

ANEXO 1: EL MODELO DE RECONOCIMIENTO DE EMPRESAS INTEGRADORAS

Empresas integradoras busca reconocer a aquellas empresas que tienen buenas prácticas de integración de poblaciones de condición vulnerable a partir de elementos objetivos y medurables. Para ello, en un primer momento se identifica a las poblaciones vulnerables que las empresas integran laboralmente como parte de su planta de trabajadores. Luego, en un segundo momento se evalúa un conjunto de dimensiones y criterios que revelan aquellas prácticas destacables y dignas de réplica. Para transparentar los resultados de la evaluación, se ha elaborado un sistema de puntuación. Las siguientes líneas brindan detalles sobre el proceso evaluativo.

POBLACIONES EN CONDICIÓN DE VULNERABILIDAD PRIORIZADAS

De acuerdo con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), las personas en situación de vulnerabilidad o de poblaciones vulnerables son aquellas personas que se encuentran con especiales dificultades para ejercer con plenitud sus derechos, ya sea por razón de edad, género, estado físico o mental o por circunstancias sociales, económicas, étnicas o culturales¹.

La priorización de las siete poblaciones vulnerables que adopta el reconocimiento Empresas Integradoras se enmarca dentro del “Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA) 2021-2025²” elaborado en 2021 bajo el liderazgo del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH, 2021) con el objetivo de garantizar la protección y el respeto de los derechos humanos en el ámbito de las actividades empresariales.

Dentro de los lineamientos del PNA 2021-2025, se enfatizan a diversos grupos que cuentan con competencias personales y laborales cuyos aportes podrían ser significativos en el fomento de la competitividad de las empresas. Involucrarlos constituye un primer paso para la integración armónica, pacífica y productiva de grupos que, por muchos años, no han sido visibilizados por factores coyunturales, históricos o culturales.

En la Tabla 1 se presentan las definiciones de las ocho poblaciones vulnerables priorizadas para el reconocimiento, con base principalmente en la legislación nacional cuando esta exista.

Tabla 1: Definiciones de las poblaciones en condición de vulnerabilidad priorizadas

Nº	Población	Definición
1	Mujeres	Mujeres en general, con énfasis en gestantes y madres de niños menores. En el ámbito laboral, la literatura ha identificado el embarazo y el cuidado de los niños como factores de vulnerabilidad adicional que limita la participación de las mujeres en el mercado laboral (esto es reconocido, por ejemplo, en la Ley N° 28048 de protección a la gestante y la Ley N° 29896 de lactarios).
2	Pueblos indígenas u originarios	Los pueblos indígenas u originarios son aquellos que tienen derechos anteriores a la formación del Estado peruano, mantienen una cultura propia, un espacio territorial y se autorreconocen como tales. En estos se incluye a los pueblos en aislamiento voluntario o no contactados, así como a las comunidades campesinas y nativas (Ley N° 27811)

¹ Tomado de la web institucional del Observatorio Nacional de la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar del MIMP: <https://observatoriovioencia.pe/grupos-vulnerables-ley-n30364/>

² Creado mediante Decreto Supremo N° 009-2021-JUS.

Tabla 2: Definiciones de las poblaciones en condición de vulnerabilidad priorizadas

