

CERES



Empresa
Socialmente
Responsable



Gobernanza

Ámbito: Derechos
Humanos

Última actualización:
agosto 2023

Contenido

Introducción.....	3
3. Criterio: Gobernanza	4
3.3. Ámbito: Derechos Humanos.....	4
3.3.1. Subámbito: FORMACIÓN EN DDHH	6
3.3.1.1. Indicador: Formación en derechos humanos.....	6
3.3.2. Subámbito: DEBIDA DILIGENCIA.....	15
3.3.2.1. Indicador: Protección de derechos humanos.....	15
3.3.3. Subámbito: SITUACIONES DE RIESGO Y EVITAR LA COMPLICIDAD	24
3.3.3.1. Indicador: Vulneración de derechos humanos	24
3.3.4. Subámbito: INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	33
3.3.4.1. Indicador: Igualdad de oportunidades y trato	33
3.3.5. Subámbito: DERECHOS POLÍTICOS y CIVILES	41
3.3.5.1. Indicador: Derechos civiles y políticos	41
3.3.6. Subámbito: DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES.....	50
3.3.6.1. Indicador: Alianzas para promover derechos.....	50

Introducción

El Distintivo ESR® ha evolucionado cada año para adaptarse al mundo actual el cual exige a las empresas un mayor compromiso económico, social y ambiental. En 2023 el nuevo modelo del Distintivo ESR® contempla cuatro criterios y nueve ámbitos, los cuales están alineados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas.

Criterios	Ámbitos
1. Ambiental	1.1. Ambiente
2. Social	2.1. Derechos laborales 2.2. Asuntos de consumidores 2.3. Participación activa 2.4. Desarrollo de la cadena de valor
3. Gobernanza	3.1. Gestión de la RS 3.2. Gobernanza y prácticas justas 3.3. Derechos humanos
4. Contexto global	4.1. Variables globales

Estos criterios y ámbitos ayudarán a las empresas a identificar su nivel de desarrollo en responsabilidad social empresarial y postular adecuadamente para obtener el Distintivo ESR®.

En este documento encontrarán una descripción del **Ámbito: Derechos Humanos**, así como los subámbitos, indicadores con los cinco niveles de desarrollo (programa, sistema de gestión, implementación, consolidación y mejores prácticas) que les permitan identificar o implementar acciones alineadas a la responsabilidad social empresarial (RSE) y a los criterios ambientales, sociales y de gobierno (ESG, por sus siglas en inglés).

3. Criterio: Gobernanza

Desde una perspectiva de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), el criterio de gobernanza se refiere a los aspectos relacionados con la gestión de la responsabilidad social, las prácticas justas, así como el respeto y la promoción de los derechos humanos en sus prácticas cotidianas.

3.3. Ámbito: Derechos Humanos

Los Derechos Humanos son fundamentales en el marco de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y la Integración Ambiental, Social y Gubernamental (ESG). A continuación, se explican estos aspectos desde la perspectiva de RSE y ESG:

- A. **Formación en Derechos Humanos:** La formación en Derechos Humanos implica capacitar a los empleados y partes interesadas en la comprensión y el respeto de los derechos humanos. Esto puede incluir programas de capacitación, talleres y materiales educativos que promuevan la conciencia sobre los derechos fundamentales y las responsabilidades de la organización en relación con ellos.
- B. **Debida diligencia:** La debida diligencia en materia de derechos humanos implica identificar, prevenir y mitigar los impactos negativos potenciales o reales de las actividades de la organización en los derechos humanos. Esto implica realizar evaluaciones de riesgo y evaluaciones de impacto de derechos humanos, y tomar medidas para evitar o minimizar cualquier impacto negativo en los derechos humanos.
- C. **Situaciones de Riesgo y evitar la Complicidad:** La gestión de riesgos de derechos humanos implica identificar y abordar las situaciones en las que la organización pueda estar involucrada directa o indirectamente en violaciones de derechos humanos. Esto implica evitar la complicidad en abusos de derechos humanos, por ejemplo, a través de las cadenas de suministro, y tomar medidas para garantizar que los productos y servicios de la organización no sean utilizados de manera perjudicial para los derechos humanos.

- D. **Inclusión y diversidad:** La promoción de la inclusión y diversidad implica garantizar que todas las personas, sin importar su origen étnico, género, orientación sexual, religión u otras características, sean tratadas de manera justa y equitativa en el entorno laboral. Esto implica promover la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la diversidad en la contratación, promoción y desarrollo profesional.

- E. **Derechos políticos y civiles:** La RSE y ESG reconocen la importancia de garantizar y respetar los derechos políticos y civiles, como la libertad de expresión, el derecho a la privacidad, la libertad de asociación y el derecho a participar en procesos democráticos. Esto implica respetar y promover estos derechos tanto dentro de la organización como en las comunidades en las que opera.

En resumen, desde una perspectiva de RSE y ESG, los derechos humanos implican la formación en derechos humanos, la debida diligencia en derechos humanos, la gestión de riesgos y la prevención de la complicidad, la promoción de la inclusión y diversidad, y el respeto a los derechos políticos y civiles. Estos elementos son fundamentales para garantizar que la organización respete y promueva los derechos humanos en todas sus operaciones y relaciones con las partes interesadas.

3.3.1. Subámbito: FORMACIÓN EN DDHH

3.3.1.1. Indicador: Formación en derechos humanos

❖ Programa

El desarrollo de un programa de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para la formación continua en derechos humanos con las partes interesadas, principalmente internas, implica varias implicaciones y objetivos clave para la empresa. A continuación, se detallan algunos de ellos:

Implicaciones:

- **Cultura de derechos humanos:** La empresa deberá promover una cultura organizacional basada en el respeto y promoción de los derechos humanos. Esto implica crear conciencia sobre la importancia de los derechos humanos y fomentar su aplicación en el contexto de la organización.
- **Conocimiento y competencias:** Se requerirá que los empleados adquieran conocimientos y habilidades en materia de derechos humanos para comprender su relevancia y aplicarlos en su trabajo diario. Esto implica capacitar a los empleados en aspectos específicos de los derechos humanos relevantes para su función y contexto laboral.
- **Sensibilización y compromiso:** La formación continua en derechos humanos ayudará a sensibilizar a los empleados sobre las problemáticas y desafíos existentes, así como a promover un compromiso activo hacia la protección y promoción de los derechos humanos en su entorno laboral y más allá.

Objetivos básicos:

- **Promover la comprensión de los derechos humanos:** El primer objetivo es asegurar que todos los empleados comprendan los principios y normas de los derechos humanos, así como su aplicación práctica en el contexto de la organización.
- **Integrar los derechos humanos en las prácticas internas:** Se busca integrar los derechos humanos en las políticas, procesos y prácticas internas de la empresa. Esto implica revisar y actualizar las políticas

existentes para garantizar su alineación con los estándares de derechos humanos y desarrollar nuevas políticas si es necesario.

- **Fortalecer la capacidad de gestión de los derechos humanos:** Se busca capacitar a los líderes y responsables de la organización en la gestión efectiva de los derechos humanos, incluyendo la identificación de riesgos, la prevención de violaciones y la respuesta adecuada a las situaciones relacionadas con los derechos humanos.
- **Fomentar la participación y el diálogo:** Se busca promover la participación activa de los empleados en la implementación de los programas de RSE y en la identificación de áreas de mejora en materia de derechos humanos. Esto implica establecer canales de comunicación y espacios de diálogo para que los empleados puedan expresar sus inquietudes y contribuir con sus ideas.

Primeros pasos de acción:

- **Diagnóstico inicial:** Realizar un diagnóstico inicial para evaluar el nivel de conocimiento y comprensión de los derechos humanos entre los empleados, así como identificar las áreas de mejora y los temas prioritarios para la formación continua.
- **Diseño del programa de formación:** Desarrollar un programa de formación que aborde los aspectos relevantes de los derechos humanos en el contexto de la organización. El programa debe adaptarse a las necesidades y características de los empleados y utilizar métodos efectivos de enseñanza y aprendizaje.
- **Implementación de la formación:** Llevar a cabo sesiones de formación y capacitación en derechos humanos para los empleados. Esto puede incluir talleres, cursos en línea, materiales educativos, entre otros recursos.
- **Integración en las políticas y procesos internos:** Revisar y actualizar las políticas y procesos internos para incorporar los principios y normas de derechos humanos. Esto implica asegurar que las políticas reflejen el compromiso de la empresa con los derechos humanos y proporcionar orientación clara sobre las acciones esperadas de los empleados.

- **Monitoreo y evaluación:** Establecer mecanismos de monitoreo y evaluación para medir el impacto de la formación continua en derechos humanos. Esto puede incluir encuestas de satisfacción, evaluaciones de conocimientos antes y después de la formación, y retroalimentación de los empleados.
- **Mejora continua:** Basándose en los resultados del monitoreo y la retroalimentación de los empleados, realizar ajustes y mejoras en el programa de formación y en las políticas internas. La empresa debe estar comprometida con la mejora continua y la adaptación a los cambios y desafíos en materia de derechos humanos.

❖ Sistema de gestión

Un sistema de gestión de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para un programa de formación continua en derechos humanos con las partes interesadas internas debe ser diseñado de manera integral y estructurada. A continuación, se describen los elementos clave que debería incluir dicho sistema:

- **Política de derechos humanos:** La empresa debe establecer una política clara y explícita en la que se comprometa a respetar y promover los derechos humanos en todas sus actividades y relaciones laborales. Esta política debe reflejar el compromiso de la alta dirección y establecer los principios fundamentales que guiarán el programa de formación en derechos humanos.
- **Análisis de necesidades:** Es necesario realizar un análisis de necesidades para identificar las áreas de formación en derechos humanos más relevantes para las partes interesadas internas. Esto implica evaluar el nivel de conocimiento existente, identificar brechas y determinar los temas y enfoques que deben ser abordados en la formación continua.
- **Diseño del programa de formación:** El programa de formación debe ser diseñado de manera estructurada y adaptado a las necesidades identificadas en el análisis de necesidades. Debe incluir objetivos claros, contenidos relevantes y metodologías de enseñanza y aprendizaje efectivas.

- **Recursos y materiales de formación:** Es importante contar con recursos y materiales de formación adecuados para facilitar el proceso de aprendizaje. Estos pueden incluir manuales, guías, material audiovisual, plataformas de aprendizaje en línea, entre otros.
- **Facilitadores y capacitadores:** Se deben designar facilitadores y capacitadores con experiencia y conocimientos en derechos humanos para impartir la formación. Estas personas deben ser capaces de transmitir la información de manera clara y comprensible, fomentar la participación activa de los participantes y generar un ambiente de aprendizaje inclusivo.
- **Evaluación de la formación:** Es fundamental evaluar la efectividad de la formación continua en derechos humanos. Esto puede realizarse a través de pruebas de conocimiento, evaluación de la satisfacción de los participantes, retroalimentación cualitativa y seguimiento de la aplicación de los conocimientos adquiridos en el trabajo diario.
- **Mejora continua:** Basándose en los resultados de la evaluación, se deben realizar ajustes y mejoras en el programa de formación. La empresa debe estar abierta a la retroalimentación de los participantes y adaptar la formación para abordar las necesidades cambiantes y emergentes en materia de derechos humanos.
- **Comunicación y difusión:** Es importante comunicar de manera efectiva la importancia y el valor de la formación en derechos humanos a las partes interesadas internas. Esto puede incluir campañas de sensibilización, comunicados internos, sesiones informativas y la integración de los principios de derechos humanos en la comunicación corporativa.
- **Monitoreo y reporte:** Se deben establecer mecanismos de monitoreo para asegurar que la formación continua en derechos humanos se esté implementando de manera efectiva. Además, la empresa debe reportar de manera transparente sobre sus acciones y avances en el ámbito de los derechos humanos, incluyendo los programas de formación, a través de informes de sostenibilidad y otras formas de divulgación.

