



EMPRESAS POR LA PAZ

ÍNDICE



1. PRESENTACIÓN	2
2. INTRODUCCIÓN	3
2.1. ¿POR QUÉ UNA GUÍA PARA EMPRESAS POR LA PAZ?	3
2.2. EMPRESA, PAZ Y VALOR DE NEGOCIO COMPARTIDO	4
2.3. ENFOQUE DE LA GUÍA	5
3. INSTRUCTIVO PARA ENTENDER Y USAR LA GUÍA	5
3.1. EJES DE LA GUÍA	5
3.2. ELEGIR UNA RUTA ESTRATÉGICA	6
3.3. CÓMO TRABAJAR ESTA GUÍA EN EQUIPO	
4. PASOS PARA AVANZAR HACIA UNA EMPRESA MÁS JUSTA, SEGURA Y RESPONSABLE	6
PASO 1. VALORES Y CÓDIGO DE ÉTICA	6
PASO 2. REUNIONES Y DIÁLOGOS	8
PASO 3. MANEJO RESPONSABLE DE CONFLICTOS	10
PASO 4. INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	13
PASO 5. CONDICIONES LABORALES JUSTAS	16
PASO 6. PROVEEDORES, CLIENTES, COMUNIDAD Y MEDIO AMBIENTE	17
ANEXO 1 GUÍA PARA ADQUIRIR EL DISTINTITO DE EMPRESAS POR LA PAZ	20

1. PRESENTACIÓN



Las empresas nacen para responder a necesidades concretas: producir bienes, ofrecer servicios, generar empleo y sostener proyectos de vida.

Reconociendo que las empresas son actores clave en la construcción de entornos más justos, seguros y humanos, el Diálogo Nacional por la Paz en México impulsó la creación del distintivo Empresas por la Paz. Esta guía nace justamente de ahí, de la convicción de que es posible hacer empresa de forma rentable y, al mismo tiempo, reconocer a las empresas como parte del tejido social que moldea la época que vivimos, a las personas, a las comunidades y al medio ambiente.

Esta guía es una traducción práctica de la Agenda Nacional por la Paz y de los criterios del distintivo Empresas por la Paz al lenguaje cotidiano de las empresas, especialmente de las pequeñas y medianas. Su propósito es acompañar a las empresas, paso a paso, para:

- Revisar cómo se toman hoy las decisiones internas.
- Detectar riesgos y oportunidades en el trato a las personas y al entorno.
- Implementar mejoras concretas que cuiden el negocio y, al mismo tiempo, aporten a la construcción de la paz en su contexto.

Es una herramienta para mirar con honestidad la realidad de la empresa y, desde ahí, construir caminos posibles hacia un desarrollo más seguro, justo y sostenible para todas las personas y entornos, teniendo como presupuesto la corresponsabilidad.

A quién va dirigida esta guía

Esta guía está pensada principalmente para:

- Pequeñas y medianas empresas que quieren fortalecer su negocio cuidando mejor a las personas y al entorno.
- Emprendimientos que están creciendo y desean hacerlo con bases sólidas y justas.
- Empresas grandes que ya cuentan con políticas, códigos y áreas especializadas, pero que quieren aprender de la cercanía, flexibilidad y creatividad de empresas más pequeñas la cultura de paz a la vida cotidiana.

Para esto será necesario:

- Reconocer que hay cosas que se pueden mejorar.
- Tener disposición para hacer cambios graduales, realistas, sostenibles.
- Confiar en que se construirán beneficios tangibles para el desarrollo económico y, al mismo tiempo, un entorno más sano para todas las personas.

2.INTRODUCCIÓN

2.1 ¿POR QUÉ UNA GUÍA PARA EMPRESAS POR LA PAZ?

México vive una realidad marcada por diversas formas de violencia y conflictividad en un marco complejo: inseguridad, desigualdad, precariedad laboral, desconfianza institucional, tensiones comunitarias, entre muchas otras. En ese contexto, las empresas no son un mundo aparte, son parte del problema cuando reproducen dinámicas injustas y pueden ser parte de la solución cuando generan empleo digno, relaciones justas y entornos de cuidado.

Cada empresa tiene impacto en la calidad de vida de quienes trabajan en ella y de sus familias, en la forma en que se relaciona con sus clientes y proveedores, en la línea de producción de sus productos y servicios hasta el fin de su uso, en el tejido social de la colonia, el barrio o el municipio donde está instalada, y en el medio ambiente, a través del uso de recursos, residuos, emisiones y decisiones de inversión.

Esta guía surge porque no basta con que una empresa “no haga daño”. En un contexto como el nuestro, es necesario que las empresas reconozcan cómo pueden estar aportando, sin querer, a la conflictividad y a distintas violencias dentro y fuera de la empresa para que decidan conscientemente qué tipo de prácticas quieren fortalecer y se comprometan a cuidar a las personas y al entorno, sin dejar de ser rentables.

La apuesta es clara: una empresa que cuida a las personas y a su entorno también se cuida a sí misma. Mejora su posición competitiva, su reputación y su capacidad de resistir crisis y cambios de contexto.

2.2. EMPRESA, PAZ Y VALOR DE NEGOCIO COMPARTIDO

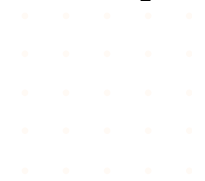
Al comprometerse en la construcción de paz, podemos pensar en tres niveles que se alimentan entre sí:

a) Qué gana la empresa

- Mejor servicio al cliente y mayor lealtad
 - Un trato más amable y respetuoso.
 - Mayor disposición a ayudar y a resolver.
 - Menos errores por cansancio, miedo o distracción.
- Reducción de costos ocultos
 - Menor rotación de personal (menor gasto en reclutamiento y capacitación).
 - Menor ausentismo por estrés, enfermedad o conflictos internos.
 - Menos errores graves y menos conflictos legales por incumplimientos o maltrato.
- Mejor reputación y preferencia de clientes
 - Clientes y proveedores prefieren trabajar con empresas justas, serias y cuidadosas.

- En sectores cada vez más competitivos, la reputación pesa tanto como el precio.

- Atracción y retención de talento
- Prevención de riesgos legales y regulatorios



b) Qué ganan las personas que trabajan en la empresa

- Condiciones de trabajo más humanas y seguras
 - Menos gritos, humillaciones, burlas, chismes que dañan.
 - Más espacios de escucha, respeto y claridad sobre lo que se espera de cada quien.
- Experiencias concretas de cuidado
 - Que la pregunta “¿cómo estás?” no sea vacía, sino que abra la puerta a apoyo real cuando alguien atraviesa un mal momento.
 - Que los errores se atiendan con justicia y aprendizaje, no sólo con regaños o castigos.
- Crecer como personas, no sólo como “recursos”
 - Acceder a formación, acompañamiento y oportunidades de mejora.
 - Sentir que su trabajo aporta algo valioso también para otras personas, no sólo para la ganancia económica.

c) Qué ganan la comunidad y la sociedad

- Entornos más estables y confiables
- Mejor relación con autoridades y vecinos
- Mayor preparación ante el futuro

2.3. ENFOQUE DE LA GUÍA: ÉTICA, JUSTICIA RESTAURATIVA Y CUIDADO DEL TEJIDO SOCIAL

Esta guía parte de una base ética clara: todas las personas tienen dignidad y merecen ser tratadas con respeto, independientemente de su puesto, su historia, su origen o su situación actual y esto debe verse reflejado en la cultura organizacional de la empresa.

