

INICIATIVA “EMPRESAS INTEGRADORAS” 2024

BASES



Iniciativa de:



Con el apoyo de:



LIMA, 2024

CONTENIDO

LA INICIATIVA “EMPRESAS INTEGRADORAS”	2
¿CUÁLES SON LOS BENEFICIOS DE INTEGRAR A POBLACIONES EN CONDICIÓN DE VULNERABILIDAD DENTRO DE LA EMPRESA?	3
CATEGORÍAS	5
PARTICIPANTES	6
EQUIPOS RESPONSABLES.....	6
ETAPAS DEL RECONOCIMIENTO	6
DECLARACIÓN DE INTERÉS	7
POSTULACIÓN.....	7
EVALUACIÓN	9
RECONOCIMIENTO	12
BENEFICIOS Y RECONOCIMIENTO DISTINTIVO	12
CRONOGRAMA	14
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS	14
ANEXOS.....	15
ANEXO 1: MODELO DE RECONOCIMIENTO DE EMPRESAS INTEGRADORAS 15	
ANEXO 2: FICHA DE POSTULACIÓN - EMPRESAS	15
ANEXO 3: DECLARACIÓN JURADA PARA EMPRESAS	15
ANEXO 4: FORMULARIO DE AUTOEVALUACIÓN.....	15
ANEXO 5: NÚMERO MÍNIMO DE ENCUESTAS	15
ANEXO 6: LISTA DE DOCUMENTOS A ENTREGAR.....	15
BIBLIOGRAFÍA.....	16

LA INICIATIVA “EMPRESAS INTEGRADORAS”

“Empresas Integradoras” es una iniciativa liderada por la Fundación Panamericana para el Desarrollo (PADF), la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP), Centro de Información y Educación para la Prevención del Abuso de Drogas (CEDRO) y la Agencia de la ONU para los Refugiados (ACNUR) y ha sido diseñada de manera colectiva por las empresas, los gremios empresariales, la sociedad civil, agencias de Naciones Unidas y el sector público.

La iniciativa está dirigida a las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas a nivel nacional y tiene como fin impulsar la inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad. Asimismo, la iniciativa Empresas Integradoras reconoce siete poblaciones en situación de vulnerabilidad, que son las mismas identificadas en el Plan Nacional de Acción sobre empresas y Derechos Humanos (PNA) 2021-2025:

- Mujeres
- Personas de pueblos indígenas u originarios
- Afrodescendientes
- Personas de la comunidad LGBTI
- Personas con discapacidad
- Adultos mayores
- Personas migrantes y refugiados

En ese sentido, los principales objetivos de la iniciativa son los siguientes:

- Reconocer las prácticas que el sector privado viene haciendo en temas referidos a la integración socioeconómica de personas en situación de vulnerabilidad.
- Sensibilizar para incentivar las acciones empresariales en favor de la inclusión.
- Visibilizar las oportunidades, así como los distintos retos que se plantean a las empresas en los procesos de integración.
- Poner en valor las buenas prácticas en base a parámetros.

Para alcanzar estos objetivos, la iniciativa cuenta con dos componentes: la elaboración de una caja de herramientas y el reconocimiento de buenas prácticas.

El primer componente se relaciona con la promoción y sensibilización permanente sobre la importancia de la inclusión laboral de población en situación de vulnerabilidad. Para ello, se ha construido una Caja de Herramientas de libre acceso (en <https://empresasintegradoras.pe/nuevos-cursos/>) que permitirá acceder a normas y leyes, guías nacionales e informes, y cursos y/o webinars en la materia, promoviendo así que más empresas encuentren con mayor facilidad los recursos necesarios que le permitan iniciar y/o reforzar su camino hacia la inclusión laboral.

El segundo componente es el reconocimiento de prácticas que reflejen los avances del sector empresarial en materia de inclusión laboral, con el objetivo de visibilizar el compromiso que las empresas vienen desarrollando en materia de integración, generando evidencia de los mejores resultados alcanzados a partir de estas acciones. De este modo, el segundo componente busca reconocer a empresas con buenas prácticas en integración laboral dirigidas a las poblaciones en situación de vulnerabilidad en su conjunto y que realizan esfuerzos por cumplir más allá de lo normativo. Una empresa reconocida, asimismo, no podrá tener prácticas excluyentes hacia ninguna población en situación de vulnerabilidad.

El presente documento constituye las Bases del reconocimiento que otorga la iniciativa Empresas Integradoras al sector empresarial. La metodología ha sido desarrollada por Macroconsult, empresa de consultoría económica del Grupo Macro, especializada en desarrollar estudios y asesoría de alto nivel en temas económicos, con más de 36 años de trayectoria en el mercado peruano.

A lo largo de las presentes Bases de postulación, se mencionarán distintos Anexos, los mismos que se alojan en la intranet de <https://empresasintegradoras.pe/postulaciones/> y deben ser completados en la misma plataforma. Para fines prácticos, también podrá encontrar los documentos en la sección de Anexos del presente documento solo para lectura. Recuerde que la postulación se realizará solo a través de la intranet en mención.

Los detalles del Modelo de reconocimiento de Empresas Integradoras pueden revisarse en el Anexo 1.

¿CUÁLES SON LOS BENEFICIOS DE INTEGRAR A POBLACIONES EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD DENTRO DE LA EMPRESA?

