



Cemefi

Hace bien.



Empresa
Socialmente
Responsable®
Cemefi

Ficha de indicadores

Criterio: *Gobernanza – Formación en DDHH*

Indicador: *Formación en derechos humanos*





Índice.

1. Introducción	2
2. Indicadores relacionados del Distintivo ESR®	2
3. Industrias con alta relevancia	3
4. Normas, leyes, estándares, certificaciones, ODS e ISO	3
5. Factores que influyen en la implementación	4
6. Cómo crear un programa de formación en DDHH	4
7. Beneficios empresariales	4
8. Riesgos de no implementar	4
9. Herramientas y recursos	4
10. Mejores prácticas	5
11. Métricas de impacto.....	5
11.1 Métricas de prevención.....	5
11.2 Métricas de corrección, control o mitigación	6
11.3 Métricas de transformación, resarcimiento o generación de bienestar	6
12. Conclusión.....	7



1. Introducción

La formación en derechos humanos es el primer paso para que la empresa cumpla con su responsabilidad de respetarlos. Sin conocimiento, las violaciones ocurren por omisión o ignorancia. La Constitución mexicana (art. 1) establece la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos.

Los Principios Rectores de la ONU (principio 16) exigen que las empresas expresen su compromiso con los DDHH mediante políticas y capacitación. La formación debe ser contextualizada al sector, las operaciones y los riesgos específicos de la empresa.

El Distintivo ESR® evalúa la capacidad de la empresa para formar a su personal en derechos humanos, desde el compromiso hasta la integración de la formación continua como práctica organizacional.

Este indicador mide el grado en que la empresa diseña e implementa programas de formación en derechos humanos para su personal, contextualizados a las funciones, el sector y los riesgos operativos, con cobertura, evaluación y mejora continua.

2. Indicadores relacionados del Distintivo ESR®

Indicadores	Ámbito	Descripción
Protección de DDHH	DDHH	La formación es condición necesaria para implementar la debida diligencia en DDHH.
Vulneración de derechos humanos	DDHH	El personal formado puede identificar y reportar vulneraciones de manera temprana.
Igualdad de oportunidades	DDHH	La formación en DDHH incluye la sensibilización sobre no discriminación e igualdad.
Capacitación y desarrollo	Derechos Laborales	La formación en DDHH complementa los programas de desarrollo del personal.
No discriminación	Derechos Laborales	La capacitación en DDHH refuerza la cultura de no discriminación.



3. Industrias con alta relevancia

Sector	Relevancia específica
Minería y energía	Impactos en comunidades indígenas y medio ambiente
Agroindustria	Trabajo forzoso, trabajo infantil, derechos de jornaleros
Manufactura de exportación	Debida diligencia en cadena de suministro (UE, EE.UU.)
Seguridad privada	Uso de la fuerza y respeto a derechos
Tecnología	Privacidad, datos personales, vigilancia
Todos los sectores	Los DDHH son transversales

4. Normas, leyes, estándares, certificaciones, ODS e ISO

Categoría	Nombre	Descripción	Relevancia para el indicador
Constitución	Art. 1 Constitucional	Obligación de promover, respetar, proteger y garantizar DDHH	Fundamento constitucional para la formación en derechos humanos en todos los sectores.
Marco internacional	Principios Rectores ONU (Principio 16)	Compromiso político de las empresas con los DDHH	Exige que las empresas expresen su compromiso mediante políticas y formación del personal.
Ley mexicana	Ley de la CNDH	Comisión Nacional de los Derechos Humanos	Organismo que promueve la educación en DDHH y emite recomendaciones.
Marco voluntario	Pacto Mundial Principios 1-2	Derechos humanos en el ámbito empresarial	Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los DDHH reconocidos internacionalmente.
ODS	ODS 4	Educación de calidad	Promueve la educación en derechos humanos como componente de la educación inclusiva.
ODS	ODS 16	Paz, justicia e instituciones sólidas	Impulsa instituciones que protejan los derechos fundamentales de todas las personas.
Estándar RSE	GRI 412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre DDHH	Estándar de reporte sobre horas y cobertura de formación en derechos humanos.



5. Factores que influyen en la implementación

- Sector de operación y nivel de riesgo de impacto en derechos humanos.
- Contexto geográfico y vulnerabilidad de las poblaciones en las zonas de operación.
- Tamaño de la empresa y diversidad de funciones que requieren formación diferenciada.
- Disponibilidad de contenidos de formación en DDHH adaptados al sector.
- Cultura organizacional respecto a la educación en derechos humanos.
- Marco regulatorio específico que exija formación en DDHH (sector seguridad, salud, etc.).

6. Cómo crear un programa de formación en DDHH

- Realizar un diagnóstico de necesidades de formación en DDHH por función y nivel de riesgo.
- Diseñar contenidos formativos contextualizados al sector y las operaciones de la empresa.
- Implementar modalidades de formación adaptadas (presencial, virtual, talleres, casos prácticos).
- Establecer indicadores de cobertura, horas per cápita y evaluación de competencias.
- Evaluar la efectividad de la formación mediante encuestas y casos de aplicación.
- Actualizar periódicamente los contenidos conforme a la evolución del marco de DDHH.
- Integrar la formación en DDHH en el programa general de capacitación de la empresa.