En resumen, un sistema de gestión de RSE para un programa de formación continua en derechos humanos debe ser integral, incluyendo políticas claras, análisis de necesidades, diseño de programas, recursos de formación, facilitadores capacitados, evaluación y mejora continua, comunicación efectiva,

monitoreo y reporte. Este sistema permitirá a la empresa fomentar una cultura de respeto y promoción de los derechos humanos entre sus partes interesadas internas.

❖ Implementación

Algunas de las primeras acciones de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para implementar un programa de formación continua en derechos humanos con las partes interesadas internas podrían incluir:

- **Compromiso de la alta dirección:** Es fundamental que la alta dirección de la empresa demuestre su compromiso y respaldo al programa de formación en derechos humanos. Esto puede incluir la emisión de una declaración oficial de compromiso, la asignación de recursos adecuados y la inclusión de los derechos humanos en la agenda estratégica de la organización.
- **Análisis de necesidades:** Realizar un análisis de necesidades para identificar las áreas y temas específicos en los que se requiere formación en derechos humanos. Esto puede hacerse a través de encuestas, entrevistas, grupos de enfoque u otras herramientas de recopilación de información. El análisis de necesidades ayudará a adaptar el programa a las necesidades reales de las partes interesadas internas.
- **Diseño del programa de formación:** Desarrollar un programa de formación en derechos humanos adaptado al contexto y las necesidades de la organización. Esto implica establecer objetivos claros de aprendizaje, identificar los contenidos y las metodologías adecuadas, y determinar la duración y la frecuencia de las sesiones de formación.
- **Identificación de recursos y facilitadores:** Identificar los recursos y materiales de formación necesarios para el programa, como manuales, material audiovisual o plataformas de aprendizaje en línea. Asimismo, seleccionar y capacitar a facilitadores o capacitadores internos o externos con experiencia en derechos humanos para impartir las sesiones de formación.
- **Comunicación interna:** Informar a las partes interesadas internas sobre el programa de formación en derechos humanos, destacando su

importancia y beneficios. Esto puede incluir la difusión de comunicados internos, la organización de reuniones informativas o la inclusión del programa en el plan de capacitación anual de la empresa.

- **Implementación de sesiones de formación:** Llevar a cabo las sesiones de formación planificadas, siguiendo el diseño y la metodología establecidos. Estas sesiones deben ser interactivas, participativas y permitir el intercambio de conocimientos y experiencias entre los participantes.
- **Evaluación y retroalimentación:** Evaluar la efectividad del programa de formación en derechos humanos a través de encuestas de satisfacción, pruebas de conocimiento o evaluaciones de desempeño posterior a la formación. Recopilar la retroalimentación de los participantes y utilizarla para mejorar y ajustar el programa en futuras sesiones.
- **Integración en políticas y prácticas internas:** Asegurar que los principios y conocimientos en derechos humanos adquiridos en la formación se reflejen en las políticas y prácticas internas de la empresa. Esto implica revisar los procesos de contratación, las políticas de igualdad de oportunidades, los códigos de conducta, entre otros, para garantizar que se respeten y promuevan los derechos humanos en todas las áreas de la organización.
- **Seguimiento y mejora continua:** Realizar un seguimiento regular del programa de formación y evaluar su impacto a largo plazo en las partes interesadas internas. Utilizar los resultados y las lecciones aprendidas para mejorar y adaptar el programa en futuras iteraciones, asegurando así la mejora continua y la efectividad de las acciones de RSE relacionadas con la formación en derechos humanos.

Cabe destacar que las acciones específicas pueden variar según el contexto y las necesidades de cada organización, por lo que es importante adaptarlas en función de la realidad y los recursos disponibles.

❖ Consolidación

A continuación, se presentan algunos posibles indicadores clave de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para evaluar un programa de

formación continua en derechos humanos dirigido a las partes interesadas internas de una organización:

- **Participación en la formación:** Medir el número de empleados que participan en las actividades de formación en derechos humanos. Esto puede incluir la asistencia a talleres, cursos, sesiones de capacitación, entre otros.
- **Satisfacción de los participantes:** Evaluar el nivel de satisfacción de los empleados que participan en la formación continua en derechos humanos. Esto puede medirse a través de encuestas de retroalimentación y evaluación, donde se les pida a los participantes que califiquen la calidad de la formación, la relevancia de los contenidos y la utilidad de los materiales proporcionados.
- **Conocimiento adquirido:** Evaluar el nivel de conocimiento adquirido por los participantes en términos de derechos humanos. Esto puede realizarse mediante pruebas o evaluaciones antes y después de la formación para medir el grado de comprensión y retención de los conceptos.
- **Aplicación de los conocimientos:** Medir la aplicación efectiva de los conocimientos adquiridos en la formación en derechos humanos en el entorno laboral. Esto puede incluir indicadores como la adopción de prácticas y comportamientos respetuosos de los derechos humanos, la integración de los principios en las políticas y procedimientos internos, y la capacidad de abordar y resolver situaciones relacionadas con los derechos humanos.
- **Cambios en la cultura organizacional:** Evaluar el impacto de la formación continua en derechos humanos en la cultura organizacional. Esto puede incluir indicadores como la promoción de un ambiente laboral inclusivo, la diversidad y la igualdad de oportunidades, así como la sensibilización y el respeto hacia los derechos humanos en todas las áreas de la organización.
- **Retroalimentación de los supervisores y líderes:** Obtener la retroalimentación de los supervisores y líderes sobre la aplicación de los conocimientos en derechos humanos por parte de los empleados. Esto puede incluir indicadores como el reconocimiento de prácticas positivas, la identificación de áreas de mejora y el fomento de un ambiente de trabajo que valore y promueva los derechos humanos.

- **Impacto en las partes interesadas internas:** Evaluar el impacto del programa de formación continua en derechos humanos en las partes interesadas internas, como la mejora del clima laboral, la reducción de conflictos, el aumento de la satisfacción laboral y la retención de empleados.

Es importante adaptar estos indicadores a las necesidades y objetivos específicos de cada organización y su programa de formación en derechos humanos. Asimismo, se recomienda establecer metas claras, recopilar datos de forma regular y utilizar la retroalimentación para mejorar continuamente el programa de RSE.

❖ **Mejor práctica**

Para implementar mejores prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en un programa de formación continua en derechos humanos dirigido a las partes interesadas internas de una organización, se pueden considerar los siguientes pasos:

- **Alianzas estratégicas:** Establecer alianzas con organizaciones especializadas en derechos humanos, instituciones académicas u otras entidades relevantes. Estas asociaciones pueden brindar experiencia, conocimientos y recursos adicionales para el diseño y la implementación del programa de formación.
- **Innovación y tecnología:** Utilizar enfoques innovadores y tecnologías para la entrega de la formación. Esto puede incluir el uso de plataformas en línea, aplicaciones móviles, capacitación virtual, gamificación u otras herramientas interactivas que faciliten el aprendizaje y el compromiso de los participantes.
- **Alineación con el negocio:** Integrar la formación en derechos humanos en los objetivos y estrategias generales de la organización. Esto implica vincular los conceptos de derechos humanos con los valores corporativos, la misión y visión de la empresa, y asegurar que la formación se alinee con las necesidades y desafíos específicos del contexto empresarial.
- **Inversión congruente:** Destinar los recursos adecuados, tanto financieros como humanos, para el diseño, implementación y evaluación del

programa de formación en derechos humanos. Es fundamental asignar presupuesto, tiempo y personal capacitado para garantizar la calidad y efectividad del programa.

- **Transparencia con los grupos de interés:** Comunicar de manera transparente a los empleados y otras partes interesadas internas los objetivos, contenido, beneficios y avances del programa de formación en derechos humanos. Fomentar un diálogo abierto y receptivo, y promover la participación activa de los empleados en el proceso de formación.
- **Mapa de ruta:** Elaborar un plan detallado que establezca los pasos a seguir, los plazos, las responsabilidades y los recursos necesarios para la implementación del programa. Un mapa de ruta claro y estructurado ayudará a mantener el enfoque y la coherencia en todas las etapas del programa.
- **Impacto y desarrollo de indicadores clave:** Establecer indicadores clave de desempeño (KPI, por sus siglas en inglés) que permitan medir el impacto y la efectividad del programa de formación en derechos humanos. Estos indicadores pueden estar relacionados con la participación, la adquisición de conocimientos, los cambios en el comportamiento, la satisfacción de los empleados y otros aspectos relevantes. Realizar evaluaciones periódicas y utilizar los resultados para mejorar continuamente el programa.
- **Sostenibilidad de las prácticas:** Integrar la formación continua en derechos humanos como parte de la cultura organizacional y garantizar su continuidad a largo plazo. Esto implica establecer mecanismos para la actualización constante de los contenidos, la capacitación de nuevos empleados y la integración de los principios de derechos humanos en las políticas y prácticas de la organización.

Al implementar estas mejores prácticas, la empresa podrá fortalecer su compromiso con los derechos humanos, promover una cultura de respeto y responsabilidad, y mejorar el desempeño en materia de RSE.

3.3.2. Subámbito: DEBIDA DILIGENCIA

3.3.2.1. Indicador: Protección de derechos humanos

❖ Programa

El desarrollo de un programa de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para respetar y promover la protección de los derechos humanos entre las partes interesadas con las que se relaciona conlleva varias implicaciones para una empresa. Algunas de estas implicaciones son:

- **Compromiso con los derechos humanos:** La empresa debe demostrar un compromiso claro con el respeto y la promoción de los derechos humanos en todas sus operaciones y relaciones comerciales.
- **Evaluación de riesgos:** Es necesario identificar y evaluar los riesgos actuales y potenciales de violación de derechos humanos en las actividades de la empresa y en su cadena de suministro.
- **Protección de las partes interesadas:** La empresa debe garantizar que las partes interesadas, como empleados, clientes, proveedores y comunidades locales, estén protegidas contra cualquier forma de violación de derechos humanos.
- **Transparencia y rendición de cuentas:** La empresa debe ser transparente en sus prácticas y proporcionar informes claros y precisos sobre sus acciones en relación con los derechos humanos. También debe establecer mecanismos para recibir y abordar las denuncias relacionadas con violaciones de derechos humanos.
- **Formación y capacitación:** La empresa debe proporcionar capacitación regular a sus empleados y partes interesadas sobre los derechos humanos, para crear conciencia y promover una cultura de respeto.
- **Colaboración y participación:** Es importante colaborar con otras organizaciones y partes interesadas para abordar de manera conjunta los desafíos relacionados con los derechos humanos y promover su protección de manera efectiva.

Los objetivos básicos a establecer en un programa RSE orientado a respetar y promover la protección de los derechos humanos pueden incluir:

- Integrar los principios de los derechos humanos en las políticas y prácticas de la empresa.
- Identificar y evaluar los riesgos de violación de derechos humanos en todas las áreas de operación y cadena de suministro.
- Implementar medidas preventivas y correctivas para abordar los riesgos identificados.
- Establecer mecanismos para recibir, investigar y abordar las denuncias relacionadas con violaciones de derechos humanos.
- Proporcionar formación y capacitación sobre derechos humanos a empleados y partes interesadas relevantes.
- Establecer canales de comunicación y diálogo con las partes interesadas para abordar sus inquietudes y expectativas en materia de derechos humanos.

