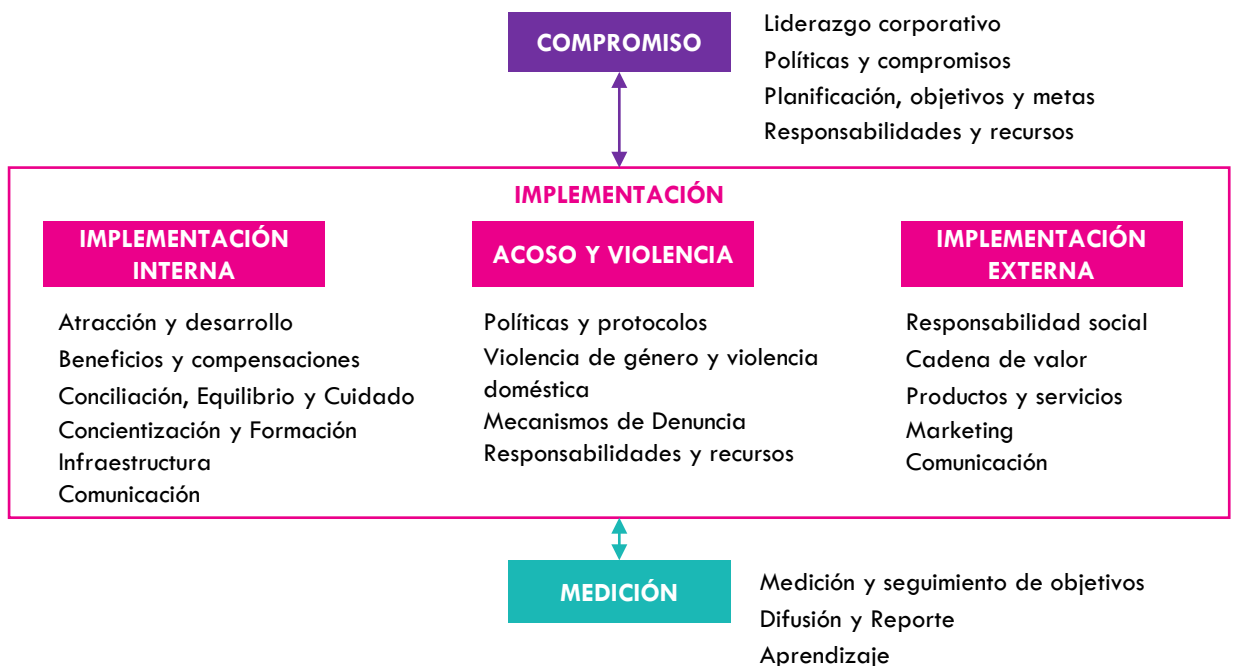


Modelo Insight de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)

El modelo conceptual y metodológico de Insight se compone de **3 dimensiones** por medio de las cuales se mide la gestión de la Diversidad, la Equidad y la Inclusión (DEI). Estas se refieren:

1. al **compromiso** de la organización con los derechos humanos, la igualdad y la no discriminación desde el nivel de políticas y gobernanza;
2. a los procesos de **implementación** de este compromiso organizacional con la DEI, donde se indaga sobre las acciones y medidas internas y externas llevadas a cabo, al mismo tiempo que sobre las iniciativas para eliminar la violencia y el acoso laboral;
3. y a la **medición y reporte** del desempeño con el fin de llevar a cabo un proceso de mejora continua.

