones laborales, seguridad industrial y protección social	7
1.4. Lineamientos de buenas prácticas en inclusión y no discriminación	8
1.5. Promoción laboral y ambientes laborales seguros para personas LGBTI	8



EJEMPLOS NO VINCULANTES	9
2.1. Explotación sexual de niños, niñas y adolescentes	11
2.2. Erradicación de trabajo infantil	11
2.3. No discriminación e inclusión	12

BUENAS PRÁCTICAS



LINEAMIENTOS DE BUENAS PRÁCTICAS

Una buena práctica es toda experiencia que se guía por principios, objetivos y procedimientos adecuados y/o pautas aconsejables que se adecúan a una determinada perspectiva normativa o a un parámetro consensuado, así como también toda experiencia que ha arrojado resultados positivos, demostrando su eficacia y utilidad en un contexto concreto. No obstante, en general se maneja el concepto de buenas prácticas de forma espontánea, para reflejar cualquier experiencia subjetivamente calificada como exitosa desde diferentes y muy variadas ópticas, sin haber establecido una serie de indicadores mínimos que permitan identificarlas con criterios objetivos.

Las buenas prácticas siguientes son ejemplos de prácticas implementadas por algunas empresas de Guías Colombia o empresas con las cuales la iniciativa ha podido intercambiar experiencias. Estas buenas prácticas son elementos que permiten a las empresas ir un poco más allá de los principios de acción del Lineamiento de trabajo decente.

1.1. LINEAMIENTOS DE BUENAS PRÁCTICAS EN SEGURIDAD DE SINDICALISTAS¹:

- Si un trabajador se encuentra amenazado por su actividades sindicales, la empresa puede denunciar y rechazar ante el Fiscal General de la Nación y demás autoridades judiciales y de policía la amenaza recibida por el trabajador con la solicitud de inicio de las investigaciones que permitan identificar y capturar a los responsables materiales e intelectuales de las amenazas.
- Igualmente, se puede solicitar ante las autoridades competentes el otorgamiento de las medidas de seguridad para el trabajador en razón a los resultados de los estudios de seguridad que realiza la policía nacional.

- Se puede impartir un programa de capacitación en seguridad personal para el trabajador y su familia.
- Se puede definir con el trabajador el otorgamiento de unas medidas provisionales de protección por parte de la Empresa, como por ejemplo, horarios flexibles de ingreso y salida de la planta; adquisición de equipos de seguridad para la vivienda, reubicación temporal con la familia en otra ciudad diferente a la de su residencia, etc... Estas medidas deberían ser provisionales mientras el estado se pronuncia sobre la solicitud de medidas de protección solicitadas.
- Si el trabajador ha puesto una denuncia, la empresa puede facilitar que éste haga un seguimiento a las acciones de las instituciones encaminadas a su protección.
- La empresa debería promover espacios formales de comunicación con sus trabajadores sobre el ejercicio del derecho de asociación.
- La empresa debería implementar mecanismos específicos de seguimiento y monitoreo para verificar que sus proveedores, contratistas y filiales respetan los requisitos legales en este tema, y tomar medidas conforme a los resultados de este seguimiento y monitoreo.
- En los casos que haya información creíble sobre incumplimiento de requisitos legales por parte de contratistas o proveedores, se deberían tomar medidas acordes al tamaño del contratista o proveedor, y de acuerdo a las dimensiones del incumplimiento y a las posibilidades técnicas de la empresa.

¹ Tener en cuenta la "Ruta de protección para sindicalistas objeto de violencia", OIT. Ver: [file:///C:/Users/Egoucem/Downloads/RUTA%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Egoucem/Downloads/RUTA%20(1).pdf)

1.2. LINEAMIENTOS DE BUENAS PRÁCTICAS EN OPORTUNIDADES LABORALES

- La empresa debería revisar que su política y estándares atiendan a todos los grupos de interés, teniendo en cuenta las poblaciones vulnerables, especialmente aquellas discriminadas por razón de género, que identificó en su línea de base.
- La empresa, según sus necesidades, características y posibilidades, debería contribuir a generar condiciones favorables al respeto y ejercicio de los derechos de las poblaciones vulnerables y discriminadas, incluyendo aquellas discriminadas por razón de género, adoptando estrategias que les faciliten el acceso al trabajo.
- La empresa debería contar con un mecanismo de seguimiento de su desempeño en la implementación de dicha política y designar los encargados de hacer este seguimiento interno.