N°	Población	Definición
3	Afrodescendientes	Aquellas personas que descienden de las generaciones que fueron parte del proceso de la diáspora de origen africano de mediados del siglo XVI, incluyendo a aquellas que se asumen así por libre ejercicio de autorreconocimiento o autoidentificación. (Ministerio de Cultura, 2016).
4	Comunidad LGBTI	Personas que tienen una orientación sexual o una identidad de género diferente de la expectativa social asociada a su sexo biológico (Badgett, 2020). La sigla LGBTI representa a las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales, pero también a todas las demás personas con identidades de género diversas.
5	Personas con discapacidad	Personas que tienen una o más deficiencias evidenciadas con la pérdida significativa de alguna o algunas de sus funciones físicas, mentales o sensoriales, que impliquen la disminución o ausencia de la capacidad de realizar una actividad dentro de formas o márgenes considerados normales, limitándola en el desempeño de un rol, función o ejercicio de actividades y oportunidades para participar equitativamente dentro de la sociedad (Ley N° 29973).
6	Adultos mayores	Aquellas personas que tienen 60 o más años de edad. (Ley N° 30490). De acuerdo con el PNA 2021-2025, persiste una cultura de indebida percepción negativa de la vejez, lo que genera una vulneración de su derecho a una vida digna y otros derechos fundamentales.
7	Personas refugiadas y migrantes	<u>Refugiado/a</u> : Se considera como refugiado: i) a la persona que debido a fundados temores de ser perseguida por motivos de raza, religión, nacionalidad, pertenencia a un grupo social u opiniones políticas se encuentre fuera de su país y no pueda o no quiera acogerse a la protección de tal país; o que careciendo de nacionalidad y hallándose fuera de su país de residencia, no pueda o no quiera regresar a causa de dichos temores. ii) a la persona que se ha visto obligada a huir de su país de nacionalidad o residencia habitual por causa de la violación masiva de los derechos humanos, agresión extranjera, conflicto interno, ocupación o dominación extranjera o en razón de acontecimientos que perturben gravemente el orden público; y iii) a la persona que encontrándose legalmente en territorio peruano, no quiere o no puede volver a su país de nacionalidad o residencia a causa sobrevinientes surgidas en dicho país por temor a sufrir de persecución (Ley N° 27891, Ley del Refugiado). <u>Migrante</u> : se refiere a “la persona o personas que, solas o en compañía de sus familiares, van a otro país o región con miras a mejorar su condiciones sociales y materiales” (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2017: pp. 62)
8	Jóvenes	La tasa de desempleo de los jóvenes de 18 a 29 años es más de cuatro veces la que se registra a nivel de los adultos (30 a 65 años). Las leyes N° 27802 (CONAJU), N° 31533 (Ley que promueve el empleo de jóvenes en el sector público) N° 31828 (Ley del Joven Empresario) han buscado promover la integración de este sector de la población.

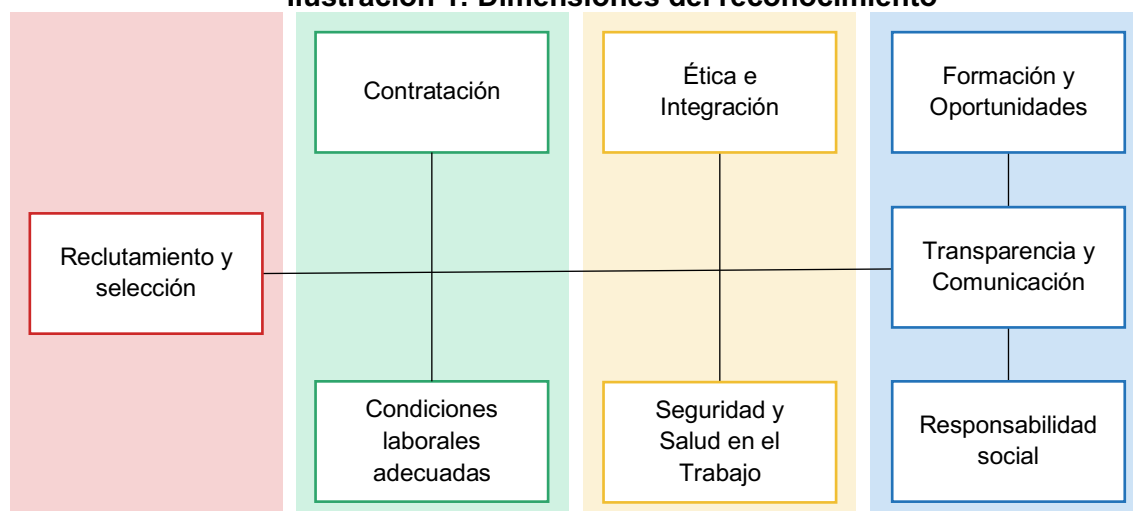
DIMENSIONES DE EVALUACIÓN

El reconocimiento Empresas Integradoras tiene el propósito de visibilizar el compromiso del sector empresarial para integrar socioeconómica y laboralmente a las personas de poblaciones en condición de vulnerabilidad (en adelante, PV).

Para lograr una evaluación objetiva que permita identificar aquellas empresas integradoras, la integración se operacionaliza en torno a ocho dimensiones que reflejan las buenas prácticas que el sector empresarial tiene para contratar y garantizar un entorno laboral adecuado para las personas de PV³. Estas ocho dimensiones se evalúan de manera conjunta, buscando adoptar un enfoque integral que reconozca a aquellas empresas que tienen buenas prácticas en diversos ámbitos del ciclo laboral.

