



Ficha de indicador

# Vulneración de derechos humanos

Evodio Sánchez Rodríguez

Director de responsabilidad social empresarial de Cemefi





## Índice

1. Introducción.....	3
2. Indicadores relacionados con la vulneración de derechos humanos .....	3
3. Industrias donde es relevante desarrollar la vulneración de derechos humanos. ....	4
4. Normas, certificaciones, buenas prácticas, ODS y leyes relevantes al indicador .....	5
5. Factores Clave de vulneración de derechos humanos .....	6
6. Creación de un programa de vulneración de derechos humanos .....	7
7. Beneficios empresariales de fomentar la prevención de la vulneración de derechos humanos.....	8
8. Riesgos empresariales por no fomentar la prevención de la vulneración de derechos humanos.....	9
9. Herramientas para fomentar la prevención de la vulneración de derechos humanos. ....	9
10. Mejores prácticas de la prevención de la vulneración de derechos humanos en el Distintivo ESR®.....	10
11. Propuesta de métricas de impacto para prevenir la vulneración de derechos humanos en el Distintivo ESR®.....	11
11.1. Fase 1: Inicio .....	11
11.2. Fase 2: Desarrollo.....	11
11.3. Fase 3: Madurez .....	11
11.4. Desarrollo de las métricas.....	12
12. Conclusión.....	13



## 1. Introducción

La vulneración de derechos humanos representa un desafío crítico para las empresas que buscan operar de manera ética y sostenible. Este indicador evalúa las prácticas y políticas empresariales para identificar, prevenir y mitigar cualquier acción que pueda causar daño o infringir los derechos fundamentales de las personas, tanto dentro como fuera de la organización.

La vulneración de derechos humanos puede manifestarse en diferentes formas, desde condiciones laborales injustas y discriminación hasta impactos negativos en comunidades locales y cadenas de suministro. La responsabilidad de las empresas no solo se limita a evitar estas prácticas, sino también a remediar las situaciones donde se hayan producido daños, demostrando un compromiso real con los estándares internacionales, como los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU.

Incorporar este enfoque en la gestión empresarial no solo promueve el respeto hacia las personas, sino que también contribuye a crear un entorno de trabajo más seguro y justo, genera confianza entre las partes interesadas y refuerza la reputación corporativa. Al monitorear y abordar proactivamente los riesgos de vulneración de derechos humanos, las empresas pueden alinearse con las expectativas sociales, fortalecer su liderazgo ético y asegurar su sostenibilidad a largo plazo.

## 2. Indicadores relacionados con la vulneración de derechos humanos

<b>Indicadores</b>	<b>Ámbito</b>	<b>Descripción</b>
<b>Compromiso con los derechos humanos</b>	Derechos Humanos	La empresa debe tener un compromiso firme con la promoción y protección de derechos humanos
<b>Políticas y procedimientos claros</b>	Derechos Humanos	Establecer mecanismos para la identificación y notificación de vulneraciones
<b>Evaluación de riesgos</b>	Derechos Humanos	Realizar valuaciones exhaustivas de riesgos relacionados con los derechos humanos
<b>Capacitación y sensibilización</b>	Derechos Humanos	Promover formación a empleados sobre la identificación y denuncia de vulneraciones de derechos humanos



<b>Mecanismos de denuncia</b>	Derechos Humanos	Establece mecanismos accesibles y confidenciales para las partes interesadas
<b>Colaboración con autoridades</b>	Derechos Humanos	Notificar a las autoridades competentes
<b>Monitoreo y seguimiento</b>	Derechos Humanos	Evaluar continuamente las acciones implantadas y mejorar las políticas
<b>Comunicación transparente</b>	Derechos Humanos	Informar públicamente sobre los casos de vulneración identificados

