

DIMENSIÓN SOCIAL			
Monitoreo de los impactos del Negocio en los Derechos Humanos	20		
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.	20.1.1 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.	X	
	20.1.2 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.	X	
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.	20.2.1 La empresa analiza sus impactos potenciales y reales en derechos humanos.	X	
	20.2.2 La empresa evalúa la vulnerabilidad de la comunidad del entorno en derechos humanos.	X	
	20.2.3 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.		X
	20.2.4 La empresa trata las cuestiones de los derechos humanos en sus 3 dimensiones: prevenir, respetar y remediar.	X	
	20.2.5 La empresa prohíbe la complicidad directa o indirecta, ventajosa y silenciosa con actos de no respeto de los derechos humanos.	X	
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.	X	
	20.3.2 La empresa integra formalmente las cuestiones de derechos humanos en su gestión, designando a un responsable interno del tema.	X	
	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.	X	
	20.3.4 La empresa posee procedimientos para tratar rápidamente y en forma adecuada las quejas y denuncias.		X
	20.3.5 La empresa vincula la actuación de su área jurídica a la política de derechos humanos.	X	
	20.3.6 La empresa verifica que sus servicios de seguridad estén en conformidad con los derechos humanos.	X	
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.	20.4.1 La empresa realiza visitas y/o auditorías en las operaciones de su responsabilidad, involucrando a la comunidad del entorno en la evaluación.	X	
	20.4.2 La empresa monitorea su esfera de influencia y posee directrices para lidiar con casos de complicidad, ventajosa o silenciosa.	X	
	20.4.3 La empresa involucra a su cadena de valor en el desarrollo y aplicación de buenas prácticas de respeto a los derechos humanos.	X	
	20.4.4 La empresa tiene acciones conjuntas con la comunidad del entorno para mitigar los riesgos relacionados con los derechos humanos en sus operaciones.		X
	20.4.5 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.	X	
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 de 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	20.5.1 La empresa realiza visitas y/o auditorías a las operaciones de su cadena de valor.	X	
	20.5.2 La empresa incluye en su evaluación de derechos humanos la participación de partes interesadas.	X	
	20.5.3 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.		X
	20.5.4 Si aplica, la empresa se niega a vender bienes y servicios a empresas que violen los derechos humanos.		X
Promoción de la Diversidad y Equidad	23		
ESTADIO 1	CUMPLIMIENTO Y/O TRATAMIENTO INICIAL		
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 A316comunidad del entorno.	23.1.1 La empresa cumple la legislación nacional antidiscriminación.	X	
	23.1.2 La empresa se ha planteado la contratación de personas con discapacidad.	X	
	23.1.3 La empresa repudia ensus valores y ensucódigo de conducta cualquier forma de discriminación motivada por origen étnico, género, orientación sexual/ identidad de género, apariencia, religión u opinión.	X	
	23.1.4 La empresa respeta costumbres religiosas, y tradiciones culturales de los empleados locales en los lugares en que opera.	X	
	23.1.5 La empresa cuenta con acciones, e iniciativas puntuales de comunicación antidiscriminación con empleados.	X	
ESTADIO 2	INICIATIVAS Y PRÁCTICAS		
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.	23.2.1 La empresa promueve campañas de concientización interna sobre el tema de diversidad en el lugar de trabajo.	X	
	23.2.2 La empresa mapea los procedimientos de reclutamiento, selección; y elimina de cualquier acción contraria a la promoción de la diversidad.	X	
	23.2.3 La empresa mapea los procedimientos de promoción y movilidad interna; y eliminó cualquier acción contraria a la promoción de la diversidad.	X	
	23.2.4 La empresa promovió o está promoviendo las adaptaciones necesarias para favorecerla accesibilidad, de acuerdo a la legislación vigente.	X	
	23.2.5 La empresa posee canales de denuncia anónimos.	X	
ESTADIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMIENTOS Y SISTEMAS DE GESTIÓN		
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.	23.3.1 La empresa cuenta con una política de no discriminación para los procesos de reclutamiento y selección, promoción y participación en programas de formación.	X	
	23.3.2 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.	X	
	23.3.3 En los procesos y herramientas de gestión de las personas, la empresa incluye criterios para monitorear la diversidad de supersonal y lasposiblesdesigualdades en relación con segmentos en desventaja (mujeres, inmigrantes, personas de diverso origen étnico, personas concapacidades diferentes, liberados, entre otros).	X	
	23.3.4 La empresa tiene metas para reducirla diferencia de proporción entre cargos ocupados por mujeres y hombres en sus cuadros gerenciales y ejecutivos.		X
	23.3.5 La empresa tiene metas para reducirla diferencia de proporción entre cargos ocupados por personas de segmentos en desventaja en sus cuadros de gerencia y ejecutivos.	X	
ESTADIO 4	EFICIENCIA		
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.	23.4.1 La empresa utilizalos resultados de las evaluaciones internas, sobre la promoción de la diversidad, para accionesde mejora (estructurales y degestión).		X
	23.4.2 Laempresaesgarantede laigualdadeoportunidadesentretodoslosempleados.	X	
	23.4.3 La empresa extiende las prácticas de promoción de la diversidad para sus empleados tercerizados y su cadena de abastecimiento.		X
	23.4.4 La empresa ofrece oportunidades de desarrollo de liderazgo para mujeres, inmigrantes, personas de diverso origen étnico, personas con discapacidad, liberados, entre otros.	X	