Los primeros pasos de acción a establecer podrían ser:

- Realizar una evaluación de riesgos de derechos humanos para identificar las áreas de mayor preocupación y prioridad.
- Desarrollar y comunicar una política de derechos humanos clara y comprometida.
- Establecer un sistema de gestión para implementar, monitorear y mejorar continuamente las acciones relacionadas con los derechos humanos.
- Capacitar a los empleados y partes interesadas sobre los principios de derechos humanos y la importancia de su respeto.
- Establecer canales de comunicación y mecanismos de denuncia para que las partes interesadas puedan informar sobre posibles violaciones de derechos humanos.

- Realizar auditorías periódicas para evaluar el desempeño y el cumplimiento de los compromisos de derechos humanos.

❖ Sistema de gestión

Un sistema de gestión de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) efectivo para un programa RSE que respete y promueva la protección de los derechos humanos entre las partes interesadas con las que se relaciona debe contar con los siguientes elementos clave:

- **Compromiso y liderazgo:** La alta dirección de la empresa debe demostrar un compromiso claro y visible con el respeto a los derechos humanos y liderar la implementación del programa RSE.
- **Políticas y procedimientos:** Se deben establecer políticas y procedimientos claros y específicos que reflejen el compromiso de la empresa con los derechos humanos. Estas políticas deben ser comunicadas de manera efectiva a todos los empleados y partes interesadas relevantes.
- **Evaluación de riesgos:** Se debe llevar a cabo una evaluación exhaustiva de los riesgos de violación de derechos humanos en todas las áreas de operación y cadena de suministro de la empresa. Esto implica identificar los posibles impactos negativos de las actividades de la empresa en los derechos humanos y las partes interesadas, así como las fuentes potenciales de riesgo.
- **Medidas preventivas y correctivas:** Se deben implementar medidas preventivas y correctivas para abordar los riesgos identificados. Esto puede incluir políticas de contratación y selección inclusivas, programas de capacitación sobre derechos humanos, mecanismos de denuncia y remedio, y monitoreo regular del cumplimiento.
- **Participación de las partes interesadas:** Es fundamental involucrar a las partes interesadas relevantes en el diseño, implementación y seguimiento del programa RSE. Esto puede incluir consultas con empleados, comunidades locales, organizaciones de derechos humanos y otras partes interesadas clave.

- **Monitoreo y medición del desempeño:** Se deben establecer indicadores y mecanismos de seguimiento para evaluar el desempeño de la empresa en relación con los derechos humanos. Esto implica establecer metas y objetivos claros, recopilar datos relevantes y medir el impacto de las acciones implementadas.
- **Comunicación y transparencia:** La empresa debe comunicar de manera transparente y efectiva sus compromisos, acciones y desempeño en relación con los derechos humanos. Esto puede incluir informes periódicos de RSE, diálogo con las partes interesadas y la divulgación de información relevante sobre las prácticas de derechos humanos.
- **Mejora continua:** El sistema de gestión de RSE debe estar en constante evolución y mejora. Esto implica revisar regularmente las políticas y procedimientos, realizar evaluaciones periódicas del desempeño y la efectividad de las acciones implementadas, y aprender de las mejores prácticas y lecciones aprendidas.

En resumen, un sistema de gestión de RSE para un programa que respete y promueva la protección de los derechos humanos debe ser integral, incluyendo políticas claras, evaluación de riesgos, medidas preventivas y correctivas, participación de las partes interesadas, monitoreo del desempeño, comunicación transparente y mejora continua.

❖ Implementación

Las primeras acciones de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para un programa RSE orientado a respetar y promover la protección de los derechos humanos entre las partes interesadas pueden incluir:

- **Compromiso de la alta dirección:** Es fundamental que la alta dirección de la empresa demuestre un compromiso claro y visible con los derechos humanos. Esto implica comunicar y respaldar el compromiso de la empresa con la protección de los derechos humanos.
- **Evaluación de riesgos:** Realizar una evaluación de riesgos exhaustiva para identificar las áreas donde existe un mayor riesgo de violación de los derechos humanos. Esto puede incluir la identificación de las partes

interesadas más vulnerables y las áreas de operación donde hay mayores probabilidades de impacto negativo en los derechos humanos.

- **Políticas y procedimientos:** Establecer políticas y procedimientos claros que reflejen el compromiso de la empresa con los derechos humanos. Estas políticas deben abordar áreas específicas relacionadas con los derechos humanos, como la no discriminación, la libertad de asociación, la salud y seguridad laboral, entre otros.
- **Capacitación y sensibilización:** Proporcionar capacitación y sensibilización a los empleados sobre los derechos humanos, sus implicaciones y cómo se aplican en el contexto de la empresa. Esto puede ayudar a crear conciencia y comprensión entre los empleados sobre la importancia de respetar los derechos humanos en todas las áreas de trabajo.
- **Mecanismos de denuncia y remedio:** Establecer canales de denuncia confidenciales y accesibles para que las partes interesadas, incluidos los empleados, puedan informar cualquier violación de derechos humanos o inquietud relacionada. Además, se deben establecer mecanismos para investigar y abordar las denuncias de manera oportuna y adecuada.
- **Participación de las partes interesadas:** Involucrar a las partes interesadas relevantes en el proceso de toma de decisiones y consulta en temas relacionados con los derechos humanos. Esto puede incluir la participación de representantes de los empleados, comunidades locales, organizaciones de derechos humanos y otros actores relevantes.
- **Monitoreo y seguimiento:** Implementar un sistema de monitoreo y seguimiento para evaluar el desempeño de la empresa en relación con los derechos humanos. Esto puede incluir la recopilación y análisis de datos, la realización de auditorías internas y externas, y la evaluación periódica del cumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos.
- **Comunicación transparente:** Comunicar de manera transparente y efectiva las acciones y el desempeño de la empresa en relación con los derechos humanos. Esto puede incluir la divulgación de informes de RSE, la participación en diálogos con las partes interesadas y la colaboración con organizaciones externas para abordar los desafíos relacionados con los derechos humanos.

Estas acciones iniciales sientan las bases para un programa RSE sólido orientado a respetar y promover la protección de los derechos humanos. Es importante recordar que el compromiso con los derechos humanos debe ser constante y evolucionar con el tiempo a medida que se identifiquen nuevas áreas de mejora y se implementen acciones adicionales.

❖ Consolidación

Los indicadores clave de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para un programa orientado a respetar y promover la protección de los derechos humanos entre las partes interesadas pueden variar según la naturaleza y el alcance de la empresa. A continuación, se mencionan algunos posibles indicadores clave que pueden ser considerados:

- **Cumplimiento normativo:** Medir el grado en que la empresa cumple con las leyes y regulaciones nacionales e internacionales relacionadas con los derechos humanos, como leyes laborales, normas de salud y seguridad, y leyes contra la discriminación.
- **Evaluación de riesgos:** Realizar evaluaciones periódicas de riesgos de derechos humanos para identificar y mitigar las áreas donde existe un mayor riesgo de violaciones de los derechos humanos.
- **Capacitación:** Medir el número de empleados capacitados en temas de derechos humanos y evaluar su comprensión y aplicación de los principios y estándares de derechos humanos en su trabajo diario.
- **Participación de las partes interesadas:** Evaluar la participación activa de las partes interesadas, como empleados, clientes, proveedores y comunidades locales, en iniciativas y diálogos relacionados con los derechos humanos.
- **Mecanismos de denuncia:** Registrar y evaluar el número de denuncias relacionadas con violaciones de derechos humanos presentadas a través de los mecanismos de denuncia de la empresa, y analizar la eficacia de los procedimientos de seguimiento y resolución de denuncias.
- **Evaluación de proveedores:** Evaluar el desempeño de los proveedores en relación con los derechos humanos, utilizando criterios específicos para

seleccionar y monitorear a los proveedores en términos de su compromiso con los derechos humanos.

- **Impacto comunitario:** Evaluar el impacto de las operaciones de la empresa en las comunidades locales y evaluar cómo se abordan los derechos humanos en términos de empleo, acceso a servicios básicos, participación comunitaria y respeto a la cultura y las tradiciones locales.
- **Transparencia y divulgación:** Medir el nivel de divulgación de información relacionada con los derechos humanos a través de informes de RSE, sitios web corporativos y otros canales de comunicación, y evaluar la transparencia de la empresa en el manejo de temas de derechos humanos.

Es importante adaptar estos indicadores a las necesidades y contextos específicos de cada empresa, considerando las características de su industria, tamaño y alcance de sus operaciones, así como las expectativas de las partes interesadas relevantes. Los indicadores deben ser cuantificables, medibles y estar alineados con los principios y estándares internacionales de derechos humanos.

❖ Mejor práctica

Para implementar mejores prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en un programa orientado a respetar y promover la protección de los derechos humanos entre las partes interesadas, se pueden seguir los siguientes pasos:

- **Compromiso de la alta dirección:** Es fundamental que la alta dirección de la empresa demuestre un compromiso claro y visible con los derechos humanos y la RSE. Esto implica establecer una política de derechos humanos y comunicarla a todos los niveles de la organización.
- **Evaluación de impacto:** Realizar una evaluación exhaustiva del impacto de las operaciones de la empresa en los derechos humanos de las partes interesadas. Identificar los riesgos y las áreas de mejora, y establecer objetivos específicos para abordar las vulnerabilidades identificadas.
- **Desarrollo de políticas y procedimientos:** Desarrollar políticas y procedimientos claros que reflejen el compromiso de la empresa con los

derechos humanos. Estos documentos deben abordar áreas como la no discriminación, la igualdad de oportunidades, la libertad de asociación, la protección de la privacidad y la seguridad de los datos, entre otros aspectos relevantes.

- **Capacitación y sensibilización:** Brindar capacitación regular a los empleados sobre los derechos humanos, su importancia y las políticas y procedimientos establecidos. Fomentar una cultura de respeto y promoción de los derechos humanos en todos los niveles de la organización.
- **Establecimiento de alianzas estratégicas:** Colaborar con organizaciones externas, como ONG, organismos gubernamentales y otros actores relevantes, para fortalecer la protección de los derechos humanos. Establecer alianzas estratégicas puede ampliar el impacto y la efectividad de las iniciativas de la empresa.
- **Implementación de tecnología e innovación:** Utilizar tecnologías y enfoques innovadores para monitorear y evaluar el impacto de las operaciones en los derechos humanos, así como para mejorar las prácticas internas y externas relacionadas con los derechos humanos.
- **Desarrollo de indicadores clave:** Definir indicadores clave de desempeño que permitan medir y evaluar el progreso de la empresa en el respeto y promoción de los derechos humanos. Estos indicadores deben ser cuantificables, medibles y alineados con los estándares internacionales de derechos humanos.
- **Transparencia y rendición de cuentas:** Ser transparente en la divulgación de información relacionada con los derechos humanos y comunicar los avances, desafíos y resultados de las iniciativas de RSE a las partes interesadas. Establecer mecanismos de rendición de cuentas internos y externos para garantizar la sostenibilidad y mejora continua de las prácticas.
- **Monitoreo y evaluación:** Establecer un sistema de monitoreo y evaluación para asegurar el cumplimiento de las políticas y procedimientos relacionados con los derechos humanos. Realizar auditorías periódicas y revisiones internas para identificar áreas de mejora y corregir posibles desviaciones.