### 3. Industrias donde es relevante desarrollar la vulneración de derechos humanos.

<b>Industria</b>	<b>Importancia</b>
<b>Industrias Manufactureras</b>	Previene abusos laborales y garantiza condiciones de trabajo seguras, protegiendo a los empleados de prácticas explotadoras y situaciones de riesgo.
<b>Agricultura, Cría y Explotación de Animales, Aprovechamiento Forestal</b>	Protege a los trabajadores agrícolas de condiciones laborales desfavorables, garantizando derechos básicos y evitando explotación en zonas rurales.
<b>Minería</b>	Mitiga riesgos de vulneración de derechos en áreas de alta explotación, protegiendo tanto a los trabajadores como a las comunidades cercanas.
<b>Construcción</b>	Asegura condiciones laborales justas y previene abusos en un sector con alta rotación y en el que pueden surgir vulneraciones de derechos.
<b>Servicios de Salud</b>	Protege los derechos de los pacientes y empleados, evitando situaciones de discriminación y asegurando un trato digno en los entornos de atención.
<b>Comercio al Por Mayor</b>	Controla la cadena de suministro para evitar que proveedores incurran en prácticas que vulneren derechos humanos, como trabajo forzoso o infantil.
<b>Servicios de Apoyo a los Negocios y Manejo de Residuos</b>	Garantiza que los empleados en actividades de riesgo cuenten con seguridad y protección, evitando prácticas que atenten contra su integridad.
<b>Transporte y Almacenamiento</b>	Asegura el respeto a los derechos de los empleados en sectores con largas jornadas y alta demanda física, previniendo explotación laboral.
<b>Servicios de Alojamiento y Alimentos</b>	Previene abusos laborales y asegura condiciones de trabajo dignas en sectores donde puede haber



	riesgo de explotación, especialmente en empleos temporales.
--	---

#### 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 prevención y respuesta ante vulneración de derechos humanos.	Alta
Norma	UN Guiding Principles on Business and Human Rights	Principios rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos, destacan la responsabilidad de remediar vulneraciones.	Alta
Certificación	SA 8000	Certificación en estándares laborales, asegura condiciones justas y mecanismos ante vulneraciones.	Alta
Certificación	GRI (Global Reporting Initiative)	Marco de reportes de sostenibilidad, indicadores relacionados con prevención y reparación de derechos vulnerados.	Alta
Certificación	Ecovadis	Evalúa sostenibilidad empresarial, incluye acciones ante vulneraciones de derechos humanos.	Alta
ODS	ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas	Fomenta instituciones que previenen y mitigan	Alta



		violaciones a derechos humanos.	
<b>ODS</b>	ODS 10: Reducción de las desigualdades	Promueve la reducción de desigualdades para prevenir vulneraciones a derechos humanos.	Alta
<b>Ley</b>	Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación	Regula acciones para prevenir la discriminación y remediar actos de vulneración en México.	Alta
<b>Ley</b>	Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	Establece lineamientos para garantizar la protección de mujeres contra cualquier tipo de violencia.	Alta
<b>Buena Práctica</b>	Implementación de mecanismos de prevención y reparación ante vulneraciones de derechos humanos	Creación de políticas y procesos internos para prevenir vulneraciones y garantizar reparación adecuada.	Alta

### 5. Factores Clave de vulneración de derechos humanos

- **Compromiso con los derechos humanos:** La empresa debe demostrar un compromiso firme y claro con el respeto y la promoción de los derechos humanos en todas sus operaciones y relaciones comerciales.
- **Políticas y procedimientos claros:** Es fundamental que la empresa establezca políticas y procedimientos específicos para la identificación y notificación de vulneraciones de derechos humanos, alineados con los estándares internacionales y la legislación vigente.
- **Evaluación de riesgos:** Realizar una evaluación exhaustiva de los riesgos relacionados con los derechos humanos en todas las áreas de la empresa y su cadena de suministro, para identificar posibles situaciones de vulneración.



- **Capacitación y sensibilización:** Proporcionar capacitación continua a los empleados y partes interesadas para que puedan identificar situaciones de vulneración de derechos humanos y conocer los procedimientos adecuados para denunciarlas.
- **Mecanismos de denuncia:** La empresa debe contar con mecanismos accesibles, confidenciales y seguros para que los empleados y partes interesadas puedan denunciar cualquier vulneración de derechos humanos sin temor a represalias.
- **Colaboración con las autoridades:** Establecer una cooperación activa con las autoridades competentes para notificar los casos identificados de vulneración de derechos humanos y brindar apoyo en las investigaciones.
- **Monitoreo y seguimiento:** Implementar sistemas de monitoreo y seguimiento para evaluar la efectividad de las acciones y procesos implementados, permitiendo ajustes y mejoras continuas.
- **Comunicación transparente:** Informar a las partes interesadas y al público sobre las acciones tomadas para identificar y remediar situaciones de vulneración de derechos humanos, manteniendo una comunicación abierta y responsable.

