

DIMENSIÓN

SOCIAL



TEMA	<p>DERECHOS HUMANOS En los últimos años, se ha tomado conocimiento que las empresas además de los gobiernos, son responsables de la garantía y el respeto de los Derechos Humanos. Ese respeto, que no se limita al cumplimiento legal, se aplica a todas las relaciones de la empresa. En este sentido, se torna fundamental que la empresa establezca políticas y mecanismos que favorezcan el respeto a los derechos y prevengan cualquier violación de los mismos.</p>			
SUBTEMA	<p>SITUACIONES DE RIESGO PARA LOS DERECHOS HUMANOS A los fines de superar los riesgos de violación de los Derechos Humanos, la primera medida a adoptar es contar con una percepción exacta sobre lo que comprenden en la operación de la empresa, así como su actual ocurrencia, para a partir de allí adoptar acciones objetivas para prevenirlos y/o mitigarlos</p>		<p>ACCIONES AFIRMATIVAS A los fines de lograr condiciones legítimas y fundamentales para todos los trabajadores, la empresa debe, en primer lugar, adoptar acciones afirmativas; entre otras no permitir cualquier tipo de discriminación en la selección de personal, el acceso al entrenamiento, la remuneración, la evaluación y promoción de sus empleados. Se debe ofrecer igualdad de oportunidades a todas las personas, independientemente de su sexo, raza, edad, origen, orientación sexual/ identidad de género, religión, condición física, condiciones de salud, etc. Aún más: se debe prestar especial atención a miembros de grupos que generalmente sufren discriminación en la sociedad.</p>	
INDICADOR	<p>20 MONITOREO DE LOS IMPACTOS DEL NEGOCIO EN LOS DERECHOS HUMANOS Ese tipo de monitoreo requiere el conocimiento de los impactos que generan los negocios de la empresa y su relación con las normas de Derechos Humanos.</p>	<p>21 TRABAJO INFANTIL EN LA CADENA DE PROVEEDORES La prohibición de trabajo infantil en la cadena de proveedores, contribuye al ejercicio de un derecho fundamental. Para asegurar la erradicación de la explotación del trabajo de niños, niñas y adolescentes en sus múltiples formas, la empresa debe adoptar mecanismos de control de su cadena de proveedores.</p>	<p>22 TRABAJO FORZADO (O ANÁLOGO AL ESCLAVO) EN LA CADENA DE PROVEEDORES La prohibición del trabajo forzado (o análogo al trabajo esclavo) en la cadena de aprovisionamiento contribuye a un derecho fundamental del trabajo. Para asegurar su erradicación la empresa debe adoptar mecanismos de control de su cadena de proveedores.</p>	<p>23 PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD Y LA EQUIDAD La promoción de la equidad y la diversidad en el mundo del trabajo es fundamental. Por lo tanto, se debe contar con mecanismos eficaces y adecuados establecidos por la empresa con el propósito de evitar cualquier tipo de discriminación y promover la diversidad en sus cuadros funcionales.</p>

TEMA	<p>PRÁCTICAS LABORALES La generación de empleo e igualmente, el pago de salarios y otras remuneraciones relacionadas con su ejecución son contribuciones económicas y sociales muy importantes de toda organización. El trabajo significativo y productivo constituye un elemento esencial para el desarrollo humano. Su ausencia comporta la causa primordial de los problemas sociales. No sin razón es que las prácticas laborales causan un gran impacto en lo que hace al respeto del estado de derecho y al sentido de justicia presente en una sociedad: las prácticas laborales socialmente responsables son esenciales para la consolidación de la justicia, la estabilidad y la paz social. La importancia del empleo para el desarrollo humano está universalmente aceptada. Como empleadores, las organizaciones contribuyen con uno de los aciertos objetivos más ampliamente aceptados de la sociedad, a saber: la mejora de la calidad de vida mediante el trabajo digno, el pleno empleo y el empleo seguro.</p>						
	SUBTEMA	<p>RELACIONES LABORALES Las relaciones laborales están vinculadas a las personas, principalmente al respeto de los empleados (propios, de terceros, temporarios o a tiempo parcial), y a la legislación que los beneficia.</p>		<p>DESARROLLO HUMANO, BENEFICIOS Y ENTRENAMIENTO La preocupación por el futuro de los empleados no recae solamente sobre ellos. La empresa por su parte, debe tener significativa participación en los momentos de su vida profesional, ofreciendo a sus empleados capacitación con vista a su desarrollo, no solamente en el momento en que colaboran con ella, sino también para contribuir con el legado que adquirirían a lo largo de sus carreras.</p>			<p>SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA. La preocupación por la salud, la seguridad y la calidad de vida es un tema presente y creciente en las empresas que buscan el bienestar de sus empleados y de sus familiares.</p>
INDICADOR		<p>24 RELACIONES CON EMPLEADOS (EFECTIVOS, TEMPORARIOS O A TIEMPO PARCIAL) La empresa debe adoptar criterios que orienten la relación de la organización con empleados de diferentes tipos de vínculos laborales.</p>	<p>25 RELACIONES CON SINDICATOS Las relaciones con los sindicatos constituyen un derecho fundamental del trabajador, por este motivo la empresa debe asegurar la libertad de asociación, el derecho a asociarse, y el derecho a la negociación colectiva.</p>	<p>26 REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS Deben ser implementadas por la empresa políticas de remuneración y beneficios que busquen valorizar las competencias potenciales de sus funcionarios.</p>	<p>27 COMPROMISO CON EL DESARROLLO PROFESIONAL La empresa debe invertir en capacitación y desarrollo profesional de los empleados.</p>	<p>28 COMPORTAMIENTO FRENTE A DESVINCULACIONES Y JUBILACIÓN La responsabilidad de la empresa con sus empleados contempla el proceso de desvinculación y jubilación. En ese momento y en esa situación, la empresa debe adoptar medidas que busquen garantizar el futuro de sus empleados luego de su desvinculación.</p>	<p>29 SALUD Y SEGURIDAD DE LOS EMPLEADOS La empresa es responsable por el establecimiento de patrones de excelencia en las condiciones de trabajo a los fines de garantizar la salud y seguridad de los empleados.</p>

TEMA	CUESTIONES RELATIVAS AL CONSUMIDOR El relacionamiento de las empresas con los consumidores tiene a tornarse, cada vez más, una práctica transparente. Ella se inicia con el proceso de comunicación liderado por la empresa en el contexto de la admisión de un empleado. Ese contacto va, poco a poco, adquiriendo niveles mayores de complejidad, cuando como, por ejemplo, se enfrenta con las implicaciones que devienen de los impactos causados por el consumo de productos o servicios.		
SUBTEMA	RESPECTO AL DERECHOS DEL CONSUMIDOR La actitud de los consumidores se ha tornado cada vez más exigente con las empresas, demandando que la relación entre ambos sea proactiva y transparente.	CONSUMO CONSCIENTE Conscientes de la necesidad de orientar también al consumidor respecto de las implicancias que el alto consumo acarrea, las empresas buscan implementar estrategias que orienten a sus empleados y clientes sobre la necesidad de practicar el consumo consciente y sustentable.	
INDICADOR	31 RELACIONAMIENTO CON EL CONSUMIDOR La empresa debe promover la calidad de la atención de consumidores y clientes, antes, durante y después de la venta o prestación del servicio. Ella debe implementar también la mejora de la confiabilidad, eficiencia, seguridad de los productos y servicios.	32 IMPACTO DERIVADO DEL USO DE PRODUCTOS O SERVICIOS La empresa debe conocer los impactos potenciales de sus productos o servicios y garantizar que sean seguros, y que se utilicen como corresponde. También debe orientar claramente su uso, para proteger a sus consumidores y clientes.	33 COMUNICACIÓN RESPONSABLE PARA EL CONSUMO CONSCIENTE La empresa debe adoptar una posición de lealtad ante sus consumidores y clientes, proporcionando informaciones verdaderas, objetivas y no tendenciosas sobre sus productos y servicios. Ella debe promover, por medio de acciones de comunicación, el paradigma del consumo consciente.

TEMA	RELACIÓN CON LA COMUNIDAD Y PARTICIPACIÓN EN SU DESARROLLO La participación de las organizaciones con las comunidades puede dar lugar a un vínculo positivo recíproco, condición esta favorable tanto al desarrollo individual de sus miembros cuanto de la comunidad como un todo. En el caso de darse esta última posibilidad, las asociaciones de la comunidad pueden participar en el proceso, lo que contribuiría a la mejora del bien público; y consecuentemente, al fortalecimiento de la sociedad civil. Las consecuencias de la participación de la empresa en la comunidad van aún más allá, a la inducción de políticas públicas y al compromiso con metas de desarrollo de la sociedad en general.		
SUBTEMA	GESTIÓN DE IMPACTOS EN LA COMUNIDAD Y SU DESARROLLO Es en el entorno de la comunidad donde la empresa actúa, y dónde se dan los mayores impactos de sus actividades. Esas comunidades, se encuentran cada vez más preparadas para buscar y exigir sus derechos. Por esa razón, es preciso que, al implementar sus estrategias, las empresas entiendan las demandas de esos grupos, porque solo así, podrá atenderlos y apoyarlos.		
INDICADOR	34 GESTIÓN DE LOS IMPACTOS DE LA EMPRESA EN LA COMUNIDAD Respeto a las normas y costumbres locales, teniendo una interacción dinámica y transparente con los grupos locales y sus representantes.	35 COMPROMISO CON EL DESARROLLO DE LA COMUNIDAD Y GESTIÓN DE ACCIONES SOCIALES Participación de la empresa en cuestiones relacionadas a la comunidad, como modo de apoyar la solución de problemas sociales.	36 APOYO AL DESARROLLO DE PROVEEDORES La empresa procura incentivar el desarrollo de pequeñas y micro empresas existentes en las localidades en que actúa, y proceden a incorporarlas como sus proveedores, auxiliándolas, en esa medida, para desarrollar sus procesos productivos y de gestión.

Monitoreo de los Impactos del Negocio en los Derechos Humanos

Ese tipo de monitoreo requiere el conocimiento de los impactos que generan los negocios de la empresa y su relación con las normas de Derechos Humanos.