A nivel global, los esfuerzos por incluir laboralmente a poblaciones en situación de vulnerabilidad pueden reconocerse en la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, específicamente sobre los Objetivos 8 “Trabajo decente y crecimiento económico”, 10 “Reducción de las desigualdades” y 5 “Igualdad de género”. Dentro de cada Objetivo, estos esfuerzos contribuirían de manera particular sobre las siguientes metas¹:

- **Meta 8.5:** “De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”.
- **Meta 10.2:** “De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición”.
- **Meta 5.5:** “Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública”.

En el Perú existen también múltiples planes y documentos de política que alientan los esfuerzos de inclusión laboral de poblaciones en situación de vulnerabilidad. Por un lado, la Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social al 2030 establece el lineamiento 3.3 “Incrementar el acceso al trabajo decente en jóvenes y adultos” que concibe la igualdad de oportunidades para todas las personas como uno de los elementos del trabajo decente². Por su parte, la Política Nacional de Empleo Decente establece como Objetivo Prioritario 5 “Fomentar la igualdad en el empleo de la fuerza laboral potencial”, para lo cual se debe promover la contratación e inserción laboral de

¹ Naciones Unidas (2015)

² MIDIS (2022)

poblaciones en situación de vulnerabilidad³. Finalmente, la inclusión laboral de estos grupos en situación de vulnerabilidad se alinea también con el “Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos PNA 2021-2025” en tanto este plan tiene la finalidad de impulsar la integración de la diversidad cultural en los espacios laborales bajo buenas prácticas que garanticen la protección y el respeto de los derechos humanos en las actividades empresariales⁴. Este documento establece, dentro de su primer lineamiento estratégico, el Objetivo 3: “el sector empresarial conoce y promueve la implementación de los principios rectores sobre empresas y derechos humanos y otros instrumentos internacionales vinculados, en sus actividades y conducta empresarial responsable”, al cual los esfuerzos en mención contribuirían de manera específica.

En adición a lo anterior, en los últimos años cada vez más empresas y organizaciones vienen desarrollando múltiples acciones para crear espacios de trabajo que promuevan la diversidad en todas sus formas, como un factor estratégico que impulsa su éxito competitivo y económico⁵. En efecto, se ha evidenciado que las empresas pueden lograr múltiples beneficios tangibles, pues una fuerza laboral diversa que se desempeña en un espacio de trabajo y una cultura organizacional inclusiva aportan perspectivas, destrezas e ideas únicas, contribuyendo a que las firmas sean más innovadoras, productivas y resilientes, así como contribuye al acceso y retención de talento e incrementa la reputación y fidelidad de sus trabajadores y clientes⁶.

Si bien estos beneficios son transversales a los grupos en situación de vulnerabilidad, también es posible identificar efectos concretos asociados a la inclusión de poblaciones específicas. Por ejemplo, la inclusión de mujeres en los puestos de trabajo generaría efectos indirectos sobre el resto del personal, como el aumento de la productividad de las mujeres que ya están empleadas⁷. Este es, particularmente, el caso de ocupaciones estereotípicamente masculinas. Además, cuando la inclusión ocurre en los puestos directivos, existe evidencia de que redundan positivamente sobre el desempeño de la empresa⁸.

La inclusión de trabajadores afrodescendientes y de pueblos indígenas u originarios también podría generar beneficios tangibles para las empresas, como el incremento de su competitividad, al aumentar la base de consumidores afines a estos grupos (ANDI, 2019). Estos beneficios podrían reflejarse en los resultados de la empresa, tal como sugieren los hallazgos de estudios que analizaron la diversidad étnica y cultural dentro de los equipos de liderazgo⁹ y la diversidad étnica entre las y los trabajadores¹⁰.

Por otro lado, las empresas que promueven la inclusión de personas LGBTI son consideradas empleadores más atractivos, especialmente para las generaciones más jóvenes de trabajadores, por lo que estas firmas se beneficiarían de la atracción y retención del mejor talento¹¹. Asimismo, la mejora de la marca y la expansión de los mercados hacia segmentos críticos y desatendidos serían posibles resultados debido a la alta valoración que tienen los consumidores hacia este tipo de empresas en la actualidad¹².

³ MTPE (2021)

⁴ MINJUSDH (2021)

⁵ AED, 2016; OIT, 2021

⁶ OIT, 2021; OIT, 2016

⁷ IMF (2018)

⁸ Post y Byron (2014); IMF (2018)

⁹ McKinsey & Company, 2015; 2018; 2020b

¹⁰ Herring, 2009

¹¹ OIT, 2022; Hewlett y Yoshino, 2016

¹² OIT, 2022; Hewlett y Yoshino, 2016

En cuanto a las personas con discapacidad, su inclusión generaría efectos positivos tanto en los resultados finales de las empresas como en los procesos internos y su visibilidad externa. Por ejemplo, el estudio de Accenture en 2018 encontró que las empresas que emplean a personas con discapacidad se encontraban por encima de la media en términos de rentabilidad y creación de valor, así como experimentaban menores tasas de rotación en todo su personal¹³. Asimismo, la inclusión de este grupo permitiría aprovechar sus destrezas y habilidades a favor de una mayor innovación y eficacia en las actividades de la empresa y, con ello, incrementar la productividad de esta¹⁴. De igual modo, se pueden identificar otros potenciales beneficios a nivel interno, como un mejor clima laboral y mayor tolerancia, y a nivel externo a través de una mejor reputación.