- **Mejora continua:** Comprometerse con la mejora continua en materia de derechos humanos y RSE. Establecer un proceso de revisión regular de las prácticas y políticas, teniendo en cuenta los comentarios

3.3.3. Subámbito: SITUACIONES DE RIESGO Y EVITAR LA COMPLICIDAD

3.3.3.1. Indicador: Vulneración de derechos humanos

❖ Programa

Desarrollar un programa de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) que identifique situaciones de vulneración de Derechos Humanos de las partes interesadas y notifique a las autoridades los casos identificados implica una serie de implicaciones y consideraciones. Algunas de ellas son:

- **Compromiso con los Derechos Humanos:** La empresa debe tener un compromiso firme con los Derechos Humanos y reconocer su responsabilidad en la promoción y protección de estos derechos en todas sus operaciones y relaciones comerciales.
- **Políticas y procedimientos:** La empresa debe establecer políticas y procedimientos claros que aborden la identificación y notificación de situaciones de vulneración de Derechos Humanos. Estas políticas deben estar alineadas con los estándares internacionales de Derechos Humanos y la legislación vigente.
- **Evaluación de riesgos:** Es importante realizar una evaluación exhaustiva de los riesgos de vulneración de Derechos Humanos en todas las áreas de la empresa, incluyendo la cadena de suministro y las relaciones comerciales. Esto permite identificar los posibles casos de vulneración y establecer medidas preventivas y de mitigación.
- **Capacitación y sensibilización:** Los empleados y partes interesadas relevantes deben recibir capacitación y sensibilización sobre los Derechos Humanos, incluyendo la identificación de situaciones de vulneración y los procedimientos para notificar a las autoridades competentes.
- **Mecanismos de denuncia:** La empresa debe establecer mecanismos accesibles y confidenciales para que los empleados y partes interesadas puedan denunciar casos de vulneración de Derechos Humanos. Estos mecanismos deben estar respaldados por políticas que protejan a los denunciantes de represalias.

- **Colaboración con las autoridades:** La empresa debe colaborar activamente con las autoridades competentes en la identificación y notificación de casos de vulneración de Derechos Humanos. Esto implica compartir la información relevante y brindar apoyo en las investigaciones necesarias.
- **Monitoreo y seguimiento:** La empresa debe establecer un sistema de monitoreo y seguimiento para evaluar la efectividad de las acciones implementadas y el cumplimiento de los compromisos en materia de Derechos Humanos. Esto permite realizar ajustes y mejoras continuas.
- **Comunicación transparente:** La empresa debe comunicar de manera transparente y responsable sobre las acciones tomadas para identificar y notificar situaciones de vulneración de Derechos Humanos. Esto implica informar a las partes interesadas y al público en general sobre los casos identificados, las medidas tomadas y los resultados obtenidos.

Los objetivos básicos a establecer pueden incluir la identificación temprana y prevención de la vulneración de Derechos Humanos, la promoción de un entorno seguro y respetuoso, y la contribución a la mejora de las condiciones de derechos humanos en las comunidades donde opera la empresa.

Los primeros pasos de acción a establecer pueden ser la revisión de las políticas existentes para garantizar su alineación con los Derechos Humanos, la capacitación de empleados y partes interesadas sobre los procedimientos de identificación y notificación, y la implementación de mecanismos de denuncia confidenciales y accesibles.

Es importante destacar que el desarrollo de este programa de RSE debe ser adaptado a las necesidades y características específicas de la empresa, considerando su tamaño, sector de actividad y contexto operativo. Además, es fundamental contar con asesoramiento legal y consultoría especializada en Derechos Humanos para asegurar la efectividad y la adecuación de las acciones implementadas.

❖ **Sistema de gestión**

Un sistema de gestión de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para un programa que identifique situaciones de vulneración de Derechos Humanos de

las partes interesadas y notifique a las autoridades los casos identificados debe ser sólido, integral y eficiente. Aquí hay algunos aspectos clave que debería incluir:

- **Compromiso de la alta dirección:** La alta dirección de la empresa debe demostrar un compromiso claro y firme con el respeto y la promoción de los Derechos Humanos. Debe establecer políticas y asignar recursos adecuados para la implementación y el mantenimiento del sistema de gestión de RSE.
- **Políticas y procedimientos:** El sistema de gestión debe contar con políticas y procedimientos claros que aborden la identificación y notificación de situaciones de vulneración de Derechos Humanos. Estas políticas deben estar basadas en los estándares internacionales de Derechos Humanos y ser coherentes con la legislación vigente.
- **Evaluación de riesgos:** Se debe realizar una evaluación exhaustiva de los riesgos de vulneración de Derechos Humanos en todas las áreas de la empresa y en su cadena de suministro. Esto implica identificar los posibles impactos negativos en los Derechos Humanos y priorizar las acciones de mitigación y prevención.
- **Mecanismos de identificación y denuncia:** El sistema debe contar con mecanismos efectivos para identificar y recibir denuncias de situaciones de vulneración de Derechos Humanos. Estos mecanismos deben ser accesibles, confidenciales y seguros, y deben estar comunicados de manera clara a las partes interesadas.
- **Proceso de notificación a las autoridades:** El sistema debe establecer un proceso claro y definido para notificar a las autoridades competentes los casos identificados de vulneración de Derechos Humanos. Esto implica establecer canales de comunicación con las autoridades pertinentes y proporcionar la información necesaria para facilitar la investigación y la acción legal.
- **Capacitación y sensibilización:** Se debe capacitar a los empleados y partes interesadas relevantes sobre los Derechos Humanos, incluyendo la identificación de situaciones de vulneración y los procedimientos para notificar a las autoridades. También se debe fomentar una cultura de respeto a los Derechos Humanos en toda la organización.

- **Monitoreo y seguimiento:** El sistema debe incluir un proceso de monitoreo y seguimiento continuo de las acciones implementadas y los resultados obtenidos. Esto permite evaluar la efectividad del sistema, identificar áreas de mejora y garantizar la corrección de las situaciones de vulneración de Derechos Humanos identificadas.
- **Transparencia y comunicación:** La empresa debe comunicar de manera transparente sus compromisos y acciones en relación con la identificación y notificación de situaciones de vulneración de Derechos Humanos. Esto implica informar a las partes interesadas y al público en general sobre los casos identificados, las medidas tomadas y los resultados obtenidos, dentro de los límites legales y de confidencialidad.

Es importante adaptar este sistema de gestión a las características específicas de la empresa, considerando su tamaño, sector de actividad y contexto operativo. También se recomienda buscar asesoramiento legal y consultoría especializada en Derechos Humanos para asegurar la efectividad y la adecuación del sistema.

❖ Implementación

Las primeras acciones de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para un programa que identifique situaciones de vulneración de Derechos Humanos de las partes interesadas y notifique a las autoridades los casos identificados pueden incluir lo siguiente:

- **Política de Derechos Humanos:** Establecer una política clara y sólida que refleje el compromiso de la empresa con el respeto y la promoción de los Derechos Humanos. Esta política debe ser aprobada por la alta dirección y comunicada a todos los empleados y partes interesadas relevantes.
- **Evaluación de riesgos:** Realizar una evaluación exhaustiva de los riesgos de vulneración de Derechos Humanos en todas las áreas de la empresa y en su cadena de suministro. Identificar los posibles impactos negativos en los Derechos Humanos y priorizar las acciones de mitigación y prevención.
- **Mecanismos de identificación y denuncia:** Establecer mecanismos efectivos para identificar y recibir denuncias de situaciones de vulneración de Derechos Humanos. Estos mecanismos pueden incluir canales de comunicación confidenciales, como líneas de denuncia o buzones éticos,

que permitan a los empleados y partes interesadas informar de forma segura y confidencial cualquier incidente o sospecha de vulneración de Derechos Humanos.

- **Capacitación y sensibilización:** Capacitar a los empleados y partes interesadas relevantes sobre los Derechos Humanos, incluyendo la identificación de situaciones de vulneración y los procedimientos para informar y denunciar casos. Promover una cultura de respeto a los Derechos Humanos y conciencia de su importancia en todas las áreas de la empresa.
- **Procedimientos de notificación a las autoridades:** Establecer procedimientos claros y definidos para notificar a las autoridades competentes los casos identificados de vulneración de Derechos Humanos. Esto implica conocer las leyes y regulaciones aplicables en cada jurisdicción y establecer canales de comunicación adecuados con las autoridades correspondientes.
- **Colaboración con actores externos:** Establecer alianzas y colaboraciones con organizaciones de la sociedad civil, organismos gubernamentales y otras partes interesadas relevantes para fortalecer la capacidad de identificación y respuesta a las vulneraciones de Derechos Humanos. Estas alianzas pueden proporcionar orientación, apoyo y asesoramiento en la identificación y notificación de casos.
- **Comunicación transparente:** Comunicar de manera transparente y responsable las acciones tomadas para identificar y notificar situaciones de vulneración de Derechos Humanos a las partes interesadas, incluyendo a los afectados y a la sociedad en general. Esto puede incluir informes periódicos de RSE que destaquen los avances, los desafíos y los resultados obtenidos en este ámbito.

Recuerda que estas acciones deben adaptarse a las características específicas de la empresa y su contexto operativo. Además, es fundamental contar con asesoramiento legal y consultoría especializada en Derechos Humanos para garantizar la eficacia y la legalidad de las acciones implementadas.

❖ Consolidación

Los indicadores clave de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para un programa que identifique situaciones de vulneración de Derechos Humanos de las partes interesadas y notifique a las autoridades los casos identificados pueden incluir los siguientes:

- **Número de casos identificados:** Contabilizar el número de casos de vulneración de Derechos Humanos identificados a través de los mecanismos de denuncia y monitoreo establecidos.
- **Tiempo de respuesta:** Medir el tiempo que transcurre desde la identificación de un caso de vulneración de Derechos Humanos hasta la notificación correspondiente a las autoridades competentes. Este indicador permite evaluar la eficiencia y la prontitud de la respuesta de la empresa.
- **Índice de cumplimiento legal:** Evaluar el grado de cumplimiento de las obligaciones legales relacionadas con la notificación de casos de vulneración de Derechos Humanos a las autoridades competentes. Esto incluye el seguimiento de las leyes y regulaciones aplicables en cada jurisdicción y la verificación de que se han cumplido los plazos y los requisitos establecidos.
- **Participación y satisfacción de las partes interesadas:** Evaluar la participación de las partes interesadas en el proceso de identificación y notificación de casos de vulneración de Derechos Humanos, así como su nivel de satisfacción con los mecanismos y la respuesta de la empresa.
- **Mejoras en las políticas y prácticas:** Evaluar el grado de mejora en las políticas, procedimientos y prácticas de la empresa en relación con la identificación y notificación de casos de vulneración de Derechos Humanos. Esto implica medir la implementación de mejores prácticas y la adopción de medidas correctivas y preventivas.
- **Resultados de las investigaciones y acciones tomadas:** Evaluar los resultados de las investigaciones realizadas sobre los casos identificados, así como las acciones tomadas para abordar y remediar las vulneraciones de Derechos Humanos. Esto incluye medidas disciplinarias,

compensaciones, restituciones y mejoras en los procesos internos para prevenir futuras vulneraciones.

- **Colaboración con las autoridades:** Evaluar el grado de colaboración y el nivel de satisfacción de las autoridades competentes con respecto a la notificación de casos de vulneración de Derechos Humanos por parte de la empresa. Esto puede medirse a través de la retroalimentación recibida y el seguimiento de los casos reportados.

Es importante destacar que los indicadores pueden variar según la industria, el contexto y las características específicas de la empresa. Por lo tanto, es recomendable adaptarlos a las necesidades y objetivos particulares de cada organización.

