



Ficha de indicador

Protección de derechos humanos

Evodio Sánchez Rodríguez

Director de responsabilidad social empresarial de Cemefi





Índice

1. Introducción.....	3
2. Indicadores relacionados con la protección de derechos humanos.....	3
3. Industrias donde es relevante desarrollar la protección de derechos humanos.....	4
4. Normas, certificaciones, buenas prácticas, ODS y leyes relevantes al indicador.....	5
5. Factores que influyen en la protección de derechos humanos.....	6
6. Creación de un programa de protección de derechos humanos.....	7
7. Beneficios empresariales de fomentar la protección de derechos humanos.....	8
8. Riesgos empresariales por no fomentar la protección de derechos humanos.....	8
9. Herramientas para fomentar la protección de derechos humanos.....	9
10. Mejores Practicas en la protección de derechos humanos dentro del Distintivo ESR®	10
11. Propuesta de métricas de impacto para medir la protección de derechos humanos.	11
11.1. Fase 1: Inicio.....	11
11.2. Fase 2: Desarrollo.....	12
11.3. Fase 3: Madurez.....	12
11.4. Desarrollo de las métricas.....	12
12. Conclusión.....	144



1. Introducción

La protección de los derechos humanos en el ámbito empresarial se ha convertido en un pilar fundamental de la responsabilidad social corporativa. Este indicador busca garantizar que las empresas operen de manera ética, respetando y promoviendo los derechos inherentes a todas las personas, tanto dentro como fuera de sus operaciones. La integración de este enfoque asegura no solo el cumplimiento de normativas legales, sino también el fortalecimiento de relaciones con empleados, clientes, proveedores y comunidades.

El compromiso con los derechos humanos abarca diversas áreas, desde la erradicación de cualquier forma de discriminación o trabajo forzado hasta el respeto por la libertad de asociación y el acceso a condiciones laborales dignas. Asimismo, las empresas deben adoptar políticas claras y transparentes que protejan a los grupos más vulnerables y prevengan posibles impactos negativos derivados de sus actividades.

Al implementar medidas que prioricen la protección de los derechos humanos, las organizaciones no solo demuestran un liderazgo ético, sino que también generan confianza y lealtad entre sus stakeholders. Este indicador, por tanto, no solo refuerza el cumplimiento legal y las buenas prácticas, sino que también se alinea con estándares internacionales como los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, promoviendo un impacto positivo en las comunidades y un entorno de negocios más justo y equitativo.

2. Indicadores relacionados con la protección de derechos humanos

Indicadores	Ámbito	Descripción
Compromiso con los derechos humanos	Derechos Humanos	La empresa debe demostrar un compromiso claro y con el respeto y la promoción de los derechos humanos en todas las relaciones comerciales
Evaluación de riesgos	Derechos Humanos	Es necesario Identificar y evaluar los riesgos actuales y potenciales de violación de derechos humanos en actividades de la empresa y en su cadena de suministro
Transparencia y rendición de cuentas	Derechos Humanos	Se espera que la empresa sea transparente en sus prácticas y proporcione informes claros y precisos sobre sus acciones en



		relación con los derechos humanos
Formación y capacitación	Derechos Humanos	La empresa debe proporcionar la capacitación regular a sus empleados y partes interesadas sobre los derechos humanos para crear conciencia y promover la cultura de respeto

3. Industrias donde es relevante desarrollar la protección de derechos humanos.

Industria	Importancia
Industrias manufactureras	Garantiza condiciones laborales justas y seguras en la producción, promoviendo el respeto a los derechos de los trabajadores y previniendo abusos.
Agricultura, cría y explotación de animales, aprovechamiento forestal	Protege los derechos de los trabajadores en sectores rurales, incluyendo seguridad laboral y acceso a condiciones dignas de trabajo y vivienda.
Minería	Asegura que los derechos de los trabajadores y de las comunidades locales sean respetados, especialmente en zonas de explotación intensiva.
Construcción	Protege los derechos de los empleados mediante condiciones de trabajo seguras y promueve la igualdad de trato en un entorno de alta rotación laboral.
Servicios de salud	Asegura el respeto a los derechos humanos tanto de los empleados como de los pacientes, promoviendo un trato digno y justo en la atención de salud.
Comercio al por mayor	Promueve prácticas éticas en la cadena de suministro, asegurando que los derechos de los trabajadores sean respetados en toda la cadena de valor.
Servicios de apoyo a los negocios y manejo de residuos	Garantiza los derechos de los empleados en actividades de remediación y servicios de apoyo, con énfasis en la salud, seguridad y trato justo.
Transporte y almacenamiento	Asegura condiciones de trabajo dignas y respeta los derechos de los trabajadores en actividades de logística y transporte, sectores con alta demanda física.