1.3. LINEAMIENTOS DE BUENAS PRÁCTICAS EN CONDICIONES LABORALES, SEGURIDAD INDUSTRIAL Y PROTECCIÓN SOCIAL

- La empresa debería asegurar a través de mecanismos específicos que todos sus trabajadores y los trabajadores de sus contratistas, proveedores y filiales estén afiliados al Sistema Integral de Seguridad Social, de conformidad con las normas legales que apliquen.
- La empresa debería tomar medidas para identificar y denunciar casos de acoso sexual.
- La empresa debería implementar mecanismos de transferencia a sus contratistas y proveedores de sus conocimientos y de las buenas prácticas implementadas en temas de esta Guía.
- La empresa debería implementar mecanismos para asegurarse que sus filiales, contratistas y proveedores

no exigen a sus trabajadores el pago de "depósitos" ni retienen sus documentos de identidad al iniciar la relación laboral.

- La empresa debería ofrecer a sus proveedores y contratistas programas de formación especializados en sensibilización frente al trabajo infantil y la importancia de su erradicación.
- La empresa debería contar con un modelo de quejas y reclamos que permita atender y hacer seguimiento a quejas y reclamos de los trabajadores de sus proveedores y contratistas frente al tema de protección social y seguridad industrial.

1.4. LINEAMIENTOS DE BUENAS PRÁCTICAS EN INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN

- Cuando sea posible, la empresa debería establecer mecanismos de revisión periódica de la política salarial desde un enfoque de género: complementos, incentivos, beneficios sociales, entre otros, para corregir eventuales desequilibrios.
- La empresa debería velar por establecer horarios de formación dentro de las jornadas de trabajo.
- La empresa puede implementar acciones de sensibilización para promover la transformación de estereotipos y prejuicios negativos, modos de funcionamiento o gestión tradicionales (que no reconocen la diversidad sexual) a un modelo de gestión de la diversidad como estrategia de productividad, sostenibilidad y bienestar.
- La empresa puede entrenar a los equipos de recursos humanos en reconocimiento de la diversidad y talento diverso que ayude a mejorar su negocio y alcanzar expectativas futuras y ampliando el conocimiento sobre las habilidades empleadas por cada trabajador LGBTI

en su puesto de trabajo, así como las potencialidades no aprovechadas, sus necesidades de formación tanto profesional como personal, los niveles de satisfacción en el trabajo, la fidelidad hacia la empresa.

1.5. PROMOCIÓN LABORAL Y AMBIENTES LABORALES SEGUROS PARA PERSONAS LGBTI

- La empresa debería un lenguaje incluyente y evitar invisibilizar las personas LGBTI en sus estrategias de comunicación interna y externa.
- La empresa debería tomar en cuenta las necesidades específicas de sus empleados de acuerdo a su diversidad sexual.
- La empresa debería promover la creación de grupos de interés de empleados LGBTI
- La empresa puede fomentar la promoción laboral de empleados LGBTI para permitir que ellos puedan acceder a puestos de toma de decisiones o de niveles directivos.
- La empresa puede promover el mejoramiento del ambiente laboral/moral a través de las siguientes acciones:
 - Identificación de riesgos de violencia o discriminación para las personas LGBTI en la empresa.
 - Diseño de planes de prevención de violencias o discriminación en contra de las personas LGBTI
 - Comunicación interna inclusiva y que refuerce el valor de la diversidad
 - Implementación de una política retributiva sin prejuicios
- La empresa debería contar con mecanismos de promoción de la diversidad con todos sus grupos de interés.



EJEMPLOS NO VINCULANTES

Los ejemplos presentados a continuación pueden ser orientaciones útiles para las empresas frente a algunos temas del lineamiento y provienen del diálogo con actores especializados en las diferentes temáticas abordadas. Estos ejemplos no vinculantes se pueden leer en combinación con los lineamientos de buenas prácticas mencionadas arriba, pues pueden dar pistas de acciones concretas frente a algunas medidas recomendadas.

2.1. EXPLOTACIÓN SEXUAL DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES

The Code es un Código de Conducta internacional de responsabilidad social empresarial para la protección de las Niñas, Niños y Adolescentes, de la explotación sexual comercial asociada a viajes y turismo, es una iniciativa liderada por el sector privado para promover un turismo responsable, regulado y seguro.

