



Cemefi

Hace bien.



Empresa
Socialmente
Responsable*
Cemefi

Ficha de indicadores

Criterio: Gobernanza – Derechos políticos y civiles

Indicador: Derechos civiles y políticos





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 respeto a los derechos civiles y políticos.....	4
7. Beneficios empresariales	4
8. Riesgos de no implementar.....	5
9. Herramientas y recursos	5
10. Mejores prácticas	5
11. Métricas de impacto.....	6
11.1 Métricas de prevención.....	6
11.2 Métricas de corrección, control o mitigación	6
11.3 Métricas de transformación, resarcimiento o generación de bienestar	7
12. Conclusión	7



1. Introducción

Los derechos civiles y políticos constituyen garantías fundamentales que protegen la libertad, dignidad y participación de las personas frente al poder público y privado. En el ámbito empresarial, el respeto a estos derechos implica que las organizaciones no restrinjan la libertad de expresión, la privacidad, el debido proceso ni la participación de sus trabajadores y comunidades.

La reforma constitucional de derechos humanos de 2011 amplió las obligaciones de todos los actores — incluidas las empresas — en materia de respeto y protección de derechos civiles. Indicadores como la vigilancia digital, las represalias contra denunciantes y la restricción de la asociación sindical han colocado a las empresas en el centro del escrutinio.

Este indicador evalúa cómo la empresa garantiza que sus operaciones y relaciones no vulneren los derechos civiles y políticos de las personas con las que interactúa, promoviendo un ambiente de libertad y respeto.

El indicador Derechos civiles y políticos mide el compromiso y la capacidad de la empresa para respetar las libertades fundamentales de trabajadores y comunidades, incluyendo la libertad de expresión, el derecho a la privacidad, el debido proceso y la participación política. Abarca desde la adopción de políticas de respeto hasta la implementación de mecanismos de monitoreo y cultura organizacional que integren estos derechos como parte de la identidad empresarial.

2. Indicadores relacionados del Distintivo ESR®

Indicadores	Ámbito	Descripción
Formación en DDHH	DDHH	Capacitación en derechos humanos que incluye derechos civiles y políticos en el contenido formativo.
Protección de DDHH	DDHH	La debida diligencia abarca la identificación de riesgos a derechos civiles como privacidad y libertad de expresión.
Vulneración de DDHH	DDHH	Los mecanismos de remediación deben cubrir denuncias por restricción de libertades fundamentales.
Igualdad de oportunidades	DDHH	La no discriminación es un derecho civil fundamental vinculado a la igualdad de trato.
Libertad de asociación	Laborales	Respetar la libertad sindical es parte del respeto a los derechos civiles en el ámbito laboral.
Ética e integridad	Gobernanza	Los mecanismos de denuncia protegen la libertad de expresión y el debido proceso interno.



3. Industrias con alta relevancia

Sector	Relevancia específica
Tecnología	Privacidad de datos, vigilancia digital, libertad de expresión en plataformas
Seguridad privada	Uso de fuerza, vigilancia, restricción de libertades
Telecomunicaciones	Datos de usuarios, privacidad de comunicaciones
Minería y energía	Participación de comunidades, consulta previa
Medios de comunicación	Libertad de expresión y de prensa
Todos los sectores	Protección de datos personales de empleados

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

Categoría	Nombre	Descripción	Relevancia para el indicador
Constitución	Arts. 6, 7, 9, 14, 16 CPEUM	Libertad de expresión, imprenta, asociación, debido proceso y protección de datos personales.	Establece las garantías fundamentales que la empresa debe respetar en sus operaciones y relaciones.
Ley Federal	LGPDP	Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares.	Regula el manejo de datos personales por empresas, protegiendo el derecho a la privacidad.
Ley Federal	Ley Federal del Trabajo	Protección de derechos del trabajador, incluyendo no represalias y libertad sindical.	Garantiza que la empresa no restrinja derechos civiles de los trabajadores.
Marco Internacional	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	Tratado de la ONU que establece derechos civiles y políticos fundamentales.	Referencia internacional para las obligaciones de la empresa en libertades fundamentales.
Marco Internacional	Principios Rectores ONU	Principios sobre empresas y derechos humanos de Naciones Unidas.	Establece la responsabilidad empresarial de respetar todos los derechos humanos, incluidos los civiles.
ODS	ODS 16	Paz, justicia e instituciones sólidas.	Promueve sociedades pacíficas, acceso a justicia y respeto a libertades fundamentales.
GRI	GRI 410	Prácticas de seguridad: formación en DDHH para personal de seguridad.	Previene que las prácticas de seguridad vulneren derechos civiles de trabajadores y comunidades.
GRI	GRI 411	Derechos de pueblos indígenas.	Protege derechos civiles y políticos de comunidades indígenas afectadas por operaciones empresariales.
ISO	ISO 27001	Sistema de gestión de seguridad de la información.	Apoya la protección de datos personales y el derecho a la privacidad.