En la Ilustración 1 se observan las ocho dimensiones interrelacionadas entre sí y en conjunto busca cubrir las múltiples formas de vinculación de la empresa con poblaciones vulnerables de su ámbito interno y su ámbito externo: 1) Reclutamiento y selección; 2) Contratación; 3) Condiciones laborales adecuadas; 4) Ética e Integración; 5) Seguridad y Salud en el Trabajo; 6) Formación y Oportunidades; 7) Transparencia y Comunicación; y 8) Responsabilidad Social.

Ilustración 1: Dimensiones del reconocimiento



Elaboración propia.

La **dimensión 1 “Reclutamiento y selección”** busca reconocer la implementación de medidas afirmativas que den lugar a un proceso de reclutamiento y selección orientado a la integración laboral de PV.

La **dimensión 2 “Contratación”** busca reconocer a las empresas que tengan prácticas de contratación más extendidas de PV. Al respecto, la Política Nacional de Empleo Decente establece como objetivo prioritario el fomento de la igualdad en el empleo, para lo cual se debe promover la contratación e inserción laboral de grupos vulnerables (MTPE, 2021).

³ Para la identificación y conceptualización de las dimensiones y criterio de evaluación del reconocimiento, se revisó y tomó como referencia las políticas nacionales como el PNA 2021-2025 (MINJUSDH, 2021) y el Plan Nacional de Empleo Decente (MTPE, 2021); las publicaciones de la serie Gestión de la Diversidad y Promoción de la Igualdad en la Empresa (OIT, 2018a; OIT, 2018b); y diversas guías laborales nacionales e internacionales específicas para determinados grupos vulnerables como: personas con discapacidad (UNESCO, OIT y UNFPA, 2020), personas refugiadas y migrantes (Tent et al., 2021) y personas de la comunidad LGBTI (AED, 2016).

La **dimensión 3 “Condiciones laborales adecuadas”** busca reconocer a aquellas empresas que garanticen los derechos laborales de sus trabajadores y trabajadoras de PV, asegurando así que se desempeñen bajo condiciones laborales adecuadas que incluyan mecanismos formales, en términos equitativos y garantizando el cumplimiento de la normativa legal.

La **dimensión 4 “Ética e Integración”** busca reconocer que las empresas promuevan normas de convivencia y un entorno favorable para la integración y desempeño laboral de las PV.

La **dimensión 5 “Seguridad y Salud en el Trabajo” (SST)** busca reconocer la promoción de un entorno seguro que garantice la salud y seguridad de sus trabajadores y trabajadoras en el trabajo, especialmente de PV.

La **dimensión 6 “Formación y Oportunidades de desarrollo”** busca reconocer que la empresa realice actividades dirigidas a sus trabajadores y trabajadoras de PV con el fin mejorar sus conocimientos, conductas y competencias laborales, propiciando además oportunidades de desarrollo equitativas.

La **dimensión 7 “Transparencia y Comunicación”** busca reconocer que la empresa garantice el acceso oportuno a la información y mecanismos correspondientes que propicien un pleno ejercicio de las actividades y derechos laborales de las PV.

La **dimensión 8 “Responsabilidad social”** busca reconocer la implementación de acciones por iniciativa propia que realizan las empresas, por un lado, de manera interna en beneficio de sus trabajadores y trabajadoras de PV y, por otro lado, de manera externa a través de la vinculación con el entorno social.

A través de la medición de las ocho dimensiones, el reconocimiento establece una evaluación integral que busca reconocer las buenas prácticas que las empresas puedan implementar más allá de lo que exige la normativa. Es decir, se reconoce la importancia de que las empresas cumplan la legislación y normativa nacional vigente, pero este solo hecho no es suficiente para que una empresa sea reconocida como Empresa Integradora. Más bien, se espera premiar acciones que vayan más allá de lo legalmente exigido y reflejen el compromiso con la sociedad.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Para la medición, cada dimensión es operacionalizada a partir de múltiples criterios de evaluación que tienen por objetivo medir elementos específicos y relevantes. Los criterios de evaluación están formulados como preguntas de análisis que guíen a la reflexión de respuestas basadas en medios de verificación observables.