## 6. Creación de un programa de vulneración de derechos humanos

- **Diagnóstico inicial:** Realizar una evaluación exhaustiva para identificar posibles áreas de riesgo donde la empresa pueda estar vulnerando derechos humanos, ya sea en sus operaciones internas o en su cadena de suministro.
- **Políticas claras de derechos humanos:** Desarrollar y publicar políticas específicas que reflejen el compromiso de la empresa con la protección de los derechos humanos. Estas políticas deben alinearse con normativas internacionales como los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU.
- **Capacitación continua:** Establecer programas de formación para empleados y socios comerciales, enfocados en el respeto y la protección de los derechos humanos. Las capacitaciones deben incluir temáticas como discriminación, trabajo forzado, trabajo infantil y condiciones laborales justas.
- **Implementación de canales de denuncia:** Crear sistemas accesibles, seguros y confidenciales para que empleados, proveedores y comunidades puedan reportar posibles vulneraciones. Garantizar un proceso claro de investigación y resolución.
- **Monitoreo de la cadena de suministro:** Realizar auditorías regulares a los proveedores y socios comerciales para asegurar que sus prácticas cumplan con los estándares de derechos humanos establecidos por la empresa.
- **Remediación y reparación:** Diseñar mecanismos para remediar de forma efectiva los casos en los que se identifique una vulneración de derechos humanos. Esto incluye acciones para mitigar el daño causado y prevenir su recurrencia.



- **Comunicación y transparencia:** Informar regularmente a los empleados, comunidades y otras partes interesadas sobre las acciones de la empresa en relación con los derechos humanos. Publicar informes que detallen avances, desafíos y medidas correctivas.
  - **Evaluación y mejora continua:** Establecer indicadores de desempeño para medir el impacto del programa, identificar áreas de mejora y actualizar las estrategias según sea necesario. Realizar revisiones periódicas para asegurar que el programa se mantenga efectivo y alineado con las mejores prácticas internacionales.
- 7. Beneficios empresariales de fomentar la prevención de la vulneración de derechos humanos**
- **Mejora de la reputación corporativa:** Garantizar el respeto por los derechos humanos posiciona a la empresa como una organización ética y responsable, fortaleciendo su imagen pública y aumentando la confianza de los consumidores, socios comerciales y comunidades.
  - **Cumplimiento legal y reducción de riesgos:** Implementar políticas que eviten la vulneración de derechos humanos asegura el cumplimiento de normativas locales e internacionales, minimizando riesgos legales y sanciones que podrían derivarse de prácticas inadecuadas.
  - **Atracción y retención de talento:** Un entorno laboral basado en el respeto a los derechos humanos fomenta la satisfacción y lealtad de los empleados, ayudando a atraer y retener talento comprometido y diverso.
  - **Fortalecimiento de relaciones con las partes interesadas:** Actuar de manera proactiva en la protección de los derechos humanos mejora las relaciones con las comunidades locales, inversores, reguladores y otras partes interesadas, promoviendo una colaboración más efectiva.
  - **Incremento de la competitividad:** Al integrar principios de derechos humanos en sus operaciones, la empresa mejora sus procesos, reduce riesgos operativos y se diferencia en el mercado, convirtiéndose en un socio preferido en su cadena de suministro.
  - **Contribución al desarrollo sostenible:** Respetar y proteger los derechos humanos promueve un impacto positivo en la sociedad y apoya el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), contribuyendo al bienestar global.



## 8. Riesgos empresariales por no fomentar la prevención de la vulneración de derechos humanos

- **Diagnóstico inicial:** Realizar una evaluación exhaustiva para identificar posibles áreas de riesgo donde la empresa pueda estar vulnerando derechos humanos, ya sea en sus operaciones internas o en su cadena de suministro.
- **Consecuencias legales:** El incumplimiento de normativas locales e internacionales relacionadas con derechos humanos puede resultar en multas, sanciones legales, demandas judiciales y hasta la suspensión de operaciones.
- **Pérdida de talento:** Un entorno laboral que no respete los derechos humanos puede aumentar la rotación de personal, reducir la moral de los empleados y hacer que la empresa pierda competitividad en la atracción y retención de talento.
- **Impacto negativo en la productividad:** La falta de atención a los derechos humanos puede generar un clima laboral hostil, afectando la eficiencia operativa, aumentando los conflictos internos y disminuyendo la productividad general.
- **Deterioro de relaciones con partes interesadas:** Las comunidades locales, socios comerciales, consumidores y reguladores pueden desvincularse de la empresa, lo que podría dificultar operaciones, negociaciones y acceso a mercados clave.
- **Exclusión de la cadena de suministro:** Empresas que no cumplan con estándares de derechos humanos pueden ser excluidas de cadenas de suministro globales, afectando su capacidad de generar ingresos y competir en el mercado.