7. Beneficios empresariales

- Prevención de violaciones de DDHH por desconocimiento del personal.
- Cumplimiento de la debida diligencia exigida por los Principios Rectores de la ONU.
- Cultura de respeto a los derechos humanos que reduce riesgos operativos.
- Personal capacitado para identificar y reportar riesgos de DDHH tempranamente.
- Mejora de la reputación como empresa comprometida con los derechos humanos.
- Contribución a los ODS 4 y 16 con resultados documentables.

8. Riesgos de no implementar

- Violaciones de DDHH por desconocimiento que generan responsabilidad empresarial.
- Incumplimiento de la debida diligencia con consecuencias legales y reputacionales.
- Incapacidad del personal para identificar y gestionar riesgos de DDHH.
- Recomendaciones de la CNDH u organismos internacionales por omisión de formación.
- Exclusión de cadenas de valor que exigen evidencia de formación en DDHH.

9. Herramientas y recursos

- Principios Rectores de la ONU como base para el diseño de contenidos formativos.
- Guías de formación en DDHH de la CNDH y la Oficina del Alto Comisionado de la ONU.



- Plataformas de e-learning especializadas en derechos humanos y empresas.
- Casos prácticos sectoriales de aplicación de DDHH en la gestión empresarial.
- Indicadores de formación en DDHH del GRI 412-2 como referencia de reporte.

10. Mejores prácticas

- Contextualizar la formación al sector, las operaciones y los riesgos específicos de la empresa.
- Diferenciar los contenidos por función: personal operativo, mandos medios, alta dirección.
- Incluir estudios de caso reales del sector para facilitar la aplicación práctica.
- Medir la efectividad de la formación mediante evaluaciones y seguimiento de aplicación.
- Integrar la formación en DDHH como requisito de inducción para todo el personal nuevo.
- Publicar indicadores de formación en DDHH en el reporte de sostenibilidad.

11. Métricas de impacto

11.1 Métricas de prevención

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Cobertura de capacitación en DDHH	Porcentaje de personal capacitado en derechos humanos por área funcional	$(\text{Personal capacitado} / \text{Total personal objetivo}) \times 100$	Anual	Principios Rectores ONU Principio 16; GRI 412-2
Horas per cápita de formación	Promedio de horas de formación en DDHH por empleado	$\text{Total horas de formación en DDHH} / \text{Total empleados capacitados}$	Anual	GRI 412-2; Pacto Mundial
Diferenciación por función	Porcentaje de áreas de riesgo con capacitación diferenciada en DDHH	$(\text{Áreas con capacitación diferenciada} / \text{Total áreas de riesgo}) \times 100$	Anual	Principios Rectores ONU; GRI 412-2
Actualización de contenidos	Verificación de que los contenidos de formación están actualizados al marco vigente	Contenidos actualizados (sí/no) con fecha de revisión	Anual	Principios Rectores ONU; GRI 412-2



11.2 Métricas de corrección, control o mitigación

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Evaluación de competencias	Porcentaje de personal evaluado que demuestra competencia en DDHH	$(\text{Personal con competencia verificada} / \text{Total evaluados}) \times 100$	Anual	GRI 412-2; Principios Rectores ONU
Identificación de brechas	Número de brechas de conocimiento identificadas y atendidas mediante formación	Conteo de brechas con plan de mejora	Anual	GRI 412-2; Pacto Mundial
Mejora post-capacitación	Incremento promedio en evaluación post vs. pre capacitación	$(\text{Promedio post} - \text{Promedio pre}) / \text{Promedio pre} \times 100$	Por ciclo de capacitación	GRI 412-2
Cobertura de personal de riesgo	Porcentaje de personal en funciones de alto riesgo de DDHH capacitado	$(\text{Personal de riesgo capacitado} / \text{Total personal de riesgo}) \times 100$	Anual	Principios Rectores ONU; GRI 412-2

11.3 Métricas de transformación, resarcimiento o generación de bienestar

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Cultura de DDHH	Percepción del personal sobre la cultura de respeto a DDHH en la organización	Promedio de encuesta de percepción (escala 1-5)	Bienal	Principios Rectores ONU; ISO 26000
Formación continua integrada	Porcentaje de programas de desarrollo profesional que incluyen componente de DDHH	$(\text{Programas con DDHH} / \text{Total programas de desarrollo}) \times 100$	Anual	GRI 412-2; Pacto Mundial
Certificaciones en DDHH	Número de colaboradores con certificaciones en DDHH o debida diligencia	Conteo de certificaciones vigentes	Anual	Principios Rectores ONU; GRI 412-2



Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Replicación interna	Porcentaje de áreas que realizan réplicas de formación en DDHH a su personal	$(\text{Áreas con réplicas} / \text{Total áreas}) \times 100$	Anual	Principios Rectores ONU

12. Conclusión

La formación en derechos humanos transforma el conocimiento en prevención. Las empresas que capacitan a su personal construyen la primera línea de defensa contra las violaciones de DDHH y demuestran compromiso genuino con la debida diligencia.

El Distintivo ESR® reconoce a las empresas que integran la formación en DDHH como práctica continua, contextualizada y evaluable, contribuyendo a una cultura organizacional donde el respeto a los derechos humanos es parte de cada decisión.