En total se establecieron 32 criterios de evaluación, pero estos no se evalúan de manera homogénea y obligatoria para todas las empresas participantes. Más bien, los criterios son focalizados de modo que sea razonable y coherente esperar su cumplimiento según el tipo de empresa a evaluar. Para ello, las cuatro categorías de empresas definidas según su tamaño fueron agrupadas a su vez en dos grandes grupos: i) las micro y pequeñas empresas (“MYPE”) y ii) las medianas y grandes empresas (“MGE”). Así, mientras que para las MGE se evalúan los 32 criterios de evaluación de manera obligatoria, para las MYPE solo se evalúan obligatoriamente 22 criterios. El listado total de criterios de evaluación se presenta en la Tabla 2.

No obstante lo anterior, las MYPE tienen la opción de sustentar el cumplimiento de aquellos criterios de evaluación que no les evalúa o aplica de manera obligatoria. En ese sentido, la evaluación de estos criterios está condicionada al sustento que la MYPE pueda acreditar. El detalle de los criterios de evaluación que se evalúan de manera obligatoria u opcional por parte del Equipo Evaluador se presenta en las columnas 2 y 3.

Por otra parte, el proceso de puntuación determina pesos diferenciados tanto a nivel de las dimensiones y criterios de evaluación como a nivel del grupo de empresas. Sobre la base de 100 puntos, las dimensiones y los criterios de evaluación tienen un puntaje máximo específico que refleja su peso relativo. El detalle del sistema de puntuación del reconocimiento se encontrará en el Formulario de Autoevaluación (ver Anexo 4).

Tabla 2: Criterios de evaluación y aplicación según tipo de empresa¹

N° [0]	Criterios de Evaluación [1]	Evaluación según tipo de empresa	
		MYPE [2]	MGE [3]
1	Reclutamiento y selección		
1.1	¿Cuenta con una política de contratación laboral de personas de PV?	Obligatorio	
1.2	¿Contacta con organizaciones de y para PV, y/o participa en ferias de inserción laboral con el fin de promover el reclutamiento de PV?	Opcional	Obligatorio
1.3	¿Implementa acciones afirmativas durante el proceso de reclutamiento y selección de trabajadores y trabajadoras?	Opcional	Obligatorio
2	Contratación		
2.1	¿Contrató a personas de PV nacionales y/o extranjeras?	Obligatorio	
2.2	¿En qué magnitud contrató a trabajadores y trabajadoras de PV?	Obligatorio	
2.3	¿Cuál es el tiempo promedio laborando en la empresa de los trabajadores y las trabajadoras de PV que se encuentran en planilla?	Obligatorio	
2.4	¿Los contratos de trabajo contienen de forma clara y transparente las condiciones laborales?	Obligatorio	
2.5	¿Contrató a PV en las modalidades formativas (prácticas preprofesionales, profesionales o pasantías)?	Opcional	Obligatorio
3	Condiciones laborales adecuadas		
3.1	¿Cumple con entregar las remuneraciones pactadas a sus trabajadores y trabajadoras?	Obligatorio	
3.2	¿Los trabajadores y las trabajadoras reciben sus remuneraciones en las fechas correspondientes?	Obligatorio	
3.3	¿Otorga beneficios sociales de acuerdo al régimen laboral (vacaciones, gratificaciones, etc.)?	Obligatorio	
3.4	¿Las remuneraciones económicas son equitativas, de acuerdo al puesto laboral, para todos los trabajadores y las trabajadoras independientemente de su género, origen étnico, condición física y otros?	Obligatorio	
3.5	¿Respeto la jornada laboral del personal en planilla y del personal de las diferentes modalidades formativas?	Obligatorio	
3.6	¿Cumple con no contratar a menores de edad fuera del marco legal vigente?	Obligatorio	
3.7	¿La empresa garantiza los Derechos de libertad de asociación y negociación colectiva? En caso cuenta con un sindicato, ¿ha sido sancionado por alguna autoridad por incumplir los Derechos de libertad de asociación y negociación colectiva?	Opcional	Obligatorio
4	Ética e Integración		
4.1	¿Cuenta con una política que defina una conducta ética en el ambiente de trabajo? [Entiéndase ética como el conjunto de principios y normas que rigen un comportamiento íntegro, armónico, respetuoso y transparente de la actividad laboral.]	Opcional	Obligatorio
4.2	¿Cuenta con políticas para que ningún trabajador y trabajadora esté sujeto a violencia, coerción o acoso verbal, psicológico, sexual y/o físico?	Obligatorio	
4.3	¿Cuenta con políticas para que ningún trabajador y trabajadora esté sujeto a discriminación en cualquiera de sus tipos (género, identidad, origen étnico, nacionalidad, condición física, credo, situación económica, etc.)?	Obligatorio	
4.4	¿Promueve actividades que propicien la integración, el respeto y la valoración de la diversidad cultural, étnica, de género, de orientación sexual, de identidad de género, funcional y/o generacional en la empresa?	Opcional	Obligatorio
4.5	¿Se han implementado adaptaciones a la infraestructura para la integración de los diversos grupos de trabajadores y trabajadoras según sus características? Por ejemplo, espacios de cuidado y lactancia materna, espacios para personas con discapacidad, servicios higiénicos que incluyen a la población LGTBQ+, entre otros (de aplicarse).	Opcional	Obligatorio