Tres ideas clave sostienen este enfoque:

1. Ética y derechos humanos

¿Qué valores sostienen las práctica de la empresa?

¿Cuáles son los acuerdos de convivencia?

¿Qué hacemos si no los cumplimos?

2. Justicia restaurativa aplicada a la empresa

¿Quiénes fueron afectados y qué necesitan para reparar el daño?

¿Qué estaba pasando en la empresa para que esto ocurriera?

¿Qué necesita la persona que causó el daño (historia, necesidades no resueltas, contexto) para no repetirlo y para asumir responsabilidad?

¿Qué necesita la comunidad o el equipo para sentirse segura y cuidada después del conflicto?



3. Cuidado del tejido social y de la diversidad

Preparar a los equipos para la inclusión.

Acompañar a quienes se integran desde situaciones más frágiles.

Diseñar procesos claros para mitigar riesgos y resolver tensiones cuando aparezcan.

3. INSTRUCTIVO PARA ENTENDER Y USAR LA GUÍA

3.1. EJES DE LA GUÍA

En términos de contenido, la guía trabaja sobre tres grandes ejes, que se entrelazan en los distintos capítulos y pasos:

- a. Cuidar a las personas y al clima interno.
- b. Legalidad, transparencia y relaciones justas.
- c. Comunidad, medio ambiente y entorno.

Dentro de estos pasos encontrarás una estructura similar para facilitar su uso, que incluye:

Propósito del paso; qué gana tu empresa con este paso; qué necesitas tener en cuenta antes de empezar; cómo hacerlo; ejemplos y recomendaciones; preguntas de reflexión; niveles de avance (básico, intermedio, avanzado); relación con el distintivo Empresas por la Paz y fundamento legal mínimo.

3.2. ELEGIR UNA RUTA ESTRATÉGICA

Sabiendo que cada empresa tiene contextos distintos, esta guía te propone pensar estratégicamente por dónde empezar, con el fin de que las acciones a emprender impulsen la sostenibilidad del negocio.

Una forma sencilla de elegir ruta es hacerse preguntas como estas:

- ¿En dónde tiene hoy la empresa más oportunidades de mejora?
 - ¿En el ambiente interno (conflictos, desmotivación, rotación)?
 - ¿En la relación con clientes (quejas, reclamaciones, pérdida de confianza)?
 - ¿En la relación con proveedores o con la comunidad (tensiones, rumores, falta de seriedad)?
 - ¿En el cumplimiento de la ley (riesgos laborales, ambientales o fiscales)?
- ¿Con qué cambio ganaríamos confianza de nuestro equipo más rápido?
- Ejemplos: escucha, claridad de información, reconocimiento, pequeñas mejoras en condiciones básicas, etc.
- ¿Qué es urgente por temas legales o regulatorios?
- Si hay riesgos fuertes (por ejemplo, en seguridad, higiene, discriminación, manejo de residuos), conviene considerar esos pasos como prioridad, porque también protegen a la empresa.

- ¿Qué podemos hacer con los recursos de tiempo y personas que realmente tenemos ahora?

A partir de estas preguntas, puedes definir una ruta de inicio, por ejemplo:

- **Ruta interna:** comenzar por valores, código de ética, reuniones de coordinación y manejo de conflictos, para fortalecer la base humana de la empresa.
- **Ruta de cumplimiento mínimo:** enfocarse primero en salarios, seguridad, prestaciones y temas legales esenciales, para reducir riesgos inmediatos.
- **Ruta de reputación y entorno:** priorizar lo que impacta más en la relación con clientes, proveedores o comunidad (incluyendo entorno urbano y cuidado del espacio), si ahí está la presión principal.

No hay una ruta única correcta. Lo importante es que la decisión se tome conscientemente, considerando el estado actual de la empresa y la carga de trabajo que ya existe.

3.3. CÓMO TRABAJAR ESTA GUÍA EN EQUIPO

Involucrar a un equipo en la implementación de esta guía ayuda a que los cambios no dependan únicamente de una dirección, jefatura o área, y a que lo que se decida tenga más posibilidades de sostenerse en el tiempo.

Algunas recomendaciones:

Formar un pequeño grupo de impulso; escuchar en vertical y en horizontal; elegir un periodo de trabajo realista; definir cómo se van a comunicar los avances; aprovechar lo que ya exist; trabajar esta guía no es un proyecto paralelo desconectado del negocio.

4. PASOS PARA AVANZAR HACIA UNA EMPRESA MÁS JUSTA, SEGURA Y RESPONSABLE

Paso 1 – Valores y código de ética

Aquí se propone que la empresa:

- Aclare cuáles son sus valores centrales.
- Aterrice esos valores en comportamientos concretos.
- Tenga un código de ética sencillo, conocido y usado.

¿Qué cambia?

Cuando los valores y el código de ética se vuelven algo vivo, la empresa gana orden y coherencia. Deja de depender tanto del carácter del jefe o jefa en turno y se apoya en criterios conocidos. Eso reduce decisiones impulsivas, conflictos internos, errores que salen caros y riesgos legales.

Las personas que trabajan ahí tienen más claridad. Saben qué se espera de ellas y qué pueden esperar de la empresa. No todo queda en “lo que se acostumbra”, sino en acuerdos explícitos. Eso genera más confianza y pertenencia.

Hacia afuera, clientes, proveedores y aliadas o aliados empiezan a ver a la empresa como un actor confiable. Lo que promete, lo cumple; lo que dice que valora, se nota en el servicio y en el trato. En un contexto donde la desconfianza es alta, esta coherencia es una ventaja competitiva.

Al final, los valores y el código de ética son también una forma de proteger el negocio.

¿Cómo construir valores que se sientan verdaderos?

Partir del reconocimiento de lo que ya existe:

En una conversación breve, con personas de dirección, mandos medios y, si es posible, personal de puestos operativos, pueden preguntarse:

¿De qué historias de esta empresa nos sentimos orgullosos de verdad? ¿Qué cosas nos duelen o nos incomodan y ya no queremos seguir normalizando?

Después, elegir pocos valores, aquellos que digan quiénes son y quiénes quieren ser. Se busca nombrar aquello que realmente marca la diferencia en esta empresa.

Esos valores deben aparecer en lugares visibles, en las conversaciones con el equipo, en las decisiones difíciles y en las historias que se cuentan sobre la empresa. Si un valor nunca se menciona y no ayuda a decidir nada, no es un valor central.

Un código de ética corto, claro y útil

El código de ética es el lugar donde esos valores se convierten en acuerdos escritos. No necesita ser un documento largo, pero sí tiene que ser claro.

Puede incluir: Para qué existe y a quién aplica, lo que esperamos y lo que no aceptamos, los principios que regulan el trato interno, la atención a clientes y proveedores; los criterios para el Uso de recursos; y el uso del poder.

Es importante prever también qué pasa cuando no se siguen el código ni las normas: cómo identificar responsables, cómo proteger a las personas agraviadas, cómo reparar el daño y cómo establecer las condiciones para la no repetición.

También es útil dejar por escrito cada cuánto se revisará (por ejemplo, cada dos años) y quién participará en esa revisión para incorporar aprendizajes y cambios legales o de contexto.

Niveles de avance en este paso

No todas las empresas están en el mismo punto. Ubicarse con honestidad ayuda a saber qué sigue:

Nivel básico

La empresa ya nombró unos pocos valores propios, los tiene visibles en algunos espacios y cuenta con una primera versión de código de ética. Al menos una vez se ha explicado al equipo qué es y para qué sirve.