ESTADIO 1	CUMPLIMIENTO Y/O TRATAMIENTO INICIAL	si	no
La empresa respeta la legislación y las normas internacionales, especialmente en situaciones en que la legislación no prevé la protección adecuada de los derechos humanos.	20.11 La empresa cuenta con canales informales y trata de forma puntual los casos de falta de respeto a los derechos humanos, tanto internos como externos.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
	20.12 La empresa se asegura de no practicar discriminación contra empleados, clientes, terceros o cualquier otra parte interesada, con la cual desarrolla relaciones, incluyendo a la comunidad del entorno.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 2	INICIATIVAS Y PRÁCTICAS	si	no
La empresa identifica, previene y trata los impactos negativos reales o potenciales en los derechos humanos, resultantes de sus actividades o de las actividades de las organizaciones de su esfera de influencia.	20.21 La empresa analiza sus impactos potenciales y reales en derechos humanos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	20.22 La empresa evalúa la vulnerabilidad de la comunidad del entorno en derechos humanos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	20.23 La empresa posee conocimiento de los riesgos potenciales e impactos en los derechos humanos que causa, como por ejemplo, impactos en la salud y bienestar de empleados, terceros o comunidades vecinas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	20.24 La empresa trata las cuestiones de los derechos humanos en sus 3 dimensiones: prevenir, respetar y remediar.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
	20.25 La empresa prohíbe la complicidad directa o indirecta, ventajosa y silenciosa con actos de no respeto de los derechos humanos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMIENTOS Y SISTEMAS DE GESTIÓN	si	no
La empresa implementa políticas de derechos humanos para acompañar y orientar al público interno y demás partes interesadas, además de orientar a la estrategia de la empresa. También, adopta procedimientos formales para atender y ofrecer soluciones para las quejas y denuncias.	20.3.1 La empresa cuenta con políticas específicas para tratar cuestiones relacionadas a los derechos humanos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	20.3.2 La empresa integra formalmente las cuestiones de derechos humanos en su gestión, designando a un responsable interno del tema.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	20.3.3 La empresa cuenta con un canal de denuncias que ofrece confidencialidad a los empleados y otras partes interesadas para que puedan utilizarlo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	20.3.4 La empresa posee procedimientos para tratar rápidamente y en forma adecuada las quejas y denuncias.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	20.3.5 La empresa vincula la actuación de su área jurídica a la política de derechos humanos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	20.3.6 La empresa verifica que sus servicios de seguridad estén conformados con los derechos humanos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 4	EFICIENCIA	si	no
La empresa evalúa su desempeño en derechos humanos a fin de encontrar oportunidades de mejora para su gestión. Realiza auditorías de las operaciones de su responsabilidad y su esfera de influencia, además de involucrar formalmente su cadena de valor en el desarrollo de buenas prácticas de derechos humanos.	20.41 La empresa realiza visitas y/o auditorías en las operaciones de su responsabilidad, involucrando a la comunidad del entorno en la evaluación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	20.42 La empresa monitorea su esfera de influencia y posee directrices para lidiar con casos de complicidad, ventajosa o silenciosa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	20.43 La empresa involucra a su cadena de valor en el desarrollo y aplicación de buenas prácticas de respeto a los derechos humanos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	20.44 La empresa tiene acciones conjuntas con la comunidad del entorno para mitigar los riesgos relacionados con los derechos humanos en sus operaciones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	20.45 La empresa no compra bienes o servicios de empresas que violan los derechos humanos y, en el caso que un proveedor sea acusado de prácticas que violen los derechos humanos, aplica medidas correctivas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 5	PROTAGONISMO	si	no
La empresa involucra a partes interesadas en su evaluación de impacto en derechos humanos; realiza visitas y/o auditorías de las operaciones de su cadena de valor e implementa procedimientos en el ámbito de la comunidad del entorno, con el propósito de remediar eventuales impactos que se relacionan con los derechos humanos. Además de eso, no vende ni bienes ni servicios a las empresas que violen los derechos humanos.	20.51 La empresa realiza visitas y/o auditorías a las operaciones de su cadena de valor.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
	20.52 La empresa incluye en su evaluación de derechos humanos la participación de partes interesadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	20.53 La empresa posee procedimientos conjuntos con la comunidad de su entorno para remediar los impactos generados que están relacionados con los derechos humanos en sus operaciones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	20.54 Si aplica, la empresa se niega a vender bienes y servicios a empresas que violen los derechos humanos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

La empresa tiene una práctica que no está contemplada en estas cuestiones binarias que justifica la selección de un estadio? En caso positivo, describir:

La empresa no se identifica en ninguno de los estadios.

Este indicador no tiene aplicación en la empresa. Justificar:

Trabajo Infantil en la Cadena de Proveedores

ESTADIO 1	CUMPLIMIENTO Y/O TRATAMIENTO INICIAL		si	no
La empresa cumple rigurosamente la legislación laboral local e incluye cláusulas en los contratos con los proveedores exigiendo que ellos también cumplan la legislación.	21.11	La empresa cumple la legislación laboral local.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
	21.12	En sus contratos la empresa incluye cláusulas que exigen el cumplimiento de la legislación laboral local a sus proveedores.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 2	INICIATIVAS Y PRÁCTICAS		si	no
El responsable por la empresa incluye cláusulas específicas sobre el trabajo infantil en los contratos que firma con los proveedores, y la empresa, como un todo, se involucra en el trabajo de concientizar a su público interno sobre las razones de esta prohibición, participando de campañas que persiguen ese alineamiento.	21.21	La empresa busca concientizar a su público interno sobre el trabajo infantil y/o apoya campañas públicas sobre el asunto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	21.22	En sus contratos con proveedores la empresa incluye cláusulas específicas sobre trabajo infantil.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMIENTOS Y SISTEMAS DE GESTIÓN		si	no
La empresa adopta procedimientos de gestión que monitorean el riesgo de trabajo infantil en su operación y cadena de aprovisionamiento. Además de eso, repudia el trabajo infantil en sus documentos formales y establece, en sus políticas de contratación, cláusulas específicas que prohíben ese tipo de práctica.	21.31	La empresa consulta fuentes oficiales y privadas de denuncias de trabajo infantil como método decisorio de compras.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	21.32	Los documentos formales que expresan principios y valores se difunden formalmente entre el público interno y externo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	21.33	La empresa repudia en su código de conducta la explotación del trabajo infantil.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 4	EFICIENCIA		si	no
La empresa cuenta con un sistema de gestión estructurado que evalúa periódicamente los riesgos de empleo de trabajo infantil en su ámbito y en la cadena de abastecimiento. Posee también programas dirigidos a la concientización de los proveedores respecto de esta prohibición y al examinar a los más críticos, verifica que están cumpliendo las normas.	21.41	La empresa cuenta con procesos de auditoría interna que comprenden este tema.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	21.42	La empresa cuenta con una matriz de riesgo para monitorear la posibilidad de trabajo infantil en su operación y cadena de abastecimiento.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	21.43	La empresa realiza acciones de concientización de proveedores sobre trabajo infantil.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	21.44	La empresa cuenta con procesos estructurados de solución de casos comprobados de trabajo infantil en su cadena de abastecimiento.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	21.45	La empresa cuenta con un programa de monitoreo y evaluación de los proveedores más críticos de la cadena de abastecimiento.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 5	PROTAGONISMO		si	no
La empresa es reconocida por el tratamiento que dispensa a las cuestiones relacionadas con el trabajo infantil y por participar de foros y eventos en el ámbito de los cuales manifiesta su apoyo a su erradicación. Es reconocida también por su desempeño interno junto a su cadena de valor por contar con articulaciones y acuerdos con asociaciones que luchan por ese mismo fin.	21.51	La empresa desarrolla iniciativas para apoyar a su cadena de valor en la mejora de las condiciones de trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	21.52	La empresa participa con frecuencia de foros y eventos que abordan aspectos relacionados con el trabajo infantil.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	21.53	La empresa moviliza a la sociedad en el rol de erradicación del trabajo infantil, participando y motivando a asociaciones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<p>La empresa tiene una práctica que no está contemplada en estas cuestiones binarias que justifica la selección de un estadio? En caso positivo, describir:</p>	<p><input type="radio"/> La empresa no se identifica en ninguno de los estadios.</p>	<p><input type="radio"/> Este indicador no tiene aplicación en la empresa. Justificar:</p>
--	--	--

Trabajo Forzoso (o Análogo al Esclavo) en la Cadena de Abastecimiento

La prohibición del trabajo forzado (o análogo al trabajo esclavo) en la cadena de aprovisionamiento contribuye a un derecho fundamental del trabajo. Para asegurar su erradicación la empresa debe adoptar mecanismos de control de su cadena de proveedores.

