



Criterio: Gobernanza



Ficha de indicador

Formación en derechos humanos

Evodio Sánchez Rodríguez

Director de responsabilidad social empresarial de Cemefi





Índice

1. Introducción.....	3
2. Indicadores relacionados con la formación en derechos humanos	3
3. Industrias donde es relevante desarrollar la formación de los derechos humanos. ...	4
4. Normas, certificaciones, buenas prácticas, ODS y leyes relevantes al indicador	4
5. Factores que influyen en la Formación en derechos humanos	6
6. Creación de un programa de RSE para fomentar la Formación en derechos humanos	6
7. Beneficios empresariales de fomentar la Formación en derechos humanos	6
8. Riesgos empresariales por no fomentar la Formación en derechos humanos	7
9. Herramientas para fomentar la Formación en derechos humanos	7
10. Mejores prácticas en Formación en derechos humanos dentro el Distintivo ESR® ...	8
11. Propuesta de métricas de impacto para medir la formación en derechos humanos en empresas dentro del marco del Distintivo ESR®	9
11.1. Fase 1: Inicial	9
11.2. Fase 2: Desarrollo.....	9
11.3. Fase 3: Madurez	10
11.4. Desarrollo de las Métricas	10
12. Conclusión.....	11



1. Introducción

La formación en derechos humanos es un pilar fundamental para fomentar una cultura de respeto, inclusión y justicia tanto dentro como fuera de las organizaciones. Este indicador evalúa cómo las empresas integran programas educativos y de sensibilización para garantizar que sus empleados, proveedores y socios comprendan, respeten y promuevan los principios fundamentales de los derechos humanos.

A través de iniciativas de formación, las empresas no solo aseguran el cumplimiento de las normativas nacionales e internacionales, sino que también contribuyen a la construcción de entornos laborales más equitativos, seguros y respetuosos. La educación en derechos humanos es clave para prevenir conductas discriminatorias, fomentar la igualdad y garantizar que las operaciones empresariales se lleven a cabo de manera ética y responsable.

Este indicador también mide el compromiso de las organizaciones con la sostenibilidad y la justicia social, fomentando alianzas estratégicas y promoviendo el diálogo constante con las partes interesadas. Al integrar la formación en derechos humanos en sus procesos, las empresas pueden fortalecer su impacto positivo en la sociedad y consolidar su rol como agentes de cambio.

2. Indicadores relacionados con la formación en derechos humanos

Indicadores	Ámbito	Descripción
Igualdad de oportunidades y trato	Derechos Humanos	Promueve la capacitación sobre la igualdad de derechos y el respeto hacia la diversidad, asegurando un entorno inclusivo y sin discriminación en la empresa.
Protección de derechos humanos	Derechos Humanos	Asegura que el personal esté capacitado en la protección y respeto de los derechos humanos, contribuyendo a un ambiente laboral ético y seguro.
Alianzas para promover derechos	Derechos Humanos	Colabora con organizaciones especializadas en derechos humanos para brindar formación y promover buenas prácticas en la empresa y en la cadena de valor.



3. Industrias donde es relevante desarrollar la formación de los derechos humanos.

Industria	Importancia
Servicios de salud y de asistencia social	Es esencial para capacitar al personal en derechos humanos, garantizando un trato digno y respetuoso a pacientes y colaboradores.
Educación	Fundamental para inculcar conocimientos sobre derechos humanos, promoviendo una cultura de respeto e inclusión.
Organizaciones de la sociedad civil (OSC)	Importante para fortalecer la defensa y promoción de derechos humanos dentro de sus actividades y en la comunidad.
Gobierno y actividades legislativas	Crucial para formar a funcionarios en derechos humanos, asegurando el respeto y protección de los ciudadanos.
Servicios financieros y de seguros	Es necesario para asegurar que todos los clientes sean tratados con equidad y respeto, sin discriminación.
Industria manufacturera	Vital para garantizar el respeto a los derechos humanos de los empleados y mejorar las condiciones laborales en la cadena de suministro.
Comercio al por mayor	Importante para fomentar prácticas comerciales responsables que respeten los derechos de proveedores y clientes.