Nivel intermedio

El código se ha utilizado en casos concretos: para reconocer buenas prácticas, para aclarar límites o para manejar una situación difícil. Se incluye en la inducción de personas nuevas y las jefaturas lo toman como referencia.

Nivel avanzado

Periódicamente se revisan los valores y el código a la luz de experiencias reales: conflictos, decisiones complejas, cambios legales o de contexto. Algunas decisiones de contratación, promoción, sanción o salida ya se han ajustado para ser coherentes con esos valores.

La meta no es “llegar al avanzado” lo más rápido posible, sino tener claro dónde estamos y cuál podría ser el siguiente paso razonable.

Relación con el distintivo y con la ley

Este paso ayuda directamente a responder varias de las preguntas del distintivo Empresas por la Paz relacionadas con:

- Tener valores claros y visibles para todas las personas.
- Contar con un código de ética conocido y utilizado.
- Generar ambientes de trabajo donde se previenen maltratos, discriminación y abusos.

El distintivo no se limita a pedir lo que ya marca la ley: reconoce prácticas que van más allá del mínimo legal. Sin embargo, avanzar en este paso también acerca a la empresa a cumplir mejor con obligaciones básicas en temas de trato digno y no discriminación, prevención de violencias y acoso, y ambientes de trabajo seguros.

En términos legales en México, este paso te acerca a:

- La Ley Federal del Trabajo, que exige condiciones dignas, trato respetuoso y no discriminación.
- La normativa en riesgos psicosociales (por ejemplo, NOM-035), que pide prevenir violencia, maltrato y ambientes hostiles.
- Leyes sobre igualdad y no discriminación, que obligan a las empresas a evitar prácticas discriminatorias y a tener criterios claros y justos.

Paso 2 – Reuniones y diálogos que cuidan el negocio y a las personas

En casi todas las empresas se hacen reuniones y se cruzan mensajes todos los días. Este paso busca que la empresa vaya convirtiendo sus reuniones y espacios de diálogo en momentos que:

- Sirvan para tomar mejores decisiones de negocio.
- Cuiden a las personas y reduzcan malentendidos y conflictos.

- Den lugar a la voz de quienes normalmente no son escuchadas o escuchados.

No se trata de reunirse más, sino de reunirse mejor, con un propósito claro y una forma de dialogar que sea respetuosa, firme y honesta.

¿Para qué sirve realmente este paso?

Cuando las reuniones y los diálogos se ordenan, cambian cosas muy prácticas:

- Crear espacios transversales de comunicación.
- Los problemas se detectan antes: alguien puede nombrar un riesgo, un error o una injusticia sin esperar a que explote.

¿Qué caracteriza una reunión o diálogo que sí suma?

- Tiene un objetivo claro
- Aclara qué se espera de cada persona.
- Se promueve la escucha en vertical y en horizontal.
- Cuida las formas, sin dejar de hablar de lo difícil.

Cuando esto ocurre de manera constante, la empresa va construyendo una cultura donde hablar a tiempo es un valor, no un riesgo.

Para lograrlo es importante:

- Elegir cuáles reuniones son realmente necesarias.
- Definir un guion mínimo.
- Dar un lugar explícito a las barreras.
- Cerrar con acuerdos claros y compartidos.
- Cuidar la voz de quienes hablan menos.

Preguntas para revisar nuestros espacios de diálogo

- ¿En qué reuniones sentimos que realmente avanzamos?
- ¿Quiénes hablan casi siempre y quiénes casi nunca? ¿Qué podríamos estar perdiéndonos por no escuchar a esas personas?
- ¿Las personas entienden bien qué se espera de ellas y qué hacer cuando se topan con límites que no dependen sólo de su esfuerzo?
- ¿Hay temas que nunca se hablan en reuniones, pero que sabemos que afectan el ambiente, la salud o la justicia dentro de la empresa?

Niveles de avance en este paso

Nivel básico

Algunas reuniones ya tienen un propósito claro y un orden mínimo, se ha empezado a preguntar por las barreras para cumplir lo acordado, no solo por los resultados, y se ha hecho al menos un esfuerzo por escuchar a personas que antes no hablaban.

Nivel intermedio

La mayoría de las reuniones clave siguen un esquema similar que ayuda a tomar decisiones y a distribuir tareas, las personas sienten que pueden nombrar problemas sin

sentirse expuestas, y se usan estos espacios para aclarar expectativas y rutas de apoyo cuando alguien no puede llegar solo a la meta.

Nivel avanzado

Hay coherencia entre lo que se dice en las reuniones y lo que se hace después, en momentos de tensión o conflicto, la empresa recurre a estos espacios para procesar lo ocurrido, aprender y ajustar procesos, la dirección y las jefaturas están atentas a quiénes están quedando fuera de la conversación y buscan integrarlos.

Relación con el distintivo y con la ley

Este paso se vincula con varios elementos que el distintivo Empresas por la Paz valora, como:

- La existencia de espacios de diálogo y participación donde las personas pueden expresar preocupaciones, propuestas y desacuerdos.
- La construcción de ambientes de trabajo donde se previenen conflictos violentos y se atienden tensiones antes de que escalen.
- La comunicación clara sobre decisiones que afectan a las personas y al entorno.

En términos legales en México, este paso te acerca a:

- La Ley Federal del Trabajo, que pide condiciones que no dañen la salud física ni emocional de las personas.
- La NOM-035 sobre factores de riesgo psicosocial, que te obliga a identificar y atender fuentes de estrés, violencia, mala comunicación y cargas excesivas.
- Obligaciones generales de informar con claridad cambios relevantes en el trabajo y de prevenir conflictos que afecten la salud y seguridad.

Paso 3 – Manejo responsable de conflictos, quejas y daños (“flujo responsable”)

- Los conflictos son inherentes a la convivencia humana. Es importante que las empresas tengan protocolos compartidos para el abordaje de conflictos y daños. Estos protocolos deben poner a la persona al centro, buscar la reparación del daño y garantizar las condiciones de no repetición.

¿Por qué este paso importa al negocio?

- Un manejo improvisado de conflictos y daños suele traer consecuencias muy costosas:
- Gente valiosa que se va porque se cansa de malos tratos, injusticias o favoritismos.
- Clientes que no vuelven porque nadie escuchó bien su queja o se les culpó a ellos.
- Equipos divididos en bandos después de un conflicto mal atendido.
- Riesgos legales por no tomar en serio casos de acoso, discriminación, violencia o negligencia.

Esto construye entornos más seguros y justos, que es una forma muy concreta de hablar de paz en la vida diaria de la empresa.

¿Qué entendemos por conflicto, daño y “flujo responsable”?

Los **conflictos** son las tensiones que surgen a partir de las diferencias.

Daño es aquello que afecta la dignidad, la seguridad, la salud, el ingreso, la confianza o las relaciones: de una persona, de un equipo, de un cliente, de la comunidad o del entorno.

Flujo responsable es la forma organizada de responder cuando aparece un conflicto o daño, con pasos que cuidan a la persona o personas afectadas, la persona o personas que causaron el daño (consciente o inconscientemente), el equipo o comunidad alrededor, las familias, cuando el impacto rebasa la vida laboral; y la propia empresa y su sostenibilidad.

Elementos clave de un flujo responsable

Cada empresa deberá aterrizarlo a su tamaño y recursos, pero en general un flujo responsable incluye al menos estos momentos:

1. Detectar y acoger.

- Tener canales conocidos (personas de confianza, un correo, un formato sencillo) para pedir ayuda o reportar un incidente.
- Garantizar que hay un espacio seguro para la víctima poder hablar con libertad sin represalias o nuevas violencias, es clave.
- Dar un primer contención y cuidado a la persona afectada: escucharla, creerle de entrada, preguntarle qué necesita en lo inmediato (tiempo, cambiar de turno o área, acompañamiento, atención médica o psicológica, etc.).