Es una herramienta de prevención de la explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes, asociada a viajes y turismo, que fue creada en 1997 por operadores turísticos escandinavos y ECPAT Suecia, con el apoyo de la Organización Mundial del Turismo y ha sido reconocida por UNICEF.

- **Para más información consultar:** <http://fundacionrenacer.org/?p=165>

2.2. ERRADICACIÓN DE TRABAJO INFANTIL

Telefónica incluyó el Trabajo Infantil como uno de los ejes de actuación de su Fundación desde el año 2001 en 14 países de Latinoamérica, reconociendo la necesidad imperiosa de intervenir en la materia puesto que se reportan aproximadamente 14 millones de niños, niñas y adolescentes trabajadores en la región. Desde

este tiempo a la fecha, la Fundación Telefónica ha atendido a más de 400.000 niños, niñas y adolescentes en este programa.

Como complemento a esta intervención social directa, Telefónica Movistar y la Fundación Telefónica en Colombia en alianza con la Red local del Pacto Global en Colombia inician el desarrollo de la Guía Metodológica para la Evaluación de Riesgos de Mano de Obra Infantil en las cadenas de suministro llamada "Aquí estoy y Actúo", la cual se puso al servicio de los empresarios de América Latina a través de una plataforma web que permite gestionar los riesgos e impactos del trabajo infantil en sus actividades empresariales. Esta guía metodológica se ha extendido a más de 100 empresas de Latinoamérica en 12 países.

La iniciativa ofrece a las empresas un sistema on-line que permite tener acceso a la metodología que será aplicada, dividiendo los contenidos en dos secciones:

2.2.1. PÚBLICA: CON LA DOCUMENTACIÓN REQUERIDA Y REPORTE DEL AVANCE DEL PROGRAMA, ENTRE LAS CUALES SE ENCUENTRAN:

- **Guía "Qué debo saber":** Explica el problema del trabajo infantil y como las empresas pueden contribuir dando claves para detectar este problema en su cadena de suministro, prevenirlo y solucionarlo en caso de que exista.
- **Guía "Qué debo hacer":** ES UNA guía operativa de actuación la cual establece las pautas para conformar los equipos de trabajo así como el sistema de recopilación y registro de la información al interior de la compañía.
- **Muestra datos genéricos de logros del programa:** N° total de empresas, N° empleados implicados, N° responsables y Sectores empresariales vinculados

2.2.2. PRIVADA: CORRESPONDE A LOS PROCESOS INTERNOS QUE CADA EMPRESA REGISTRA Y OBTIENE, SIENDO TOTALMENTE CONFIDENCIAL. ÉSTA COMPRENDE:

- **Autodiagnóstico:** Se logra a través de un cuestionario on-line, que valora a la compañía en cinco ámbitos de actuación en erradicación del trabajo infantil los cuales se enmarcan así: i) Conocimiento de la **normatividad** aplicable y los instrumentos de autorregulación ii) Adopción de **medidas de prevención** del trabajo infantil iii) Adopción de **medidas de tratamiento** y erradicación de trabajo infantil iv) Difusión y comunicación de las mejores prácticas y medidas de prevención y actuación v) **Proveedores** y cadena de suministro.
- **Plan de acción:** Una vez realizado el autodiagnóstico, la plataforma clasifica a la empresa de acuerdo a su estado y le sugiere un plan de acción detallado, permitiéndole realizar la priorización de actividades en un periodo de tiempo que debe registrarse en la misma plataforma para su debido reporte de avance.
- **Mayor información en:** <http://www.yodigoa-quietoy.com/empresas-yodigo/>

2.3. NO DISCRIMINACIÓN E INCLUSIÓN

2.3.1 GRAN ESTACIÓN

Gran Estación decidió contratar como empleados, a personas en situación de discapacidad, madres cabeza de familia abandonadas por sus esposos o compañeros, y personas mayores de 40 años que ya no encajan en el mercado laboral. Para ello, adelantaron un proceso de investigación, diagnóstico, preselección, selección, contratación y capacitación de cerca de 200 personas y suscribieron una alianza con la Fundación Arcángeles y con la Fundación Promover por Colombia.