4. Normas, certificaciones, buenas prácticas, ODS y leyes relevantes al indicador

Categoría	Norma, Certificación o Ley	Descripción / Apartado Específico	Relevancia para el indicador
Norma	ISO 26000	Guía para responsabilidad social, incluye capacitación y sensibilización en derechos humanos.	Alta
Norma	UN Guiding Principles on Business and Human Rights	Principios rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos, promueven la formación continua en derechos humanos.	Alta



Certificación	SA 8000	Certificación en estándares de trabajo y derechos humanos, fomenta prácticas laborales justas.	Alta
Certificación	GRI (Global Reporting Initiative)	Marco de reportes de sostenibilidad, indicadores relacionados con la formación en derechos humanos.	Alta
Certificación	Ecovadis	Evalúa sostenibilidad empresarial, incluye prácticas de formación en derechos humanos.	Alta
ODS	ODS 4: Educación de calidad	Promueve la educación inclusiva y equitativa, fortaleciendo conocimientos sobre derechos humanos.	Alta
ODS	ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas	Fomenta instituciones justas mediante la educación en derechos humanos para todos.	Alta
Ley	Ley General de Educación	Regula la inclusión de temas de derechos humanos en el sistema educativo en México.	Alta
Ley	Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación	Establece lineamientos para prevenir la discriminación mediante la formación en derechos humanos.	Alta
Buena Práctica	Desarrollo de programas educativos y de sensibilización en derechos humanos	Creación de talleres, capacitaciones y campañas educativas para fomentar el respeto y conocimiento de derechos humanos.	Alta



5. Factores que influyen en la Formación en derechos humanos

- **Compromiso de la alta dirección:** La falta de respaldo de la alta dirección puede limitar la implementación efectiva de un programa de formación en derechos humanos.
- **Falta de sensibilización:** Un bajo nivel de conciencia entre los empleados sobre la importancia de los derechos humanos puede reducir el impacto de la formación.
- **Recursos limitados:** La carencia de recursos financieros o humanos puede dificultar el diseño e implementación de programas de formación adecuados.
- **Entorno regulatorio:** La falta de un marco normativo claro o su inexistencia puede desincentivar a las empresas de invertir en formación en derechos humanos.
- **Resistencia cultural:** En algunas empresas, puede haber una cultura organizacional que minimice la importancia de los derechos humanos, lo que puede generar resistencia a la formación.

6. Creación de un programa de RSE para fomentar la Formación en derechos humanos

- **Realizar un diagnóstico inicial:** Evaluar el conocimiento actual de los empleados sobre derechos humanos para identificar áreas clave de mejora.
- **Diseñar un programa de formación:** Desarrollar un programa adaptado a las necesidades y características de los empleados, utilizando metodologías participativas e interactivas.
- **Establecer políticas claras:** Integrar los principios de derechos humanos en las políticas y procedimientos internos de la empresa, reflejando el compromiso organizacional.
- **Capacitar a los facilitadores:** Seleccionar capacitadores con experiencia en derechos humanos para garantizar una transmisión efectiva de los conocimientos.
- **Monitorear y evaluar:** Implementar mecanismos de seguimiento para medir el impacto de la formación, ajustando el programa según sea necesario.

7. Beneficios empresariales de fomentar la Formación en derechos humanos

- **Mejora de la reputación corporativa:** Las empresas que fomentan la formación en derechos humanos son vistas como organizaciones éticas y responsables.



- **Fortalecimiento de la cultura organizacional:** Fomentar el respeto por los derechos humanos contribuye a crear un ambiente laboral más inclusivo y colaborativo.
- **Prevención de conflictos:** La capacitación en derechos humanos ayuda a los empleados a identificar y prevenir situaciones conflictivas, mejorando la convivencia.
- **Cumplimiento normativo:** Garantizar que la empresa cumpla con los estándares internacionales y locales en materia de derechos humanos evita sanciones y riesgos legales.
- **Aumento de la retención de talento:** Los empleados tienden a valorar a las empresas que promueven prácticas éticas y justas, lo que mejora la retención de talento.