2. Comprender qué pasó.

- Escuchar la versión de la persona o personas señaladas de haber causado el daño, sin asumir de entrada que son “el problema” como personas.
- Explorar el contexto: ¿qué condiciones de trabajo, comunicación, poder o presión pudieron contribuir a que esto ocurriera?
- Identificar quién más se vio afectado: equipo, clientes, familias, comunidad.

3. Asumir responsabilidades.

- Nombrar qué conductas fueron inaceptables, con base en el código de ética, la ley y los acuerdos de la empresa.
- Dar espacio, cuando sea posible y seguro, a que la persona que causó el daño pueda reconocer su responsabilidad.
- Distinguir entre error, negligencia, abuso de poder, violencia, discriminación u otros tipos de faltas, porque no todo se trata igual.

4. Reparar y cuidar a todas las partes.

El flujo responsable debe buscar:

Cuidar a la persona afectada.

Atender a quien causó el daño.

Cuidar al equipo y a la comunidad interna.

Considerar a las familias y al entorno externo, cuando el daño ha sido permeado hasta ellos.

5. Aprender y ajustar procesos. Por último, el flujo debería llevar a una pregunta clave, ¿Qué tenemos que cambiar en nuestros procesos, reglas o cultura para que algo así sea menos probable?

Puede ser:

- Ajustar un protocolo.
- Cambiar la forma de supervisar.
- Revisar metas poco realistas que empujan a prácticas dañinas.
- Modificar espacios físicos o de seguridad.
- Reforzar formación en temas específicos (por ejemplo, acoso, diversidad, trato al cliente).

¿Qué gana la empresa con un flujo responsable?

Para una PyME, mejora la estabilidad del equipo. La gente sabe que, si algo pasa, no está sola. Eso reduce la rotación y el ausentismo por estrés, miedo o enojo acumulado.

Protege la relación con la clientela. Un reclamo bien escuchado y atendido puede convertir a una persona inconforme en alguien que reconoce la seriedad de la empresa. Un reclamo mal manejado puede volverse una crisis en redes o en el entorno local.

Cuida la reputación ante proveedores y aliados. Las empresas que se toman en serio las quejas son vistas como socios más confiables.

Reduce el riesgo de demandas o sanciones. Atender casos de acoso, discriminación o violencia no es sólo un tema ético; está vinculado con obligaciones legales y normas sobre riesgos psicosociales, salud y seguridad en el trabajo.

Fortalece la cultura interna. Las personas aprenden que hablar a tiempo sirve de algo y que no todo se resuelve “barriendo debajo del tapete” o corriendo gente, sino revisando causas y procesos.

Niveles de avance en este paso

Nivel básico

La empresa reconoce que necesita una forma más clara de atender conflictos y daños, existen uno o dos canales conocidos para reportar problemas (personas de confianza, un correo, un espacio definido), se ha atendido al menos un caso reciente con más cuidado que antes, buscando escuchar a todas las partes.

Nivel intermedio

La empresa tiene un esquema sencillo de pasos para manejar conflictos (escuchar, comprender, decidir, dar seguimiento) y lo aplica con cierta regularidad.

Nivel avanzado

El flujo responsable está escrito de forma sencilla, es conocido y se va ajustando con la experiencia, se atiende deliberadamente a la persona afectada, a quien causó el daño, al equipo y, cuando es necesario, a las familias y a la comunidad, los aprendizajes de los conflictos se traducen en cambios en políticas, procesos, supervisión o formación.

Relación con el distintivo y con la ley

Este paso se conecta con varios aspectos que el distintivo Empresas por la Paz busca reconocer:

- Prácticas de atención a conflictos y violencias que protegen la dignidad de las personas.
- Mecanismos para escuchar y acompañar a quienes han sido dañados.
- Procesos de asunción de responsabilidades que van más allá del castigo y buscan reparación y aprendizaje.
- Cuidado del tejido social dentro y alrededor de la empresa.

A la vez, ayuda a la empresa a acercarse o superar el mínimo legal en temas como:

- La Ley Federal del Trabajo, que prohíbe el acoso, la discriminación y la violencia laboral, y exige mecanismos para atender quejas.
- La NOM-035 sobre riesgos psicosociales, que pide identificar, analizar y prevenir violencia, acoso y ambientes tóxicos.
- Leyes de igualdad y no discriminación y de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, que obligan a contar con medidas de prevención, atención y sanción en casos de violencia y discriminación.

Paso 4 – Inclusión y diversidad

Parte del reconocimiento de que la diversidad aporta valor al negocio y al tejido social, y que las personas que entran a la empresa (especialmente quienes están en situaciones más frágiles) no sean usadas ni exhibidas, sino acompañadas.

Aquí hablamos de diversidad en un sentido amplio: género, edad, origen, orientación, discapacidad, forma de pensar, contexto familiar, personas en procesos de rehabilitación o reinserción después de haber pasado por el sistema penal, entre otras.

¿Por qué este tema es importante?

Desde una mirada empresarial, la inclusión y la diversidad bien gestionadas:

Ayudan a entender mejor a tus clientes, aumentan la capacidad de resolver problemas, atraen y retienen talento, mejoran la reputación.

¿Qué entendemos por inclusión?

Incluir es crear condiciones para que esas personas puedan realmente aportar, apren-

der, crecer y ser tratadas con la misma dignidad que las demás.

Eso implica cosas muy concretas:

- Revisar chistes, apodos, bromas “normales” que pueden ser violentas para alguien.
- Ajustar, cuando sea razonable, horarios, espacios o herramientas para personas con discapacidad o con responsabilidades de cuidado.
- Preparar al equipo para recibir, por ejemplo, a alguien que viene de un proceso de rehabilitación o que tiene antecedentes penales, explicando por qué se hace y qué apoyos habrá, para no dejar solos ni a esa persona ni al resto.

Manejar los miedos y riesgos sin cerrar la puerta

Es real que, cuando se plantea integrar personas de contextos difíciles (violencias previas, consumo de sustancias, prisión, etc.), surgen miedos y resistencias. Ignorarlos no ayuda; nombrarlos con honestidad sí.

Algunas ideas para equilibrar apertura y cuidado:

- Hablarlo de frente con el equipo clave, explicando por qué la empresa está abierta a este tipo de contrataciones y qué apoyos habrá.
- Definir claramente qué conductas no se van a tolerar, venga de quien venga, y qué pasará si se cruzan ciertos límites. Eso da seguridad a todas las personas.
- Acompañar a la persona que entra: alguien debe estar pendiente de cómo se va adaptando, qué retos encuentra, qué conflictos se activan.
- Buscar aliados externos (organizaciones, programas públicos, especialistas) que puedan apoyar cuando la empresa no tiene todas las herramientas internas.
- De esta manera, la empresa no se cierra a contratar a personas con historias complejas, pero tampoco se expone de manera ingenua ni deja desprotegido al resto del equipo.

¿Qué gana la empresa con la riqueza de la diversidad?

La diversidad bien cuidada:

- Mejora la forma en que diseñamos productos, servicios y mensajes.
- Nos obliga a revisar sesgos y prácticas que dañan al negocio a largo plazo.
- Nos conecta mejor con el entorno donde operamos, es decir, la empresa deja de ser una burbuja separada de otras realidades con las que convivimos.