En el caso de la inclusión de adultos mayores, hay evidencia que sugiere que las empresas que promueven la diversidad de edad entre sus trabajadores tienen el potencial de mejorar su desempeño organizacional, especialmente cuando los equipos de trabajo se enfrentan a tareas complejas de toma de decisiones¹⁵. Ello puede asociarse con las sinergias entre el personal experimentado y el menos experimentado, debido a que las y los trabajadores mayores influirían positivamente sobre la productividad de sus compañeros de trabajo más jóvenes.

Por último, la literatura sugiere que aquellas empresas que incluyen específicamente a personas refugiadas y migrantes podrían obtener beneficios asociados a mayores niveles de especialización de tareas, espíritu empresarial y productividad, lo cual podría manifestarse especialmente en sectores intensivos en comercio¹⁶. En particular, estos efectos podrían canalizarse a través de un mayor rendimiento de los equipos asociado a la presencia de una mayor diversidad de inmigrantes en la empresa¹⁷.

En suma, la inclusión de poblaciones en situación de vulnerabilidad en los espacios de trabajo puede generar múltiples beneficios tangibles para las empresas a través de diversos canales internos y externos que redundan, en última instancia, en mejores resultados económicos de la organización. Por ello, es importante señalar estos beneficios reconociendo a aquellas empresas que tengan prácticas de inclusión más extendidas para que nuevas organizaciones las incorporen en beneficio suyo y de la sociedad en conjunto.

CATEGORÍAS

El reconocimiento Empresas Integradoras toma en cuenta la heterogeneidad de las empresas peruanas y busca, por ello, una evaluación justa según el tamaño de estas. Por esta razón, cada empresa interesada podrá postular en alguna de las cuatro categorías, que se basan en la normativa vigente:

- **Micro:** empresas cuya venta anual es hasta 150 UIT.
- **Pequeña:** empresas cuya venta anual es superior a 150 IUT hasta 1,700 UIT.
- **Mediana:** empresas cuya venta anual es superior a 1,700 UIT hasta 2,300 UIT.
- **Grande:** empresas cuya venta anual es superior a 2,300 UIT.

¹³ OIT y Fundación ONCE, 2019

¹⁴ WEF, 2019

¹⁵ Trawinski, 2016

¹⁶ Nathan, 2014

¹⁷ Hoogendoorn y Van Praag (2012)

Adicionalmente, la empresa postulante deberá revelar que implementa prácticas para la integración de las poblaciones en situación de vulnerabilidad priorizadas en su conjunto. Empresas Integradoras busca reconocer de manera particular a las empresas que integran un mayor número de grupos de población en situación de vulnerabilidad.

PARTICIPANTES

El reconocimiento “Empresas Integradoras” está dirigido a las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas a nivel nacional. Podrán participar aquellas empresas que cumplan los siguientes requisitos:

- Ser una empresa formal legalmente constituida en Perú.
- Encontrarse activo y habido en SUNAT.
- Al menos con un año de funcionamiento registrando ventas.
- Al menos un(a) trabajador(a) registrado(a) en planilla.
- Desarrolla, como parte de su giro empresarial, actividades lícitas permitidas por el gobierno peruano. Se exceptúan aquellos giros comerciales que podrían generar consecuencias a la salud como: productores y comercializadores de bebidas alcohólicas, cigarrillos, juegos de azar y apuestas, casinos y tragamonedas, y similares que podrían estar sujetos a evaluación como parte de la postulación.

EQUIPOS RESPONSABLES

a. Equipo Organizador

El Equipo Organizador tiene la responsabilidad de desarrollar la planificación y la ejecución de las actividades del reconocimiento Empresas Integradoras. Estará conformado, principal pero no únicamente, por miembros de las entidades que impulsan el reconocimiento.

Como parte de la planificación, el Equipo Organizador es responsable de conformar los Equipos Evaluadores para la presente edición del reconocimiento. Además, será el encargado de brindar soporte y absolver cualquier duda o consulta que tengan las empresas durante las etapas de postulación y/o de evaluación del reconocimiento. De igual modo, brindará soporte al Equipo Evaluador en lo que resulte necesario.

b. Equipo Evaluador

El Equipo Evaluador es el responsable de implementar el proceso de evaluación a todas las empresas participantes del reconocimiento. Estará conformado por especialistas técnicos pertenecientes a las entidades que impulsan el reconocimiento, aliados institucionales de la iniciativa y/o profesionales independientes.

ETAPAS DEL RECONOCIMIENTO

El proceso del reconocimiento Empresas Integradoras consta de cuatro etapas que se desarrollan de manera secuencial:

Ilustración 1: Etapas del reconocimiento Empresas Integradoras



La primera etapa consiste en la inscripción o declaración de interés de las empresas en participar del reconocimiento Empresas Integradoras. El Equipo Organizador es el responsable de sistematizar todas las inscripciones a fin de realizar un seguimiento de estas, así como de absolver las dudas que puedan surgir en las empresas inscritas sobre el proceso.

La segunda etapa consiste en la postulación formal de las empresas, para lo cual se llevará a cabo la validación del cumplimiento de los requisitos y requerimientos solicitados a las empresas inscritas en la etapa anterior.

La tercera etapa consiste en la evaluación de los criterios definidos para obtener el reconocimiento, la cual es responsabilidad del Equipo Evaluador.

La cuarto y última etapa es el reconocimiento de Empresas Integradoras a aquellas empresas que hayan concluido la etapa de evaluación de manera satisfactoria. Esta etapa tendrá como responsable al Equipo Organizador. Aquellas empresas que sean reconocidas como empresas integradoras accederán a diversos beneficios y recibirán un reconocimiento distintivo.