Notas: 1/ Las cuatro categorías de empresas según su tamaño fueron agrupadas en dos: las micro y pequeñas empresas (MYPE) y las medianas y grandes empresas (MGE). Elaboración propia.

Tabla 2: Criterios de evaluación y aplicación según tipo de empresa¹

N° [0]	Criterios de Evaluación [1]	Evaluación según tipo de empresa	
		MYPE [2]	MGE [3]
5	Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)		
5.1	¿Ha implementado un Sistema de Gestión del SST según la normativa nacional vigente (documentación actualizada, publicada y difundida)?	Obligatorio	
5.2	¿Cuenta con la matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos y determinación de Controles (IPERC) que considera las características inherentes de sus grupos de colaboradores y colaboradoras?	Obligatorio	
5.3	¿Se evidencia la adopción de las medidas necesarias para evitar la exposición a labores peligrosas de grupos específicamente vulnerables? Tales como mujeres gestantes o en periodo de lactancia, personas con discapacidad o menores de edad.	Obligatorio	
6	Formación y oportunidades de desarrollo		
6.1	¿Ofrece inducción al nuevo personal sobre sus funciones, cultura organizacional, riesgos laborales, canales de atención de consultas/denuncias, entre otros?	Obligatorio	
6.2	¿Promueve talleres y/o actividades que apoyen la mejora de las competencias laborales para incentivar la productividad de la empresa?	Opcional	Obligatorio
6.3	¿Cuenta con una política de ascenso laboral equitativa basada en evaluaciones de desempeño?	Opcional	Obligatorio
7	Transparencia y comunicación		
7.1	¿Brinda acceso a información gratuita, exhaustiva y exacta sobre los derechos y las condiciones de contratación y empleo de los trabajadores y las trabajadoras?	Obligatorio	
7.2	¿Brinda acceso gratuito o asequible a mecanismos de presentación de reclamaciones, de denuncias y a otros mecanismos de solución de conflictos?	Obligatorio	
8	Responsabilidad social		
8.1	¿Promueve alguna iniciativa dentro de su empresa o entre su personal para beneficiar a PV?	Obligatorio	
8.2	¿Ha realizado alguna contribución económica, donación u otro apoyo destinado a contribuir en la integración laboral o socioeconómica de sus trabajadores y trabajadoras de PV? Por ejemplo: pago de estudios técnicos, financiamiento de procesos de homologación de títulos, apoyo para la calidad migratoria, entre otros apoyos similares.	Opcional	Obligatorio
8.3	¿Participa de alguna iniciativa fuera de su empresa que esté dirigida a promover la diversidad y/o la inclusión de personas de PV?	Obligatorio	
8.4	¿Establece alianzas, redes, convenios u otros mecanismos externos que promuevan acciones inclusivas para personas de PV dentro de la empresa o en la sociedad en su conjunto?	Opcional	Obligatorio

Notas: 1/ Las cuatro categorías de empresas según su tamaño fueron agrupadas en dos: las micro y pequeñas empresas (MYPE) y las medianas y grandes empresas (MGE). Elaboración propia.

PUNTAJE MÍNIMO PARA OBTENER EL RECONOCIMIENTO

Todas aquellas empresas que obtengan un puntaje final igual o superior a un umbral mínimo podrán obtener el reconocimiento de Empresas Integradoras. Estos umbrales también fueron diferenciados según el grupo de empresa:

- **Micro y Pequeñas empresas:** puntaje mínimo de 60 puntos
- **Medianas y Grandes empresas:** puntaje mínimo de 70 puntos

Estos puntajes buscan identificar a empresas que no sólo cumplen con las exigencias normativas, sino tengan prácticas que vayan más allá y trasciendan sobre la sociedad.