Preguntas para revisar nuestra inclusión

- En la práctica, ¿quiénes tienen más posibilidades de entrar, crecer y ser escuchados en esta empresa?
- ¿Qué perfiles están ausentes en nuestro equipo, aunque estén muy presentes en la comunidad donde trabajamos?
- ¿Qué comentarios, chistes o dinámicas se siguen tolerando que harían que algunas personas nunca quisieran trabajar aquí?
- ¿Qué pasaría si contratáramos a alguien que viene de un proceso de rehabilitación o reinserción? ¿Qué miedos se activarían? ¿Qué apoyos necesitaríamos?

- ¿Tenemos alguna experiencia (aunque sea pequeña) donde la diversidad haya aportado algo valioso al negocio? ¿Qué aprendimos de ahí?

Niveles de avance en este paso

Nivel básico

La empresa reconoce que la inclusión y la diversidad son temas relevantes; Hay un compromiso explícito de no discriminar y se han revisado prácticas muy evidentes de exclusión; y se han atendido al menos uno o dos casos donde se detuvo una situación discriminatoria o de maltrato hacia alguien “diferente”.

Nivel intermedio

Se han ajustado algunas prácticas de reclutamiento, integración o supervisión para abrir espacio a personas con perfiles diversos; el equipo ha recibido, aunque sea de forma breve, sensibilización sobre género, diversidad, no discriminación u otras temáticas clave; y existen apoyos definidos para acompañar a personas en situaciones más frágiles.

Nivel avanzado

La diversidad está integrada en la estrategia de negocio: se piensa en ella al diseñar productos, servicios y mensajes, se han generado alianzas con organizaciones o programas que apoyan procesos de inclusión laboral de personas en contextos de alta vulnerabilidad; y la empresa recoge sistemáticamente aprendizajes de sus experiencias de inclusión para ajustar procesos y mejorar.

Relación con el distintivo y con la ley

Este paso se conecta con varios aspectos que el distintivo Empresas por la Paz busca reconocer:

- Políticas y prácticas de igualdad y no discriminación.
- Acciones que facilitan la inclusión laboral de grupos históricamente excluidos.
- Entornos de trabajo donde se respeta la diversidad y se previenen burlas, humillaciones y violencias.
- Cuidado del tejido social al abrir oportunidades reales a personas que, de otro modo, quedarían fuera del mercado laboral formal.

A la vez, ayuda a la empresa a acercarse o superar el mínimo legal en temas como:

- La Ley Federal del Trabajo, que prohíbe la discriminación y exige condiciones dignas para todas las personas trabajadoras.
- Las leyes de igualdad y no discriminación, que obligan a evitar prácticas que excluyan o maltraten a personas por su origen, género, orientación, edad, discapacidad, condición social u otras características.
- Las leyes y programas que promueven la inclusión laboral de personas con discapacidad, mujeres, jóvenes y otros grupos vulnerados, así como el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

Paso 5 – Condiciones laborales y económicas justas y sostenibles

Este paso busca que la empresa revise:

- Si está cumpliendo el piso legal mínimo (salario, jornadas, prestaciones, seguridad).
- Si, poco a poco, puede ir dando pasos hacia condiciones más justas.
- Cómo conectar esos cambios con beneficios claros para el negocio.

Se trata de ayudar a la empresa a tomar decisiones escalonadas que cuiden a la gente, mejoren el desempeño y reduzcan riesgos legales y reputacionales.

¿Por qué importa al negocio?

Las condiciones laborales tienen al menos tres capas:

- Lo económico (salario, prestaciones, bonos).
- Lo organizativo (horarios, cargas de trabajo, estabilidad, claridad de rol).
- Lo que muchas personas llaman “salario emocional”: reconocimiento, trato, posibilidades de aprender, sentido del trabajo, ambiente, flexibilidad razonable, etc.

Un mal manejo de esto, repercute en: Rotación y retención de talento, productividad y calidad, riesgos legales y multas, reputación y acceso a mercados.

¿Qué significa un “piso justo”?

El “piso justo” tiene dos capas: lo que exige la ley y lo que la empresa puede ofrecer por encima de ella.

1.Lo que la ley exige

Entre otros puntos, en México la Ley Federal del Trabajo marca:

- Salario no menor al mínimo vigente y pago de horas extra.
- Jornada máxima legal y descansos (incluyendo reformas recientes como el derecho a descansar sentado para personas que trabajan de pie, la llamada “Ley Silla”).
- Afiliación al IMSS y prestaciones mínimas (aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, etc.).
- Prohibición de cualquier forma de discriminación, acoso o violencia laboral.
- Obligación de prevenir riesgos psicosociales (estrés extremo, jornadas excesivas, violencia, etc.) conforme a la NOM-035.

2.Lo que la empresa decide ofrecer por arriba del mínimo, de forma realista.

- Ajustar ciertos salarios clave por encima del mínimo para reducir rotación en puestos críticos.
- Flexibilizar horarios o esquemas de descanso donde la operación lo permita.
- Agregar apoyos muy valorados (vales, comidas, transporte compartido, apoyo escolar, etc.) que no siempre significan un gran costo, pero sí un gran impacto en la vida de las personas.
- Reconocer de forma clara y estable logros o responsabilidades diferenciadas.
- Evitar prácticas que, sin ser ilegales, son injustas (pagos siempre tarde, condiciones confusas, promesas que nunca se cumplen).

Relación con el distintivo y con la ley

Este paso se conecta con varios aspectos que el distintivo Empresas por la Paz busca reconocer, especialmente aquellos relacionados con:

- Promover empleo digno y trato justo a las personas trabajadoras.
- Cumplir y, cuando se puede, superar el mínimo legal en salarios, jornadas y prestaciones.
- Cuidar la salud física y mental mediante condiciones razonables de trabajo.
- Reducir riesgos de abusos, explotación y conflictos derivados de condiciones injustas.

A la vez, ayuda a la empresa a acercarse o superar el mínimo legal en temas como:

- La Ley Federal del Trabajo, que establece el derecho a un trabajo digno, sin discriminación ni violencia, con jornadas y prestaciones justas.
- La NOM-035 sobre riesgos psicosociales, que pide identificar, analizar y prevenir factores como cargas excesivas, jornadas extendidas, violencia y falta de equilibrio vida-trabajo.
- Reformas recientes como la llamada “Ley Silla”, que obliga a permitir descansos sentados a personas que trabajan largas jornadas de pie, y las propuestas de reducción gradual de la jornada a 40 horas semanales, que marcan hacia dónde se mueve el marco laboral en los próximos años.

Paso 6 – Proveedores, clientes, comunidad y medio ambiente: la empresa “extendida”

Hasta ahora hemos mirado lo que pasa dentro de la empresa. Sin embargo, cada decisión que se toma al interior tiene efectos hacia afuera:

- Proveedores
- Clientela y usuarias/os
- Comunidad y territorio
- En los bienes comunes que todos compartimos (agua, aire, suelo, energía).

Este paso propone que la empresa se vea a sí misma como parte de una trama más grande, de una cadena vertical y una red horizontal (qué impacto tengo en mi entorno cercano).

¿Por qué este paso importa al negocio?

Considerar el impacto que la empresa tiene en sus grupos de interés le permitirá: tener proveedores más confiables, contar con una clientela que vuelve y recomienda, tener menos fricciones con la comunidad, menos riesgos ambientales y legales y una mejor reputación y acceso a oportunidades.

Proveedores

Algunas decisiones muy concretas que una empresa puede considerar: Ser clara y justa en los acuerdos, preferir, cuando sea posible, proveedores locales o de la región, evitar prácticas que alimentan la corrupción, dialogar y negociar los desacuerdos.