❖ **Mejor práctica**

Implementar mejores prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para un programa que identifique situaciones de vulneración de Derechos Humanos de las partes interesadas y notifique a las autoridades los casos identificados requiere de un enfoque integral y comprometido. A continuación, se presentan algunas recomendaciones para implementar estas prácticas:

- **Establecer políticas y compromisos claros:** Definir políticas y compromisos claros que reflejen el compromiso de la empresa con el respeto y la protección de los Derechos Humanos. Estos deben ser comunicados de manera transparente tanto interna como externamente.
- **Alianzas estratégicas:** Establecer alianzas con organizaciones, instituciones y expertos en Derechos Humanos para fortalecer la capacidad de identificación y notificación de casos de vulneración. Estas alianzas pueden proporcionar conocimientos especializados, orientación y apoyo en la implementación de las prácticas de RSE.
- **Innovación y tecnología:** Utilizar tecnología y herramientas innovadoras para facilitar la identificación y el seguimiento de casos de vulneración de Derechos Humanos. Por ejemplo, se pueden implementar sistemas de gestión de incidentes, plataformas de denuncia en línea o soluciones de seguimiento y monitoreo en tiempo real.

- **Alineación con el negocio:** Integrar los principios de respeto a los Derechos Humanos en las operaciones y actividades comerciales de la empresa. Esto implica considerar los riesgos y las oportunidades relacionadas con los Derechos Humanos en la toma de decisiones empresariales.
- **Inversión congruente:** Asignar recursos financieros y humanos adecuados para implementar y mantener un programa efectivo de identificación y notificación de casos de vulneración de Derechos Humanos. Esto puede incluir la contratación de personal capacitado, la formación de empleados y la implementación de sistemas y procesos robustos.
- **Transparencia con los grupos de interés:** Fomentar la transparencia y la comunicación abierta con los grupos de interés relevantes, como empleados, clientes, proveedores y comunidades locales. Esto implica compartir información sobre los mecanismos de identificación y notificación de casos, así como los resultados y las acciones tomadas.
- **Desarrollo de indicadores clave:** Establecer indicadores clave de desempeño que permitan medir el impacto y la efectividad del programa en la identificación y notificación de casos de vulneración de Derechos Humanos. Estos indicadores deben ser relevantes, medibles y alineados con los objetivos del programa.
- **Mapa de ruta y seguimiento:** Desarrollar un mapa de ruta claro y detallado que defina las etapas, los plazos y las responsabilidades para implementar y mejorar continuamente el programa. Realizar un seguimiento regular de los avances y realizar ajustes según sea necesario.
- **Impacto y sostenibilidad:** Evaluar el impacto de las acciones tomadas y buscar oportunidades de mejora continua. Asimismo, garantizar la sostenibilidad del programa a largo plazo mediante la integración de los principios de respeto a los Derechos Humanos en la cultura corporativa y en las prácticas empresariales.

Es importante recordar que la implementación efectiva de estas prácticas requerirá un compromiso constante de la alta dirección y de todos los niveles de la organización. Además, se recomienda buscar asesoramiento legal y consultar las normativas y regulaciones aplicables en cada jurisdicción para garantizar el

cumplimiento de las obligaciones legales relacionadas con la identificación y notificación de casos de vulneración de Derechos Humanos.

3.3.4. Subámbito: INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

3.3.4.1. Indicador: Igualdad de oportunidades y trato

❖ Programa

El desarrollo de un programa de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) que respete y facilite la igualdad efectiva de oportunidades y trato, sin discriminación alguna, implica un compromiso firme por parte de la empresa para promover la diversidad, la inclusión y la igualdad en todas las áreas de su actividad. Algunas de las implicaciones y los objetivos básicos a establecer podrían incluir:

- **Cultura inclusiva:** Promover una cultura empresarial basada en la diversidad, la igualdad y el respeto mutuo, donde se valore y se celebre la diversidad de las personas y se promueva un entorno de trabajo inclusivo.
- **Políticas y prácticas no discriminatorias:** Establecer políticas claras y prácticas de recursos humanos que prohíban la discriminación en todas las etapas del empleo, desde la contratación hasta la formación, la progresión y la promoción profesional. Esto implica asegurarse de que los procesos de selección y promoción sean justos y se basen en el mérito y las capacidades de los individuos.
- **Igualdad salarial:** Garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres, así como entre personas de diferentes orígenes y características personales, para el mismo trabajo o trabajo de igual valor.
- **Acciones afirmativas:** Implementar acciones afirmativas para promover la igualdad de oportunidades y trato en aquellas áreas donde exista una desigualdad histórica o sistemática, como la promoción de la diversidad de género en puestos directivos.
- **Sensibilización y capacitación:** Realizar programas de sensibilización y capacitación para empleados y directivos sobre la importancia de la igualdad y la no discriminación, así como sobre los sesgos inconscientes y las barreras que pueden limitar las oportunidades de ciertos grupos.
- **Medición y seguimiento:** Establecer indicadores para medir el progreso en la promoción de la igualdad de oportunidades y trato, como el porcentaje de empleados de diferentes grupos en puestos de responsabilidad, la tasa de rotación del personal diverso y la satisfacción laboral de los empleados.

- **Participación de los grupos de interés:** Involucrar a los grupos de interés relevantes, como empleados, clientes y proveedores, en el diseño y seguimiento de las políticas y prácticas relacionadas con la igualdad de oportunidades y trato.
- **Transparencia y rendición de cuentas:** Ser transparente sobre las políticas y prácticas de la empresa en relación con la igualdad de oportunidades y trato, y rendir cuentas públicamente mediante la publicación de informes de RSE que aborden el progreso y los desafíos en esta área.

Los primeros pasos de acción podrían incluir la evaluación y el análisis de las políticas y prácticas existentes en la empresa para identificar posibles áreas de mejora, la creación de un comité o equipo de trabajo dedicado a la igualdad de oportunidades y trato, y la elaboración de un plan de acción con metas y plazos específicos para avanzar en esta área.

Es importante destacar que el desarrollo de un programa de RSE enfocado en la igualdad de oportunidades y trato no solo es éticamente correcto, sino que también puede tener beneficios significativos para la empresa, como la atracción y retención de talento diverso, el fortalecimiento de la reputación de la marca y el aumento de la productividad y la innovación.

❖ Sistema de gestión

Un sistema de gestión de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para un programa que respete y facilite la igualdad efectiva de oportunidades y trato debe ser integral y abordar diversas áreas de la empresa. A continuación, se presentan algunos elementos clave que debería incluir:

- **Políticas y procedimientos:** Establecer políticas claras y procedimientos internos que prohíban la discriminación y promuevan la igualdad de oportunidades y trato en todas las etapas del empleo, desde la contratación hasta la formación, la progresión y la promoción profesionales. Estas políticas deben ser comunicadas de manera efectiva a todos los empleados.
- **Planificación y reclutamiento inclusivo:** Implementar prácticas de reclutamiento y selección inclusivas que fomenten la diversidad y eviten

cualquier forma de discriminación. Esto puede incluir la diversificación de fuentes de reclutamiento, la eliminación de sesgos en la evaluación de candidatos y la inclusión de criterios de diversidad en los perfiles de puesto.

- **Formación y sensibilización:** Proporcionar formación y sensibilización periódica a todos los empleados sobre la importancia de la igualdad de oportunidades y trato, así como sobre la prevención de la discriminación y el sesgo inconsciente. Esto ayudará a crear conciencia y promover una cultura inclusiva en la empresa.
- **Desarrollo y promoción profesional:** Establecer programas de desarrollo y promoción profesional que sean justos y se basen en el mérito y las capacidades de los empleados, sin discriminación alguna. Es importante asegurar que todas las oportunidades de crecimiento estén abiertas a todos los empleados, sin importar su origen o características personales.
- **Conciliación laboral y familiar:** Implementar medidas que faciliten la conciliación laboral y familiar, como horarios flexibles, opciones de trabajo remoto y políticas de licencia parental equitativas. Esto ayudará a garantizar que todos los empleados tengan igualdad de oportunidades para desarrollarse profesionalmente sin comprometer sus responsabilidades personales.
- **Evaluación y seguimiento:** Establecer indicadores y métricas para evaluar el progreso en la promoción de la igualdad de oportunidades y trato en la empresa. Esto puede incluir el seguimiento de la diversidad en la plantilla, las tasas de contratación y promoción de grupos subrepresentados, y la satisfacción y retención de los empleados.
- **Participación de los grupos de interés:** Involucrar a los grupos de interés, como empleados, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil, en el diseño, implementación y seguimiento de las políticas y prácticas relacionadas con la igualdad de oportunidades y trato.
- **Auditorías y revisión continua:** Realizar auditorías internas periódicas para evaluar la efectividad de las políticas y prácticas de igualdad de oportunidades y trato, y realizar ajustes y mejoras cuando sea necesario. Esto garantizará que el programa se mantenga actualizado y alineado con las mejores prácticas.

Es importante que el sistema de gestión esté respaldado por un compromiso de liderazgo sólido y una cultura organizativa que valore la diversidad, la inclusión y la igualdad. Además, la transparencia y la rendición de cuentas son fundamentales, por lo que es recomendable informar regularmente sobre los avances y los resultados obtenidos en términos de igualdad de oportunidades y trato.

Cabe destacar que cada empresa es única y puede requerir enfoques específicos adaptados a su contexto y necesidades particulares. Por tanto, es recomendable realizar un análisis exhaustivo de la situación y buscar asesoramiento especializado para implementar un sistema de gestión de RSE efectivo y acorde a los objetivos establecidos.

❖ Implementación

Las primeras acciones de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para un programa que respete y facilite la igualdad efectiva de oportunidades y trato, sin discriminación alguna en la contratación, formación, progresión y promoción profesionales, pueden incluir lo siguiente:

- **Políticas y procedimientos:** Establecer políticas claras y procedimientos internos que prohíban la discriminación y promuevan la igualdad de oportunidades y trato en todas las etapas del empleo. Esto puede incluir la redacción de políticas específicas contra la discriminación y la elaboración de guías de buenas prácticas.
- **Revisión de procesos de contratación:** Evaluar y revisar los procesos de contratación para garantizar que sean imparciales y estén libres de sesgos y discriminación. Esto puede implicar la eliminación de requisitos innecesarios o sesgados en las descripciones de los puestos, la inclusión de diversidad en los paneles de selección y la implementación de criterios de selección basados en el mérito y las capacidades de los candidatos.
- **Formación y sensibilización:** Proporcionar formación y sensibilización a los empleados sobre la igualdad de oportunidades y trato, así como sobre la prevención de la discriminación y el sesgo inconsciente. Esto puede ayudar a crear conciencia y promover una cultura de igualdad en toda la organización.

- **Evaluación de las políticas existentes:** Evaluar las políticas y prácticas actuales de la empresa en términos de igualdad de oportunidades y trato. Identificar áreas de mejora y realizar los ajustes necesarios para garantizar que todas las personas sean tratadas de manera justa y equitativa en el entorno laboral.
- **Desarrollo y promoción profesional:** Establecer programas de desarrollo y promoción profesional que sean transparentes, basados en el mérito y abiertos a todas las personas, sin importar su origen o características personales. Esto implica garantizar que las oportunidades de crecimiento estén disponibles para todos los empleados y que se eliminen barreras injustas.
- **Comunicación y transparencia:** Comunicar de manera clara y transparente las políticas y prácticas de igualdad de oportunidades y trato a todos los empleados y partes interesadas relevantes. Esto puede incluir la publicación de informes de RSE que reflejen los avances y los resultados en materia de igualdad en la empresa.
- **Monitoreo y seguimiento:** Establecer mecanismos de monitoreo y seguimiento para evaluar el progreso en la promoción de la igualdad de oportunidades y trato. Esto puede incluir la recolección de datos demográficos de los empleados, el análisis de indicadores clave de igualdad y el seguimiento de quejas o denuncias relacionadas con discriminación.