22

Ⓔ
Ⓐ

ESTADIO 1	CUMPLIMIENTO Y/O TRATAMIENTO INICIAL	si	no
La empresa cumple rigurosamente a legislación laboral local e incluye cláusulas contractuales que exigen a sus proveedores el cumplimiento de esa legislación.	2.11 La empresa cumple la legislación laboral local.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
	2.12 En sus contratos la empresa incluye cláusulas que exigen el cumplimiento de la legislación del trabajo local a sus proveedores.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 2	INICIATIVAS Y PRÁCTICAS	si	no
El responsable del área evalúa los riesgos de incidencia de trabajo forzado e incluye cláusulas específicas sobre trabajo forzado en los contratos con proveedores.	2.21 La empresa busca la concientización del público interno sobre trabajo forzado y/o apoya campañas públicas sobre el asunto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	2.22 En sus contratos con proveedores la empresa incluye cláusulas específicas sobre trabajo forzado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMIENTOS Y SISTEMAS DE GESTIÓN	si	no
La empresa adopta procedimientos de gestión que monitorean el riesgo de incidencia de trabajo forzado en sus operaciones en la cadena de abastecimiento. Instituye también valores que repudian el trabajo forzado y políticas de contratación con cláusulas que prohíben la explotación del trabajo forzado.	2.31 La empresa incluye políticas de contratación de proveedores que incluyen mecanismos de control sobre el asunto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	2.32 La empresa consulta fuentes oficiales sobre datos de empresas y trabajo forzado como método para decidir compras.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	2.33 La empresa repudia en sus valores y en su código la utilización de trabajo forzado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 4	EFICIENCIA	si	no
La empresa cuenta con un sistema de gestión estructurado que evalúa periódicamente los riesgos de incidencia de trabajo forzado en la empresa y en la cadena de abastecimiento. Además de eso, implementa programas de concientización de proveedores acerca de esta cuestión, así como procesos de verificación de su cumplimiento en la cadena de abastecimiento, analizando continuamente a los proveedores más críticos.	2.41 La empresa cuenta procesos de auditoría interna que comprenden este asunto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	2.42 La empresa cuenta con una matriz de riesgo para monitorear la posibilidad de trabajo forzado en su operación y en su cadena de abastecimiento.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	2.43 La empresa realiza acciones de concientización de proveedores sobre trabajo forzado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	2.44 La empresa posee procesos estructurados de solución de casos comprobados de trabajo forzado en su cadena de abastecimientos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	2.45 La empresa posee un programa de monitoreo y evaluación de los proveedores más críticos de la cadena de abastecimiento.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	2.46 La empresa realiza auditorías por terceras partes en su cadena de abastecimiento.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 5	PROTAGONISMO	si	no
La empresa es reconocida tanto por su desempeño interno como por aquello que realiza junto a su cadena de valor con vistas a la erradicación de trabajo forzado y también, por desarrollar políticas públicas y establecer acuerdos con asociaciones con ese mismo objetivo. Finalmente, la empresa moviliza a la sociedad en pro de la erradicación del trabajo forzado.	2.51 La empresa participa en el desarrollo de políticas públicas que buscan la erradicación del trabajo forzado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	2.52 La empresa desarrolla iniciativas para apoyar a su cadena de valor en la mejora de las condiciones de trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	2.53 La empresa moviliza a la sociedad en pro de la erradicación del trabajo forzado, participando y motivando a asociaciones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

La empresa tiene una práctica que no está contemplada en estas cuestiones binarias que justifica la selección de un estadio? En caso positivo, describir:

La empresa no se identifica en ninguno de los estadios.

Este indicador no tiene aplicación en la empresa. Justificar:

Promoción de la Diversidad y Equidad

La promoción de la equidad y la diversidad en el mundo del trabajo es fundamental. Por lo tanto, se debe contar con mecanismos eficaces y adecuados establecidos por la empresa con el propósito de evitar cualquier tipo de discriminación y promover la diversidad en sus cuadros funcionales.

ESTADIO 1

La empresa sigue la legislación nacional que combate a la discriminación y se manifiesta contraria a comportamientos que no promueven la igualdad de oportunidades en el ambiente interno y en la relación con clientes, proveedores y comunidad del entorno.

CUMPLIMIENTO Y/O TRATAMIENTO INICIAL

		si	no
23.1.1	La empresa cumple la legislación nacional antidiscriminación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.12	La empresa se ha planteado la contratación de personas con discapacidad.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.13	La empresa repudia en sus valores y en su código de conducta cualquier forma de discriminación motivada por origen étnico, género, orientación sexual/ identidad de género, apariencia, religión u opinión.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.14	La empresa respeta costumbres religiosas, y tradiciones culturales de los empleados locales en los lugares en que opera.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.15	La empresa cuenta con acciones, e iniciativas puntuales de comunicación antidiscriminación con empleados.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

ESTADIO 2

Periódicamente la empresa realiza iniciativas que procuran la eliminación de la incidencia de cualquier práctica discriminatoria aplicable tanto a la movilidad interna como a procesos de selección, incorporación y promoción.

INICIATIVAS Y PRÁCTICAS

		si	no
23.21	La empresa promueve campañas de concientización interna sobre el tema de diversidad en el lugar de trabajo.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.22	La empresa mapea los procedimientos de reclutamiento, selección; y elimina de cualquier acción contraria a la promoción de la diversidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.23	La empresa mapea los procedimientos de promoción y movilidad interna; y eliminó cualquier acción contraria a la promoción de la diversidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.24	La empresa promovió o está promoviendo las adaptaciones necesarias para favorecer la accesibilidad, de acuerdo a la legislación vigente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.25	La empresa posee canales de denuncia anónimos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ESTADIO 3

En los procesos y herramientas de gestión de las personas, la empresa cuenta con criterios para monitorear la diversidad de su personal y las posibles desigualdades en relación a los segmentos en desventaja (mujeres, inmigrantes, personas de diverso origen étnico, personas con capacidades diferentes, liberados, entre otros). También, cuenta con metas para reducir las diferencias de proporción entre cargos gerenciales o ejecutivos ocupados por mujeres y por hombres. La empresa instituye en sus códigos y valores el respeto a la diversidad y adopta políticas y procedimientos alineados a ese tema. Por medio de sus canales de denuncia, promueve una evaluación interna sobre situaciones que ponen en riesgo la promoción de la diversidad.

POLÍTICAS, PROCEDIMIENTOS Y SISTEMAS DE GESTIÓN

		si	no
23.31	La empresa cuenta con una política de no discriminación para los procesos de reclutamiento y selección, promoción y participación en programas de formación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.32	La empresa posee procedimientos formales para tratar con situaciones en las que ocurran casos de discriminación. Estos procedimientos contemplan penas y sanciones cuando sea adecuado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.33	En los procesos y herramientas de gestión de las personas, la empresa incluye criterios para monitorear la diversidad de su personal y las posibles desigualdades en relación con segmentos en desventaja (mujeres, inmigrantes, personas de diverso origen étnico, personas con capacidades diferentes, liberados, entre otros).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.34	La empresa tiene metas para reducir la diferencia de proporción entre cargos ocupados por mujeres y hombres en sus cuadros gerenciales y ejecutivos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.35	La empresa tiene metas para reducir la diferencia de proporción entre cargos ocupados por personas de segmentos en desventaja en sus cuadros de gerencia y ejecutivos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ESTADIO 4

La empresa monitorea y evalúa con indicadores relacionados al tema de la diversidad y utiliza sus resultados para identificar y realizar mejoras, como reducción del número de denuncias y garantizar oportunidades de desarrollo y de igualdad de remuneración. Además de eso, incentiva a la cadena de abastecimiento a adoptar prácticas alineadas a la promoción y el respeto a la diversidad.

EFICIENCIA

		si	no
23.41	La empresa utiliza los resultados de las evaluaciones internas, sobre la promoción de la diversidad, para acciones de mejora (estructurales y de gestión).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.42	La empresa es garante de la igualdad de oportunidades entre todos los empleados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.43	La empresa extiende las prácticas de promoción de la diversidad para sus empleados tercerizados y su cadena de abastecimiento.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.44	La empresa ofrece oportunidades de desarrollo de liderazgo para mujeres, inmigrantes, personas de diverso origen étnico, personas con discapacidad, liberados, entre otros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.45	La empresa cuenta con una política de igualdad salarial para mujeres, inmigrantes, personas de diverso origen étnico, personas con discapacidad, liberados, entre otros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ESTADIO 5

La empresa ejerce influencia en lo que concierne a la participación en las políticas y en los debates públicos; promueve campañas de sensibilización para los hombres sobre la importancia de compartir las tareas domésticas y acerca de la paternidad responsable. Es reconocida en el mercado por sus prácticas de apoyo a la diversidad e igualdad, además de incentivar a su cadena de valor a avanzar en esa área.

PROTAGONISMO

		si	no
23.51	La empresa promueve campañas de sensibilización de los hombres sobre la importancia de compartir las tareas domésticas y sobre la paternidad responsable.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.52	La empresa posee un programa de acompañamiento de la promoción de la diversidad para su cadena de valor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.53	La empresa impulsa al mercado a realizar acciones de promoción de la diversidad, (Ejemplo: contratando practicantes con diferentes facultades, empleados de segmentos en desventaja social, etc.).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

La empresa tiene una práctica que no está contemplada en estas cuestiones binarias que justifica la selección de un estadio? En caso positivo, describir:

La empresa no se identifica en ninguno de los estadios.

Este indicador no tiene aplicación en la empresa. Justificar:

Relación con Empleados (Efectivos, Tercerizados, Temporarios o a Tiempo Parcial)

La empresa debe adoptar criterios que orienten la relación de la organización con empleados de diferentes tipos de vínculos laborales.

ESTADIO 1	CUMPLIMIENTO Y/O TRATAMIENTO INICIAL	si	no	
La empresa celebra contratos formales de trabajo que están alineados al pleno cumplimiento de la legislación laboral.	24.11	La empresa cumple con la legislación vigente para su tamaño de empresa y ramo de actividad.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
	24.12	La empresa posee un número razonable de empleados tercerizados sobre el total de los contratados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	24.13	En el caso que la empresa tenga conocimiento de faltas en relación a la legislación laboral en	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 2	INICIATIVAS Y PRÁCTICAS	si	no	
La empresa monitorea periódicamente el cumplimiento de los requisitos establecidos para la contratación de empleados tercerizados, exigiendo que sean realizados todos los ajustes que garantizan el correcto cumplimiento de la legislación. La empresa ofrece un canal de denuncias internas y externas.	24.21	La empresa ofrece un canal de fácil acceso, con mecanismos para recibir y encaminar sugerencias, opiniones y reclamos relativos a condiciones de trabajo.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
	24.22	La empresa exige a sus contratistas que demuestren la existencia de contratos de trabajo y condiciones laborales basados en la legislación vigente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	24.23	La empresa asiste a su personal tercerizado en el reconocimiento de las obligaciones laborales por parte de sus contratantes.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMIENTOS Y SISTEMAS DE GESTIÓN	si	no	
Los valores de la empresa realzan el compromiso con el trabajo decente: Para garantizar su cumplimiento adopta procedimientos formales y evalúa la gestión de sus contratistas.	24.31	La empresa resalta entre sus valores el compromiso con relaciones de trabajo decentes y justas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	24.32	La empresa cuenta con políticas y procedimientos formales que regulan su sistema de gestión de las relaciones laborales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	24.33	La empresa realiza auditorías internas del sistema de gestión y realiza un análisis crítico para mejorar eventuales fallas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	24.34	La empresa exige documentación comprobatoria del cumplimiento de las leyes laborales dentro de su cadena de valor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 4	EFICIENCIA	si	no	
La empresa evalúa los resultados de su sistema de gestión en lo que concierne a las relaciones laborales, buscando oportunidades de mejora continua, internamente y en su cadena de abastecimiento.	24.41	La empresa desarrolla programas que buscan mejoras en las condiciones de trabajo de sus empleados.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
	24.42	La empresa se asegura en la contratación que sus empleados tercerizados tengan las mismas condiciones de salud, seguridad y acceso a beneficios básicos que gozan los empleados regulares, tales como transporte, alimentación, uso de comedor, etc.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	24.43	La empresa tiene un sistema de gestión de las relaciones laborales certificado por tercera parte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	24.44	La empresa participa de programas de evaluación o premiación de sus prácticas laborales, con el propósito de realizar un benchmarking y adaptarse a las mejores prácticas del mercado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 5	PROTAGONISMO	si	no	
La empresa es reconocida por sus buenas prácticas de relacionamiento con los empleados, ha recibido premios que aseguran que es uno de los mejores lugares para trabajar. También desarrolla iniciativas e implementa programas que permiten que su cadena de valor replique sus prácticas.	24.51	La empresa es reconocida en el mercado por sus buenas prácticas en la gestión laboral, y ha recibido premios que atestiguan que es uno de los mejores lugares para trabajar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	24.52	La empresa cuenta con iniciativas e implementa programas que permiten que su cadena de valor replique sus prácticas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