Clientela y personas usuarias

Con este respecto, una empresa puede: Ser honesta en lo que ofrece, tratar con respeto a todas las personas, atender quejas como oportunidades, pensar en el “después” del producto o servicio.

Comunidad y territorio

En la línea horizontal, la empresa convive con un barrio, una colonia, un parque industrial, un municipio. Esa presencia física y simbólica tiene efectos:

- En el ruido, el tránsito, la seguridad de la zona.
- En las oportunidades de empleo y aprendizaje.
- En cómo se percibe el espacio: seguro, hostil, indiferente.

Algunas formas en que empresa puede vincularse con la comunidad de manera adecuada son: escuchar antes de invadir o imponer, cuidar el entorno inmediato, abrir puertas en lo que sea posible, ser parte de las soluciones, no del problema.

Medio ambiente

Las empresas de todos los tamaños toman decisiones cotidianas que afectan tanto a la naturaleza (agua, aire, suelo, energía) como al tejido urbano (cómo se ve y se siente la calle, la cuadra, la colonia).

Se puede pensar su impacto en dos planos:

- Natural: lo que usa, consume, tira o emite.
- Urbano y social: lo que cambia en la vista, el ruido, la iluminación, la sensación de seguridad o de encierro que genera su presencia.

Algunos pasos posibles son: manejar mejor los residuos, cuidar el agua y la energía, pensar las intervenciones físicas (rejas, muros, letreros, guardias) como mensajes, elegir insumos menos dañinos, cumplir con permisos y normas básicas.

Niveles de avance en este paso

Nivel básico

La empresa identifica al menos un impacto relevante hacia afuera (con proveedores, clientela, comunidad, entorno natural o urbano) y se compromete a no empeorarlo; se corrige alguna práctica muy evidente de daño físico, visual o ambiental (por ejemplo, tirar basura o residuos en la calle, gritar a la gente frente al local, invadir permanentemente la banqueta, mantener la fachada en estado de abandono).

Nivel intermedio

Existe un esfuerzo consciente por tratar con justicia a proveedores y clientela (acuerdos claros, atención a quejas); la empresa ha participado en al menos una iniciativa concreta con la comunidad o ha hecho cambios visibles para reducir su impacto ambiental o urbano directo (mejorar iluminación de fachada, reducir ruido,

limpiar y cuidar el frente); y se han tenido conversaciones internas sobre cómo queremos ser percibidos “afuera”, tanto por lo que hacemos como por cómo se ve y se siente nuestro espacio.

Nivel avanzado

La empresa incorpora criterios éticos, ambientales y urbanos en la selección de proveedores, en el diseño de productos/servicios y en las intervenciones físicas que hace en su entorno (fachada, anuncios, uso de espacio público); mantiene, aunque sea de forma sencilla, un diálogo estable con actores del territorio (vecindario, autoridades locales, escuelas, organizaciones) y toma en cuenta su percepción sobre seguridad, ruido, limpieza e imagen urbana; comunica con honestidad sus esfuerzos y límites hacia la comunidad y el ambiente, y ajusta sus prácticas a partir de lo aprendido, buscando que su presencia contribuya a que la zona se sienta más cuidada y habitable.

Relación con el distintivo y con la ley

Este paso se conecta con varios aspectos que el distintivo Empresas por la Paz busca reconocer:

- Prácticas de comercio justo y trato responsable con proveedores y clientela.
- Acciones que fortalecen la convivencia pacífica y la cooperación con la comunidad y el territorio.
- Compromisos de cuidado ambiental, incluyendo el manejo responsable de residuos, agua y energía.
- Cuidado del entorno urbano inmediato: fachadas, limpieza, iluminación, uso de espacio público y señales que contribuyen a entornos percibidos como más seguros, amables y habitables.
- Una mirada de la empresa como parte del tejido social y ecológico, y no sólo como un actor económico aislado.

A la vez, ayuda a la empresa a acercarse o superar el mínimo legal en temas como:

- La legislación en protección al consumidor, que exige información clara, trato digno y productos/servicios que no engañen ni dañen.
- Las normas de protección ambiental (manejo de residuos, emisiones, descargas, uso de recursos), que buscan evitar daños graves al entorno y a la salud.
- Reglamentos municipales y locales sobre uso de suelo, anuncios, imagen urbana, ruido, seguridad y convivencia comunitaria, que influyen directamente en cómo puede operar un negocio en una colonia o barrio.

Anexo 1

Guía para adquirir el distintivo de Empresas por la paz

Esta guía tiene el objetivo de ayudarte a conocer tres aspectos: 1) las características de un emprendimiento o una empresa comprometida con la paz, 2) las respuestas posibles que contiene el sistema en el que podrás compartir experiencias de Paz desde la empresa y 3) el tipo de evidencias que pueden ayudarte para lograr el distintivo por la paz.

Empresas por la Paz es una iniciativa del Diálogo Nacional por la Paz que pretende reconocer las buenas prácticas de empresas comprometidas con la cultura de paz en su interior y con la construcción de la paz en su entorno. Este reconocimiento se hará por medio de un distintivo por la paz.

La Agenda Nacional por la Paz es el documento orientador del Diálogo Nacional por la Paz que propone 14 acciones locales y 7 acciones nacionales para mejorar el tejido social, la seguridad y la justicia. Y para el caso de esta iniciativa, se tradujeron en 14 acciones al interior de la empresa y 7 compromisos con su entorno. Además, se creó una plataforma que tiene 21 preguntas sobre estas acciones y se pide subir evidencias de las respuestas.

Empresas por la Paz es, al mismo tiempo, visión, método y ruta de implementación. Es visión, porque nos recuerda que la paz no se decreta: se construye desde la vida ordinaria de nuestras fábricas, oficinas, tiendas y talleres. Es método, porque ofrece una plataforma y una agenda claras para identificar, documentar y compartir buenas prácticas. Y es ruta, porque marca tiempos, metas y un reconocimiento honorario que celebra lo bien hecho e inspira a mejorar.

A continuación, se presentan las acciones, lo que significan y las evidencias que puedes subir. Es importante señalar que el sistema acepta una sola foto por evidencia, así que te explicamos cuál puede ser la mejor evidencia. Gracias por tu interés en sumarte al camino por la paz desde tu empresa o emprendimiento. El link de la información lo puedes encontrar en la página del Diálogo Nacional por la Paz.

Primera sección: Acciones al interior de la empresa.

1.¿Promueve políticas de igualdad y no discriminación?

Se trata de identificar las prácticas que se tienen con respecto a la igualdad de condiciones laborales entre hombres y mujeres, que pueden ser protocolos o comités constituidos.

Las opciones de respuesta son:

- A) No lo tiene.
- B) Está en proceso de construcción.
- C) Se tienen protocolos de atención a la violencia de género dentro de la empresa.
- D) Se tiene un comité.

Las evidencias pueden ser: una foto de la portada o el índice del protocolo de atención a los conflictos al interior de la empresa, lineamientos de acuerdos internos para la igualdad y/o no discriminación, o foto del comité de ética encargado de atender los casos que se susciten.

2.¿Facilita espacios de diálogo constructivo entre áreas o equipos?

Se trata de conocer si se realizan con frecuencia reuniones entre personas coordinadoras y/o áreas de trabajo que permitan informar, reconocer o resolver problemas de manera interdisciplinaria.

Las opciones de respuestas son:

- A) Nunca.
- B) Una vez al año.
- C) Dos o tres veces al año.
- D) Cuatro o más veces al año.