Estas acciones sentarán las bases para un programa de RSE que promueva la igualdad efectiva de oportunidades y trato en la empresa. Es importante tener en cuenta que cada organización tendrá desafíos y circunstancias únicas, por lo que es recomendable adaptar estas acciones a su contexto específico y buscar asesoramiento especializado en RSE para garantizar su efectividad.

❖ Consolidación

Algunos indicadores clave de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para un programa que respete y facilite la igualdad efectiva de oportunidades y trato, sin discriminación en la contratación, formación, progresión y promoción profesionales, pueden incluir:

- **Diversidad en la contratación:** Porcentaje de contrataciones de personas pertenecientes a grupos minoritarios o tradicionalmente marginados en comparación con el total de contrataciones realizadas en la empresa.
- **Igualdad salarial:** Brecha salarial entre diferentes grupos de empleados en términos de género, raza u otras características personales. Se puede medir comparando los salarios medios o medianos de los diferentes grupos.
- **Promoción y progresión:** Porcentaje de promociones y oportunidades de desarrollo profesional brindadas a empleados de diferentes grupos, con el objetivo de asegurar una distribución equitativa y evitar posibles sesgos o discriminación.
- **Participación en programas de capacitación:** Porcentaje de empleados de diferentes grupos que participan en programas de capacitación y desarrollo profesional, para asegurar que todas las personas tengan acceso igualitario a oportunidades de crecimiento y adquisición de habilidades.
- **Cultura inclusiva:** Evaluación del ambiente de trabajo y la cultura organizacional mediante encuestas de clima laboral o evaluaciones periódicas para medir la percepción de los empleados sobre la inclusión y el trato equitativo en la empresa.
- **Denuncias y quejas:** Registro de denuncias y quejas relacionadas con discriminación, acoso o violaciones de derechos humanos en el entorno laboral. El objetivo es monitorear y abordar de manera adecuada cualquier incidente o violación de los principios de igualdad.
- **Retención del talento:** Tasa de retención de empleados de diferentes grupos, que muestra si la empresa logra mantener a sus empleados en igualdad de condiciones y evita la discriminación en términos de rotación y desvinculación.

Estos indicadores proporcionan una base para evaluar y medir el progreso de la empresa en la promoción de la igualdad efectiva de oportunidades y trato. Es importante adaptar estos indicadores a las características y necesidades específicas de la organización, considerando la diversidad presente en su entorno laboral. Además, es recomendable establecer metas y objetivos claros para

mejorar los resultados en cada indicador y realizar mediciones periódicas para realizar ajustes y mejoras continuas en el programa RSE.

❖ Mejor práctica

Para implementar mejores prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) que promuevan la igualdad efectiva de oportunidades y trato en todos los aspectos laborales, es importante considerar los siguientes pasos:

- **Compromiso y liderazgo:** Obtener el compromiso y liderazgo de la alta dirección de la empresa para respaldar e impulsar las prácticas de igualdad y no discriminación en todos los niveles de la organización.
- **Políticas y procedimientos:** Desarrollar políticas claras y procedimientos internos que prohíban cualquier forma de discriminación y promuevan la igualdad de oportunidades en todas las áreas, como la contratación, formación, progresión y promoción profesionales. Estas políticas deben estar alineadas con los principios de derechos humanos y la legislación vigente.
- **Sensibilización y capacitación:** Implementar programas de sensibilización y capacitación para todos los empleados, con el objetivo de promover la conciencia sobre la igualdad y la importancia de prevenir la discriminación. Estos programas pueden incluir talleres, sesiones de formación y recursos educativos.
- **Procesos de contratación inclusivos:** Revisar los procesos de contratación para eliminar cualquier sesgo o barrera que pueda impedir la igualdad de oportunidades. Esto puede incluir la revisión de descripciones de puestos, prácticas de selección y entrevistas, y la adopción de enfoques basados en competencias.
- **Evaluación de la diversidad:** Realizar evaluaciones periódicas de la diversidad en la empresa, analizando datos demográficos de los empleados y comparándolos con los objetivos de igualdad establecidos. Esto permite identificar brechas y establecer acciones correctivas.
- **Alianzas y colaboraciones estratégicas:** Establecer alianzas con organizaciones externas y colaborar con ellas para promover la igualdad y

compartir mejores prácticas. Esto puede incluir colaboraciones con organizaciones de la sociedad civil, instituciones académicas y otras empresas comprometidas con la igualdad de oportunidades.

- **Monitoreo y medición:** Desarrollar un sistema de seguimiento y medición de los avances en materia de igualdad de oportunidades y trato. Esto implica el desarrollo de indicadores clave, la recopilación de datos relevantes y la elaboración de informes periódicos que permitan evaluar el impacto de las acciones implementadas.
- **Transparencia y comunicación:** Comunicar de manera transparente y regular los avances y resultados del programa RSE en materia de igualdad de oportunidades y trato. Esto implica informar a los empleados, clientes, proveedores y otros grupos de interés sobre las acciones realizadas y los resultados obtenidos.
- **Mejora continua:** Establecer un enfoque de mejora continua, mediante la revisión constante de las prácticas, la identificación de áreas de oportunidad y la implementación de acciones correctivas. Esto asegurará que el programa RSE se mantenga actualizado y se adapte a los cambios y necesidades de la empresa y su entorno.

Al implementar estas mejores prácticas de RSE, se puede avanzar hacia la construcción de un entorno laboral inclusivo y equitativo, donde todas las personas tengan igualdad de oportunidades y trato, independientemente de sus características personales.

3.3.5. Subámbito: DERECHOS POLÍTICOS y CIVILES

3.3.5.1. Indicador: Derechos civiles y políticos

❖ Programa

Desarrollar un programa de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) que garantice a los públicos de interés el pleno ejercicio de sus derechos civiles y políticos implica asumir un compromiso sólido con el respeto a los derechos humanos fundamentales. Algunas implicaciones y objetivos básicos que se podrían establecer son:

Implicaciones:

- **Compromiso con los derechos humanos:** La empresa debe reconocer y respetar los derechos civiles y políticos establecidos en las leyes nacionales e internacionales, y comprometerse a no participar en prácticas que los violen o los socaven.
- **Protección de la privacidad:** La empresa debe garantizar que la información personal de los públicos de interés sea tratada de manera confidencial y segura, evitando intromisiones arbitrarias o violaciones a la privacidad.
- **Libertad de expresión y opinión:** La empresa debe fomentar un entorno inclusivo y respetuoso donde se promueva la libertad de expresión y opinión de los individuos, tanto dentro de la organización como en su relación con los públicos externos.
- **Respeto a la diversidad:** La empresa debe promover la inclusión y la diversidad, asegurando que todos los públicos de interés tengan igualdad de oportunidades y trato justo, independientemente de su religión, creencias o pensamiento.

Objetivos básicos:

- **Sensibilización y capacitación:** Informar y capacitar a los empleados y colaboradores sobre los derechos civiles y políticos, promoviendo la comprensión y el respeto por estos derechos en todas las áreas de la organización.

- **Políticas y procedimientos:** Establecer políticas y procedimientos internos que salvaguarden los derechos civiles y políticos de los empleados y demás públicos de interés, incluyendo mecanismos de denuncia y protección contra represalias.
- **Diálogo y participación:** Fomentar espacios de diálogo y participación activa con los públicos de interés, permitiendo que expresen sus opiniones y preocupaciones de manera abierta y sin temor a represalias.
- **Colaboración con organizaciones externas:** Establecer alianzas con organizaciones de la sociedad civil, instituciones gubernamentales y otros actores relevantes para fortalecer la promoción y protección de los derechos civiles y políticos.
- **Monitoreo y reporte:** Implementar mecanismos de monitoreo para evaluar el cumplimiento de los derechos civiles y políticos en todas las áreas de la organización, y reportar de manera transparente sobre los avances y desafíos en este ámbito.
- **Mejora continua:** Establecer metas y objetivos de mejora continua en relación con el respeto de los derechos civiles y políticos, identificando áreas de oportunidad y tomando medidas correctivas cuando sea necesario.

Los primeros pasos de acción podrían incluir la creación de un comité o equipo dedicado a los derechos humanos, la revisión y actualización de las políticas internas en línea con los estándares internacionales de derechos humanos, la realización de capacitaciones y talleres para los empleados, y el establecimiento de canales de comunicación y retroalimentación con los públicos de interés para garantizar su participación activa. Además, sería importante establecer un sistema de denuncias y mecanismos de protección para aquellos que experimenten violaciones a sus derechos civiles y políticos.

❖ Sistema de gestión

Un sistema de gestión de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para un programa que garantice el pleno ejercicio de los derechos civiles y políticos de los públicos de interés debe ser integral y coherente con los principios

fundamentales de los derechos humanos. Aquí hay algunas características importantes que debería tener:

- **Compromiso de la alta dirección:** La alta dirección de la empresa debe demostrar un compromiso claro y visible con el respeto y promoción de los derechos civiles y políticos. Debe establecer políticas y asignar recursos adecuados para implementar y mantener el programa de RSE.
- **Políticas y procedimientos:** La empresa debe establecer políticas y procedimientos específicos que salvaguarden los derechos civiles y políticos de los públicos de interés. Estas políticas deben estar alineadas con los estándares internacionales de derechos humanos y adaptadas a las leyes y regulaciones locales.
- **Evaluación de riesgos:** Se deben llevar a cabo evaluaciones de riesgos para identificar las áreas donde existen posibles amenazas o violaciones de los derechos civiles y políticos. Esto puede incluir el análisis de las políticas y prácticas internas de la empresa, así como la evaluación de las relaciones con proveedores y otras partes interesadas.
- **Participación de los públicos de interés:** Es esencial involucrar a los públicos de interés en la identificación, desarrollo y seguimiento de las políticas y prácticas relacionadas con los derechos civiles y políticos. Esto puede lograrse a través de la consulta regular, el diálogo abierto y la retroalimentación continua.
- **Educación y capacitación:** Se deben proporcionar programas de capacitación y sensibilización para los empleados y otras partes interesadas sobre los derechos civiles y políticos. Esto ayudará a crear conciencia y comprensión de la importancia de estos derechos y cómo respetarlos en el entorno laboral y más allá.
- **Mecanismos de denuncia y remedio:** La empresa debe establecer canales de denuncia confidenciales y accesibles para que los públicos de interés puedan informar cualquier violación o preocupación relacionada con los derechos civiles y políticos. Además, se deben implementar mecanismos de remedio efectivos para abordar las violaciones identificadas.

- **Monitoreo y seguimiento:** Se debe realizar un monitoreo regular para evaluar el desempeño de la empresa en cuanto al respeto de los derechos civiles y políticos. Esto puede incluir auditorías internas, revisiones independientes y la recopilación de datos relevantes para evaluar el impacto de las políticas y prácticas implementadas.
- **Comunicación y transparencia:** La empresa debe ser transparente en sus acciones y comunicar de manera clara y efectiva sus políticas, prácticas y avances en el respeto de los derechos civiles y políticos. Esto puede incluir informes de sostenibilidad, comunicados de prensa, sitios web y otros canales de comunicación.
- **Mejora continua:** El sistema de gestión de RSE debe estar en constante evolución y mejora. La empresa debe establecer metas y objetivos a largo plazo, así como revisar y actualizar regularmente sus políticas y prácticas para adaptarse a los cambios en el entorno operativo y las expectativas de los públicos de interés.