5. Factores que influyen en la implementación

- **Marco constitucional robusto:** México cuenta con un amplio catálogo de derechos civiles en su Constitución, reforzado por la reforma de 2011 que estableció el principio pro persona.
- **Contexto de riesgos:** represalias contra denunciantes, vigilancia digital no regulada, restricciones sindicales y criminalización de la protesta social crean un entorno complejo.
- **Cultura organizacional:** empresas con estructuras jerárquicas rígidas tienden a restringir la libertad de expresión interna y a limitar canales de participación.
- **Tecnología y privacidad:** el uso creciente de herramientas de monitoreo digital (correo, redes, geolocalización) genera tensiones con el derecho a la privacidad.
- **Sector y tamaño:** empresas extractivas, de seguridad y tecnológicas enfrentan riesgos más altos en derechos civiles; las PyMEs suelen tener menor formalización de políticas.

6. Cómo crear un programa de respeto a los derechos civiles y políticos

- Adoptar una política explícita de respeto a la libertad de expresión, privacidad, debido proceso y participación, aprobada por la alta dirección.
- Realizar un diagnóstico de prácticas que puedan restringir derechos civiles: monitoreo digital, represalias, restricciones sindicales, manejo de datos personales.
- Implementar protocolos de protección de datos personales conforme a la LGPDPPP, incluyendo avisos de privacidad, consentimiento y derechos ARCO.
- Establecer mecanismos de denuncia protegidos contra represalias, con garantía de confidencialidad y debido proceso.
- Capacitar al personal de seguridad, recursos humanos y TI en respeto a derechos civiles y límites del monitoreo.
- Monitorear y evaluar periódicamente el cumplimiento de la política mediante encuestas de clima, auditorías y análisis de quejas.

7. Beneficios empresariales

- Ambiente laboral de confianza y libertad que fomenta la innovación, la creatividad y la retención de talento.
- Cumplimiento constitucional y legal que previene litigios, sanciones del INAI y recomendaciones de organismos de derechos humanos.
- Reputación como empresa respetuosa de los derechos fundamentales, fortaleciendo la marca empleadora.
- Prevención de conflictos laborales y comunitarios derivados de restricciones a libertades fundamentales.
- Alineación con estándares internacionales (Principios Rectores ONU, GRI) que facilita el acceso a mercados y financiamiento responsable.



8. Riesgos de no implementar

- Restricción de libertades fundamentales que puede derivar en amparos, litigios constitucionales y sanciones.
- Violaciones a la privacidad que generan sanciones del INAI y pérdida de confianza de empleados y clientes.
- Represalias contra denunciantes que dañan la cultura organizacional y obstaculizan la detección temprana de riesgos.
- Exclusión de cadenas de valor internacionales que exigen respeto a derechos civiles en proveedores.
- Daño reputacional severo ante medios, organismos de DDHH y opinión pública por prácticas restrictivas.

9. Herramientas y recursos

- LGPDPPP y lineamientos del INAI: marco para la protección de datos personales y ejercicio de derechos ARCO.
- Principios Rectores ONU sobre Empresas y DDHH: guía de debida diligencia que incluye derechos civiles.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: referencia para identificar las libertades protegidas.
- GRI 410 y 411: estándares para evaluar prácticas de seguridad y derechos de pueblos indígenas.
- ISO 27001: sistema de gestión de seguridad de la información para proteger datos personales.
- Plataformas de denuncia anónima y canales de ética que protejan la libertad de expresión interna.