Las evidencias pueden ser: una foto de reunión de equipo donde se vea el logo de la empresa, foto de un acta de reunión de las áreas o equipos internos, foto de acuerdos tomados para reuniones internas de trabajo o foto de testimonio de trabajador donde se mencione lo que ha ayudado a la empresa tener las reuniones de equipo.

3.¿Impulsa acciones para cuidar la salud mental de su personal y sus familias?

Se trata de conocer si existen actividades o programas para atender la salud mental de las personas trabajadoras y sus familias, como pueden ser crianza positiva, comunicación asertiva, manejo del estrés, prevención de la depresión o atención a los duelos.

Las opciones de respuesta son:

- A) Nunca.
- B) Se ha dialogado el tema en diversas reuniones de la empresa o emprendimiento.

C) Hay actividades que promueven la salud mental de las personas trabajadoras y sus familias por lo menos una vez al año.

D) Se tiene un plan de trabajo continuo para el cuidado de la salud mental de los trabajadores y sus familias en ejecución.

Las evidencias pueden ser: foto de una actividad para las personas trabajadoras solas o con sus familias, foto del plan de trabajo para el cuidado de la salud mental o foto donde se muestre su ejecución. También puede ser foto de un testimonio de alguien que hable sobre cómo han ayudado estos talleres y tenga el logo de la empresa.

4.¿Mantiene visibles sus valores para trabajadores y clientes?

Hace referencia al conocimiento de los valores que definen al negocio o emprendimiento y el esfuerzo que se hace por transmitirlos.

Las opciones de respuesta son:

A) No los tiene.

B) Los tiene en la pared a la vista de las personas trabajadoras y de los clientes.

C) Los tiene a la vista y en un documento con una descripción.

D) Se implementan talleres, actividades o capacitación que fortalezcan estos valores por lo menos una vez al año.

La evidencia puede ser una foto de los valores colocados en un cuadro, foto de ese cuadro a la vista de todos o foto donde se noten los valores en alguna actividad de la empresa.

5.¿Cuenta con un código de ética conocido por el personal?

El código de ética está referido a los comportamientos que se esperan de las personas trabajadoras para un mejor funcionamiento y aquellos que no son aceptados por la empresa o emprendimiento.

Las opciones de respuesta son:

A) No lo tiene.

B) Lo tiene pero no está socializado.

C) Sí lo tiene y ha sido socializado.

D) Se tiene un comité que vela por la socialización y el cumplimiento del código.

La evidencia puede ser foto de la portada del código de ética, foto donde se note la difusión del código de ética, foto donde se vea el cumplimiento del código de ética o foto del comité de código de ética con el logo de la empresa.

6.¿Ofrece salarios justos?

La política salarial hace referencia a las condiciones justas de trabajo, tabuladores claros y conocidos por las personas trabajadoras, así como lineamientos sobre compensaciones para ellas.

Las opciones de respuesta son:

- A) Se encuentra en proceso de dar de alta a sus trabajadores en el seguro social.
- B) Los colaboradores tienen prestaciones de ley.
- C) Algunas personas cuentan con prestaciones adicionales a las de ley.
- D) Todo el personal cuenta con prestaciones adicionales a las de ley.

La evidencia puede ser una foto que haga referencia a las prestaciones que tiene la empresa con sus trabajadores o foto que haga referencia a la igualdad de sueldos entre hombres y mujeres que tienen un mismo puesto.

7.¿Fomenta un ambiente de respeto y colaboración?

Hace referencia al cuidado que se tiene para generar un sentido de pertenencia hacia el lugar de trabajo, la confianza entre las personas y la participación en diferentes instancias de la empresa o emprendimiento.

Las opciones de respuesta son:

- A) Nunca.
- B) Una vez al año.
- C) Dos o tres veces al año.
- D) Cuatro o más veces al año.

Las evidencias pueden ser fotos de actividades que realiza la empresa para generar un ambiente de respeto y colaboración, como es convivencia, reconocimientos, asambleas, etc. Es importante mostrar que son elementos incorporados a la vida cotidiana de la empresa y no elementos aislados.

8.¿Incluye a personas en situación de vulnerabilidad o migración?

Es el compromiso de la empresa por incluir a personas con alguna capacidad diferente, madres solteras, personas que se recuperaron de alguna adicción o en situación de migración en proceso de legalización.

Las opciones de respuesta son:

- A) No lo tiene.
- B) Se está en proceso de contratación de personas en situación de vulnerabilidad y/o migración.
- C) Hay personas en situación de vulnerabilidad y/o migración.
- D) Hay una política de inclusión de grupos vulnerables.

La evidencia es la foto de testimonio de persona en situación de vulnerabilidad y/o migración que ha sido incluido por la empresa o foto de política de inclusión.

9.¿Desarrolla programas para prevenir adicciones?

Ante el crecimiento del consumo de sustancias psicoactivas es fundamental el compromiso de la empresa para prevenir o atender las adicciones en sus

trabajadores/as, cuidar que el ambiente laboral esté libre de drogas y que las prácticas de la empresas no favorezcan el consumo.

Las opciones de respuesta son:

- A) No lo tiene.
- B) Se ha dado alguna charla de prevención en el último año.
- C) Se tiene un programa de prevención de adicciones.
- D) Se tienen protocolos para derivar personas que tienen adicciones con algún centro de atención.

La evidencia puede ser foto de charla, taller, programa sobre prevención de adicciones, foto de acuerdos o protocolos para derivar personas en situación de consumo problemático con algún centro de atención o foto de letreros al interior del trabajo donde se señale el daño que causa la droga en las personas trabajadoras.

10.¿Implementa prácticas sustentables y amigables con el medio ambiente?

Se trata de prácticas al interior o al exterior de la empresa o emprendimiento, como puede ser el uso adecuado del agua, instalación de paneles solares, separación de la basura, cultura del reciclaje o participación en campañas para limpiar el entorno, reforestar o respeto a la tierra.

Las opciones de respuesta son:

- A) No lo tiene.
- B) Se han realizado algunas acciones de cuidado del medio ambiente.
- C) Se ha instalado un programa de cuidado del medio ambiente.
- D) Se tienen protocolos internos para el cuidado del medio ambiente.

La evidencia puede ser foto de actividad de cuidado del medio ambiente, foto de reporte de sustentabilidad, foto de paneles solares, foto que refleje la cultura del reciclaje o foto de un programa o protocolo de cuidado del medio ambiente por parte de la empresa.

11.¿Ofrece capacitación sobre la seguridad laboral?

La seguridad laboral está referida a la disciplina técnica y procedimientos para eliminar o disminuir los riesgos de que se produzcan accidentes en el trabajo, como pueden ser talleres de capacitación, protocolos de cuidado y brigadas de protección civil.

Las opciones de respuesta son:

- A) No lo tiene.
- B) Se ha realizado un taller sobre seguridad al interior del trabajo.
- C) Se tiene un protocolo de protección civil para la seguridad de los trabajadores.
- D) Se tienen conformadas las brigadas de protección civil y se realizan simulacros

La evidencia puede ser foto de un taller sobre seguridad al interior del trabajo, foto de participantes en el taller de protección civil, foto de portada de protocolo o brigadas de protección civil.

12.¿Tiene protocolos claros para resolver conflictos laborales de forma no violenta?

La paz se construye aprendiendo a resolver problemas, por eso vemos importante que la empresa o emprendimiento tenga protocolos para atender los conflictos de relaciones en su interior.