La empresa tiene una práctica que no está contemplada en estas cuestiones binarias que justifica la selección de un estadio? En caso positivo, describir:

La empresa no se identifica con ningún estadio

Este indicador no tiene aplicación en la empresa. Justificar:

ESTADIO 1	CUMPLIMIENTO Y/O TRATAMIENTO INICIAL	si	no
La empresa cumple las convenciones colectivas de las actividades a las cuales pertenecen sus empleados y permite la afiliación y la participación de ellos en los sindicatos sin ejercer presión o represalias.	25.11 La empresa permite que sus empleados se afilien a sindicatos sin restricciones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	25.12 La empresa ha adherido a las convenciones colectivas y respeta todas las relaciones de trabajo y categorías laborales en ellas comprendidas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	25.13 La empresa monitorea que sus obligaciones con el sindicato estén siempre al día y sean respetadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 2	INICIATIVAS Y PRÁCTICAS	si	no
La empresa permite la actuación de los sindicatos en el lugar de trabajo y ha designado a un responsable de la relación con el sindicato, siendo el gestor manteniendo los canales de comunicación entre ellos.	25.2.1 La empresa permite que se realicen reuniones sindicales en el lugar de trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	25.2.2 La empresa no interfiere en las reuniones sindicales realizadas en el lugar de trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	25.2.3 La empresa mantiene canales de comunicación con los sindicatos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMIENTOS Y SISTEMAS DE GESTIÓN	si	no
La empresa no solamente permite la actuación de los sindicatos en el lugar de trabajo sino que también proporciona información sobre las condiciones de trabajo y se reúne periódicamente con sus representantes para escuchar sugerencias o negociar reivindicaciones.	25.31 La empresa posee procedimientos que garantizan la atención de los pedidos de los sindicatos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	25.32 La empresa responde a los requerimientos de los sindicatos en tiempo y forma.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	25.33 La empresa cuenta con acuerdos colectivos negociados periódicamente con los sindicatos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 4	EFICIENCIA	si	no
La empresa incorpora a sus decisiones estratégicas asuntos relevantes para los sindicatos y los participa en decisiones que tratan de la reestructuración, expansión o reducción de sus actividades.	25.41 La empresa incorpora asuntos relacionados a los sindicatos al trazar su estrategia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	25.42 La empresa informa a los sindicatos con antelación sobre proyectos atinentes a la estructura o a los empleados de la empresa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	25.43 La empresa cuenta con acuerdos para capacitación y finalización de la escolarización junto a los sindicatos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 5	PROTAGONISMO	si	no
La empresa cuenta con mecanismos que permiten que los asuntos tratados con los sindicatos ejerzan influencia en la toma de decisión. También ejerce influencia en su cadena de valor y es reconocida por los sindicatos como referencia.	25.51 La empresa es reconocida por el mercado por su relación con sindicatos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	25.52 La empresa ejerce influencia en su cadena de valor en lo que hace al relacionamiento con sindicatos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	25.53 Antes de iniciar la implantación de un nuevo proyecto, la empresa siempre busca el acuerdo con el sindicato local.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

La empresa tiene una práctica que no está contemplada en estas cuestiones binarias que justifica la selección de un estadio? En caso positivo, describir:

La empresa no se identifica con ningún estadio.

Este indicador no tiene aplicación en la empresa. Justificar:

Remuneración y Beneficios

ESTADIO 1	CUMPLIMIENTO Y/O TRATAMIENTO INICIAL	si	no
La empresa remunera a sus empleados de acuerdo con el salario mínimo legal establecido para la categoría.	26.11 La empresa cumple con todas las obligaciones legales laborales en lo que se refiere al pago de salarios y beneficios.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
	26.12 La empresa respeta y cumple las convenciones colectivas en que sus empleados están encuadrados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 2	INICIATIVAS Y PRÁCTICAS	si	no
La empresa, además de la remuneración mínima legal, ofrece beneficios sociales como salud y seguro de vida, etc., a los empleados y los extiende a sus familiares.	26.21 En los últimos años, aumentó el menor salario de la empresa en relación con el salario mínimo vigente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	26.22 La empresa ofrece seguro de vida, plan de salud y otros beneficios de seguridad social a sus empleados.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
	26.23 La empresa respeta las necesidades personales de sus empleados en el planeamiento del trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	26.24 La empresa ofrece beneficios que comprenden a los familiares, como participación del seguro de salud extra, becas de estudio, opciones de recreación, capacitación, etc.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMIENTOS Y SISTEMAS DE GESTIÓN	si	no
La empresa cuenta con un plan de cargos y salarios transparente y procedimientos claros de gestión de carrera de los empleados.	26.31 La empresa cuenta con política transparente de remuneración.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	26.32 La empresa cuenta con procedimientos formales y claros de promoción e incremento salarial.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
	26.33 La empresa evalúa el desempeño de los empleados de manera sistemática, por lo menos una vez al año.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	26.34 La empresa tiene metas para disminuir la variación proporcional entre el mayor y menor salario.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
	26.35 El programa de participación en los resultados o de bonificación, en caso que posea, fue establecido por medio de negociación con una comisión de empleados o con el sindicato y en conformidad con la legislación aplicable.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 4	EFICIENCIA	si	no
La empresa atiende a la satisfacción de los empleados en lo que atañe a su remuneración. Considera, para su composición, el salario medio del país, el costo de vida local, y verifica los criterios de remuneración que atienden a las necesidades del empleado y de su familia.	26.41 La empresa verifica la satisfacción de sus empleados con relación a la remuneración y beneficios.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	26.42 La empresa considera el costo de vida local para la definición de la base salarial.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	26.43 El programa de bonificación de la empresa, en el caso que lo posea, ofrece a los empleados un bono adicional que contempla elementos de sustentabilidad, como éxitos a mediano y largo plazo, o el alcance de metas relacionadas con el desempeño social y ambiental.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 5	PROTAGONISMO	si	no
La empresa está considerada polo de atracción de talentos, constituyéndose en referencia para el mercado por sus políticas de remuneración y beneficios, estimulando el avance del mercado en esa práctica. Además de eso, la empresa cuenta con instancias que permiten la participación de los empleados de diversas categorías en las discusiones sobre remuneración y beneficios.	26.51 La empresa es reconocida por el mercado por sus prácticas de remuneración.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	26.52 La empresa estimula al mercado a mejorar la distribución de la riqueza generada.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	26.53 La empresa estimula a su cadena de abastecimiento a elevar el nivel de su práctica de remuneración.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
	26.54 La empresa atrae talentos y es buscada como lugar de trabajo por muchos profesionales.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

La empresa tiene una práctica que no está contemplada en estas cuestiones binarias que justifica la selección de un estadio? En caso positivo, describir:

La empresa no se identifica con ningún estadio.

Este indicador no tiene aplicación en la empresa. Justificar:

ESTADIO 1	CUMPLIMIENTO Y/O TRATAMIENTO INICIAL		si	no
La empresa ofrece a los empleados actividades de capacitación y formación puntual, relacionados con las operaciones de la empresa.	Z11	La empresa ofrece a los empleados entrenamiento básico para la realización de sus operaciones.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Z12	La empresa capacita a sus empleados para el ejercicio de la función designada.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Z13	La empresa contrata aprendices siguiendo la legislación específica para ello.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 2	INICIATIVAS Y PRÁCTICAS		si	no
La empresa cuenta con una rutina de entrenamiento/capacitación que busca la mejora de la productividad e incentiva a los empleados a perfeccionar su capacitación.	Z21	La empresa mantiene entrenamientos regulares buscando mejorar el desempeño de sus empleados en las funciones actuales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Z22	La empresa favorece la realización de cursos externos por medio de compensación del tiempo de trabajo.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Z23	La empresa ofrece programas que contribuyen a la erradicación del analfabetismo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMIENTOS Y SISTEMAS DE GESTIÓN		si	no
La empresa adopta políticas que incentivan al desarrollo profesional y ofrece becas de estudio, promoviendo, así, un impacto positivo en la vida del trabajador. Además de eso, promueve la capacitación continua en todos los niveles.	Z31	La empresa cuenta con una política transparente y consolidada de becas de estudios.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Z32	La empresa provee entrenamientos específicos a pasantes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Z33	La empresa ofrece entrenamiento para todos los niveles jerárquicos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Z34	La empresa cuenta con un diagnóstico de las competencias desarrolladas por sus empleados y ofrece formación relacionada a la necesidad de desarrollo de cada uno.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 4	EFICIENCIA		si	no
La empresa ofrece incentivos a los empleados para que adquieran más conocimientos, aumentando, así, su potencial de empleabilidad independientemente de la aplicación que puedan dar a ese conocimiento en su función actual. Además de eso, estimula a la cadena de abastecimiento para que ofrezca entrenamientos e incentivos.	Z41	La empresa ofrece entrenamiento a los empleados que estimulan su desarrollo profesional, además de las actividades actuales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Z42	La empresa ofrece entrenamiento que busca el desarrollo personal de los empleados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Z43	La empresa ofrece los beneficios de capacitación para los temporarios tercerizados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Z44	La empresa ofrece entrenamiento para el desarrollo de liderazgos para la sustentabilidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Z45	La empresa estimula a su cadena de abastecimiento al ofrecer entrenamientos a los empleados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Z46	Al finalizar el periodo referente al programa de pasantías, procura emplear a los pasantes en la propia empresa. Cuando eso no es posible, busca empleo para ellos en el mercado de trabajo relacionado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 5	PROTAGONISMO		si	no
La empresa es un referente en el mercado por sus buenas prácticas de desarrollo profesional, además de promover y motivar el tratamiento de estas cuestiones en la cadena de abastecimiento.	Z51	La empresa estimula al sector a involucrarse en el tema.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Z52	La empresa estimula a su cadena de abastecimiento a participar e involucrarse en el desarrollo de programas de perfeccionamiento profesional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Z53	La empresa atrae talentos y a los mejores profesionales debido a las oportunidades que ofrece en término de desarrollo profesional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

La empresa tiene una práctica que no está contemplada en estas cuestiones binarias que justifica la selección de un estadio? En caso positivo, describir:

La empresa no se identifica en ningún estadio.