En las siguientes líneas se describe el detalle de cada etapa.

DECLARACIÓN DE INTERÉS

Es la primera etapa de la participación en el reconocimiento Empresas Integradoras. En esta etapa las empresas declaran el interés de participar en el proceso, por lo cual constituye el primer momento de contacto con el Equipo Organizador.

Para efectuar la declaración de interés, las empresas deberán llenar un formulario de registro que se encontrará disponible en la página web de la iniciativa: <https://empresasintegradoras.pe/como-postular/#requisitos>

En este primer momento las empresas deberán brindar datos básicos vinculados al nombre de la firma, su número de RUC, el nombre de una persona de contacto, el correo electrónico de esta y un número de celular.

POSTULACIÓN

En este segundo momento las empresas que hayan declarado su interés de participar en el proceso del reconocimiento Empresas Integradoras formalizan su postulación. Para ello, en principio, el Equipo Organizador verifica a través del número de RUC que las empresas interesadas no se encuentren dentro de las categorías comerciales excluidas en la sección **PARTICIPANTES**.

Luego, a las empresas que pasan este primer filtro, el Equipo Organizador, vía correo electrónico, les asignará:

- Un código para su identificación a lo largo del proceso.
- Las credenciales (usuario y contraseña) para acceder a la intranet y empezar con su proceso de postulación <https://empresasintegradoras.pe/postulaciones/>

En el proceso de postulación, las empresas deberán tener en cuenta algunas consideraciones que serán diferenciadas para MYPES y empresas medianas y grandes:

Consideraciones para la postulación de las micro y pequeñas empresas (MYPE)

- a. La MYPE interesada postula en una de las categorías según el tamaño por nivel de ventas al que pertenece, es decir según corresponda a una micro o pequeña empresa. Para cada categoría, la postulación debe indicar los grupos de población en situación de vulnerabilidad para los cuales la empresa tiene prácticas integradoras. Se recalca que Empresas Integradoras busca reconocer a empresas con mayores prácticas integradoras.
- b. El proceso de postulación puede realizarse directamente por el representante legal de la empresa, así como por una tercera persona debidamente identificada. Por consiguiente, el REPRESENTANTE acepta conocer las bases ante el Comité Organizador de Empresas Integradoras.
- c. La MYPE designará a una persona de contacto con quien el Equipo Organizador y/o el Equipo Evaluador podrá establecer una comunicación cuando se considere pertinente.
- d. Las **MYPE** deberán seguir los siguientes pasos para efectuar la postulación de manera correcta:
 - **Paso 1:** Ingresar a la página web institucional del reconocimiento Empresas Integradoras: www.empresasintegradoras.pe/
 - **Paso 2:** Revisar a detalle las Bases del reconocimiento.
 - **Paso 3:** Ingresar a la Intranet de Empresas Integradoras <https://empresasintegradoras.pe/postulaciones/> con el usuario y contraseña asignada por el equipo organizador
 - **Paso 4:** Leer con detenimiento las indicaciones de la página de "Inicio" de la intranet y proceder seguidamente con:
 - **Anexo 1: Modelo de Reconocimiento de Empresas Integradoras.** Aceptar los lineamientos para participar en el reconocimiento.
 - **Anexo 2: Ficha de postulación.** Llenar el formulario y adjuntar la Ficha RUC de la empresa; una copia de la Declaración Jurada Anual del último año de ejercicio presentada ante SUNAT y la imagen de su logotipo en alta definición.
 - **Anexo 3: Declaración Jurada para las Empresas.** Aceptar los lineamientos para participar en el reconocimiento.

En caso de requerir apoyo técnico escribir al siguiente correo electrónico de la iniciativa: contacto@empresasintegradoras.pe, La inscripción solo será aceptada dentro de las fechas estipuladas en el cronograma.

Consideraciones para la postulación de Empresas Medianas y Grandes

- a. La empresa interesada postula en una de las categorías según el tamaño por nivel de ventas al que pertenece, es decir según corresponda a una mediana o gran empresa. Para cada categoría, la postulación debe indicar los grupos de población

en situación de vulnerabilidad para los cuales la empresa tiene prácticas integradoras. Se recalca que Empresas Integradoras busca reconocer a empresas con mayores prácticas integradoras.

- e. El proceso de postulación puede realizarse directamente por el representante legal de la empresa, así como por una tercera persona debidamente identificada. Por consiguiente, el REPRESENTANTE acepta conocer las bases ante el Comité Organizador de Empresas Integradoras.
- b. La empresa designará a una persona de contacto con quien el Equipo Organizador y/o el Equipo Evaluador podrá establecer una comunicación cuando se considere pertinente.
- c. Por su parte, las empresas medianas y grandes deberán seguir los siguientes pasos para efectuar la postulación de manera correcta:
 - **Paso 1:** Ingresar a la página web institucional del reconocimiento Empresas Integradoras: www.empresasintegradoras.pe/
 - **Paso 2:** Revisar a detalle las Bases del reconocimiento.
 - **Paso 3:** Ingresar a la Intranet de Empresas Integradoras <https://empresasintegradoras.pe/postulaciones/> con el usuario y contraseña asignada por el equipo organizador
 - **Paso 4:** Leer con detenimiento las indicaciones de la página de “Inicio” de la intranet y proceder seguidamente con:
 - **Anexo 1: Modelo de Reconocimiento de Empresas Integradoras.** Aceptar los lineamientos para participar en el reconocimiento.
 - **Anexo 2: Ficha de postulación.** Llenar el formulario y adjuntar la Ficha RUC de la empresa; una copia de la Declaración Jurada Anual del último año de ejercicio presentada ante SUNAT y la imagen de su logotipo en alta definición.
 - **Anexo 3: Declaración Jurada para las Empresas.** Aceptar los lineamientos para participar en el reconocimiento.