Las opciones de respuesta son:

- A) No tiene protocolos de resolución de conflictos.
- B) Se está en proceso de construcción del protocolo.
- C) Se tiene un protocolo para la resolución pacífica de conflictos.
- D) Además del protocolo se cuenta con un sistema de denuncia conocido y utilizado por los empleados.

La evidencia puede ser una foto de portada de protocolo de resolución de conflictos o foto de documento que hable del sistema de denuncia.

13.¿Reconoce el trabajo del personal de vigilancia, limpieza y servicios auxiliares?

Se trata de prácticas de la empresa que permitan incluir y reconocer el trabajo del personal de vigilancia, limpieza u otros servicios auxiliares, como puede ser: nombrarlos en algún evento, incluirlos en alguna reunión, tener una comida o darles un reconocimiento.

Las opciones de respuesta son:

- A) Nunca.
- B) Una vez al año.
- C) Dos o tres veces al año.
- D) Cuatro o más veces al año

La evidencia puede ser la foto de evento de evento donde se reconoce al personal de vigilancia, limpieza o servicios. Foto que muestre que son personal con prestaciones que pide la ley.

14.¿Promueve transparencia y legalidad en todas sus actividades?

La cultura de transparencia se refiere a socializar la información que ayude a mantener un ambiente sano dentro de la empresa y anime la participación de las personas trabajadoras. La cultura de la legalidad se refiere a proceder con honestidad y conforme a las reglas y principios de la unidad económica.

Las opciones de respuesta son:

- A) No lo hace.
- B) Se informa al personal sobre las acciones que la empresa o emprendimiento hace con el entorno.

C) Se tienen informes periódicos al personal sobre la situación de la empresa o emprendimiento.

D) Explica las decisiones estratégicas de la empresa o emprendimiento al personal para cuidar el ambiente laboral.

Las evidencias pueden ser foto de reunión informativa sobre actividades de la empresa.

Segunda parte: Acciones en el entorno de la empresa.

15.¿Tu empresa colabora con otras organizaciones para promover la paz en la comunidad?

Trabajar por la paz en la localidad hace referencia a participar en actividades que beneficien a la comunidad, como es cuidar el espacio público, atender alguna problemática común, participar en alguna campaña o reunión vecinal.

Las opciones de respuesta son:

A) Nunca.

B) Una vez al año.

C) Dos o tres veces al año.

D) Cuatro o más veces al año.

La evidencia puede ser foto de actividad comunitaria donde aparece personal de la empresa trabajando junto con otras instituciones de la localidad: reunión vecinal, limpieza de calle, participación en una campaña, etc.

16.¿Reconoce o agradece a las autoridades y personas que cuidan la seguridad local?

Se trata de realizar acciones que permitan reconocer la labor de los policías o quienes cuidan la seguridad local para fortalecer el sentido de pertenencia, el vínculo de confianza y su compromiso en el cuidado de la comunidad.

Las opciones de respuesta son:

A) Nunca.

B) Hizo mención de la importancia de la policía en algún evento de la empresa.

C) Organiza alguna actividad para reconocer la labor de la policía por lo menos una vez al año.

D) Organiza alguna actividad para reconocer la labor de la policía por lo menos una vez al año y un encuentro con policías y otros actores locales para promover la seguridad.

La evidencia puede ser foto de personal de la empresa con personal de seguridad en un desayuno, en un evento o entregando algún reconocimiento.

17.¿Participa en acciones de justicia cívica y cultura de legalidad?

La justicia cívica se refiere a las acciones que permitan reeducar a los infractores para modificar sus conductas: participación en trabajo comunitario, charlas de formación, tratamiento de adicciones, etc. Todo esto busca promover una cultura de legalidad en el entorno que beneficie a la economía local.

Las opciones de respuesta son:

- A) Nunca.
- B) Ha presentado la propuesta a las autoridades locales en alguna reunión.
- C) Ha participado en alguna reunión convocada por la autoridad local.
- D) Participa de manera constante en reuniones convocadas por el sistema de justicia cívica.

La evidencia puede ser foto de una reunión de autoridades locales con autoridades de la empresa tratando temas comunitarios para prevenir delitos o reeducar a personas infractoras.

18.¿Contrata personas que hayan salido de prisión o centros de rehabilitación?

Es el compromiso de la empresa o emprendimiento con la inclusión de personas que salen de internamientos. La reinserción laboral es clave para la no reincidencia.

Las opciones de respuesta son:

- A) Nunca.
- B) Rara vez.
- C) A veces.
- D) Frecuentemente.

La evidencia puede ser la foto de un testimonio de persona que salió de un internamiento y es incluida en la empresa, foto de acuerdos de la empresa para la inclusión de este tipo de persona o foto de protocolos de inclusión.

19.¿Participa en programas de prevención o atención de adicciones en la comunidad?

Este apartado está referido a la participación de la empresa o emprendimiento en la prevención o atención de las adicciones en el ámbito externo, como pueden ser actividades deportivas, charlas o programas de prevención o atención de las adicciones.

Las opciones de respuesta son:

- A) Nunca.
- B) Ha patrocinado actividades y proyectos externos a la empresa a favor del deporte o la cultura.
- C) Ha impulsado alguna charla en la localidad para prevenir diversos tipos de adicción.

D) Participa de alguna manera de algún programa de prevención o atención de las adicciones.

Las evidencias pueden ser foto de patrocinio en temas de deporte o cultura, foto de charla impulsada por la empresa sobre las adicciones o foto de participación en programas o patrocinios a favor de la atención de las adicciones.

20.¿Asiste a consejos o mesas de trabajo sobre seguridad?

La participación ciudadana en los temas de seguridad es fundamental para construir la paz por eso es importante saber si participas en algún consejo, mesa o espacios relacionados con la seguridad.

Las opciones de respuesta son:

- A) Nunca.
- B) Una vez al año.
- C) Dos o tres veces al año.
- D) Cuatro o más veces al año

Las evidencias pueden ser foto de consejo o mesa de seguridad donde la empresa participa, foto de reunión vecinal para tratar el tema de la seguridad o foto de evento organizado sobre seguridad.

21.¿Apoya a personas o familias afectadas por la violencia?

Son acciones solidarias con personas que han sido afectadas por la violencia, como pueden ser el robo, desaparición o asesinato de algún familiar. Estas acciones pueden ser llevar despensa, visita solidaria, participación en alguna jornada de oración, brindar asesoría legal o médica, o evento solidario con familias buscadoras.

Las opciones de respuesta son:

- A) Nunca.
- B) Una vez al año.
- C) Dos o tres veces al año.
- D) Cuatro o más veces al año

Las evidencias pueden ser foto de actividad solidaria con víctimas de la violencia o foto de participación en evento solidario con familias buscadoras o de algún reporte.

A continuación se enumeran los pasos para ingresar al sistema y subir las evidencias. Es importante primero tener una carpeta con todas las evidencias, las puedes enumerar según el número de pregunta, y cuando estés listo ingresar a la página para subirlas. Se te hará llegar un link para subir alguna evidencia que faltó y así tener completo el expediente.



Pasos para la actividad

Diálogo Nacional por la Paz

- 1 -Ingresa a la página del Diálogo Nacional

Diálogo Nacional por la Paz

<https://accionesporlapaz.net/>



- 2 -Has clic sobre el botón “Inicia aquí tu registro” que se encuentra en la parte principal.



-Regístrate y recibirás por email una confirmación de tu registro.

- 3 -Confirmado tu registro, comparte tu experiencia guiándote con el cuestionario y al terminar dale click en enviar.

- 4 -Espera los resultados.