Este indicador no tiene aplicación en la empresa. Justificar:

Comportamiento Frente a los Despidos y la Jubilación

La responsabilidad de la empresa con sus empleados contempla el proceso de desvinculación y jubilación. En ese momento y en esa situación, la empresa debe adoptar medidas que busquen garantizar el futuro de sus empleados luego de su desvinculación.

ESTADIO 1	CUMPLIMIENTO Y/O TRATAMIENTO INICIAL	si	no
La empresa cumple la legislación local vigente relacionada con los despidos y los procesos jubilatorios.	28.1.1 La empresa cumple la legislación local vigente relacionada con los despidos y los procesos jubilatorios.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 2	INICIATIVAS Y PRÁCTICAS	si	no
La empresa adopta, prácticas de desvinculación transparentes y de apoyo al trabajador próximo a jubilarse.	28.21 La empresa busca alternativas a las desvinculaciones en masa como disminución de la carga horaria, restricción de gastos, etc.), en los casos en que sea una medida necesaria.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	28.22 En el caso que sea necesario una desvinculación masiva, tiene en cuenta indicadores socioeconómicos para definir prioridades: edad, estado civil, número de dependientes entre otros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	28.23 La empresa tiene buenas prácticas para los empleados en proceso de jubilarse.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMIENTOS Y SISTEMAS DE GESTIÓN	si	no
La empresa implementa también políticas de desvinculación basadas en evaluaciones por competencias técnicas y comportamentales, garantizando la impersonalidad de la decisión.	28.31 La empresa cuenta con políticas claras sobre desvinculación.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
	28.32 La empresa utiliza evaluaciones basadas en competencias técnicas para tomar decisiones sobre desvinculaciones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	28.33 La empresa brinda a los empleados información que valida el proceso de desvinculación, como forma de propiciar el desarrollo profesional de la(s) persona(s) desvinculada(s).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	28.34 La empresa ofrece programas de capacitación y desarrollo para los empleados desvinculados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	28.35 En el caso que haya necesidad de desvinculación en masa, realiza previamente un programa de desvinculación voluntaria, ofreciendo el mantenimiento de beneficios por tiempo determinado, cobertura médica, salarios extras, entre otros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	28.36 La empresa evalúa, considerando su ramo de actividad, la rotación de sus empleados, y cuenta con una política para mejorar ese indicador de mejora en la empleabilidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 4	EFICIENCIA	si	no
La empresa ofrece servicios de apoyo (recolocación, extensión de beneficios, etc.) al trabajador desvinculado. La empresa igualmente ofrece beneficios que van más allá de la legislación, para amparar al trabajador desvinculado o jubilado.	28.4.1 La empresa ofrece programas de capacitación y desarrollo para los empleados desvinculados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	28.4.2 La empresa involucra a los familiares en el proceso de preparación para la jubilación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 5	PROTAGONISMO	si	no
La empresa es referente por sus prácticas de mercado referidas al tratamiento de las desvinculaciones y jubilaciones e impulsa al sector a desarrollar buenas prácticas.	28.5.1 La empresa influencia al mercado en el desarrollo de buenas prácticas relacionadas a desvinculaciones y procesos jubilatorios.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	28.5.2 La empresa busca establecer diálogos estructurados con instancias de gobierno local, especialistas, ONGs y sindicatos para conocer, entender, prevenir y reducir el impacto de un posible cierre de las unidades de negocios o plantas, o de una eventual necesidad de disminución del personal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

La empresa tiene una práctica que no está contemplada en estas cuestiones binarias que justifica la selección de un estadio? En caso positivo, describir:

La empresa no se identifica en ningún estadio.

Este indicador no tiene aplicación en la empresa. Justificar:

Salud y Seguridad de los Empleados

La empresa es responsable por el establecimiento de patrones de excelencia en las condiciones de trabajo a los fines de garantizar la salud y seguridad de los empleados.

ESTADIO 1

CUMPLIMIENTO Y/O TRATAMIENTO INICIAL

si no

La empresa cumple rigurosamente sus obligaciones legales y cuenta con la documentación actualizada que da cuenta de ello.

- | | | | |
|-------|--|----------------------------------|-----------------------|
| 29.11 | La empresa mantiene todos los documentos legales relativos a la Salud y Seguridad del Trabajo (SST) actualizados y completos (como Reportes de Salud Ocupacional, Análisis de Riesgos Ambientales, Reportes de Incidentes de Accidentes, etc.) | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 29.12 | La empresa atiende a las exigencias de las Normas Regulatorias y tiene un plan de actuación para garantizar su cumplimiento, especialmente en lo que se refiere a emergencias y riesgos de incendio. | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 29.13 | La empresa cuenta con un responsable para gerenciar el asunto, o si es aplicable cuenta con un comité de prevención de accidentes dentro de las exigencias del marco regulatorio. | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |

ESTADIO 2

INICIATIVAS Y PRÁCTICAS

si no

La empresa desarrolla campañas de concientización de los empleados y posee un compromiso formal de considerar los temas de salud y seguridad como prioritarios.

- | | | | |
|-------|--|----------------------------------|-----------------------|
| 29.21 | La empresa posee un compromiso o una política de salud y seguridad que integra el tema como práctica corporativa y monitorea los indicadores y tasas referentes al tema. | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 29.22 | La empresa realiza regularmente entrenamientos en salud y seguridad con los empleados. | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 29.23 | La empresa realiza regularmente campañas de sensibilización en el tema y/o campañas que buscan el bienestar de los empleados. | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |

ESTADIO 3

POLÍTICAS, PROCEDIMIENTOS Y SISTEMAS DE GESTIÓN

si no

La empresa adopta procedimientos formales de certificación y de acompañamiento de indicadores clave de desempeño (KPIs) y metas, incluyendo programas de entrenamiento.

- | | | | |
|--------|---|-----------------------|-----------------------|
| 29.3.1 | La empresa dispone de un sistema de gestión de SST moldeado según OHSAS18001, SA8000, BS8800, ISO 45001 o basado en otros modelos, que permiten monitorear los indicadores y la implementación de planes de acción. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 29.3.2 | Los indicadores del sistema de gestión de SST forman parte de los indicadores claves de desempeño. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 29.3.3 | La empresa tiene un sistema de gestión de SST certificado por tercera parte (Ej.: OHSAS18001, SA8000, BS8800, ISO 45001). | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 29.3.4 | La empresa ofrece un programa de prevención y tratamiento para la dependencia de alcohol o de drogas. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 29.3.5 | La empresa realiza análisis de riesgos referentes a la salud y seguridad para todos los nuevos procesos y proyectos. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

ESTADIO 4

EFICIENCIA

si no

La empresa realiza evaluaciones de resultados, identificando mejoras en el ambiente de trabajo, como reducción de accidentes, ausentismo, aumento de la satisfacción de los empleados, y también monitorea el desempeño en salud y seguridad en el trabajo de los tercerizados.

- | | | | |
|-------|---|----------------------------------|-----------------------|
| 29.41 | La empresa desarrolla programas que tienen como objetivo la reducción de riesgos y mejoras en el ambiente de trabajo que benefician a empleados y prestadores de servicios. | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 29.42 | La empresa monitorea el desempeño en salud y seguridad en el trabajo de los tercerizados. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

ESTADIO 5

PROTAGONISMO

si no

La empresa implementa programas de monitoreo y capacitación de la cadena de valor con indicadores y metas; y ejerce influencia en la discusión sectorial y/o en la sociedad.

- | | | | |
|-------|---|----------------------------------|-----------------------|
| 29.51 | La empresa es reconocida por sus buenas prácticas en salud y seguridad. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 29.52 | La empresa cuenta con un programa de acompañamiento a su cadena de valor y desarrolla iniciativas para apoyar la mejora de las condiciones de salud y seguridad. | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 29.53 | La empresa organiza campañas que buscan la mejora de la salud no solamente de los empleados y sus familiares, sino también de la sociedad en general, como patrocinador o agente activo de una campaña. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 29.54 | La empresa estimula al sector para mejorar el nivel de gestión de la salud y seguridad, y cuando es posible involucra además de empresas, a organismos gubernamentales en ese objetivo. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

La empresa tiene una práctica que no está contemplada en estas cuestiones binarias que justifica la selección de un estadio? En caso positivo, describir:

La empresa no se identifica en ningún estadio.

Este indicador no tiene aplicación en la empresa. Justificar:

Condiciones de Trabajo, Calidad de Vida y Jornada de Trabajo

La empresa debe adoptar siempre, y en todas las circunstancias, patrones de excelencia en las condiciones de trabajo, asegurando de ese modo, la calidad de vida de sus empleados.