Es importante destacar que este es solo un marco general y que cada empresa deberá adaptar y personalizar su sistema de gestión de RSE según su contexto y necesidades específicas.

❖ Implementación

Las primeras acciones de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para un programa que garantice el pleno ejercicio de los derechos civiles y políticos de los públicos de interés podrían incluir:

- **Compromiso de la alta dirección:** La alta dirección debe expresar su compromiso con el respeto y promoción de los derechos civiles y políticos en una declaración formal. Esto enviará un mensaje claro de liderazgo y establecerá las bases para las acciones futuras.
- **Evaluación de impacto:** Realizar una evaluación de impacto para identificar las áreas en las que la empresa puede tener un impacto significativo en los derechos civiles y políticos de sus públicos de interés. Esto ayudará a determinar las áreas prioritarias de intervención y establecer objetivos claros.

- **Políticas y procedimientos:** Desarrollar políticas y procedimientos internos que reflejen el respeto a los derechos civiles y políticos. Estas políticas deben abordar específicamente los derechos a la propiedad, libertad de opinión y expresión, libertad religiosa y de pensamiento, y la privacidad.
- **Capacitación y concientización:** Proporcionar capacitación y programas de concientización a los empleados sobre los derechos civiles y políticos, destacando su importancia y las responsabilidades de la empresa en su protección y promoción.
- **Diálogo con los grupos de interés:** Establecer canales de comunicación y diálogo con los grupos de interés relevantes, como empleados, clientes, proveedores y comunidades locales. Escuchar sus preocupaciones y perspectivas sobre los derechos civiles y políticos, y tener en cuenta sus opiniones en la toma de decisiones.
- **Evaluación de proveedores:** Evaluar y seleccionar a los proveedores y socios comerciales en función de su compromiso con el respeto de los derechos civiles y políticos. Establecer cláusulas contractuales que exijan el cumplimiento de estos derechos y monitorear el desempeño de los proveedores de manera continua.
- **Mecanismos de denuncia:** Establecer un sistema confidencial y accesible para que los empleados y otras partes interesadas puedan informar sobre posibles violaciones de los derechos civiles y políticos. Asegurar que las denuncias se investiguen de manera justa y se tomen las medidas adecuadas para abordarlas.
- **Monitoreo y seguimiento:** Implementar mecanismos de monitoreo y seguimiento para evaluar el cumplimiento de los derechos civiles y políticos en la empresa. Esto puede incluir auditorías internas, revisiones periódicas y la recopilación de datos relevantes para evaluar el desempeño.
- **Comunicación y transparencia:** Comunicar de manera transparente y clara las políticas, prácticas y avances de la empresa en relación con los derechos civiles y políticos. Esto puede realizarse a través de informes de sostenibilidad, comunicados de prensa y otros canales de comunicación pertinentes.

Es importante destacar que estas acciones son solo el comienzo y que un programa de RSE efectivo y sostenible requiere un compromiso continuo y a largo plazo por parte de la empresa.

❖ **Consolidación**

Los indicadores clave de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para un programa que garantice el pleno ejercicio de los derechos civiles y políticos podrían incluir:

- **Cumplimiento normativo:** Medir el grado de cumplimiento de la empresa con las leyes y regulaciones relacionadas con los derechos civiles y políticos, como las leyes de protección de la privacidad, libertad de expresión y libertad religiosa.
- **Participación de los empleados:** Evaluar el nivel de participación de los empleados en la toma de decisiones y la expresión de sus opiniones en el entorno laboral. Esto puede medirse mediante encuestas de satisfacción, programas de retroalimentación y foros de discusión internos.
- **Libertad de asociación:** Evaluar el grado en que la empresa respeta y facilita la libertad de asociación y el derecho de los empleados a formar sindicatos o asociaciones laborales. Esto puede medirse mediante la existencia de acuerdos laborales justos y la ausencia de prácticas antisindicales.
- **Transparencia y acceso a la información:** Evaluar la transparencia de la empresa en cuanto a su toma de decisiones y sus políticas, y el acceso de los empleados y otras partes interesadas a la información relevante. Esto puede medirse mediante la disponibilidad de informes públicos, políticas de divulgación de información y canales de comunicación abiertos.
- **Protección de la privacidad:** Medir las políticas y prácticas de la empresa en relación con la protección de la privacidad de los empleados y clientes. Esto puede incluir la implementación de medidas de seguridad de datos, políticas de confidencialidad y procedimientos de manejo de datos personales.

- **Respeto a la diversidad y no discriminación:** Evaluar las políticas y prácticas de la empresa en relación con la diversidad y la no discriminación, asegurando que se respeten los derechos de todas las personas, independientemente de su origen étnico, género, religión u orientación sexual. Esto puede medirse mediante políticas de igualdad de oportunidades, programas de diversidad e inclusión y la existencia de mecanismos de denuncia de discriminación.
- **Evaluación de impacto social:** Realizar evaluaciones periódicas del impacto social de las operaciones de la empresa en relación con los derechos civiles y políticos de los grupos de interés. Esto puede incluir estudios de impacto social, análisis de riesgos y evaluaciones de cumplimiento.

Estos indicadores proporcionan una base para evaluar el desempeño de la empresa en relación con los derechos civiles y políticos. Sin embargo, es importante adaptarlos a las características y contextos específicos de cada empresa, y establecer metas y objetivos claros para mejorar continuamente el desempeño en estas áreas.

❖ Mejor práctica

Para implementar mejores prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en un programa que garantice el pleno ejercicio de los derechos civiles y políticos de los públicos de interés, se pueden considerar las siguientes acciones:

- **Definir una estrategia clara:** Establecer una visión y objetivos claros para el programa RSE, alineados con los derechos civiles y políticos. Estos objetivos deben ser coherentes con la misión y los valores de la empresa.
- **Establecer alianzas estratégicas:** Identificar y colaborar con organizaciones, instituciones y grupos de interés relevantes que trabajen en la promoción y protección de los derechos civiles y políticos. Estas alianzas pueden fortalecer el impacto del programa y generar sinergias positivas.
- **Innovación y tecnología:** Utilizar innovación y tecnología para mejorar la efectividad del programa RSE. Esto puede incluir el desarrollo de herramientas digitales, plataformas de participación y comunicación, y

soluciones tecnológicas para proteger la privacidad y garantizar la libertad de expresión en entornos digitales.

- **Alineación con el negocio:** Integrar los principios de respeto a los derechos civiles y políticos en todas las áreas de la empresa, desde la toma de decisiones hasta las prácticas laborales y la cadena de suministro. Esto implica garantizar que las políticas y prácticas de la empresa estén alineadas con los estándares internacionales de derechos humanos.
- **Inversión congruente:** Asignar recursos financieros y humanos adecuados para implementar y mantener el programa RSE. Esto implica asignar presupuestos específicos para actividades relacionadas con la promoción y protección de los derechos civiles y políticos.
- **Transparencia y diálogo con los grupos de interés:** Establecer canales de comunicación abiertos y transparentes con los grupos de interés relevantes, incluyendo empleados, clientes, proveedores y comunidades locales. Escuchar sus preocupaciones y perspectivas, e involucrarlos en la toma de decisiones relacionadas con los derechos civiles y políticos.
- **Desarrollo de indicadores clave:** Establecer indicadores clave de desempeño relacionados con los derechos civiles y políticos, como porcentaje de empleados que participan en la toma de decisiones, número de alianzas establecidas, nivel de satisfacción de los grupos de interés y cumplimiento de las normativas relacionadas.
- **Monitoreo y evaluación de impacto:** Realizar evaluaciones periódicas del impacto del programa RSE en relación con los derechos civiles y políticos. Estas evaluaciones ayudarán a identificar áreas de mejora y tomar medidas correctivas cuando sea necesario.
- **Sostenibilidad de las prácticas:** Integrar los principios de respeto a los derechos civiles y políticos en la cultura corporativa y en todas las políticas y procesos de la empresa. Esto asegurará que las prácticas sean sostenibles a largo plazo y estén arraigadas en la forma en que la empresa opera.

Estas prácticas ayudarán a garantizar que el programa RSE sea efectivo en la promoción y protección de los derechos civiles y políticos de los públicos de interés. Es importante adaptarlas a las necesidades y características específicas

de cada empresa, así como establecer metas y plazos para lograr una mejora continua.

3.3.6. Subámbito: DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

3.3.6.1. Indicador: Alianzas para promover derechos

❖ Programa

El desarrollo de un programa de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para establecer alianzas y promover el respeto de los derechos económicos, sociales y culturales en los grupos de interés con los que se relaciona puede tener varias implicaciones para una empresa. Algunas de estas implicaciones podrían incluir:

- **Mejora de la reputación y la imagen corporativa:** Al establecer alianzas y promover el respeto de los derechos económicos, sociales y culturales, la empresa puede mejorar su reputación y ser percibida como una organización comprometida con el bienestar de las comunidades y los grupos de interés.
- **Fortalecimiento de relaciones con grupos de interés:** Al colaborar con diferentes grupos de interés y promover sus derechos económicos, sociales y culturales, la empresa puede fortalecer las relaciones con estos grupos, lo que puede conducir a una mayor confianza, lealtad y apoyo por parte de ellos.
- **Mitigación de riesgos:** Al tener un enfoque proactivo en el respeto de los derechos económicos, sociales y culturales, la empresa puede mitigar el riesgo de conflictos sociales, demandas legales o críticas por parte de los grupos de interés y la comunidad.
- **Fomento de la sostenibilidad:** Promover el respeto de los derechos económicos, sociales y culturales contribuye a un desarrollo sostenible y equitativo, lo que a su vez puede generar beneficios a largo plazo tanto para la empresa como para los grupos de interés y la sociedad en general.

Al establecer un programa de RSE con el objetivo de promover el respeto de los derechos económicos, sociales y culturales, es importante establecer objetivos claros y medibles. Algunos objetivos básicos podrían incluir:

- Establecer alianzas estratégicas con organizaciones o grupos relevantes para promover los derechos económicos, sociales y culturales.

- Promover la inclusión y la diversidad en todas las áreas de la empresa, asegurando la igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos de los empleados.
- Apoyar iniciativas locales que promuevan el desarrollo económico y social de las comunidades en las que la empresa opera.
- Implementar prácticas comerciales responsables, como el respeto a los derechos humanos en la cadena de suministro y la promoción del comercio justo.
- Sensibilizar y educar a los empleados, proveedores y otros grupos de interés sobre los derechos económicos, sociales y culturales y la importancia de su respeto.

Los primeros pasos de acción para establecer un programa de RSE en este sentido podrían ser:

- Realizar una evaluación de los derechos económicos, sociales y culturales que son relevantes para la empresa y sus grupos de interés.
- Identificar las alianzas y colaboraciones potenciales con organizaciones o grupos que trabajen en la promoción de estos derechos.
- Desarrollar políticas y prácticas internas que promuevan y protejan los derechos económicos, sociales y culturales dentro de la empresa.
- Establecer canales de comunicación y participación con los grupos de interés relevantes para conocer sus necesidades y expectativas en relación con estos derechos.
- Implementar programas de sensibilización y capacitación para los empleados y otros grupos de interés sobre los derechos económicos, sociales y culturales.
- Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación para medir el impacto del programa y realizar mejoras continuas.