8. Riesgos empresariales por no fomentar la Formación en derechos humanos

- **Sanciones legales:** La falta de formación en derechos humanos puede llevar a la empresa a incumplir normativas y enfrentarse a multas y sanciones.
- **Pérdida de reputación:** Las empresas que no promueven los derechos humanos corren el riesgo de deteriorar su imagen ante clientes y socios.
- **Ambiente laboral tóxico:** La falta de respeto por los derechos humanos puede generar un clima laboral hostil, con un aumento de conflictos internos y la rotación de personal.
- **Falta de competitividad:** Las empresas que no se alinean con los estándares internacionales de derechos humanos pueden perder oportunidades de negocio en mercados internacionales.
- **Disminución de la productividad:** Un ambiente que no respeta los derechos humanos puede generar insatisfacción y desmotivación entre los empleados, afectando su productividad.

9. Herramientas para fomentar la Formación en derechos humanos

- **Sanciones legales:** La falta de formación en derechos humanos puede llevar a la empresa a incumplir normativas y enfrentarse a multas y sanciones.
- **Pérdida de reputación:** Las empresas que no promueven los derechos humanos corren el riesgo de deteriorar su imagen ante clientes y socios.



- **Ambiente laboral tóxico:** La falta de respeto por los derechos humanos puede generar un clima laboral hostil, con un aumento de conflictos internos y la rotación de personal.
- **Falta de competitividad:** Las empresas que no se alinean con los estándares internacionales de derechos humanos pueden perder oportunidades de negocio en mercados internacionales.
- **Disminución de la productividad:** Un ambiente que no respeta los derechos humanos puede generar insatisfacción y desmotivación entre los empleados, afectando su productividad.

10. Mejores prácticas en Formación en derechos humanos dentro el Distintivo ESR®

- **Desarrollo de programas educativos especializados:** Diseñar programas de formación personalizados que aborden los principios fundamentales de los derechos humanos, incluyendo igualdad, no discriminación, respeto a la diversidad y justicia social. Los programas deben adaptarse a las necesidades específicas de los empleados y sectores de la empresa.
- **Inclusión de talleres y actividades interactivas:** Organizar talleres prácticos, simulaciones y actividades interactivas que permitan a los participantes reflexionar sobre situaciones reales relacionadas con derechos humanos en el ámbito laboral y comunitario.
- **Colaboración con expertos y organismos especializados:** Establecer alianzas con instituciones académicas, ONG y organismos internacionales para garantizar que los contenidos de formación sean actualizados, relevantes y alineados con las normativas internacionales de derechos humanos.
- **Capacitación a todos los niveles de la organización:** Incluir a todos los empleados, desde directivos hasta personal operativo, en los programas de formación, asegurando que todos los niveles jerárquicos comprendan la importancia y aplicación de los derechos humanos.
- **Creación de una política de derechos humanos:** Establecer y difundir una política formal de derechos humanos que sirva como base para los programas de formación, alineando las prácticas empresariales con estándares reconocidos como los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.
- **Monitoreo y evaluación del impacto:** Implementar sistemas para medir el impacto de las iniciativas de formación, a través de encuestas, evaluaciones de conocimientos y análisis de cambios en el comportamiento organizacional.



- **Incorporación de derechos humanos en la cadena de suministro:** Extender las iniciativas de formación a proveedores y aliados estratégicos, promoviendo la adopción de buenas prácticas en toda la cadena de valor de la empresa.
- **Sensibilización sobre contextos específicos:** Adaptar los programas de formación a los contextos locales y regionales, abordando temas como equidad de género, derechos laborales y no discriminación, según las realidades culturales y sociales de cada área de operación.
- **Uso de tecnología para la formación:** Aprovechar plataformas digitales y herramientas tecnológicas para ampliar el alcance de la formación, permitiendo que los contenidos lleguen a empleados en diferentes ubicaciones y horarios.
- **Comunicación transparente:** Informar regularmente a los empleados y partes interesadas sobre los avances y resultados de las iniciativas de formación, fomentando un ambiente de confianza y compromiso mutuo.

11. Propuesta de métricas de impacto para medir la formación en derechos humanos en empresas dentro del marco del Distintivo ESR®

La propuesta de métricas de impacto para medir la formación en derechos humanos en las empresas se desarrollará en tres fases: inicial, desarrollo y madurez. Estas fases consideran el tamaño de la empresa, la madurez de la industria y los recursos disponibles.