Servicios de alojamiento y alimentos	Protege los derechos laborales en el sector de la hospitalidad, promoviendo condiciones laborales justas y un entorno de trabajo seguro para todos los empleados.
---	---

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, promueve el respeto y la protección activa de los derechos humanos.	Alta
Norma	UN Guiding Principles on Business and Human Rights	Principios rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos, destacan la protección de derechos humanos en actividades empresariales.	Alta
Certificación	SA 8000	Certificación en estándares de trabajo y derechos humanos, asegura condiciones justas y seguras para los trabajadores.	Alta
Certificación	GRI (Global Reporting Initiative)	Marco de reportes de sostenibilidad, indicadores sobre cumplimiento y protección de derechos humanos.	Alta
Certificación	Ecovadis	Evalúa sostenibilidad empresarial, incluye prácticas de protección de derechos humanos.	Alta



ODS	ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas	Fomenta instituciones inclusivas que respeten y protejan los derechos humanos de todos.	Alta
ODS	ODS 10: Reducción de las desigualdades	Promueve la igualdad de oportunidades y la protección de derechos para reducir desigualdades.	Alta
Ley	Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes	Regula y protege los derechos de niñas, niños y adolescentes en México.	Alta
Ley	Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación	Establece lineamientos para prevenir la discriminación y garantizar el respeto a los derechos humanos en todos los ámbitos.	Alta
Buena Práctica	Implementación de políticas y mecanismos internos para garantizar el respeto a los derechos humanos	Creación de mecanismos internos que aseguren el cumplimiento de estándares y principios internacionales de derechos humanos.	Alta

5. Factores que influyen en la protección de derechos humanos

- **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 esencial identificar y evaluar los riesgos actuales y potenciales de violación de derechos humanos en las actividades de la empresa y su cadena de suministro.



- **Protección de las partes interesadas:** La empresa debe garantizar la protección de sus empleados, clientes, proveedores y comunidades locales contra cualquier forma de violación de derechos humanos.
- **4. Transparencia y rendición de cuentas:** La empresa debe ser transparente en sus prácticas y proporcionar informes claros sobre sus acciones en relación con los derechos humanos, y establecer mecanismos para abordar denuncias de violaciones de derechos humanos.
- **Formación y capacitación:** Se debe proporcionar capacitación regular a los empleados y partes interesadas para crear conciencia sobre los derechos humanos y promover una cultura de respeto.
- **Monitoreo y evaluación:** Implementar sistemas de monitoreo y evaluación para asegurar el cumplimiento de las políticas relacionadas con los derechos humanos y realizar auditorías periódicas para identificar áreas de mejora.

6. Creación de un programa de protección de derechos humanos

- **Compromiso con los derechos humanos:** La empresa debe establecer un compromiso visible y tangible con el respeto y la promoción de los derechos humanos. Esto incluye crear políticas y recursos para implementar y sostener el programa.
- **Evaluación de riesgos:** Es necesario identificar y evaluar los riesgos potenciales y reales de violaciones de derechos humanos, tanto en las actividades de la empresa como en su cadena de suministro.
- **3. Protección de las partes interesadas:** La empresa debe garantizar la protección de todas las partes interesadas (empleados, clientes, proveedores, comunidades locales) frente a violaciones de derechos humanos.
- **Transparencia y rendición de cuentas:** La empresa debe proporcionar informes claros y precisos sobre sus acciones y compromisos en relación con los derechos humanos. También debe implementar mecanismos para recibir y gestionar denuncias de posibles violaciones.
- **Capacitación y formación:** La empresa debe proporcionar formación periódica a sus empleados y otras partes interesadas sobre la importancia de los derechos humanos, cómo prevenir su violación, y fomentar una cultura de respeto y protección.
- **6. Monitoreo y evaluación:** Es importante establecer mecanismos de seguimiento para garantizar el cumplimiento de las políticas de derechos humanos y realizar auditorías periódicas para mejorar continuamente las acciones del programa.