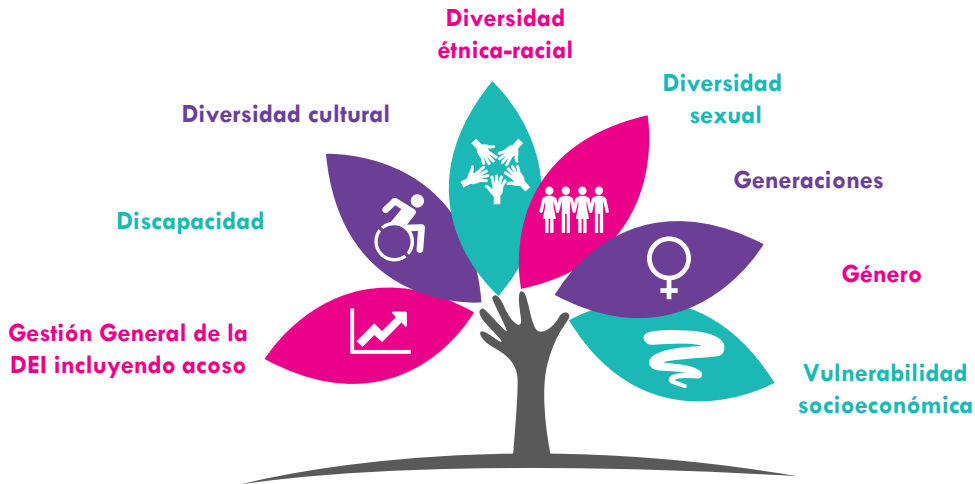
Modelo Insight de DEI



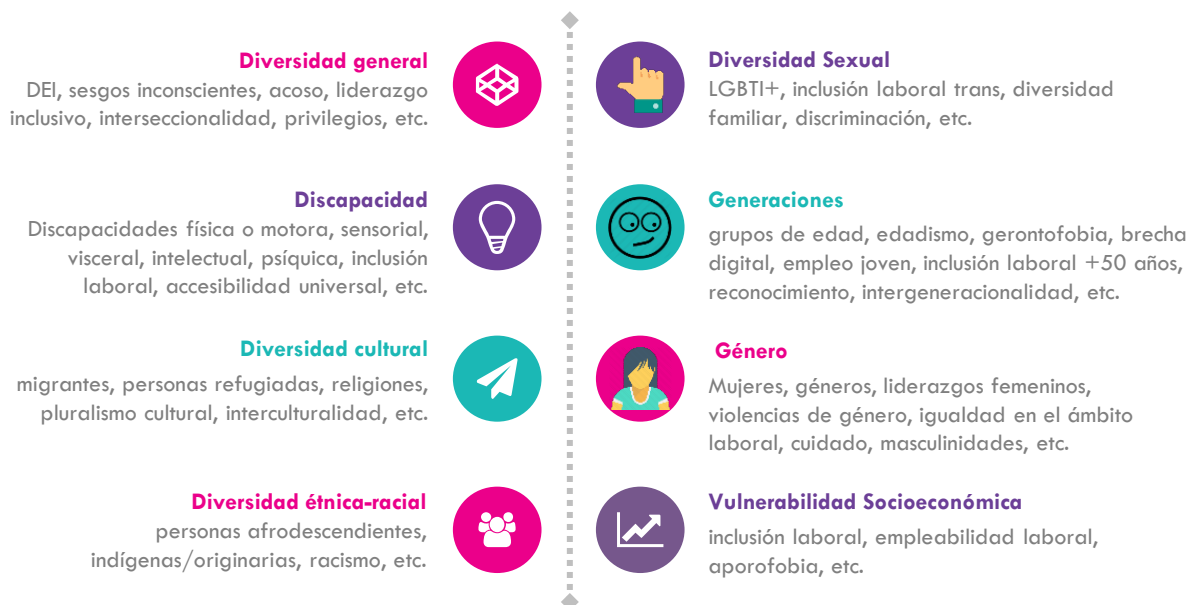
Este modelo cubre las principales dimensiones para una estrategia y gestión en DEI. Parte de la idea que la DEI es un proceso que debe involucrar a toda la organización y como tal tiene valor estratégico.

Descripción de las dimensiones que abarca

El modelo DEI mide la gestión a partir de las siguientes dimensiones:



En el sector de las organizaciones se encuentra que estos ejes reciben diferentes nombres: pilares, poblaciones, drivers o dimensiones. Si bien no son sinónimos, en este instrumento se utilizarán como tal en la medida en que hacen referencia a los ejes de acción para la gestión de la DEI. Ampliando estos ejes se tienen en cuenta y analizan las siguientes temáticas:



La agenda de DEI es dinámica y sabemos que todas las identidades importan, por ello se suma la categoría “otros/as” para que las organizaciones midan su accionar con estos nuevos grupos o dimensiones.

Sobre el cuestionario Insight de DEI

El cuestionario Insight de DEI consta de 39 preguntas divididas en **4 apartados**: Características de la organización, Compromiso, Implementación y Medición y Reporte.

El segmento sobre las caracterización de la organización busca construir una descripción general de la organización, que permita contar con datos sobre el tipo de empresa, país, sector y tamaño que se utilizan para la comparación con otras organizaciones.

Las respuestas en los otros apartados (Compromiso, Implementación y Medición y Reporte) son las que constituyen el indicador y las que señalan el nivel de desarrollo de la gestión en DEI en la organización.

Para la ponderación y consolidación de indicadores se tienen en cuenta las preguntas y apartados, asignándole un peso a cada opción de respuesta. La puntuación de una organización en cada apartado se calcula sumando el número de puntos asignados en cada pregunta. La puntuación total de Insight de DEI es la suma de los puntajes obtenidos en cada dimensión.

En cuanto a los resultados del cuestionario, las organizaciones participantes recibirán una **valoración sobre un máximo de 80 puntos**.

Índice Insight de DEI - ponderación por apartado

Apartado	Peso porcentual	Puntaje
Compromiso	20%	16
Implementación	60%	48
Implementación – Interno	30%	24
Implementación – Acoso	10%	10
Implementación – Externo	20%	16
Medición y Reporte	20%	16
Total	100%	80

Contacto

Si tienes dudas sobre este informe, y para más información puedes escribir a info@nodosconsultora.com para orientarte con tus resultados.