En caso de requerir apoyo técnico escribir al siguiente correo electrónico de la iniciativa: contacto@empresasintegradoras.pe, La inscripción solo será aceptada dentro de las fechas estipuladas en el cronograma.

EVALUACIÓN

La evaluación es la etapa en la que el Equipo Evaluador se encarga de verificar el cumplimiento de criterios que buscan medir las buenas prácticas de integración de los grupos de población en situación de vulnerabilidad al interior de las empresas. Comprende las siguientes actividades:

- Las empresas participantes llenan el **Formulario de Autoevaluación (Anexo 4)** en la intranet. El plazo máximo para llenar el formulario es hasta el 30 de junio. Para esto, recibirán orientación por parte del Equipo Organizador y, de forma complementaria, pueden consultar la Guía para la autoevaluación contenida en el mismo Formulario de Autoevaluación (Anexo 4).
- Las empresas participantes deben recopilar y sistematizar toda la documentación de sustento vinculada al proceso de autoevaluación según corresponda.
- En paralelo a las actividades previas, las empresas participantes deben diligenciar la encuesta virtual dirigida a las trabajadoras y los trabajadores que

- integren su planta regular y se encuentren en planilla (ver más adelante los compromisos de las MYPE y empresas medianas y grandes).
- El Equipo Evaluador revisa el Formulario de Autoevaluación (Anexo 4) que la empresa ha completado en la intranet y contrasta su información con los medios de verificación definidos por cada criterio de evaluación.
 - Algunos medios de verificación contemplan entrevistas con personas de la empresa, para lo cual el Equipo Evaluador, a través del Equipo Organizador, coordinará con la empresa participante para su ejecución. Esta actividad, bajo mutuo acuerdo, puede realizarse de manera remota a través de plataformas virtuales o de manera presencial de ser necesario (sin ser limitativo).
 - Con base en lo anterior, el Equipo Evaluador aplica las rúbricas de puntuación a cada criterio de evaluación, lo cual permite calcular el puntaje final de la evaluación para la empresa.
 - El Equipo Evaluador elabora el ranking de empresas dentro de cada categoría del reconocimiento según el puntaje final obtenido en la evaluación de los criterios.
 - Por último, el Equipo Evaluador identifica y reporta mediante un informe a las empresas que obtuvieron un puntaje final igual o mayor al puntaje mínimo definido para ser acreedor del reconocimiento, ver Formulario de Autoevaluación (Anexo 4A / 4B) según categoría.
 - Para las empresas que culminen la etapa de Evaluación, el Equipo Evaluador elabora un informe con el balance de los resultados finales de su evaluación y con recomendaciones específicas para mejorar su desempeño en materia de integración laboral de grupos en situación de vulnerabilidad.

Para el desarrollo de la evaluación, las empresas postulantes deberán asumir algunos compromisos para garantizar la disponibilidad de información y medios de verificación. Las empresas que no brinden toda la información o los medios de verificación no podrán recibir puntuación en los criterios correspondientes.

Compromisos de las micro y pequeñas empresas (MYPE)

- a. La MYPE se compromete a intermediar en la aplicación de una encuesta virtual dirigida a todo su personal. Las trabajadoras y los trabajadores deberán llenar libremente la encuesta y, por tanto, la MYPE no podrá orientar de ninguna manera las respuestas. El link para la aplicación de la encuesta será proporcionado a la empresa una vez culminada la etapa de Postulación y al inicio de la etapa de Evaluación.

El equipo evaluador de Empresas Integradoras garantiza la confidencialidad de la información que puedan contener las encuestas. Únicamente un miembro designado del Equipo Evaluador tendrá acceso a esta y por ningún motivo podrá compartirse con terceros. La empresa se compromete a respetar la confidencialidad de esta información.

- b. La empresa se compromete a promover la aplicación de una muestra mínima de encuestas por parte de su personal, impulsando el mayor número posible. El tamaño de la muestra mínima de encuesta se calculará sobre el número total de trabajadores y trabajadoras en la empresa, cuyo detalle se encuentra en el Anexo 5 del presente documento.

El Equipo Organizador realizará el seguimiento de la aplicación de las encuestas a fin de comunicar periódicamente a la empresa cuando la muestra mínima aún no haya sido cumplida. En este contexto, la empresa se compromete a seguir

promoviendo entre su personal la aplicación de la encuesta. Este proceso se repetirá hasta que la empresa alcance el tamaño de muestra mínimo dentro de los plazos establecidos.

En cualquier caso, se remarca que es deseable que el mayor número posible de encuestas (idealmente a todos o la mayoría de sus trabajadores y trabajadoras) para obtener respuestas que recojan confiablemente la opinión del personal.

- c. Finalmente, la MYPE se compromete a proporcionar toda la documentación y evidencia de sustento correspondiente que permita verificar de manera clara y objetiva el cumplimiento de los criterios de evaluación establecidos para el reconocimiento. Estos documentos podrán ser reportes de planilla electrónica, documentos normativos internos, modelos de contratos laborales, entre otros (ver el Anexo 6 con una lista de posibles documentos).