7. Beneficios empresariales de fomentar la protección de derechos humanos.

- **Mejora de la reputación:** Implementar políticas claras de protección de derechos humanos mejora la imagen pública y reputación de la empresa entre consumidores, empleados y otras partes interesadas.
- **Mitigación de riesgos:** La identificación y gestión de riesgos relacionados con los derechos humanos ayuda a la empresa a evitar posibles violaciones que podrían resultar en sanciones legales o daños reputacionales.
- **Atracción y retención de talento:** Las empresas que demuestran un compromiso con los derechos humanos suelen ser más atractivas para empleados potenciales y retienen mejor al talento existente, ya que promueven un ambiente de trabajo respetuoso y equitativo.
- **Fortalecimiento de las relaciones con partes interesadas:** Al proteger y respetar los derechos humanos, la empresa puede fortalecer sus relaciones con empleados, clientes, proveedores y comunidades locales.
- **Cumplimiento normativo:** La implementación ayuda a garantizar que la empresa cumpla con las normativas internacionales y locales en materia de derechos humanos, evitando multas y sanciones.
- **Mejora en la productividad:** Un entorno laboral respetuoso de los derechos humanos puede mejorar la satisfacción y motivación de los empleados, lo que se traduce en una mayor productividad.
- **Acceso a nuevas oportunidades de negocio:** Las empresas que adoptan políticas responsables en materia de derechos humanos pueden acceder a nuevos mercados y oportunidades comerciales, especialmente con socios que valoran la responsabilidad social corporativa

8. Riesgos empresariales por no fomentar la protección de derechos humanos.

- **Reputación dañada:** La falta de políticas claras y efectivas de protección de los derechos humanos puede dañar gravemente la reputación de la empresa. Las partes interesadas (empleados, clientes, inversores, etc.) podrían percibir a la empresa como irresponsable o indiferente a las cuestiones éticas y sociales, lo que puede llevar a una pérdida de confianza.
- **Riesgos legales:** No cumplir con las normativas internacionales o locales relacionadas con los derechos humanos puede exponer a la empresa a demandas legales, multas, sanciones o incluso a investigaciones gubernamentales. Estos problemas legales pueden tener consecuencias financieras y operativas significativas.
- **Pérdida de talento:** Las empresas que no protegen adecuadamente los derechos humanos pueden enfrentar dificultades para atraer y retener talento. Los empleados



actuales podrían sentirse inseguros o insatisfechos en un entorno donde sus derechos no están garantizados, lo que puede aumentar la rotación de personal.

- **Conflictos con proveedores y socios comerciales:** No implementar políticas de derechos humanos también podría dañar las relaciones con proveedores y socios comerciales, quienes podrían evitar hacer negocios con empresas que no cumplen con los estándares de responsabilidad social.
- **Impacto negativo en la moral y productividad de los empleados:** Los empleados que trabajan en una empresa donde no se respetan los derechos humanos pueden experimentar una baja en su moral, lo que puede reducir la productividad y afectar la eficiencia de la organización.
- **Movilización de grupos de presión o activistas:** La falta de medidas de protección de los derechos humanos puede atraer la atención negativa de organizaciones no gubernamentales, activistas o medios de comunicación, lo que podría derivar en boicots, protestas o campañas de desprestigio.
- **Pérdida de competitividad:** En un entorno empresarial cada vez más enfocado en la sostenibilidad y la responsabilidad social, las empresas que no implementan prácticas de derechos humanos adecuadas corren el riesgo de quedarse atrás frente a competidores que sí lo hacen, perdiendo acceso a mercados o clientes responsables.

9. Herramientas para fomentar la protección de derechos humanos

- **Compromiso y liderazgo de la alta dirección:** La alta dirección debe demostrar un compromiso claro con la protección de los derechos humanos, lo que implica liderar la implementación de políticas y proporcionar los recursos necesarios para este proceso.
- **Evaluación de riesgos:** Es fundamental realizar una evaluación exhaustiva de los riesgos de violaciones de derechos humanos en todas las áreas operativas y la cadena de suministro. Esto ayudará a identificar áreas de vulnerabilidad y tomar medidas preventivas.
- **Desarrollo de políticas y procedimientos:** La empresa debe desarrollar políticas y procedimientos claros alineados con los estándares internacionales de derechos humanos. Estas políticas deben ser implementadas a todos los niveles y comunicadas a las partes interesadas.
- **Capacitación y sensibilización:** Se deben organizar capacitaciones regulares para los empleados y otras partes interesadas, a fin de que comprendan la importancia de los derechos humanos y cómo aplicarlos en su entorno laboral.
- **Monitoreo y evaluación:** Implementar un sistema de monitoreo para asegurar que las políticas de derechos humanos sean efectivas. Este sistema debe incluir auditorías periódicas para evaluar el cumplimiento y hacer ajustes cuando sea necesario.