11.1. Fase 1: Inicial

- **Diagnóstico del nivel de conocimiento actual:** Evaluar el nivel de conocimiento previo de los empleados sobre derechos humanos.
- **Participación en la formación:** Medir el porcentaje de empleados que han completado la formación inicial.
- **Creación de políticas internas:** Desarrollar e implementar políticas de derechos humanos alineadas con las normativas internacionales.

11.2. Fase 2: Desarrollo

- **Evaluación del conocimiento adquirido:** Medir el conocimiento adquirido mediante pruebas antes y después de la formación.
- **Aplicación en el trabajo:** Monitorear cómo los empleados aplican los conocimientos en su entorno laboral.
- **Evaluaciones periódicas:** Realizar auditorías internas para revisar el cumplimiento de las políticas de derechos humanos.



11.3. Fase 3: Madurez

- **Cambio en la cultura organizacional:** Medir los cambios en la cultura organizacional relacionados con la inclusión y respeto de los derechos humanos.
- **Retroalimentación de partes interesadas:** Encuestar a empleados y clientes para medir su percepción de las prácticas de derechos humanos.
- **Sostenibilidad del programa:** Monitorear la integración continua de los derechos humanos en las políticas y prácticas empresariales.

11.4. Desarrollo de las Métricas

Para desarrollar estas métricas, se sugiere seguir un enfoque sistemático que incluya:

1. **Evaluación continua:** Las métricas deben ser revisadas periódicamente para asegurar su efectividad y relevancia en el contexto empresarial.
2. **Adaptabilidad:** Las métricas deben ajustarse a las necesidades cambiantes de la empresa, su entorno y las regulaciones aplicables.
3. **Transparencia:** Los resultados de las evaluaciones deben ser comunicados de manera clara y transparente a los empleados y otras partes interesadas.
4. **Mejora continua:** Basarse en los resultados obtenidos para ajustar y perfeccionar el programa de formación.
5. **Alineación con la estrategia empresarial:** Las métricas deben estar integradas en la estrategia de RSE de la empresa, asegurando que la formación en derechos humanos contribuya a los objetivos generales de la organización.

La definición de las métricas debe considerar los siguientes aspectos:

Tamaño de empresa: Las empresas pequeñas pueden iniciar con capacitaciones básicas orientadas a todos los empleados, mientras que las grandes empresas pueden diseñar programas especializados para diferentes niveles jerárquicos y áreas de operación. El alcance y profundidad de las métricas dependerá de la cantidad de recursos disponibles para estas iniciativas.

Madurez de la industria: Industrias más avanzadas en la implementación de derechos humanos pueden enfocarse en métricas complejas, como el impacto en comunidades o la integración de principios de derechos humanos en la cadena de suministro. Las industrias menos maduras deben priorizar el cumplimiento normativo y la sensibilización inicial de sus empleados.



Recursos disponibles: Empresas con recursos limitados pueden optar por herramientas de capacitación en línea y colaboraciones con organizaciones externas para reducir costos. Las empresas con mayores recursos pueden invertir en tecnologías de monitoreo y análisis de datos avanzados para medir el impacto de las capacitaciones.

12. Conclusión

El indicador Formación en Derechos Humanos es esencial para fortalecer una cultura organizacional basada en el respeto, la inclusión y la justicia. La implementación de métricas bien diseñadas permite a las empresas evaluar la efectividad de sus iniciativas y medir su impacto en la sensibilización y el comportamiento de los empleados, proveedores y socios estratégicos.

Adaptar estas métricas según el tamaño de la empresa, la madurez de la industria y los recursos disponibles es clave para garantizar su viabilidad y relevancia. Al promover programas de formación que reflejen los principios fundamentales de los derechos humanos, las organizaciones no solo cumplen con normativas internacionales, sino que también contribuyen al desarrollo de un entorno laboral más equitativo y responsable.

En conclusión, una formación adecuada en derechos humanos no solo beneficia a la empresa en términos de cumplimiento normativo y reputación, sino que también empodera a sus empleados y refuerza su compromiso con un impacto positivo en la sociedad. Este esfuerzo colectivo asegura que las empresas se posicionen como líderes éticos en su industria y promotoras activas de la justicia y los derechos universales.