	23.4.5 La empresa cuenta con una política de igualdad salarial para mujeres, inmigrantes, personas de diverso origen étnico, personas con discapacidad, liberados, entre otros.	X	
ESTADIO 5	PROTAGONISMO		
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 sobre 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.	23.5.1 La empresa promueve campañas de sensibilización de los hombres sobre la importancia de compartir las tareas domésticas y sobre la paternidad responsable	X	
	23.5.2 La empresa posee un programa de acompañamiento de la promoción de la diversidad para su cadena de valor.		X
	23.5.3 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.).	X	
Relación con Empleados (Efectivos, Tercerizados, Temporarios o a Tiempo Parcial)			
	24		
ESTADIO 1	CUMPLIMIENTO Y/O TRATAMIENTO INICIAL		
La empresa monitorea periódicamente el cumplimiento de los requisitos establecidos para la contratación de empleados tercerizados, exigiendo que sean realizados todos los ajustes que garanticen el correcto cumplimiento de la legislación. La empresa ofrece un canal de denuncias internas y externas.	24.1.1 La empresa cumple con la legislación vigente para su tamaño de empresa y ramo de actividad.	X	
	24.1.2 La empresa posee un número razonable de empleados tercerizados sobre el total de los contratados.		X
	24.1.3 En el caso que la empresa tenga conocimiento de faltas en relación a la legislación laboral		
ESTADIO 2	INICIATIVAS Y PRÁCTICAS		
La empresa monitorea periódicamente el cumplimiento de los requisitos establecidos para la contratación de empleados tercerizados, exigiendo que sean realizados todos los ajustes que garanticen el correcto cumplimiento de la legislación. La empresa ofrece un canal de denuncias internas y externas.	24.2.1 La empresa ofrece un canal de fácil acceso, con mecanismos para recibir y encaminar sugerencias, opiniones y reclamos relativos a condiciones de trabajo.	X	
	24.2.2 La empresa exige a sus contratistas que demuestren la existencia de contratos de trabajo y condiciones laborales basados en la legislación vigente.	X	
	24.2.3 La empresa asiste a su personal tercerizado en el reconocimiento de las obligaciones laborales por parte de sus contratantes.	X	
ESTADIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMIENTOS Y SISTEMAS DE GESTIÓN		
Los valores de la empresa realizan el compromiso con el trabajo decente: Para garantizar su cumplimiento adopta procedimientos formales y evalúa la gestión de sus contratistas.	24.3.1 La empresa resalta entre sus valores el compromiso con relaciones de trabajo decentes y justas.	X	
	24.3.2 La empresa cuenta con políticas y procedimientos formales que regulan su sistema de gestión de las relaciones laborales.	X	
	24.3.3 La empresa realiza auditorías internas del sistema de gestión y realiza un análisis crítico para mejorar eventuales fallas.	X	
	24.3.4 La empresa exige documentación comprobatoria del cumplimiento de las leyes laborales dentro de su cadena de valor.	X	
ESTADIO 4	EFICIENCIA		
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.	24.4.1 La empresa desarrolla programas que buscan mejoras en las condiciones de trabajo de sus empleados.	X	
	24.4.2 La empresa 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.	X	
	24.4.3 La empresa tiene un sistema de gestión de las relaciones laborales certificado por tercera parte.	X	
	24.4.4 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.	X	
ESTADIO 5	PROTAGONISMO		
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.	24.5.1 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.	X	
	24.5.2 La empresa cuenta con iniciativas e implementa programas que permiten que su cadena de valor replique sus prácticas.	X	
Relaciones con Sindicatos	25		
ESTADIO 1	CUMPLIMIENTO Y/O TRATAMIENTO INICIAL		
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.	25.1.1 La empresa permite que sus empleados se afilien a sindicatos sin restricciones.		X
	25.1.2 La empresa ha adherido a las convenciones colectivas y respeta todas las relaciones de trabajo y categorías laborales en ellas comprendidas.		X
	25.1.3 La empresa monitorea que sus obligaciones con el sindicato estén siempre al día y sean respetadas.		
ESTADIO 2	INICIATIVAS Y PRÁCTICAS		
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.		X
	25.2.2 La empresa no interfiere en las reuniones sindicales realizadas en el lugar de trabajo.		X
	25.2.3 La empresa mantiene canales de comunicación con los sindicatos		
ESTADIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMIENTOS Y SISTEMAS DE GESTIÓN		
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	25.3.1 La empresa posee procedimientos que garantizan la atención de los pedidos de los sindicatos.		X
	25.3.2 La empresa responde a los requerimientos de los sindicatos en tiempo y forma.		X
	25.3.3 La empresa cuenta con acuerdos colectivos negociados periódicamente con los sindicatos		
ESTADIO 4	EFICIENCIA		
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.	25.4.1 La empresa incorpora asuntos relacionados a los sindicatos al trazar su estrategia.		X
	25.4.2 La empresa informa a los sindicatos con antelación sobre proyectos atinentes a la estructura o a los empleados de la empresa.		X
	25.4.3 La empresa cuenta con acuerdos para capacitación y finalización de la escolarización junto a los sindicatos.		
ESTADIO 5	PROTAGONISMO		
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.	25.5.1 La empresa es reconocida por el mercado por su relación con sindicatos.		X
	25.5.2 La empresa ejerce influencia en su cadena de valor en lo que hace al relacionamiento con sindicatos.		X
	25.5.3 Antes de iniciar la implantación de un nuevo proyecto, la empresa siempre busca el acuerdo con el sindicato local.		
Remuneración y Beneficios	26		
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.	26.1.1 La empresa cumple con todas las obligaciones legales laborales en lo que se refiere al pago de salarios y beneficios.	X	
	26.1.2 La empresa respeta y cumple las convenciones colectivas en que sus empleados están encuadrados.	X	
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.	26.2.1 En los últimos años, aumentó el menor salario de la empresa en relación con el salario mínimo vigente.	X	