## 9. Herramientas para fomentar la prevención de la vulneración de derechos humanos.

- **Políticas de derechos humanos:** Desarrollar, implementar y comunicar políticas empresariales específicas que reflejen el compromiso con la protección de los derechos humanos. Estas políticas deben alinearse con normativas internacionales como los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU.
- **Canales de denuncia:** Establecer sistemas accesibles y confidenciales para que empleados, proveedores y comunidades puedan reportar posibles vulneraciones de derechos humanos. Ejemplos incluyen líneas telefónicas, plataformas digitales o buzones físicos.
- **Auditorías y evaluaciones de impacto:** Realizar auditorías internas y externas para identificar y mitigar riesgos de vulneración en todas las operaciones de la empresa y su cadena de suministro. Las evaluaciones de impacto también permiten priorizar acciones correctivas.
- **Capacitación y sensibilización:** Implementar programas de formación para empleados, gerentes y socios comerciales sobre derechos humanos, incluyendo temas como trabajo forzoso, discriminación, acoso y condiciones laborales dignas.



- **Herramientas tecnológicas de monitoreo:** Adoptar plataformas digitales para rastrear y analizar el cumplimiento de estándares de derechos humanos, permitiendo identificar áreas de mejora y medir el impacto de las acciones implementadas.
- **Mecanismos de remediación:** Diseñar procesos estructurados para abordar las quejas y garantizar la reparación de daños en caso de vulneraciones identificadas. Estos mecanismos deben ser accesibles y efectivos para todas las partes interesadas.
- **Asociaciones con expertos y ONG:** Colaborar con organizaciones de la sociedad civil, organismos internacionales y consultores especializados en derechos humanos para fortalecer los programas y asegurar su efectividad.
- **Informes de progreso:** Elaborar reportes periódicos sobre el desempeño de la empresa en derechos humanos, destacando avances, desafíos y medidas correctivas. Esto no solo refuerza la transparencia, sino también la confianza entre las partes interesadas.

#### 10. Mejores prácticas de la prevención de la vulneración de derechos humanos en el Distintivo ESR®.

- **Establecimiento de políticas corporativas claras:** Desarrollar y comunicar políticas específicas que respalden el compromiso con los derechos humanos. Estas deben alinearse con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU, cubriendo aspectos como trabajo forzoso, discriminación y libertad de asociación.
- **Implementación de canales de denuncia accesibles:** Habilitar mecanismos confiables y confidenciales para que empleados, proveedores y comunidades puedan reportar posibles vulneraciones de derechos humanos. Es importante garantizar un seguimiento efectivo y transparente de las denuncias.
- **Evaluaciones periódicas de riesgos:** Realizar auditorías internas y externas regulares para identificar riesgos potenciales de vulneración de derechos humanos, tanto en las operaciones internas como en la cadena de suministro, y tomar acciones correctivas inmediatas.
- **Capacitación continua en derechos humanos:** Ofrecer programas de formación obligatoria para empleados y gerentes sobre temas clave como equidad de género, trabajo infantil, acoso laboral y condiciones laborales dignas. Esto asegura que todos los niveles de la organización comprendan su rol en la prevención.
- **Colaboración con organizaciones expertas:** Formar alianzas con ONG, organismos internacionales y expertos en derechos humanos para desarrollar e implementar estrategias efectivas, asegurando que las prácticas empresariales cumplan con los estándares globales.
- **Transparencia en informes:** Publicar reportes regulares sobre las acciones y resultados relacionados con derechos humanos. Esto incluye indicadores clave de



desempeño, avances en programas y desafíos encontrados, reforzando la confianza de las partes interesadas.

- **Promoción de una cultura de inclusión y respeto:** Fomentar un entorno laboral inclusivo donde se respete la diversidad y la igualdad, promoviendo valores éticos y una cultura organizacional que priorice el bienestar de todos los empleados.
- **Monitoreo y mejora continua:** Establecer sistemas de monitoreo para evaluar continuamente el impacto de las iniciativas de derechos humanos, asegurando que las políticas y prácticas se mantengan actualizadas y efectivas frente a nuevos desafíos.

## 11. Propuesta de métricas de impacto para prevenir la vulneración de derechos humanos en el Distintivo ESR®

Para el indicador Vulneración de derechos humanos en el subámbito "Situaciones de riesgo y evitar la complicidad", se establecen las siguientes métricas.

### 11.1. Fase 1: Inicio

- **Número de casos identificados:** Métrica básica que contabiliza cuántas situaciones de vulneración han sido detectadas.
- **Establecimiento de mecanismos de denuncia en la vulneración de derechos humanos:** Cuantificar si la empresa ha implementado canales de denuncia (líneas directas, buzones anónimos).