- **Mecanismos de denuncia:** Establecer canales de denuncia confidenciales para que los empleados y otras partes interesadas puedan reportar violaciones a los derechos humanos sin temor a represalias.
- **Colaboración con organizaciones externas:** Crear alianzas estratégicas con organizaciones de derechos humanos, ONG y otros actores clave para fortalecer la implementación de los programas de derechos humanos.
- **Transparencia y comunicación:** La empresa debe ser transparente en sus políticas y acciones en materia de derechos humanos, comunicando de manera clara sus avances y desafíos a las partes interesadas y al público en general

10. Mejores Practicas en la protección de derechos humanos dentro del Distintivo ESR®

- **Establecimiento de políticas claras de derechos humanos:** Adoptar y publicar políticas corporativas que detallen el compromiso de la empresa con los derechos humanos. Estas políticas deben alinearse con estándares internacionales como los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU.
- **Realización de evaluaciones de impacto:** Llevar a cabo evaluaciones periódicas para identificar y abordar posibles riesgos o impactos negativos en los derechos humanos derivados de las actividades de la empresa, incluyendo la cadena de suministro y las comunidades afectadas.
- **Implementación de Mecanismos de denuncia:** Crear sistemas accesibles y seguros para que empleados, proveedores y comunidades puedan reportar violaciones a los derechos humanos. Garantizar que las denuncias sean investigadas y resueltas de manera oportuna y transparente.
- **Capacitación en derechos humanos:** Proveer formación continua a los empleados, incluyendo gerentes y personal de la cadena de suministro, sobre la importancia de los derechos humanos y cómo identificarlos y protegerlos en el contexto laboral.
- **Inclusión de cláusulas de derechos humanos en contratos:** Incorporar cláusulas relacionadas con el respeto y la promoción de los derechos humanos en los contratos con proveedores, socios comerciales y otras partes interesadas. Estas cláusulas deben incluir consecuencias claras por incumplimientos.
- **Promoción de la diversidad y la inclusión:** Adoptar políticas que fomenten la diversidad y la inclusión en todos los niveles de la organización, garantizando igualdad de oportunidades para todos los empleados sin importar su género, origen étnico, religión, orientación sexual o discapacidad.
- **Participación activa en iniciativas globales:** Unirse a iniciativas internacionales y locales que promuevan la protección de los derechos humanos, como el Pacto



Mundial de las Naciones Unidas o alianzas sectoriales para combatir el trabajo infantil y forzado.

- **Monitoreo y reporte público:** Establecer métricas claras para medir el cumplimiento de las políticas de derechos humanos y reportar regularmente los avances y desafíos en informes de sostenibilidad o responsabilidad social empresarial.
- **Desarrollo de programas comunitarios:** Implementar proyectos que beneficien directamente a las comunidades cercanas a las operaciones de la empresa, enfocándose en la educación, la salud, la protección del medio ambiente y el fortalecimiento de derechos fundamentales.
- **Auditorías en la cadena de suministro:** Realizar auditorías frecuentes a proveedores y socios comerciales para asegurar que sus prácticas respeten los derechos humanos, fomentando estándares éticos a lo largo de toda la cadena de valor.

11. Propuesta de métricas de impacto para medir la protección de derechos humanos.

El desarrollo de métricas para la protección de derechos humanos permite monitorear y evaluar la efectividad de los canales de denuncia y las acciones implementadas por la empresa. Estas métricas aseguran que los procesos sean medibles, accesibles y alineados con los estándares internacionales, fomentando un entorno de respeto y seguridad para todas las partes interesadas.

11.1. Fase 1: Inicio

- **Número de canales de denuncia implementados:** Contar la cantidad de canales establecidos (líneas telefónicas, plataformas digitales, buzones físicos) para que empleados, proveedores o comunidades reporten violaciones a los derechos humanos.
- **Porcentaje de empleados capacitados en el uso de canales de denuncia:** Medir el porcentaje de empleados que han recibido capacitación sobre cómo utilizar los canales de denuncia y las políticas relacionadas.
- **Tasa de accesibilidad a los canales:** Evaluar qué porcentaje de empleados y proveedores tienen acceso directo a los canales de denuncia según ubicación o idioma.