	26.2.2 La empresa ofrece seguro de vida, plan de salud y otros beneficios de seguridad social a sus empleados.	X	
	26.2.3 La empresa respeta las necesidades personales de sus empleados en el planeamiento del trabajo.	X	
	26.2.4 La empresa ofrece beneficios que comprenden a los familiares, como participación del seguro de salud extra, becas de estudio, opciones de recreación, capacitación, etc.	X	
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.	26.3.1 La empresa cuenta con política transparente de remuneración.	X	
	26.3.2 La empresa cuenta con procedimientos formales y claros de promoción e incremento salarial.		X
	26.3.3 La empresa evalúa el desempeño de los empleados de manera sistemática, por lo menos una vez al año.	X	
	26.3.4 La empresa tiene metas para disminuir la variación proporcional entre el mayor y menor salario.		X
	26.3.5 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.	X	
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.	26.4.1 La empresa verifica la satisfacción de sus empleados con relación a la remuneración y beneficios.		X
	26.4.2 La empresa considera el costo de vida local para la definición de la base salarial.	X	
	26.4.3 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.		X
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.	26.5.1 La empresa es reconocida por el mercado por sus prácticas de remuneración.		X
	26.5.2 La empresa estimula al mercado a mejorar la distribución de la riqueza generada.		X
	26.5.3 La empresa estimula a su cadena de abastecimiento a elevar el nivel de su práctica de remuneración.		X
	26.5.4 La empresa atrae talentos y es buscada como lugar de trabajo por muchos profesionales.	X	

