

Nivel de evidencia	5	Fase	Mejor práctica
Ámbito	Derechos laborales	Sub-ámbito	Condiciones y oportunidades laborales
Indicador	Prohibición de trabajo inhumano	Id	S-PT-Nivel-5-001

Analizar la contribución del indicador al modelo de negocio.

Exponer las razones de la relevancia estratégica del indicador.	
---	--

Identificar y gestionar alianzas con organismos externos para potenciar la adopción y el impacto del indicador en el sector.

Nombre de la alianza	
Fecha inicio de alianza	
Actores	
Propósito	

A continuación, se detallan ejemplos de documentos y registros que sirven como evidencia de alianza para este indicador:

- Participación en iniciativas de debida diligencia en derechos humanos.
- Auditorías sociales externas
- Capacitación especializada en trabajo digno.
- Adhesión pública a compromisos internacionales de derechos humanos.

Tipos de documentos que sirven de evidencia para el nivel 5

- Política formal de derechos humanos aprobada por alta dirección.
- Código de conducta actualizado con prohibición explícita de trabajo forzoso o degradante.
- Evaluaciones de riesgo en derechos humanos.
- Auditorías internas o externas documentadas.

- **Reportes públicos de sostenibilidad que incluyan compromisos en derechos humanos.**

Realiza un estudio de SROI	
----------------------------	--

- Para demostrar un estudio de **SROI (Retorno Social de la Inversión)** en el indicador de **Prohibición de trabajo inhumano**, la empresa debe presentar evidencia que vaya más allá del ahorro económico interno (ROI tradicional) y cuantifique el valor social generado para sus grupos de interés.

Evidencias clave de un estudio de SROI para este indicador

Un estudio de SROI robusto para salud ocupacional debe incluir los siguientes componentes como evidencia:

1. Mapa de impacto (teoría del cambio)

Es un documento que desglosa la cadena de valor del programa de salud. Debe mostrar:

- **Insumos:** Inversión en políticas, capacitación y auditorías sociales.
- **Productos (outputs):** Procesos fortalecidos y controles implementados.
- **Resultados (outcomes):** Prevención efectiva de prácticas laborales abusivas.
- **Impacto:** Protección de la dignidad humana y fortalecimiento reputacional.

2. Valoración monetaria de resultados Sociales

A diferencia de un reporte financiero común, el SROI asigna un valor económico a beneficios no financieros. La evidencia debe mostrar cómo la empresa calculó el valor de:

- **Costos legales evitados.**
- **Reducción de riesgos comerciales.**
- **Mayor atracción y retención de talento.**

3. Informe de consulta a grupos de interés

El SROI requiere que los afectados definan qué es valioso para ellos. La evidencia incluye:

- Encuestas internas sobre condiciones laborales dignas.
- Diálogo con representantes laborales y grupos externos.

4. Ratio de SROI y reporte de transparencia

Presentación clara del valor generado (ej. “La inversión en debida diligencia en derechos humanos reduce riesgos críticos y fortalece la sostenibilidad organizacional”).

La prohibición del trabajo inhumano se consolida como un compromiso estratégico y permanente, fortaleciendo la gobernanza, la ética organizacional y el posicionamiento como empresa socialmente responsable.