11.2. Fase 2: Desarrollo

- **Porcentaje de denuncias atendidas en tiempo estándar:** Medir el porcentaje de casos denunciados que son procesados y atendidos dentro de los plazos establecidos por la política de la empresa.
- **Satisfacción con los canales de denuncia:** Evaluar el nivel de satisfacción de los empleados y otras partes interesadas respecto a la accesibilidad y efectividad de los canales a través de encuestas internas o externas.
- **Tasa de resolución de denuncias:** Porcentaje de denuncias que han sido investigadas y resueltas de manera satisfactoria en comparación con el total de denuncias recibidas.
- **Porcentaje de auditorías realizadas sobre el funcionamiento de los canales:** Evaluar la frecuencia con la que se realizan auditorías internas y externas para verificar la efectividad y transparencia de los canales.

11.3. Fase 3: Madurez

- **Número de mejoras implementadas en los canales de denuncia:** Contar el número de actualizaciones o mejoras realizadas en los canales de denuncia, como nuevas tecnologías o procesos más eficientes, para garantizar su efectividad.
- **Índice de confianza en los canales de denuncia:** Medir la percepción de los empleados y partes interesadas sobre la confianza en los canales mediante encuestas periódicas.
- **Impacto en la cultura organizacional:** Evaluar el porcentaje de empleados que perciben un entorno laboral más seguro y respetuoso gracias a la existencia de los canales de denuncia.

11.4. Desarrollo de las métricas

1. **Priorizar la accesibilidad de los canales de denuncia:** Diseñar los canales de denuncia de forma que sean accesibles para todos los empleados, proveedores y comunidades, considerando idiomas, ubicaciones y barreras tecnológicas. Esto asegura que las métricas recojan datos representativos y precisos.
2. **Establecer protocolos claros de gestión y seguimiento:** Definir procesos estándar para la recepción, análisis y resolución de denuncias, con tiempos de respuesta específicos. Esto garantiza la consistencia en el tratamiento de casos y facilita la medición de indicadores como la tasa de resolución y la satisfacción.



3. **Implementar herramientas digitales de monitoreo:** Adoptar plataformas tecnológicas que permitan recopilar, almacenar y analizar datos sobre denuncias y su resolución. Estas herramientas aumentan la precisión y eficiencia en la medición de métricas clave como el porcentaje de denuncias atendidas.
4. **Incluir auditorías internas y externas periódicas:** Realizar revisiones regulares del funcionamiento de los canales de denuncia para asegurar su alineación con los estándares internacionales y detectar áreas de mejora. Esto permite actualizar métricas y mantener su relevancia.
5. **Promover la confianza en los canales mediante comunicación continua:** Comunicar de manera transparente los objetivos, beneficios y resultados de los canales de denuncia. Esto refuerza la confianza de los empleados y comunidades, asegurando que los datos recopilados sean útiles para las métricas de impacto.

La definición de las métricas debe considerar los siguientes aspectos:

- **Tamaño de empresa:** Las empresas grandes tienen mayor capacidad para implementar canales de denuncia avanzados y múltiples herramientas tecnológicas. En contraste, las pequeñas y medianas empresas deben centrarse en sistemas simples pero efectivos, como buzones físicos o líneas telefónicas, para recopilar datos iniciales y construir confianza.
- **Madurez de la industria:** Las industrias con experiencia avanzada en derechos humanos deben medir indicadores más complejos, como la confianza en los canales o el impacto en la cultura organizacional. Por otro lado, sectores en etapas iniciales deben enfocarse en métricas básicas como la accesibilidad y el cumplimiento normativo.
- **Recursos disponibles:** Empresas con recursos limitados pueden optar por sistemas básicos de denuncia, asegurando su funcionalidad y cobertura esencial. En cambio, organizaciones con más recursos pueden invertir en tecnologías avanzadas, auditorías externas y capacitación continua para garantizar que las métricas reflejen una mejora continua y sostenida.



12. Conclusión

El desarrollo e implementación de métricas para el indicador de protección de derechos humanos es esencial para garantizar un entorno laboral respetuoso, justo y alineado con los estándares internacionales.

Al establecer y monitorear estos indicadores, las empresas pueden identificar áreas de mejora, medir el impacto de sus políticas y fomentar una cultura organizacional basada en la confianza y el respeto.

La integración de canales accesibles y efectivos para la denuncia, junto con el seguimiento continuo y la mejora de los procesos, no solo fortalece la gestión interna, sino que también refuerza la reputación y la credibilidad de la empresa ante empleados, proveedores y comunidades.

Este enfoque estratégico no solo promueve el cumplimiento legal, sino que posiciona a la organización como un líder ético y socialmente responsable, contribuyendo al bienestar de las personas y al desarrollo sostenible.