Compromiso con el Desarrollo Profesional	27		
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.	27.1.1 La empresa ofrece a los empleados entrenamiento básico para la realización de sus operaciones.	X	
	27.1.2 La empresa capacita a sus empleados para el ejercicio de la función designada.	X	
	27.1.3 La empresa contrata aprendices siguiendo la legislación específica para ello.	X	
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.	27.2.1 La empresa mantiene entrenamientos regulares buscando mejorar el desempeño de sus empleados en las funciones actuales.	X	
	27.2.2 La empresa favorece la realización de cursos externos por medio de compensación del tiempo de trabajo.	X	
	27.2.3 La empresa ofrece programas que contribuyen a la erradicación del analfabetismo.		X
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.	27.3.1 La empresa cuenta con una política transparente y consolidada de becas de estudios.		X
	27.3.2 La empresa provee entrenamientos específicos a pasantes.	X	
	27.3.3 La empresa ofrece entrenamiento para todos los niveles jerárquicos.	X	
	27.3.4 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.	X	
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.	27.4.1 La empresa ofrece entrenamiento a los empleados que estimulan su desarrollo profesional, además de las actividades actuales.	X	
	27.4.2 La empresa ofrece entrenamiento que busca el desarrollo personal de los empleados.	X	
	27.4.3 La empresa ofrece los beneficios de capacitación para los temporarios tercerizados.		X
	27.4.4 La empresa ofrece entrenamiento para el desarrollo de liderazgos para la sustentabilidad.	X	
	27.4.5 La empresa estimula a su cadena de abastecimiento al ofrecer entrenamientos a los empleados.	X	
	27.4.6 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.	X	
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.	27.5.1 La empresa estimula al sector a involucrarse en el tema.	X	
	27.5.2 La empresa estimula a su cadena de abastecimiento a participar e involucrarse en el desarrollo de programas de perfeccionamiento profesional.	X	
	27.5.3 La empresa atrae talentos y a los mejores profesionales debido a las oportunidades que ofrece en término de desarrollo profesional.	X	

Comportamiento frente a los despidos y la Jubilación	28		
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.	X	
ESTADIO 2	INICIATIVAS Y PRÁCTICAS	SI	NO
La empresa adopta, prácticas de desvinculación transparentes y de apoyo al trabajador próximo a jubilarse.	28.2.1 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.		X
	28.2.2 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.	X	
	28.2.3 La empresa tiene buenas prácticas para los empleados en proceso de jubilarse.	X	
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.	28.3.1 La empresa cuenta con políticas claras sobre desvinculación.	X	
	28.3.2 La empresa utiliza evaluaciones basadas en competencias técnicas para tomar decisiones sobre desvinculaciones.	X	
	28.3.3 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).	X	
	28.3.4 La empresa ofrece programas de capacitación y desarrollo para los empleados desvinculados.		X
	28.3.5 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.	X	
	28.3.6 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.	X	
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 va 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.		X
	28.4.2 La empresa involucra a los familiares en el proceso de preparación para la jubilación.	X	
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.	X	
	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.	X	

Salud y Seguridad de los Empleados	29		
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.	29.1.1 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.)	X	
	29.1.2 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.	X	
	29.1.3 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.	X	
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.	29.2.1 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.	X	
	29.2.2 La empresa realiza regularmente entrenamientos en salud y seguridad con los empleados.	X	
	29.2.3 La empresa realiza regularmente campañas de sensibilización en el tema y/o campañas que buscan el bienestar de los empleados.	X	
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.	X	
	29.3.2 Los indicadores del sistema de gestión de SST forman parte de los indicadores claves de desempeño.	X	
	29.3.3 La empresa tiene un sistema de gestión de SST certificado por tercera parte (Ej.: OHSAS18001, SA8000, BS8800, ISO 45001).	X	
	29.3.4 La empresa ofrece un programa de prevención y tratamiento para la dependencia de alcohol o de drogas.		X
	29.3.5 La empresa realiza análisis de riesgos referentes a la salud y seguridad para todos los nuevos procesos y proyectos.	X	
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.	29.4.1 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.	X	
	29.4.2 La empresa monitorea el desempeño en salud y seguridad en el trabajo de los tercerizados		X
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.	29.5.1 La empresa es reconocida por sus buenas prácticas en salud y seguridad.		X
	29.5.2 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.		X
	29.5.3 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.		X
	29.5.4 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.	X	