### 11.2. Fase 2: Desarrollo

- **Tiempo de respuesta:** Medición del tiempo que transcurre entre la identificación de una vulneración y la notificación a las autoridades competentes.
- **Índice de participación:** Proporción de empleados o partes interesadas que usan activamente los mecanismos de denuncia en la vulneración de derechos humanos

### 11.3. Fase 3: Madurez

- **Reducción en el número de vulneraciones:** Comparativa del número de casos de vulneración en el tiempo, lo que demuestra una disminución de riesgos y violaciones.
- **Resultados de las investigaciones:** Proporción de casos investigados que han resultado en medidas correctivas, sanciones, o compensaciones.
- **Satisfacción de las partes interesadas:** Medición del nivel de satisfacción de empleados y comunidades locales con el manejo de vulneraciones y denuncias.



- **Monitoreo continuo y auditorías:** Número y frecuencia de auditorías realizadas para evaluar el cumplimiento del programa de derechos humanos y su eficacia.

#### 11.4. Desarrollo de las métricas.

1. **Fortalecer los mecanismos de denuncia:** Establecer canales de denuncia accesibles, confidenciales y seguros. Estos mecanismos deben incluir líneas directas, plataformas digitales y buzones físicos, acompañados de una campaña interna que fomente su uso y garantice la protección de los denunciantes. El monitoreo continuo de estos mecanismos asegura su efectividad.
2. **Implementar procesos de respuesta rápida:** Diseñar y documentar protocolos claros para la gestión de casos de vulneración de derechos humanos. Incluir tiempos de respuesta predefinidos, asignación de responsabilidades, y acciones específicas para la notificación a las autoridades pertinentes y la resolución de los casos.
3. **Capacitación continua sobre derechos humanos:** Llevar a cabo programas regulares de capacitación para empleados, gerentes y líderes, enfocados en identificar, prevenir y responder a vulneraciones de derechos humanos. Esto debe incluir talleres prácticos, sesiones informativas y materiales de referencia actualizados.
4. **Realizar auditorías periódicas:** Programar auditorías internas y externas para evaluar el desempeño de la empresa en la protección de derechos humanos. Estas auditorías deben analizar el cumplimiento de normativas, el uso efectivo de los mecanismos de denuncia y la implementación de medidas correctivas.
5. **Monitorear y mejorar la cultura organizacional:** Realizar encuestas regulares para medir la percepción de los empleados sobre el respeto a los derechos humanos dentro de la organización. Los resultados deben utilizarse para identificar áreas de mejora y diseñar estrategias específicas para fortalecer la cultura organizacional.

La definición de las métricas debe considerar los siguientes aspectos:

- **Tamaño de empresa:** Las empresas pequeñas pueden empezar con herramientas simples como buzones de denuncia físicos y capacitaciones básicas. Las medianas y grandes deben implementar plataformas digitales avanzadas y mecanismos de seguimiento automatizados para gestionar casos de manera eficiente.
- **Madurez de la industria:** En industrias menos reguladas, se requiere un enfoque inicial en la capacitación y sensibilización. En sectores altamente regulados, las



empresas deben enfocarse en el cumplimiento normativo riguroso y en la mejora continua de los procesos.

- **Recursos disponibles:** El nivel de recursos determina la profundidad de las acciones: empresas con recursos limitados deben priorizar sistemas básicos y campañas internas, mientras que las empresas con mayores recursos pueden invertir en tecnología avanzada, auditorías externas y asociaciones con expertos en derechos humanos.

## 12. Conclusión

El indicador de vulneración de derechos humanos, subraya la importancia de que las empresas adopten un enfoque proactivo para identificar, prevenir y abordar cualquier violación de derechos humanos en sus operaciones y cadena de suministro. A través de la implementación de políticas claras, la capacitación adecuada y el establecimiento de mecanismos accesibles de denuncia, este indicador fomenta una cultura de respeto y protección de los derechos fundamentales.

La clave para el éxito en la gestión de este indicador radica en el compromiso de la alta dirección y en la capacidad de la empresa para colaborar con actores externos, como autoridades y organizaciones especializadas en derechos humanos. El monitoreo constante y la mejora continua son esenciales para garantizar la efectividad de las acciones tomadas.

En conclusión, el indicador no solo busca mitigar los riesgos asociados a la vulneración de derechos humanos, sino que también refuerza el compromiso de la empresa con la responsabilidad social y el respeto de los estándares internacionales, contribuyendo al desarrollo de entornos laborales y comerciales más justos y éticos.