El modelo Insight de DEI se construyó sobre la base de dos sistemas de gestión globales para la promoción de los derechos humanos en el ámbito empresarial y sobre los principios de la igualdad y la no discriminación en el mundo del trabajo:

- **Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos (2011)** establecen tres pasos que las empresas han de llevar a cabo para respetar los derechos humanos en sus actividades: la creación de una **Política de Compromiso** con los derechos humanos; la identificación mitigación y prevención de sus potenciales impactos sobre los derechos humanos, a través de un proceso de **debida diligencia**; y el establecimiento de **mecanismos de reclamación a nivel operacional**, para dar solución a los impactos generados y reparar a las víctimas.
- **La guía empresarial para la acción empresarial en los ODS, *SDG Compass* (2016)**, que define cinco pasos para que las empresas contribuyan a la Agenda 2030. Estas deben **conocer** el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), analizar toda la cadena de valor para **definir prioridades, establecer objetivos** cuantificables, **integrar** los ODS en su cultura corporativa y finalmente **reportar** sobre el trabajo realizado.
- El **Convenio 190 y la Recomendación 206 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo (2019)** de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que establece el **derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso**, y establece la obligación de respetar, promover y asegurar el disfrute de este derecho, por ello hay un aparte sobre Acoso y Violencia en el modelo.

Estos instrumentos señalan una ruta para que una organización reduzca sus impactos negativos sobre los derechos humanos, al mismo tiempo que promueve impactos positivos sobre la Agenda 2030.

Para el desarrollo del formulario se tomó como referencia este modelo de derechos humanos y empresas, y se analizaron diferentes indicadores y metodologías en el mundo sobre la medición de la DEI (ver Indicadores DEI consultados). De estas consultas y análisis se nutrió el cuestionario con el fin de garantizar su confiabilidad, comparabilidad y lograr la mayor transparencia posible.

Por cada pregunta se describe a que indicador GRI, Principio de Pacto Mundial y Principios Rectores de DDHH y empresas corresponde.

Indicadores en DEI consultados

Acrónimo	Nombre	Fuente	Foco	Nivel	Fecha origen / revisión
IDH	ÍNDICE DE DESARROLLO HUMANO	PNUD	General	País, Regiones	1990
IDH-D	IDH AJUSTADO POR DESIGUALDAD	PNUD	General	País, Regiones	2010
IDG (GDI)	ÍNDICE DE DESARROLLO RELATIVO AL GÉNERO / GENDER DEVELOPMENT INDEX	PNUD	Género	País, Regiones	2014
IDG (GII)	ÍNDICE DE DESIGUALDAD DE GÉNERO / GENDER INEQUALITY INDEX	PNUD	Género	País, Regiones	2014
IPM	ÍNDICE DE POBREZA MULTIDIMENSIONAL	PNUD	General	País, Regiones	2010
GRI	INICIATIVA DE REPORTE GLOBAL / GLOBAL REPORTING INITIATIVE	PNUMA + CERES	Sustentabilidad	Organización	1997
CHRB	CORPORATE HUMAN RIGHTS BENCHMARK	WBA	DD.HH.	Sector, Organización	2015
GDRI	ÍNDICE DE APERTURA A LA DIVERSIDAD GLOBAL / GLOBAL DIVERSITY READINESS INDEX	SHRM	DEI	País, Regiones	2009
DIGBPI	INSTRUMENTO GLOBAL DE MEJORES PRÁCTICAS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN / D&I GLOBAL BEST PRACTICES INDEX	SHRM	DEI	País, Regiones	2009
GDEIB	GLOBAL DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION BENCHMARKS	CGI	DEI	Organización	2017
FPEI	ÍNDICE DE EMPLEO JUSTO Y PROGRESIVO / FAIR AND PROGRESSIVE EMPLOYMENT INDEX	TAFEP	DEI	Organización (Singapur)	2019
IDI	ÍNDICE D&I	RED ACOGE	DEI	Organización (España)	2016
WEP	PRINCIPIOS DE EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES / WOMEN EMPOWERMENT PRINCIPLES	ONU Mujeres	Género	Organización	2010
MSAT	MODELO DE AUTOEVALUACIÓN / MODEL SELF ASSESSMENT TOOL	GBDN - OIT	Discapacidad	Organización	sf.
CEI	ÍNDICE DE IGUALDAD CORPORATIVA / CORPORATE EQUALITY INDEX	HRC	Diversidad sexual	Organización	2002 / 2018
WEI	ÍNDICE DE IGUALDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO / WORKPLACE EQUALITY INDEX	Stonewall	Diversidad sexual	Organización (Reino Unido)	2005
UCEI	ÍNDICE UCRANIANO DE IGUALDAD CORPORATIVA / UKRANIAN CORPORATE EQUALITY INDEX	Fulcrum	Discapacidad, Género, Diversidad sexual	Organización (Ucrania)	2012
SAWEI	ÍNDICE SUDAFRICANO DE IGUALDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO / SOUTH AFRICAN WORKPLACE EQUALITY INDEX	South African LGBT+ Management Forum	Diversidad sexual	Organización (Sudáfrica)	2018

Referencias

Compass, S. D. G. (2016). La guía para la acción empresarial en los ODS. *SDG Compass*.
Obtenido de *SDG Compass Web site*: www.sdgcompass.org

De Derechos Humanos, C. (2011). Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”. Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie. A/HRC/17/31 (21 de marzo de 2011).
https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_s_p.pdf

OIT (2019): C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).
https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS_740224/lang-es/index.htm