Condiciones de Trabajo, Calidad de Vida y Jornada de Trabajo		30	
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.	30.1.1 La empresa respeta las horas de la jornada de trabajo de los empleados.	X	
	30.1.2 La empresa compensa las horas extras de todos los empleados, incluyendo gerentes y ejecutivos, de forma regular y registrada.	X	
	30.1.3 La empresa realiza un planeamiento, evitando horas extras frecuentes.		X
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.	30.2.1 La empresa posee iniciativas de combate del estrés de los empleados.		X
	30.2.2 La empresa promueve ejercicios físicos en el horario de trabajo.		X
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.	30.3.1 La empresa cuenta con políticas establecidas y divulgadas para la realización de horas extras o aplicación a un banco de horas.	X	
	30.3.2 La empresa comunica la necesidad de realización de horas extras con antelación y respeta la disponibilidad del empleado.	X	
	30.3.3 La empresa realiza investigaciones buscando medir el nivel de satisfacción de los empleados.		X
	30.3.4 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.	X	
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.	30.4.1 La empresa desarrolla programas que tienen como objetivo, mejoras en el ambiente de trabajo que benefician a empleados y prestadores de servicios.	X	
	30.4.2 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.	X	
	30.4.3 La empresa monitorea los resultados de la calidad de vida de los trabajadores de su cadena de abastecimiento.		X
	30.4.4 La empresa cuenta con programas y canales para que los temas de calidad de vida lleguen a la familia de los empleados.		X
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.	30.5.1 La empresa es reconocida por sus buenas prácticas en calidad de vida y jornada de trabajo equilibrada.	X	
	30.5.2 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.	X	
	30.5.3 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.		X
	30.5.4 Las prácticas de la empresa sirven frecuentemente de benchmark para otras empresas.	X	

Relacionamiento con el Consumidor		31	
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.	31.1.1 La empresa cuenta con un canal de relacionamiento para resolución de demandas de clientes/ consumidores.	X	
	31.1.2 La empresa monitorea que las respuestas a las demandas de clientes/ consumidores sean brindadas con rapidez y/o solucionadas.	X	
	31.1.3 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.		X
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.	31.2.1 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.	X	
	31.2.2 La empresa cuenta con una persona/área responsable de los temas del consumidor/ cliente.	X	
	31.2.3 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.	X	
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.	X	
	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.	X	
	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.	X	
	ESTADIO 4	EFICIENCIA	SI
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.	31.4.1 La empresa involucra a todas las áreas en busca de la mejora continua de la atención y satisfacción de los clientes.	X	
	31.4.2 La empresa usa información y reclamos para la mejora de sus productos y servicios.	X	
	31.4.3 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.		X
	31.4.4 La empresa cuenta con un proceso que permite minimizar el riesgo de ser incluida en listas de empresas sancionadas por defensa del consumidor.		X
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.	31.5.1 La empresa ha conseguido ganar notoriedad por la calidad de la atención que brinda a sus clientes.	X	
	31.5.2 La empresa incentiva el aumento de la calidad de atención a los clientes entre sus pares y dentro del contexto regional.	X	

Impacto Derivado del Uso de Productos y/o Servicios		32		
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.	32.1.1 La empresa transmite información vital de seguridad del consumidor mediante símbolos, preferencialmente aquellos acordados internacionalmente.	X		
	32.1.2 En situaciones de fallas o peligros imprevistos, la empresa retira todos los productos y/o interrumpe la prestación del servicio rápidamente.			X
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.	32.2.1 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.		X	
	32.2.2 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.			X
	32.2.3 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.	X		
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 recoger 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.	32.3.1 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.		X	
	32.3.2 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.	X		
	32.3.3 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.	X		
	32.3.4 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.	X		
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.	32.4.1 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.	X		
	32.4.2 La empresa mantiene un programa con el objetivo de analizar toda su gama de productos y sustituir productos con alto impacto negativo por productos sustentables y procurar nuevas soluciones con menor impacto ambiental.			X
	32.4.3 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.			X
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.	32.5.1 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.	X		
	32.5.2 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.			X

Gestión de los Impactos de la Empresa en la Comunidad		34		
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.	34.1.1 La empresa se relaciona en forma eventual con la comunidad y evita causar trastornos con sus operaciones.	X		
	34.1.2 La empresa procura responder a todos los reclamos y manifestaciones de la comunidad que son motivadas por sus impactos.	X		
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.	34.2.1 La empresa realiza estudios que muestran con la mayor comprensión posible sus impactos en las comunidades de su entorno.	X		
	34.2.2 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.			X
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.	34.3.1 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.	X		
	34.3.2 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.	X		
	34.3.3 La empresa monitorea periódicamente los indicadores de impacto en la comunidad y toma medidas para la mejora continua de su desempeño.	X		
	34.3.4 La empresa mantiene uno o varios canales de diálogo con la comunidad y comunica los resultados de las consultas a las partes afectadas.	X		
	34.3.5 La empresa capacita a sus empleados para que respeten los valores, conocimientos y prácticas tradicionales de la comunidad en la que actúan.	X		
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 referentemete mano de obra local en los puestos de trabajo generados; y, participando activamente de los debates sobre los problemas comunitarios y sus soluciones).	34.4.1 La empresa tiene mecanismos que minimizan el impacto generado por sus operaciones. (Ej. tráfico generado por todas sus actividades, logística, etc.).	X		
	34.4.2 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.).			X
	34.4.3 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.			X
	34.4.4 La empresa participa activamente de la discusión de problemas comunitarios y de la búsqueda de soluciones.	X		
	34.4.5 La empresa mantiene su participación activa en instituciones que buscan invertir en el crecimiento y bienestar de la comunidad.			X
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.	34.5.1 La empresa consulta y dialoga con las comunidades en cuanto a los términos y condiciones de los nuevos emprendimientos.		X	
	34.5.2 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.			X