Compromisos de las Empresas Medianas y Grandes

- a. La empresa se compromete a intermediar en la aplicación de una encuesta virtual dirigida a todo su personal. Las trabajadoras y los trabajadores deberán llenar libremente la encuesta y, por tanto, la empresa no podrá orientar de ninguna manera las respuestas. El link para la aplicación de la encuesta será proporcionado a la empresa una vez culminada la etapa de Postulación y al inicio de la etapa de Evaluación.

El Equipo Evaluador de Empresas Integradoras garantiza la confidencialidad de la información. Únicamente un miembro designado del Equipo Evaluador tendrá acceso a esta y por ningún motivo será compartida con terceros. La empresa se compromete a respetar la confidencialidad de esta información.

- b. La empresa se compromete a promover la aplicación de una muestra mínima de encuestas por parte de sus trabajadores y trabajadoras, aun cuando es deseable impulsar la mayor cantidad posible. El tamaño de la muestra mínima de encuesta se calculará sobre el número total de trabajadores y trabajadoras en la empresa, cuyo detalle se encuentra en el Anexo 5 del presente documento.

El Equipo Organizador realizará el seguimiento de la aplicación de las encuestas a fin de comunicar periódicamente a la empresa cuando la muestra mínima aún no haya sido cumplida. En este contexto, la empresa se compromete a seguir promoviendo entre sus trabajadores y trabajadoras la aplicación de la encuesta. Este proceso se repetirá hasta que la empresa alcance el tamaño de muestra mínimo dentro de los plazos establecidos.

En cualquier caso, se remarca que es deseable que el mayor número posible de encuestas (idealmente a todos o la mayoría de sus trabajadores y trabajadoras) para obtener respuestas que recojan confiablemente la opinión del personal.

- c. Finalmente, la empresa se compromete a proporcionar toda la documentación y evidencia de sustento correspondiente que permita verificar de manera clara y objetiva el cumplimiento de los criterios de evaluación establecidos para el reconocimiento. Estos documentos podrán ser reportes de planilla electrónica, documentos normativos internos, modelos de contratos laborales, entre otros (ver el Anexo 6 con una lista de posibles documentos).

RECONOCIMIENTO

La última etapa consiste en otorgar el reconocimiento de Empresas Integradoras a aquellas empresas que hayan concluido la etapa de evaluación de manera satisfactoria.

Aquellas empresas que obtengan el reconocimiento de Empresas integradoras accederán a los beneficios que incluyen visibilidad en medios, capacitaciones y asistencia técnica, y networking. Además, obtendrán un reconocimiento distintivo (ambos elementos son detallados en el siguiente apartado).

El reconocimiento será realizado en una ceremonia que será transmitido por las redes sociales de Empresas Integradoras y las instituciones socias.

BENEFICIOS Y RECONOCIMIENTO DISTINTIVO

a. Aquellas empresas que obtengan el reconocimiento como Empresas Integradoras formarán parte de la iniciativa activamente y recibirán acompañamiento y/o beneficios adaptados a sus necesidades:

- **Visibilidad del avance empresarial en temas de inclusión laboral en medios especializados.**

El reconocimiento contará con estrategias comunicacionales que visibilicen el esfuerzo de las empresas por implementar buenas prácticas de integración. Esto implica también rescatar su experiencia como buena práctica y evidenciar su compromiso en el sector.

- **Asistencia técnica y capacitaciones especializadas para consolidar las buenas prácticas.**

A través del reconocimiento, la empresa adquiere el beneficio de contar con asistencia técnica y capacitaciones especializadas gratuitas desarrolladas por las diversas organizaciones aliadas. Estos incluirán distintos temas que permitan consolidar las buenas prácticas. Así mismo, se prevé el intercambio de aprendizajes a través de una mayor relación con grupos de población vulnerable para aprender a través del diálogo.

- **Rondas de *networking* para impulsar alianzas con organizaciones que pueden aportar recursos y/o conocimientos con la finalidad de aportar valor a los proyectos de las empresas reconocidas.**

Gracias al alcance global de las instituciones aliadas que impulsan y organizan esta iniciativa, las empresas reconocidas podrán tener acceso a diversas organizaciones afines a nivel regional y global, con las cuales tendrán la oportunidad de entrar en contacto, intercambiar experiencias valiosas e incluso alcanzar la suscripción de alianzas que les permitan potenciar su crecimiento, lograr sus objetivos y recibir valor para sus proyectos.

b. Aquellas empresas que obtengan el reconocimiento como Empresas Integradoras recibirán un reconocimiento distintivo:

- **Reconocimiento distintivo de “Empresa Integradora” entregado en una ceremonia de premiación específica.**

En una ceremonia de premiación específica para tal fin, el Equipo Organizador hará entrega de un reconocimiento distintivo de “Empresa Integradora” mediante una placa conmemorativa. A través de esta distinción, la empresa recibe un mayor nivel de visibilidad y posicionamiento en el marco de Empresas Integradoras.

CRONOGRAMA

La iniciativa Empresas Integradoras se desarrollará bajo el siguiente cronograma que tiene como inicio el Lanzamiento de la iniciativa el 22 de febrero de 2024 y finaliza con el evento de reconocimiento a las empresas el 13 de agosto de 2024:

ACTIVIDADES	FECHAS
Lanzamiento	22 de febrero de 2024
Convocatoria y sensibilización	22 de febrero al 15 de junio de 2024
Declaración de interés de empresas	22 de febrero al 15 de junio de 2024
Postulación de empresas	1 de marzo al 15 de junio de 2024
Evaluación de empresas(*)	1 de abril al 31 de julio de 2024
Evento de reconocimiento a empresas	13 de agosto de 2024

(*) **Recepción del formulario de autoevaluación: 1 de abril al 30 de junio**

Elaboración propia.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Los casos o situaciones no previstas en las Bases del reconocimiento serán resueltas por el Equipo Organizador.