Para reinsertar estas personas al sistema laboral, diseñaron conjuntamente con la Fundación Arcángeles, un manual de-

nominado Pila (Programa de Integración Laboral para Personas con Algún Tipo de Discapacidad). El propósito es replicarlo y para ello cuentan con ayuda del BID (Banco Interamericano de Desarrollo). Los resultados hasta el momento, según entrevista de los directivos de Gran Estación a la Revista Portafolio, se resumen en tres: la medición de la productividad laboral, pues estos tres grupos son los más productivos para la empresa; el aumento de los clientes en situación de discapacidad o sus familias que por recreación, compras y terapia, los visitan como su escenario preferido; reconocimiento de Gran Estación como empresa incluyente.

- **Ver:** <http://www.portafolio.co/archivo/documento/MAM-2598751>

2.3.2. CREPES Y WAFFLES

Crepes y Waffles se ha posicionado a nivel nacional e internacional como una empresa exitosa y sostenible. Durante muchos años se ha identificado a esta cadena de restaurantes como la más exitosa del mercado colombiano. Las mujeres son el activo de Crepes y Waffles. Actualmente cuenta con 500 empleados de los cuales 480 son mujeres cabeza de familia.

Una de las características más importantes de esta cadena de restaurantes es que no discrimina a la hora de contratar, especialmente si se trata de mujeres que deben responder por su familia pues son solteras o han sido abandonadas por sus compañeros. A parte de recibir las mujeres cabeza de hogar, Crepes tiene tres programas que la diferencia de otras empresas: Afiliación a todas las mujeres y su grupo familiar a un plan de salud privada, adicional a la de su EPS; Plan de vivienda para comprar casas o apartamento de interés social y asesorarlas ante las corporaciones de ahorro y vivienda en el trámite de los créditos; y Trabajo de otras familiares en la empresa.

Han ganado premios como el Colombiano ejemplar en 2003, el empresario del año en 2008, y en 2012 el premio Fenalco Bogotá Cundinamarca por sus resultados empresariales y aportes sociales.

2.3.4. IBM:

IBM posee una larga historia de compromiso con la diversidad e Inclusión. IBM entiende la diversidad como ventaja competitiva y como oportunidad para conducir a los mejores resultados para sus clientes. IBM cuenta con una serie de políticas consientes para la inclusión de mujeres, personas con discapacidad, diferencias culturales y población LGBT.

Con relación a las políticas de mujeres, trabajan para eliminar las barreras que existen en su avance hacia posiciones de liderazgo. Mientras que su prioridad para las personas con discapacidad es proporcionar tecnología de asistencia, estaciones de trabajo y servicios con los ajustes necesarios que les permitan sentirse valoradas y productivas.

Frente a las diferencias culturales, buscan desarrollar en todos sus empleados la habilidad para funcionar de forma efectiva en distintos escenarios culturales de manera que se facilite la comunicación, el entendimiento y el logro de resultados. Finalmente, con relación a la población LGBT en 1995 creó el grupo EAGLE para apoyar a sus profesionales miembros de la comunidad LGBT en alcanzar su verdadero potencial. Este grupo lleva a cabo reuniones periódicas a las cuales asisten empleados LGBT así como *"aliados heterosexuales"*. También desarrollan seminarios de sensibilización sobre la diversidad dirigidos a todos los empleados. Cuentan además con un plan de carrera que busca retener y desarrollar a su personal talentoso LGBT. Esta práctica ayuda a garantizar que los empleados puedan realizar su trabajo a todo su potencial, permitiéndoles ser abiertos acerca de su identidad dentro del entorno laboral.

2.3.5. INICIATIVA NACIONAL DE LAS EMPRESAS Y EL ESTADO CONTRA EL MALTRATO DE LAS MUJERES, ESPAÑA

En junio 2012, nació en España la iniciativa *"Empresas por una sociedad libre de violencia de género"*. Se firmó un convenio entre el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y las empresas, con el objetivo visibilizar el problema del maltrato de las mujeres, y sensibilizar sobre la importancia de la inclusión laboral de las víctimas. Mediante la adhesión, las 33

empresas que firmaron el convenio se comprometen a llevar a cabo campañas de sensibilización y a promocionar la inserción laboral de las mujeres maltratadas («Violencia género. 33 empresas se comprometen con las mujeres maltratadas», 2012).

Esta iniciativa, además del convenio para la inserción laboral, contempla otro acuerdo por el que las empresas se comprometen a sensibilizar a sus trabajadores en la materia.