Compromiso con el Desarrollo de la Comunidad y Gestión de las Acciones Sociales		35		
ESTADIO 1	CUMPLIMIENTO Y/O TRATAMIENTO INICIAL	SI	NO	
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.	35.1.1 La empresa realiza acciones sociales de forma puntual o actúa en determinadas oportunidades en respuesta a requerimientos externos.		X	
	35.1.2 La empresa utiliza recursos provenientes de incentivos fiscales para destinarlos a proyectos sociales y culturales.		X	
ESTADIO 2	INICIATIVAS Y PRÁCTICAS	SI	NO	
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 disseminando, en sus medios de comunicación interna, los resultados alcanzados.	35.2.1 La empresa cuenta con una persona, área, grupo o comité responsable del tratamiento del tema.	X		
	35.2.2 La empresa realiza diagnósticos para identificar posibles áreas de actuación en la comunidad.	X		
	35.2.3 La empresa divulga internamente los proyectos que apoya y desarrolla; ofreciendo oportunidades de trabajo voluntario e incentivando la participación de los empleados.	X		
	35.2.4 La empresa mantiene un plan anual de inversiones sociales, aplicando criterios de selección y continuidad de proyectos de beneficio público.			X
	35.2.5 La empresa divulga sus proyectos en sus medios de comunicación interna, relatando los resultados obtenidos.	X		
ESTADIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMIENTOS Y SISTEMAS DE GESTIÓN	SI	NO	
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	35.3.1 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.	X		

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.	35.3.2 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.		X
	35.3.3 La empresa posee un programa de voluntariado estructurado y estimula a sus empleados a participar.		X
	35.3.4 La empresa rinde cuenta de sus inversiones en la comunidad en su reporte o memoria de sustentabilidad.	X	
	35.3.5 La empresa cuenta con un comité o grupo de empleados dedicado a la toma de decisiones y monitoreo de las inversiones sociales.	X	
ESTADIO 4	EFICIENCIA	SI	NO
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.	35.4.1 La empresa integra las intervenciones comunitarias con su estrategia de negocio. 35.4.2 La empresa optimiza el impacto de su intervención social movilizando recursos de otras empresas u organizaciones privadas y/o la participación de órganos públicos. 35.4.3 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. 35.4.4 La empresa promueve iniciativas y fortalece la capacidad y oportunidad de los proveedores locales para contribuir con cadenas de valor.		X
ESTADIO 5	PROTAGONISMO	SI	NO
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.	35.5.1 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. 35.5.2 La empresa se articula con otras empresas en favor de la comunidad local o de la sociedad en general.	X	
			X

Apoyo al Desarrollo de Proveedores	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. 36.1.2 La empresa cuenta con un sistema que permite la categorización de proveedores (tamaño, radicación, potencial, etc.).	X	
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. 36.2.2 La empresa promueve acciones conjuntas con los proveedores buscando su desarrollo técnico/gerencial. 36.2.3 Cuando resulta pertinente, la empresa respeta cuestiones relacionadas a la estacionalidad y capacidad de producción.	X	X
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. 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. 36.3.3 La política de compras favorece a proveedores que poseen certificación socioambiental.	X	X
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. 36.4.2 La empresa busca mantener relaciones permanentes con sus proveedores, y así apoyarlos en su desarrollo. 36.4.3 La empresa motiva a sus proveedores a replicar las buenas prácticas que practican en su cadena.	X	X
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. 36.5.2 La empresa influencia y apoya al desarrollo de sus sub-contratados. 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. 36.5.4 La empresa estimula a sus proveedores a que apoyen proyectos socioambientales locales.	X	X