La inscripción de la empresa al reconocimiento supone la aceptación de todos los términos presentados en las Bases.

Toda información proporcionada en cualquiera de las etapas del reconocimiento se considera verdadera por el solo hecho de su presentación. De encontrarse que esta condición no se cumple durante cualquier etapa, se descalificará automáticamente a la empresa involucrada.

El Equipo Organizador se reserva el derecho de difundir sin restricciones los resultados y la lista de empresas que recibieron el reconocimiento en la forma y medios que consideren pertinentes. Para ello, la empresa autoriza el uso del logo e imagen al Equipo Organizador en el marco del reconocimiento Empresas Integradoras.

El reconocimiento garantiza la confidencialidad de las empresas participantes que no alcancen el puntaje mínimo para ser reconocidas.

Los lineamientos contenidos en las Bases son susceptibles de ser actualizados bajo criterio del Equipo Organizador, lo cual será anunciado y difundido oportunamente entre las empresas participantes.

ANEXOS

A lo largo de las presentes Bases de postulación, se mencionaron distintos Anexos, los mismos que se alojan en la intranet y deben ser completados en la misma plataforma accediendo con el usuario y contraseña remitida por el Equipo Organizador: <https://empresasintegradoras.pe/postulaciones/> NO se aceptará el envío de documentos a través de otro medio no autorizado.

Para fines prácticos, también podrá encontrar los Anexos SOLO para lectura en la siguiente carpeta virtual: [CARPETA DE ANEXOS](#) Recuerde que toda la información que está en esta carpeta virtual está alojada también en la intranet mencionada en el párrafo precedente, siendo esta última plataforma la única autorizada para iniciar su proceso de postulación y evaluación.

ANEXO 1: MODELO DE RECONOCIMIENTO DE EMPRESAS INTEGRADORAS

ANEXO 2: FICHA DE POSTULACIÓN - EMPRESAS

ANEXO 3: DECLARACIÓN JURADA PARA EMPRESAS

ANEXO 4A: FORMULARIO DE AUTOEVALUACIÓN – MEDIANAS Y GRANDES EMPRESAS

ANEXO 4B: FORMULARIO DE AUTOEVALUACIÓN – MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS

ANEXO 5: NÚMERO MÍNIMO DE ENCUESTAS A TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

ANEXO 6: LISTA DE DOCUMENTOS A ENTREGAR

BIBLIOGRAFÍA

Accenture (2018). "Getting to Equal: The disability inclusion advantage". Obtenido de: <https://www.accenture.com/acnmedia/pdf-89/accenture-disability-inclusion-research-report.pdf>

Andersen, H. y Kennedy, P. (2018). "The Accessibility Advantage: Why Businesses Should Care About Inclusive Design". Accenture. Citado en: Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021). "Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión".

Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI, 2019). "La inclusión de minorías étnicas: Una ventaja competitiva para las empresas en Colombia". Obtenido de: https://www.andi.com.co/Uploads/Paper%20Minorias%20Etnicas%20Lectura_637068180307564233.pdf

Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED, 2016). "Caja de herramientas para la integración de las personas LGBTI en los espacios de trabajo". Obtenido de: <https://www.aedcr.com/recurso/publicaciones/caja-de-herramientas-para-la-integracion-de-las-personas-lgbti-en-los>

Badgett, M. (2020). "The Economic Case for LGBT Equality. Why fair and equal treatment benefits us all". Beacon Press.

Comisión Europea (2003). "El coste y beneficio de la Diversidad". Citado en: Comisión Europea (2007). "Manual de Formación de Gestión en Diversidad". Obtenido de: www.idm-diversity.org/files/EU0708-TrainingManual-es.pdf

Declaración de Cartagena sobre Refugiados, Adoptado por el "Coloquio Sobre la Protección Internacional de los Refugiados en América Central, México y Panamá : Problemas Jurídicos y Humanitarios", 22 Noviembre 1984.

Forbes (2019). "Los beneficios de la diversidad cultural en el lugar de trabajo". 13 de setiembre. Obtenido de: <https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2019/09/13/the-benefits-of-cultural-diversity-in-the-workplace/?sh=193396b571c0>

Gestión (26 de junio de 2018). Siete beneficios de contratar a personas con discapacidad y habilidades especiales. *Management & Empleo en Diario Gestión*. Obtenido de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/siete-beneficios-contratar-personas-discapacidad-habilidades-especiales-236918-noticia/>

Hewlett, S. y Yoshino, K. (2 de febrero de 2016). "LGBT-Inclusive Companies are better at 3 big things". *Harvard Business School*. Obtenido de: <https://hbr.org/2016/02/lgbt-inclusive-companies-are-better-at-3-big-things>

Herring, C. (2009). "Does Diversity Pay?: Race, Gender, and the Business Case for Diversity". *American Sociological Review* en Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED, 2016). "Caja de herramientas para la integración de las personas LGBTI en los espacios de trabajo".

