

SOCIAL

TEMA	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.			
SUBTEMA	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		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.	
INDICADOR	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.	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.	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.	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.

TEMA	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.						
	SUBTEMA		SUBTEMA			SUBTEMA	
INDICADOR	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.		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.			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.	
	24 RELACIÓN CON EMPLEADOS (EFFECTIVOS, DE TERCEROS, 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.	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.	26 REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS Deben ser implementadas por la empresa políticas de remuneración y beneficios que busquen valorizar las competencias potenciales de sus funcionarios.	27 COMPROMISO CON EL DESARROLLO PROFESIONAL La empresa debe invertir en capacitación y desarrollo profesional de los empleados.	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.	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.	30 CONDICIONES DE TRABAJO, CALIDAD DE VIDA Y JORNADA LABORAL 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.

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		SUBTEMA
INDICADOR	RESPETO 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.
	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	
INDICADOR	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	<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>
-----------	--	---	--