30

E
A

ESTADIO 1	CUMPLIMIENTO Y/O TRATAMIENTO INICIAL	si	no
La empresa cumple sus obligaciones legales y emprende iniciativas con los objetivos de mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los empleados.	30.11 La empresa respeta las horas de la jornada de trabajo de los empleados.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
	30.12 La empresa compensa las horas extras de todos los empleados, incluyendo gerentes y ejecutivos, de forma regular y registrada.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	30.13 La empresa realiza un planeamiento, evitando horas extras frecuentes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 2	INICIATIVAS Y PRÁCTICAS	si	no
La empresa invierte en prácticas continuadas de incentivo de la calidad de vida de los empleados y les ofrece entrenamientos profesionales.	30.21 La empresa posee iniciativas de combate del estrés de los empleados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	30.22 La empresa promueve ejercicios físicos en el horario de trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMIENTOS Y SISTEMAS DE GESTIÓN	si	no
La empresa desarrolla programas o campañas regulares de concientización sobre la calidad de vida y realiza investigaciones para medir el nivel de satisfacción de los trabajadores.	30.31 La empresa cuenta con políticas establecidas y divulgadas para la realización de horas extras o aplicación a un banco de horas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	30.32 La empresa comunica la necesidad de realización de horas extras con antelación y respeta la disponibilidad del empleado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	30.33 La empresa realiza investigaciones buscando medir el nivel de satisfacción de los empleados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	30.34 La empresa cuenta con normas para combatir situaciones de acoso moral o sexual, las cuales son divulgadas y debidamente tratadas por la estructura formal, denuncia anónima y pronta resolución.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 4	EFICIENCIA	si	no
La empresa desarrolla programas que buscan mejoras en el ambiente de trabajo que beneficie a empleados y prestadores de servicios. (Ej: Invierte en programas de combate al estrés; ofrece orientación nutricional, etc). Realiza investigaciones de clima para mejorar la atención de las necesidades de los empleados, y monitorea las cuestiones relacionadas a la calidad de vida de su cadena de abastecimiento. Además de eso, hace extensivos los programas de calidad de vida a los familiares de los empleados.	30.41 La empresa desarrolla programas que tienen como objetivo, mejoras en el ambiente de trabajo que benefician a empleados y prestadores de servicios.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	30.42 La empresa mantiene programas de combate al estrés, orientación sobre alimentación y nutrición, equilibrio trabajo-familia, incluyendo el respeto a los límites con relación al teletrabajo, como por ejemplo comunicaciones telefónicas e e-mails fuera del horario de trabajo.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
	30.43 La empresa monitorea los resultados de la calidad de vida de los trabajadores de su cadena de abastecimiento.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
	30.44 La empresa cuenta con programas y canales para que los temas de calidad de vida lleguen a la familia de los empleados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 5	PROTAGONISMO	si	no
La empresa es referente de buenas prácticas relacionadas a la calidad de vida y jornada de trabajo equilibrada, pues, además de implementar programa de acompañamiento de su cadena de abastecimiento, organiza campañas que buscan la mejora de la calidad de vida no solamente de los empleados y de sus familiares, sino también de la sociedad en general, siendo patrocinador o agente activo de campañas sobre el tema.	30.51 La empresa es reconocida por sus buenas prácticas en calidad de vida y jornada de trabajo equilibrada.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	30.52 La empresa cuenta con un programa de acompañamiento de su cadena de abastecimiento y desarrolla iniciativas para apoyar la mejora de las condiciones de calidad de vida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	30.53 La empresa organiza campañas que buscan la mejora de la calidad de vida no solamente de los empleados y sus familiares, sino de la sociedad en general, siendo patrocinador o agente activo de campañas sobre el tema.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	30.54 Las prácticas de la empresa sirven frecuentemente de benchmark para otras empresas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

La empresa tiene una práctica que no está contemplada en estas cuestiones binarias que justifica la selección de un estadio? En caso positivo, describir:

La empresa no se identifica en ningún estadio.

Este indicador no tiene aplicación en la empresa. Justificar:

Relacionamiento con el Consumidor

La empresa debe promover la calidad de la atención de consumidores y clientes, antes, durante y después de la venta o prestación del servicio. Ella debe implementar también la mejora de la confiabilidad, eficiencia, seguridad de los productos y servicios.

ESTADIO 1	CUMPLIMIENTO Y/O TRATAMIENTO INICIAL	si	no
La empresa mantiene abierto un canal de relacionamiento para solucionar demandas; monitorea el plazo en que son respondidas las respuestas ofrecidas; pone a disposición de los clientes /consumidores información sobre sus derechos y deberes; mantiene un servicio de atención dirigido a la solución de demandas relacionadas al producto o servicio.	31.11 La empresa cuenta con un canal de relacionamiento para resolución de demandas de clientes/ consumidores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	31.12 La empresa monitorea que las respuestas a las demandas de clientes/ consumidores sean brindadas con rapidez y/o solucionadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	31.13 La empresa confirma que no ha tenido, en los últimos tres años, campañas o piezas publicitarias retiradas de los medios de comunicación por presión de organizaciones de la sociedad civil organizada u otras partes interesadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 2	INICIATIVAS Y PRÁCTICAS	si	no
La empresa mantiene activos los canales de comunicación como mecanismos para recibir y direccionar sugerencias, opiniones y para medir el grado de satisfacción del consumidor/ cliente.	31.21 La empresa ofrece un canal de fácil acceso, con mecanismos para recibir y dirigir sugerencias, opiniones y reclamos relativos a sus productos y servicios, y mide la satisfacción de sus clientes /consumidores de forma regular.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	31.22 La empresa cuenta con una persona/área responsable de los temas del consumidor/ cliente.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
	31.23 La empresa promueve el entrenamiento de sus profesionales de atención, para garantizar una atención ágil y una relación ética de respeto a los derechos del consumidor/ cliente.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMIENTOS Y SISTEMAS DE GESTIÓN	si	no
La empresa mantiene en actividades procesos que monitorean el relacionamiento y permiten que esas informaciones sean utilizadas para mejorar la calidad productos y servicios. Implementa política formal de protección a la privacidad y/o sistema de seguridad de la gestión de las informaciones privadas del consumidor.	31.3.1 La empresa dispone de una política de atención al consumidor / cliente que se comunica de forma proactiva a todas las partes interesadas, e incluye un indicador de satisfacción del cliente.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
	31.3.2 La empresa cuenta con un servicio de atención de consumidores/clientes con indicadores que impactan en los procesos de toma de decisión de la empresa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	31.3.3 La empresa cuenta con una política formal de protección de la privacidad y/o un sistema de seguridad de la gestión de la información privada del consumidor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 4	EFICIENCIA	si	no
La empresa involucra a todas las áreas en busca de la mejora continua de la atención y satisfacción de los clientes; mantiene de forma regular, foros de clientes; implementa procesos que permiten minimizar el riesgo de ser incluida en listas de sanciones por defensa del consumidor, confiriendo prioridad al diálogo y participación de las partes interesadas en ese proceso.	31.41 La empresa involucra a todas las áreas en busca de la mejora continua de la atención y satisfacción de los clientes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	31.42 La empresa usa información y reclamos para la mejora de sus productos y servicios.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	31.43 La empresa implementa reuniones y/o foros de clientes de forma regular, con el objetivo de discutir los principales desafíos de su sistema de atención.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	31.44 La empresa cuenta con un proceso que permite minimizar el riesgo de ser incluida en listas de empresas sancionados por defensa del consumidor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 5	PROTAGONISMO	si	no
La empresa es reconocida por sus clientes y es referente en el sector en lo que atañe al relacionamiento con clientes, sirviendo de modelo para el mercado.	31.51 La empresa ha conseguido ganar notoriedad por la calidad de la atención que brinda a sus clientes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	31.52 La empresa incentiva el aumento de la calidad de atención a los clientes entre sus pares y dentro del contexto regional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

La empresa tiene una práctica que no está contemplada en estas cuestiones binarias que justifica la selección de un estadio? En caso positivo, describir:

La empresa no se identifica en ningún estadio.

Este indicador no tiene aplicación en la empresa. Justificar:

Impacto Derivado del Uso de Productos y/o Servicios

La empresa debe conocer los impactos potenciales de sus productos o servicios y garantizar que sean seguros, y que se utilicen como corresponde. También debe orientar claramente su uso, para proteger a sus consumidores y clientes.

ESTADIO 1	CUMPLIMIENTO Y/O TRATAMIENTO INICIAL	si	no
La empresa pone a disposición del consumidor información detallada sobre sus productos, servicios, y asegura la conformidad de su producto o servicio con las normas y la legislación correspondiente.	32.11 La empresa transmite información vital de seguridad del consumidor mediante símbolos, preferencialmente aquellos acordados internacionalmente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	32.12 En situaciones de fallas o peligros imprevistos, la empresa retira todos los productos y/o interrumpe la prestación del servicio rápidamente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 2	INICIATIVAS Y PRÁCTICAS	si	no
La empresa da preferencia a un abordaje preventivo, elaborando regularmente estudios e investigaciones técnicas sobre riesgos potenciales y adopta medidas preventivas y/o correctivas cuando detecta riesgos y fallas, de modo de garantizar la máxima seguridad del consumidor.	32.21 La empresa cuenta con un programa especial que hace foco en la salud y seguridad del consumidor/ cliente de sus productos y servicios, abriendo canales de comunicación para recibir sugerencias de mejora.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	32.22 La empresa realiza evaluación del riesgo a la salud humana de productos y servicios antes de introducir nuevos ingredientes, materiales, tecnologías o métodos de producción y pone a disposición los resultados públicamente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	32.23 La empresa adopta medidas que evitan que los productos se tornen inseguros posteriormente al uso de los consumidores, garantizando una forma de descarte segura y sin causar daños al medio ambiente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMIENTOS Y SISTEMAS DE GESTIÓN	si	no
Con el propósito de reducir eventuales daños y promover mejoras en la seguridad de los productos y servicios, la empresa mantiene diálogos y foros con los usuarios sobre eventuales cambios que puedan garantizar la realización de esos objetivos. En ellos recoge y canaliza información que contribuya a la participación activa de su público interno, proveedores, distribuidores, consumidores y clientes en la mejora continua de los productos y servicios. La empresa promueve la sustitución de componentes o cambia procesos por la utilización de tecnologías y procedimientos que minimizan o evitan riesgos a la salud y la seguridad del consumidor o cliente.	32.31 La empresa realiza foros y diálogos con usuarios para discutir cambios que garanticen la reducción de eventuales daños y mejoren la seguridad de los productos y servicios.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	32.32 Capacita a todas las áreas de la empresa, los empleados y asociados para recabar y canalizar información que lleve a la mejora de la seguridad de productos y servicios.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	32.33 La empresa asegura que fueron retirados, en todos los productos que comercializa, químicos que son peligrosos o productos prohibidos, aunque aún estén en uso en el país.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	32.34 La empresa garantiza el diseño apropiado de la información contenida en sus productos, tomando en consideración necesidades diferentes y respetando capacidades diferentes de los consumidores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 4	EFICIENCIA	si	no
La empresa realiza estudios sobre el ciclo de vida de todos los productos, mapeando sus potenciales impactos a lo largo de su cadena de abastecimiento. Usa los resultados del análisis de los insumos obtenidos por medio del diálogo con todas las partes de la cadena de valor, y consiguió substituir productos que causan alto impacto por otros que promueven un impacto menor.	32.41 La empresa aplica estudios de ciclo de vida en sus principales productos, con la intención de conocer y mitigar sus impactos negativos a lo largo de la cadena de valor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	32.42 La empresa mantiene un programa con el objetivo de analizar toda su gama de productos y substituir productos con alto impacto negativo por productos sustentables y procurar nuevas soluciones con menor impacto ambiental.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	32.43 La empresa hace uso de los sellos sociales y ambientales reconocidos, ofreciendo siempre que es posible un producto certificado por tercera parte que avala la seguridad y/o el bajo impacto del producto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 5	PROTAGONISMO	si	no
La empresa considera el desarrollo sustentable entre las dimensiones mandatorias en la concepción de su reformulación, fabricación y venta de sus productos y servicios; y trabaja en cooperación con otros actores en la implementación de programas que busquen contribuir a que los impactos negativos de sus productos o servicios sean iguales o próximos a cero.	32.51 La empresa desarrolla un programa avanzado de reformulación de su gama de productos y servicios que buscan reducir el impacto negativo a igual o próximo a cero.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	32.52 La empresa difunde un nuevo abordaje en el desarrollo de productos, usando metodologías como ecodiseño e impacto cero, entre otras. Se fija siempre nuevas metas de Investigación y Desarrollo orientadas a lograr más sustentabilidad de productos/servicios.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