10. Mejores prácticas

- Política de puertas abiertas que garantice la libertad de expresión interna sin temor a represalias.
- Programa de protección de datos personales certificado, con oficial de privacidad designado y auditorías regulares.
- Canales de denuncia confidenciales y protegidos, con protocolos de no represalias verificados por terceros.
- Capacitación diferenciada en derechos civiles para personal de seguridad, TI y gestión de personas.
- Evaluación periódica del clima organizacional con indicadores específicos sobre libertad de expresión y respeto a la privacidad.
- Participación en iniciativas sectoriales de respeto a derechos civiles y colaboración con organismos especializados.



11. Métricas de impacto

11.1 Métricas de prevención

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Capacitación de seguridad en DDHH	Porcentaje de personal de seguridad capacitado en derechos humanos	$(\text{Personal de seguridad capacitado} / \text{Total personal de seguridad}) \times 100$	Anual	GRI 410-1; Principios Rectores ONU
Protocolo de privacidad laboral	Existencia de protocolo de privacidad para datos personales de empleados	Protocolo documentado y vigente (sí/no)	Anual	LGPDPPP; Constitución art. 16
Evaluación de riesgos civiles	Porcentaje de operaciones evaluadas para riesgos de derechos civiles	$(\text{Operaciones evaluadas} / \text{Total operaciones}) \times 100$	Anual	Principios Rectores ONU; GRI 410
Lineamientos de libertad de expresión	Existencia de lineamientos que respeten la libertad de expresión de empleados	Lineamientos documentados y comunicados (sí/no)	Anual	Constitución arts. 6, 7; PIDCP

11.2 Métricas de corrección, control o mitigación

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Incidentes de derechos civiles	Número de incidentes de violación a derechos civiles reportados y resueltos	Conteo de incidentes con resolución	Semestral	Constitución; PIDCP; GRI 410
Quejas ante INAI	Número de quejas ante el INAI por manejo inadecuado de datos personales	Conteo de quejas (meta: cero)	Anual	LGPDPPP; INAI
Represalias documentadas	Número de represalias contra trabajadores por ejercicio de derechos civiles	Conteo de represalias (meta: cero)	Anual	LFT; Constitución; Principios Rectores
Prácticas de seguridad revisadas	Porcentaje de protocolos de seguridad revisados para cumplimiento de DDHH	$(\text{Protocolos revisados} / \text{Total protocolos}) \times 100$	Anual	GRI 410-1; Principios Rectores ONU



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 libertades	Percepción de empleados sobre el respeto a libertades civiles en la empresa	Promedio de encuesta de percepción (escala 1-5)	Bienal	PIDCP; Principios Rectores ONU
Cero violaciones de privacidad	Ausencia de violaciones de privacidad de datos personales confirmadas	Número de violaciones confirmadas = 0	Anual	LGPDP; GRI 418; ODS 16
Madurez de derechos civiles	Nivel de desarrollo del respeto a derechos civiles en el modelo del Distintivo	Autoevaluación en escala 1-5 con evidencia	Anual	Distintivo ESR®; Principios Rectores ONU
Evaluación de clima en libertades	Resultado de evaluación de clima laboral en dimensión de derechos civiles	Puntaje de satisfacción en dimensión de libertades	Anual	Principios Rectores ONU; GRI 410

12. Conclusión

El respeto a los derechos civiles y políticos en el ámbito empresarial trasciende el cumplimiento normativo: refleja el compromiso de la organización con la dignidad y libertad de las personas. En un contexto donde la tecnología amplifica tanto las capacidades de protección como los riesgos de vulneración, las empresas deben adoptar políticas y prácticas que garanticen la privacidad, la libertad de expresión y el debido proceso.

Las organizaciones que integren estos derechos en su cultura y gobernanza no solo cumplirán con las obligaciones constitucionales e internacionales, sino que construirán ambientes de confianza que impulsen la innovación, la lealtad y la sostenibilidad del negocio a largo plazo.