Entre los principios fundamentales se comprometen a promover con la firma de este convenio están la sensibilización de la sociedad sobre la igualdad y el respeto a los derechos fundamentales, el avance en la construcción de una sociedad libre de violencia de género, la inserción de mujeres víctimas de violencia de género y la comunicación de este compromiso a los empleados.

Entre esas empresas se encuentran: BBVA, British Telecom, Carrefour, El Corte Inglés, Endesa, Fundación La Caixa, Ikea, Mango, Marco Aldany, NH Hoteles, Red Eléctrica, Repsol, Sodexo, Supermercados Simply, Telefónica y Unión de Cerrajeros de Seguridad.

- **Ver:** <http://www.msssi.gob.es/gabinete/notasPrensa.do?id=2475>

2.3.6. BODY SHOP INTERNATIONAL

Le empresa internacional de cosméticos Body Shop, se compromete de manera importante con campañas mundiales contra la violencia doméstica. Entre otras iniciativas se destacan las siguientes:

En 2003, Body Shop lanzó la campaña mundial *"Stop Violence In The Home"* («The Body Shop», s. f.) para concienciar sobre la violencia doméstica y para recaudar fondos para ONG socias que laboran en la erradicación de la violencia contra las mujeres. Como parte de la campaña, Body Shop Internatio-

nal impulsó en su propia organización una política interna de apoyo al personal que haya sufrido violencia doméstica, y se incorporó en 2006, a la Alianza Corporativa Contra la Violencia Doméstica en Gran Bretaña

- **Ver:** <http://www.thebodyshop-usa.com/values-campaigns/stop-violence.aspx>

Body Shop UK y la ONG Women's Aid lanzaron la iniciativa "Fonesforsafety", que permite reciclar viejos celulares para convertirlos en alarmas para mujeres víctimas de violencia doméstica. El teléfono sirve como alarma para que las víctimas llamen a la policía mediante el accionar de un botón de emergencia, y por lo cual, la autoridad ubica a la persona que demanda auxilio para proporcionarle el respaldo necesario.

- **Ver:** <http://www.fonesforsafety.org.uk/home.asp?lv1=1>

2.3.7. ADOPTAR UN PLAN DE IGUALDAD: NH HOTELES

NH Hoteles ha firmado un Plan de Igualdad a nivel nacional con los representantes de los sindicatos UGT y CCOO, convirtiéndose en la primera cadena hotelera internacional en suscribir su compromiso con la igualdad de género. Tras la realización de un exhaustivo diagnóstico, se ha creado un Plan de Acción y una Comisión de Seguimiento y Evaluación. El Plan contempla un apartado específico sobre medidas para la protección de las mujeres víctimas de la violencia de género.

Previo a la elaboración de este Plan, la cadena hotelera ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa en el que se confirma que NH Hoteles, en España, cuenta con una elevada presencia de mujeres (59,65%) superando la media del sector, así como de un elevado número de mujeres directivas (50,4%) presentes en la organización.

Tras esta positiva primera evaluación, se ha trabajado en la creación de un Plan de Acción de 5 años de vigencia, en el que se han establecido 100 medidas en las áreas de acceso a la empresa, contratación, promoción, formación, retribución, conciliación, salud laboral, comunicación y sensibilización que permitirán la eliminación o corrección de desigualdades en estos ámbitos. Todas estas medidas tienen designado un responsable y cuentan con un plazo de ejecución.

Además, el documento establece una serie de medidas para garantizar la protección de las mujeres víctimas de violencia de género: dar prioridad en su contratación, hacer un seguimiento de los casos de violencia de género que surjan así como las medidas adoptadas e informar a la plantilla de los derechos de las mujeres en esta situación.

El siguiente paso ha sido la creación de una Comisión de Seguimiento y Evaluación cuyo fin es interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. Esta Comisión está constituida, de forma paritaria, por representantes de la empresa y de las organizaciones sindicales firmantes.

Entre las principales funciones de la Comisión destacan: el seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan, el asesoramiento en la forma de adopción de las medidas y la evaluación mediante la elaboración de un informe anual.

- **Ver:** http://www.fecoht.ccoo.es/comunes/recursos/26/doc78953_Plan_de_Igualdad_entre_Mujeres_y_Hombres_-_Grupo_de_Empresas_de_NH_Hoteles_Espana_S.L..pdf

Guía de buenas prácticas y
ejemplos no vinculantes