La empresa tiene una práctica que no está contemplada en estas cuestiones binarias que justifica la selección de un estadio? En caso positivo, describir:	<input checked="" type="radio"/> La empresa no se identifica en ningún estadio.	<input type="radio"/> Este indicador no tiene aplicación en la empresa. Justificar:
---	---	---

Comunicación Responsable para el Consumo Consciente

ESTADIO 1

CUMPLIMIENTO Y/O TRATAMIENTO INICIAL

si no

La empresa actúa en consonancia con la legislación de defensa del consumidor y evalúa las piezas de comunicación desde el punto de vista de la comprensión, de modo de evitar ambigüedades que contribuyan a un error de interpretación.

33.11 La empresa cumple la legislación y provee a los consumidores datos relevantes (referidos a seguridad de los productos, localización de la organización y datos de contacto) de forma completa, precisa y comprensible en el rótulo de sus productos y en la divulgación de sus servicios.

33.12 La empresa actualiza su material de comunicación siempre que ha efectuado cambios significativos en los datos de rótulos, embalajes, remitos, manuales de operación, instrucciones de uso, términos de garantía entre otros.

33.13 La empresa no tuvo en los últimos tres años, campañas o piezas publicitarias retiradas o secuestradas por la presión de organizaciones de la sociedad civil organizada u otras partes interesadas.

ESTADIO 2

INICIATIVAS Y PRÁCTICAS

si no

La empresa adopta prácticas y/o directrices de comunicación alineadas a sus valores y principios; contemplando todos los medios que dispone. Proveer de información confiable, consistente, verdadera, comparable y verificable sobre factores ambientales y sociales relacionados a la sustentabilidad, producción, promoción, comercialización y entrega de productos y servicios.

33.21 La empresa se asegura que no utiliza propaganda que coloque a las personas en situación preconceptuosa o irrespetuosa y asegura que la comunicación dirigida al público infante juvenil sea responsable.

33.22 La empresa provee a los consumidores de información confiable, consistente, verdadera, comparable y verificable sobre impactos ambientales y sociales relacionados con la producción y entrega de sus productos y servicios.

ESTADIO 3

POLÍTICAS, PROCEDIMIENTOS Y SISTEMAS DE GESTIÓN

si no

La empresa ha adoptado una política de comunicación orientada a la ética y la responsabilidad. Esa política establece procedimientos de comunicación para todas las áreas, basados en lineamientos sobre posibles impactos en la sustentabilidad inherentes a sus productos y servicios.

33.31 La empresa cuenta con una política formal que asegura el apego a la ley, normas y códigos voluntarios relacionados a marketing, incluyendo publicidad, promoción y patrocinio.

33.32 La empresa realiza análisis previo de las piezas publicitarias para verificar la conformidad con las normas y códigos voluntarios correspondientes y los valores de la empresa.

33.33 La empresa hace uso de sistemas de rotulado verificados externamente u otros sistemas de verificación (como sellos sociales y ambientales o actividades de auditoría).

ESTADIO 4

EFICIENCIA

si no

La empresa desarrolla con sus asociados, productos y soluciones que reducen el impacto ambiental que provocan y facilitan el reúso y el reciclaje. Promueve acciones educativas para un consumo consciente, mencionando los impactos sociales, ambientales y económicos relacionados a las preferencias del consumidor. Ofrece además, servicios de recolección y reciclaje de fácil acceso, y divulga abiertamente la composición de precios: impuestos, términos y condiciones de los servicios y productos, incluyendo sus costos de entrega.

33.41 La empresa desarrolla, junto a sus asociados, productos y soluciones que reducen el impacto ambiental y facilitan el reúso y/o reciclaje.

33.42 La empresa promueve acciones de educación para el consumo consciente, mencionando impactos sociales, ambientales y económicos relacionados a las preferencias del consumidor.

33.43 La empresa promueve campañas regulares de educación financiera dirigidas a su público interno.

33.44 La empresa ofrece servicios de colecta y de reciclaje de fácil acceso para el consumidor.

33.45 La empresa divulga abiertamente el total de precios, impuestos, términos y condiciones de los servicios y productos (como accesorios necesarios para uso) y los costos de entrega.

ESTADIO 5

PROTAGONISMO

si no

La empresa promueve, con eficacia, la educación para el consumo consciente, lanzando productos más sustentables y conduce un proceso de comunicación capaz de generar cambios efectivos en la selección de productos por parte de los consumidores.

33.51 La empresa desarrolla campañas para reducir el impacto producido por el uso de sus productos y servicios, sugiriendo a los consumidores la adopción de un consumo más consciente.

33.52 La empresa apoya al consumidor con acciones educativas que adelantan la venta de productos sustentables y ofrece incentivos económicos a los clientes que usan facilidades de reciclaje o reúso de productos.

33.53 La empresa tiene como regla sustituir productos sin certificación de sustentabilidad por productos certificados.

La empresa tiene una práctica que no está contemplada en estas cuestiones binarias que justifica la selección de un estadio? En caso positivo, describir:

La empresa no se identifica en ningún estadio.

Este indicador no tiene aplicación en la empresa. Justificar:

Gestión de los impactos de la empresa en la comunidad

Respeto a las normas y costumbres locales, teniendo una interacción dinámica y transparente con los grupos locales y sus representantes.

ESTADIO 1	CUMPLIMIENTO Y/O TRATAMIENTO INICIAL	si	no
La empresa procura contemplar medidas reparadoras dando respuestas a los reclamos y manifestaciones de la comunidad en donde se encuentra inserta y/o realiza sus operaciones.	34.11 La empresa se relaciona en forma eventual con la comunidad y evita causar trastornos con sus operaciones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	34.12 La empresa procura responder a todos los reclamos y manifestaciones de la comunidad que son motivadas por sus impactos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 2	INICIATIVAS Y PRÁCTICAS	si	no
La empresa mapea los impactos generados en la comunidad de su entorno, resultantes de sus actividades y ha implantado una estructura apta para registrar reclamaciones y ofrecer respuestas e informaciones a líderes y vecinos locales sobre las previsiones tomadas.	34.21 La empresa realiza estudios que muestran con la mayor comprensión posible sus impactos en las comunidades de su entorno.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	34.22 La empresa posee iniciativas que buscan eliminar impactos negativos para la población del entorno causados por cualquier proceso de producción, productos o servicios provistos por la organización.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMIENTOS Y SISTEMAS DE GESTIÓN	si	no
La empresa cuenta con una política madura de relacionamiento con la comunidad del entorno, obligándose a comunicar en forma anticipada la ocurrencia de eventos críticos y cambios en su estructura de operación. Para ello, monitorea periódicamente el impacto en la comunidad y adopta medidas de mejora continua de su desempeño, manteniendo canales de diálogo abiertos, por medio de los cuales comunica los resultados de las consultas a las partes afectadas.	34.31 En su código de conducta y/o en su declaración de valores la empresa considera a la comunidad del entorno como una parte interesada clave.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	34.32 La empresa dispone de una política formalizada de relación con las comunidades del entorno de sus operaciones que la obliga a comunicar eventos críticos y cambios en la estructura de su operación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	34.33 La empresa monitorea periódicamente los indicadores de impacto en la comunidad y toma medidas para la mejora continua de su desempeño.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	34.34 La empresa mantiene uno o varios canales de diálogo con la comunidad y comunica los resultados de las consultas a las partes afectadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	34.35 La empresa capacita a sus empleados para que respeten los valores, conocimientos y prácticas tradicionales de la comunidad en la que actúan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 4	EFICIENCIA	si	no
La empresa modifica su actuación en la comunidad por que se involucra en las cuestiones vinculadas a su desarrollo económico, social y/o cultural. (Ejemplo: implementando mecanismos que minimicen los impactos en el tráfico generado por sus actividades, promoviendo mejoras en la infraestructura o ambiente local: empleando preferentemente mano de obra local en los puestos de trabajo generados; y, participando activamente de los debates sobre los problemas comunitarios y sus soluciones).	34.41 La empresa tiene mecanismos que minimizan el impacto generado por sus operaciones. (Ej. tráfico generado por todas sus actividades, logística, etc.).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	34.42 La empresa contribuye con mejoras en la infraestructura o en el ambiente local que pueden ser usufructuadas por la comunidad (viviendas, carreteras, escuelas, guarderías, hospitales, etc.).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	34.43 La empresa tiende a emplear el mayor número de trabajadores locales, dándoles formación con los objetivos de aumentar los niveles de calificación de la mano de obra local.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	34.44 La empresa participa activamente de la discusión de problemas comunitarios y de la búsqueda de soluciones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	34.45 La empresa mantiene su participación activa en instituciones que buscan invertir en el crecimiento y bienestar de la comunidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 5	PROTAGONISMO	si	no
La empresa pone a disposición de la comunidad datos relevantes sobre su desempeño (económico, social y ambiental), además de ejercer influencia sobre su cadena de valor en base a una gestión participativa.	34.51 La empresa consulta y dialoga con las comunidades en cuanto a los términos y condiciones de los nuevos emprendimientos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	34.52 La empresa mantiene un comité con representantes de la empresa y de los vecinos de la comunidad, que se reúne regularmente, y cuyos temas de debate y decisiones se participan a la alta administración.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

La empresa tiene una práctica que no está contemplada en estas cuestiones binarias que justifica la selección de un estadio? En caso positivo, describir:	<input checked="" type="radio"/> La empresa no se identifica en ningún estadio.	<input type="radio"/> Este indicador no tiene aplicación en la empresa. Justificar:
---	---	---

Compromiso con el Desarrollo de la Comunidad y Gestión de las Acciones Sociales

Participación de la empresa en cuestiones relacionadas a la comunidad, como modo de apoyar la solución de problemas sociales.