Recuerda que cada empresa es única y los pasos específicos a seguir pueden variar dependiendo del contexto y las características de la organización. Es importante adaptar estas acciones a las necesidades y circunstancias particulares de cada empresa.

❖ Sistema de gestión

Un sistema de gestión de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) efectivo para un programa que busca establecer alianzas para promover el respeto de los derechos económicos, sociales y culturales en los grupos de interés con los que se relaciona debe ser inclusivo, transparente y orientado a resultados. Aquí hay algunas características clave que debe tener dicho sistema:

- **Compromiso de la alta dirección:** La alta dirección de la empresa debe estar comprometida con el programa y demostrar liderazgo en la promoción de los derechos económicos, sociales y culturales. Esto implica asignar recursos adecuados y establecer metas claras.
- **Políticas y procedimientos claros:** Se deben establecer políticas y procedimientos claros que promuevan el respeto de los derechos económicos, sociales y culturales. Estas políticas deben estar alineadas con los estándares internacionales y las mejores prácticas.
- **Participación de los grupos de interés:** Se debe fomentar la participación de los grupos de interés relevantes en el diseño, implementación y seguimiento del programa. Esto implica establecer canales de comunicación efectivos y mecanismos de consulta que permitan recoger sus opiniones y necesidades.
- **Evaluación de riesgos y oportunidades:** Se debe llevar a cabo una evaluación de riesgos y oportunidades relacionadas con los derechos económicos, sociales y culturales. Esto ayudará a identificar áreas de mejora y a establecer acciones preventivas y correctivas.
- **Establecimiento de alianzas estratégicas:** Se deben identificar y establecer alianzas con organizaciones y grupos relevantes que trabajen en la promoción de los derechos económicos, sociales y culturales. Estas alianzas pueden incluir colaboraciones en proyectos conjuntos, intercambio de conocimientos y recursos, y acciones de sensibilización.

- **Comunicación y transparencia:** Se debe fomentar la comunicación transparente tanto interna como externamente sobre los esfuerzos de la empresa en la promoción de los derechos económicos, sociales y culturales. Esto implica informar a los grupos de interés sobre las acciones tomadas y los resultados obtenidos.
- **Monitoreo y evaluación:** Se debe establecer un sistema de monitoreo y evaluación para medir el impacto del programa en relación con los derechos económicos, sociales y culturales. Esto implica el seguimiento de indicadores clave de desempeño, la recopilación de datos relevantes y la elaboración de informes periódicos.
- **Mejora continua:** El sistema de gestión debe fomentar la mejora continua en la promoción de los derechos económicos, sociales y culturales. Esto implica revisar regularmente las políticas y los procedimientos, aprender de las experiencias pasadas y buscar nuevas oportunidades de colaboración.

Recuerda que cada empresa es única y debe adaptar su sistema de gestión de RSE a sus necesidades y circunstancias específicas. Es importante consultar y considerar las directrices y estándares internacionales relevantes, como los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, para garantizar un enfoque sólido y efectivo.

❖ Implementación

Algunas de las primeras acciones de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) que una empresa puede llevar a cabo para establecer alianzas y promover el respeto de los derechos económicos, sociales y culturales en los grupos de interés con los que se relaciona son las siguientes:

- **Investigación y análisis:** Realizar una investigación exhaustiva para identificar los grupos de interés relevantes y comprender sus necesidades, preocupaciones y expectativas en relación con los derechos económicos, sociales y culturales. Esto ayudará a la empresa a establecer prioridades y enfocar sus esfuerzos.
- **Definir los objetivos:** Establecer objetivos claros y específicos para el programa de RSE en relación con los derechos económicos, sociales y

culturales. Estos objetivos deben ser medibles y realistas, y deben reflejar la visión y los valores de la empresa.

- **Identificar aliados potenciales:** Identificar organizaciones, grupos y actores clave que trabajen en la promoción de los derechos económicos, sociales y culturales y que puedan convertirse en aliados estratégicos. Estos aliados pueden ser organizaciones de la sociedad civil, instituciones académicas, organismos gubernamentales u otras empresas comprometidas con los mismos valores.
- **Establecer canales de comunicación:** Establecer canales de comunicación efectivos con los grupos de interés relevantes, como reuniones, consultas, encuestas u otras herramientas de retroalimentación. Esto permitirá a la empresa comprender mejor las necesidades y expectativas de los grupos de interés y promover un diálogo abierto.
- **Desarrollar un plan de acción:** Diseñar un plan de acción detallado que describa las actividades específicas que la empresa llevará a cabo para promover los derechos económicos, sociales y culturales en colaboración con sus aliados. Este plan debe incluir plazos, responsabilidades y recursos necesarios para su implementación.
- **Implementar proyectos piloto:** Iniciar proyectos piloto que aborden áreas específicas relacionadas con los derechos económicos, sociales y culturales. Estos proyectos pueden incluir programas de capacitación, iniciativas de inclusión social, actividades de promoción y defensa de los derechos, entre otros. Los proyectos piloto permitirán a la empresa aprender, evaluar su impacto y ajustar sus estrategias según sea necesario.
- **Monitoreo y evaluación:** Establecer un sistema de monitoreo y evaluación para medir el progreso y el impacto de las acciones implementadas. Esto implica el seguimiento de indicadores clave, la recopilación de datos relevantes y la evaluación periódica de los resultados obtenidos. La retroalimentación de los grupos de interés también es importante para evaluar el impacto de las acciones implementadas.

Recuerda que estas acciones son solo el comienzo y que un programa de RSE exitoso en la promoción de los derechos económicos, sociales y culturales

requerirá un compromiso a largo plazo, adaptación a las circunstancias cambiantes y un enfoque colaborativo con los grupos de interés.

❖ Consolidación

Al establecer alianzas para promover el respeto de los derechos económicos, sociales y culturales en los grupos de interés, es importante contar con indicadores clave que permitan medir el progreso y el impacto de las acciones implementadas. A continuación, se presentan algunos ejemplos de posibles indicadores clave de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para este tipo de programa:

- **Número de alianzas establecidas:** Medir la cantidad de alianzas o colaboraciones establecidas con organizaciones, grupos y actores relevantes que trabajen en la promoción de los derechos económicos, sociales y culturales. Esto reflejará la capacidad de la empresa para generar asociaciones efectivas.
- **Participación de los grupos de interés:** Evaluar la participación activa y significativa de los grupos de interés en el diseño, implementación y seguimiento de las acciones relacionadas con los derechos económicos, sociales y culturales. Esto puede medirse mediante la asistencia a reuniones, el nivel de participación en consultas y encuestas, y el grado de involucramiento en la toma de decisiones.
- **Desarrollo de políticas y compromisos:** Evaluar el desarrollo e implementación de políticas internas que promuevan el respeto de los derechos económicos, sociales y culturales en las operaciones y en las relaciones con los grupos de interés. Esto puede incluir políticas de derechos humanos, políticas de inclusión y diversidad, y compromisos específicos para abordar problemáticas relevantes.
- **Capacitación y sensibilización:** Medir el número de empleados capacitados en temas relacionados con los derechos económicos, sociales y culturales, así como la realización de actividades de sensibilización tanto internas como externas. Esto permitirá evaluar el nivel de conocimiento y concientización sobre estos derechos.

- **Impacto en la comunidad:** Evaluar el impacto positivo en la comunidad en términos de mejora de las condiciones económicas, sociales y culturales. Esto puede medirse mediante indicadores específicos, como la generación de empleo local, el apoyo a emprendimientos comunitarios, la mejora en el acceso a servicios básicos, entre otros.
- **Transparencia y rendición de cuentas:** Evaluar el grado de transparencia de la empresa en relación con las acciones implementadas y su impacto en los derechos económicos, sociales y culturales. Esto puede incluir la divulgación de informes de sostenibilidad, la comunicación clara y accesible sobre las políticas y prácticas implementadas, y la rendición de cuentas a los grupos de interés.
- **Evaluación de impacto social:** Realizar evaluaciones periódicas del impacto social de las acciones implementadas, utilizando metodologías apropiadas y considerando indicadores específicos relacionados con los derechos económicos, sociales y culturales. Esto permitirá comprender el alcance de los cambios positivos logrados y realizar ajustes necesarios en las estrategias.

Es importante adaptar estos indicadores a las circunstancias y características específicas de cada empresa y su entorno, asegurándose de que sean relevantes, medibles y alineados con los principios de los derechos económicos, sociales y culturales.

❖ **Mejor práctica**

Para implementar mejores prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en un programa destinado a establecer alianzas para promover el respeto de los derechos económicos, sociales y culturales en los grupos de interés, es importante tener en cuenta los siguientes aspectos:

- **Alianzas estratégicas:** Identificar y establecer alianzas con organizaciones, instituciones y actores relevantes que compartan los mismos valores y objetivos en materia de derechos económicos, sociales y culturales. Estas alianzas pueden brindar apoyo, conocimientos y recursos para fortalecer las acciones y ampliar el impacto.

- **Innovación y tecnología:** Utilizar herramientas innovadoras y tecnología para mejorar la eficacia y eficiencia de las acciones. Por ejemplo, se pueden emplear plataformas digitales para facilitar la comunicación y colaboración con los grupos de interés, o utilizar tecnologías limpias y sostenibles para minimizar el impacto ambiental.
- **Alineación con el negocio:** Integrar los principios de respeto a los derechos económicos, sociales y culturales en la estrategia y operaciones del negocio. Esto implica que la empresa debe asegurarse de que sus prácticas internas y externas sean coherentes con los valores y objetivos del programa, y que se consideren los impactos tanto directos como indirectos de sus actividades.
- **Inversión congruente:** Destinar recursos financieros, humanos y tecnológicos adecuados para llevar a cabo las acciones del programa. Esto implica asignar presupuestos específicos, establecer planes de inversión y garantizar que los recursos se utilicen de manera eficiente y efectiva.
- **Transparencia con los grupos de interés:** Comunicar de manera transparente las políticas, prácticas, avances y desafíos relacionados con los derechos económicos, sociales y culturales a los grupos de interés relevantes. Esto genera confianza y fomenta la participación activa de los grupos de interés en el programa.
- **Mapa de ruta:** Establecer un plan detallado con objetivos claros, metas específicas y plazos realistas. Esto permite guiar las acciones y evaluar el progreso a lo largo del tiempo.
- **Impacto:** Medir y evaluar regularmente el impacto de las acciones implementadas en relación con los derechos económicos, sociales y culturales. Esto implica utilizar indicadores clave y metodologías de evaluación adecuadas para comprender el alcance y la efectividad de las iniciativas.
- **Desarrollo de indicadores clave:** Definir indicadores clave de desempeño que permitan medir y monitorear el avance del programa en relación con los derechos económicos, sociales y culturales. Estos indicadores deben ser relevantes, cuantificables y alineados con los objetivos establecidos.

- **Sostenibilidad de las prácticas:** Asegurar que las prácticas implementadas en el programa sean sostenibles en el tiempo, tanto desde el punto de vista económico como social y ambiental. Esto implica considerar la viabilidad a largo plazo de las acciones, buscar sinergias con otras iniciativas y adaptarse a los cambios en el entorno empresarial y social.

Al implementar estas mejores prácticas de RSE, la empresa podrá fortalecer su compromiso con el respeto de los derechos económicos, sociales y culturales, promoviendo la colaboración efectiva con los grupos de interés y generando un impacto positivo en la sociedad.

Consulta todas las guías descriptivas:
evidencias para la obtención del
Distintivo ESR® en este enlace.