Hoogendoorn SM. y van Praag, M. (2012). "Ethnic Diversity and Team Performance: A Field Experiment". *IZA Discussion Paper 6731* en Nathan, M. (2014). "The wider

economic impacts of high-skilled migrants: A survey of the literature for receiving countries". IZA Journal of Migration, Springer, Heidelberg, Vol. 3, pp. 1-20.

International Monetary Fund (IMF, 2018). "Economic Gains from Gender Inclusion: New mechanisms, New evidence". IMF Staff Discussion Note SDN/18/06.

Issa, V. (15 de noviembre de 2022). La inclusión laboral: ¿Qué es y por qué tiene que importarnos? *Blog Factor Trabajo del BID*. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/la-inclusion-laboral-que-es-y-por-que-tiene-que-importarnos/>

Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad. Publicado en el Diario El Peruano el 24 de diciembre de 2012.

Ley N° 30490, Ley de la Persona Adulta Mayor. Publicada en el Diario El Peruano el 21 de julio de 2016.

Ley N° 27811, Ley que establece el régimen de protección de los conocimientos colectivos de los pueblos indígenas vinculados a los recursos biológicos. Publicado en el Diario El Peruano el 24 de julio de 2022.

Lorenzo, R. et al. (2017). "The Mix that Matters. Innovation Through Diversity". Boston Consulting Group, 26 de abril. Obtenido de: www.bcg.com/publications/2017/people-organization-leadership-talent-innovation-through-diversity-mix-that-matters. Citado en: Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021). "Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión".

McKinsey & Company (2015). "Diversity Matters". Obtenido de: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/why-diversity-matters>

McKinsey & Company (2018). "Delivering through diversity". Obtenido de: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/delivering-through-diversity>

McKinsey & Company (2020a). "Understanding organizational barriers to a more inclusive workplace". 23 de junio. Obtenido de: www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/understanding-organizational-barriers-to-a-more-inclusive-workplace. Citado en: Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021). "Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión".

McKinsey & Company (2020b). "Diversity wins. How inclusión matters". Obtenido de: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/diversity%20and%20inclusion/diversity%20wins%20how%20inclusion%20matters/diversity-wins-how-inclusion-matters-vf.pdf>

Ministerio de Cultura (MINCUL, 2016). "Plan Nacional de Desarrollo para la Población Afroperuana 2016-2020". Aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-2016-MC.

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH, 2021). "Plan Nacional de Acción sobre empresas y Derechos Humanos (PNA) 2021-2025". Aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2021-JUS.

Ministerio de Relaciones Exteriores (MRE, 2017). "Política Nacional Migratoria 2017-2025". Aprobado mediante Decreto Supremo N° 015-2017-RE.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2021). “Política Nacional de Empleo Decente”.

Nathan, M. (2014). “The wider economic impacts of high-skilled migrants: A survey of the literature for receiving countries”. *IZA Journal of Migration, Springer, Heidelberg, Vol. 3, pp. 1-20*.

Nathan, M. (2016). “Ethnic diversity and business performance: Which firms? Which cities?”. *IZA Journal of Migration, Springer, Heidelberg, Vol. 3, pp. 1-20*.

Post, C., y Byron, K. (2014). “Women on Boards and Firm Financial Performance: A Meta-Analysis”. *Academy of Management Journal, 58, 1546-1571*.

Reynolds, A. y Lewis, D. (2017). “Teams Solve Problems Faster When They’re More Cognitively Diverse”. *Harvard Business Review*, 30 de marzo. Citado en: Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021). “Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión”.

Ripani, L. (28 de abril de 2021). El empleo femenino, al centro de la recuperación económica. *Blog Factor trabajo del BID*. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/empleo-femenino-al-centro-de-la-recuperacion/>

Tent et al. (2021). “Guía para la contratación de refugiados y migrantes venezolanos en Perú”. Obtenido de: https://www.r4v.info/sites/default/files/2021-09/Tent_PeruHiringGuide.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016). “Inclusión de las personas con discapacidad: beneficios para todos”. Obtenido de: <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/The-win-win-of-disability-inclusion#the-win-win-of-disability-inclusion>

Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018a). “Gestión de la diversidad y promoción de la igualdad en la empresa. Módulo formativo para gerencias de Recursos Humanos. Manual para Personas Facilitadoras”. Obtenido de: https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V1/1257889640002676

Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018b). “Gestión de la diversidad y promoción de la igualdad en la empresa. Guía de Buenas Prácticas”. Obtenido de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_732592.pdf

OIT y Fundación ONCE (2019). “Por un futuro del trabajo inclusivo para las personas con discapacidad”. Elaborado por la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT y la Fundación ONCE. Obtenido de: https://www.businessanddisability.org/wp-content/uploads/2019/11/por_un_futuro_del_trabajo_inclusivo.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021). “Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión”. Obtenido de: https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_844928/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022). “Inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+) en el mundo del trabajo: una guía de aprendizaje”.

Tunyi, A.A., Areneke, G., Tob-Ogu, A., y Khalid, S. (2023). "Doing more with more: Women on the board and firm employment". *Journal of Business Research* vol. 154, January 2023.

UNESCO, OIT y UNFPA (2020). "Empresa Inclusiva. Guía 6. Guía para la contratación de personas con discapacidad en Perú". Obtenido de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_760019.pdf

World Economic Forum (WEF, 23 de abril de 2019). "What companies gain by including persons with disabilities". *Economic Progress en WEF*. Obtenido de: <https://www.weforum.org/agenda/2019/04/what-companies-gain-including-persons-disabilities-inclusion/>