ESTADIO 1	CUMPLIMIENTO Y/O TRATAMIENTO INICIAL	si	no
<p>La empresa atiende a las demandas de inversión social y realiza acciones sociales de forma puntual y/o actúa en determinadas oportunidades en respuesta a requerimientos externos. Realiza acciones sociales de forma puntual utilizando incentivos fiscales en proyectos sociales o culturales.</p>	35.11 La empresa realiza acciones sociales de forma puntual o actúa en determinadas oportunidades en respuesta a requerimientos externos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	35.12 La empresa utiliza recursos provenientes de incentivos fiscales para destinarlos a proyectos sociales y culturales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 2	INICIATIVAS Y PRÁCTICAS	si	no
<p>La empresa mapea las necesidades de la comunidad del entorno en el que cuenta con operaciones; promueve e incentiva - a partir de las demandas y de los intereses de los empleados - el voluntariado; difunde los proyectos y programas estructurados de voluntariado; estimula continuamente la participación de los empleados ofreciendo oportunidades de trabajo voluntario y diseminando, en sus medios de comunicación interna, los resultados alcanzados.</p>	35.21 La empresa cuenta con una persona, área, grupo o comité responsable del tratamiento del tema.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	35.22 La empresa realiza diagnósticos para identificar posibles áreas de actuación en la comunidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	35.23 La empresa divulga internamente los proyectos que apoya y desarrolla; ofreciendo oportunidades de trabajo voluntario e incentivando la participación de los empleados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	35.24 La empresa mantiene un plan anual de inversiones sociales, aplicando criterios de selección y continuidad de proyectos de beneficio público.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	35.25 La empresa divulga sus proyectos en sus medios de comunicación interna, relatando los resultados obtenidos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMIENTOS Y SISTEMAS DE GESTIÓN	si	no
<p>La empresa cuenta con política y procedimiento formal de inversión social privada (ISP), definiendo las áreas de inversión y el flujo de toma de decisiones; implementa y monitorea constantemente sus intervenciones mediante procesos de revisión de resultados; y rinde cuentas - a la comunidad y a los asociados - de las inversiones realizadas por medio de su reporte de sustentabilidad.</p>	35.31 La empresa cuenta con un procedimiento formal o una política de inversión social privada (ISP), definiendo áreas de inversión y el flujo de toma de decisiones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	35.32 La empresa monitorea los impactos de su actuación en pro del desarrollo de la comunidad con indicadores y evalúa regularmente, los resultados de la inversión social de recursos privados para fines públicos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	35.33 La empresa posee un programa de voluntariado estructurado y estimula a sus empleados a participar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	35.34 La empresa rinde cuenta de sus inversiones en la comunidad en su reporte o memoria de sustentabilidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	35.35 La empresa cuenta con un comité o grupo de empleados dedicado a la toma de decisiones y monitoreo de las inversiones sociales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 4	EFICIENCIA	si	no
<p>La empresa integra las intervenciones en la comunidad a su estrategia de negocio; amplía el impacto de su intervención social movilizando recursos de otras empresas o de organizaciones privadas y/o de organismos públicos. Además de eso, contribuye con programas y articulaciones duraderas que dan soporte a los miembros de la comunidad, principalmente a los menos favorecidos y más vulnerables, para generar negocios y/o iniciativas productivas de base social con vistas a la mejora de la productividad y la promoción del emprendedorismo. La empresa asume también iniciativas y/o fortalece la capacidad de oportunidades de los proveedores locales de contribuir con su cadena de valor, de modo de ampliar la capacidad de radicación de recursos financieros y la oportunidad de multiplicar los resultados positivos.</p>	35.41 La empresa integra las intervenciones comunitarias con su estrategia de negocio.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	35.42 La empresa optimiza el impacto de su intervención social movilizando recursos de otras empresas u organizaciones privadas y/o la participación de órganos públicos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	35.43 La empresa contribuye con programas y asociaciones duraderas que den soporte a los miembros de la comunidad - principalmente a los menos favorecidos y más vulnerables - para generar negocios y/o iniciativas productivas de base social con vistas a la mejora de la productividad y la promoción del emprendedorismo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	35.44 La empresa promueve iniciativas y fortalece la capacidad u oportunidad de los proveedores locales para contribuir con cadenas de valor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 5	PROTAGONISMO	si	no
<p>La empresa se empeña en contribuir al desarrollo de las comunidades o regiones en las que actúa, implantando programas institucionales orientados hacia el desarrollo de capacidades, la generación de ingresos, educación o capacitación que promueven modelos y herramientas replicables a otros contextos. La empresa se involucra igualmente con las partes interesadas, los medios de comunicación, y organismos competentes del gobierno o de la sociedad civil, además de articular con otras empresas a favor de la comunidad local.</p>	35.51 Los programas gerenciados por la empresa se formalizan en programas institucionales, buscando el desarrollo de capacidades, la generación de ingresos, educación y capacitación, etc., que promueven modelos y herramientas replicables en otros contextos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	35.52 La empresa se articula con otras empresas en favor de la comunidad local o de la sociedad en general.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

La empresa tiene una práctica que no está contemplada en estas cuestiones binarias que justifica la selección de un estadio? En caso positivo, describir:

La empresa no se identifica en ningún estadio.

Este indicador no tiene aplicación en la empresa. Justificar:

Apoyo al Desarrollo de Proveedores

La empresa procura incentivar el desarrollo de pequeñas y micro empresas existentes en las localidades en que actúa, y proceden a incorporarlas como sus proveedores, auxiliándolas, en esa medida, para desarrollar sus procesos productivos y de gestión.

36

ESTADIO 1	CUMPLIMIENTO Y/O TRATAMIENTO INICIAL	si	no
La empresa busca negociar de manera transparente con los proveedores, estableciendo relaciones contractuales con base a criterios comerciales claros. Posee un sistema que le permite categorizar proveedores.	36.1.1 Al negociar con proveedores locales, la empresa tiene como base un criterio de transparencia comercial.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	36.1.2 La empresa cuenta con un sistema que permite la categorización de proveedores (tamaño, radicación, potencial, etc.).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 2	INICIATIVAS Y PRÁCTICAS	si	no
La empresa da prioridad a los proveedores locales para hacer sus compras; y adopta, junto con ellos, acciones con vistas a su desarrollo técnico gerencial. Y en caso de corresponder, respeta las cuestiones ligadas a la estacionalidad y a la capacidad de producción.	36.2.1 La empresa prioriza la relación de compra con proveedores locales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	36.2.2 La empresa promueve acciones conjuntas con los proveedores buscando su desarrollo técnico/gerencial.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	36.2.3 Cuando resulta pertinente, la empresa respeta cuestiones relacionadas a la estacionalidad y capacidad de producción.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMIENTOS Y SISTEMAS DE GESTIÓN	si	no
La empresa estimula la formación de redes y emprendimientos asociativos de pequeños proveedores, ayudándolos a adecuarse a los nuevos patrones de abastecimiento; y adopta políticas que favorecen a aquellos que poseen certificación socioambiental.	36.3.1 La empresa cuenta con una política de compras establecida que favorece a los proveedores locales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	36.3.2 La empresa estimula la formación de redes y emprendimientos asociativos de pequeños proveedores, ayudándolos a que se adecuen a los nuevos patrones de abastecimiento.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	36.3.3 La política de compras favorece a proveedores que poseen certificación socioambiental.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 4	EFICIENCIA	si	no
La empresa mantiene relaciones duraderas con los proveedores que promueven y practican el Comercio Justo o pertenecen a la Economía Solidaria; mantiene relaciones permanentes con sus proveedores y busca apoyarlos en su compromiso, motivándolos a replicar las buenas prácticas en su cadena.	36.4.1 La empresa apoya a proveedores que practican y promueven el Comercio Justo o que pertenecen a la Economía Solidaria.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	36.4.2 La empresa busca mantener relaciones permanentes con sus proveedores, y así apoyarlos en su desarrollo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	36.4.3 La empresa motiva a sus proveedores a replicar las buenas prácticas que practican en su cadena.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTADIO 5	PROTAGONISMO	si	no
La empresa es referente en el sector por sus prácticas de apoyo al desarrollo del proveedor estimulándolo a que se comprometa en proyectos ambientales, incluso más allá de los límites de su negocio.	36.5.1 La empresa es referente en el mercado por sus prácticas de apoyo al desarrollo de proveedores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	36.5.2 La empresa influencia y apoya al desarrollo de sus sub-contratados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	36.5.3 La empresa se compromete más allá de los límites de su negocio y actúa como voz activa en la transformación de las prácticas, buscando el desarrollo no solamente de los proveedores, sino también de la sociedad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	36.5.4 La empresa estimula a sus proveedores a que apoyen proyectos socioambientales locales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

La empresa tiene una práctica que no está contemplada en estas cuestiones binarias que justifica la selección de un estadio? En caso positivo, describir:

La empresa no se identifica en ningún estadio.

Este indicador no tiene aplicación en la empresa. Justificar: