



Protocolo de Sello de Sostenibilidad



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVOS DEL SELLO DE SOSTENIBILIDAD	5
2. CATEGORÍAS DEL SELLO	5
2.1 Condiciones a evaluar	6
3. DEFINICIONES	6
4. ESTRUCTURA REFERENCIAL	9
4.1 Direccionamiento estratégico y enfoque de gestión	9
4.2 Dimensión económica	16
4.3 Dimensión ambiental	21
4.3 Dimensión social	26

o. INTRODUCCIÓN

En los últimos años se ha venido creando conciencia a nivel mundial con respecto a la responsabilidad que tienen las organizaciones sobre sus impactos ambientales, sociales y económicos generados debido a sus decisiones y actividades.

En un entorno cada vez más cambiante, regulaciones más estrictas, consumidores cada vez más educados sumado al protagonismo creciente de los medios de comunicación y redes sociales, las organizaciones han replanteado sus estrategias corporativas y han comenzado a involucrar la sostenibilidad como el común denominador de su actuar.

Entendiendo la dirección y relevancia que estas nuevas estrategias representan, tanto a escala global como a escala nacional, donde las organizaciones cada vez más están interesadas en ser reconocidas en la medida que realizan acciones tendientes a reducir y mitigar este tipo de impactos, el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación –**ICONTEC**– deciden poner al servicio de todas las organizaciones de todos los tamaños y sectores sus conocimientos y experticia en evaluación de la conformidad para aplicarlos a las dimensiones social, ambiental y de gobierno (económica y ética), para presentarles un Sello que permita, no solo reconocer las prácticas en sostenibilidad de las organizaciones que decidan tomarlo, sino también que pueda ser utilizado como herramienta de gestión organizacional y madurez estratégica.

Este distintivo consiste en un sello que se obtiene de forma voluntaria, otorgado por **ICONTEC** y que puede portar un producto o servicio que cumpla con unos requisitos preestablecidos para su categoría definidos en el presente referencial y el protocolo de uso de este.

Para la construcción del Sello en Sostenibilidad, se analizaron y estudiaron diferentes fuentes y referentes que marcan la partida en materia de sostenibilidad a nivel mundial, éstos son:



Dow Jones Sustainability Index: Lanzado en 1999, invita a las empresas más grandes listadas en el Dow Jones Global Total Stock Market Index, a participar en la evaluación en las tres dimensiones de la sostenibilidad: ambiental, social y económico, dentro de las cuales se analizan las prácticas de las organizaciones en diferentes criterios que componen dichas dimensiones, teniendo en cuenta las particularidades de cada uno de los más de cincuenta sectores definidos. Dichos criterios y estándares de evaluación evolucionan año tras año, motivando así a las empresas a innovar e implementar nuevas prácticas en sostenibilidad. Del universo de empresas evaluadas,

se eligen a los mejores de cada uno de los sectores y se categorizan en tres clases: oro, plata y bronce, así como también se nombra el líder del sector a aquellas empresas que hayan presentado el mejor desempeño en las tres dimensiones de la sostenibilidad.



Pacto Global: Es una iniciativa voluntaria que surge de la Naciones Unidas con el fin de comprometer a las organizaciones que adhieran a trabajar en pro de diez principios universalmente reconocidos y aceptados, enmarcados en cuatro grandes temas: Derechos Humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción. Las organizaciones que participan de esta iniciativa están comprometidas a trabajar en estos diez principios y demostrar año a año, a través de un reporte, sus avances y compromisos en estas materias.



ISO 26000: Es una norma internacional ISO construida gracias la participación conjunta de diferentes actores como: industria, gobierno, consumidores, organizaciones no gubernamentales, servicio, apoyo, investigación y otros, con el fin de guiar a las organizaciones de cualquier tipo, en el establecimiento y ejecución de prácticas en materia de Responsabilidad Social, abarcando siete materias fundamentales: gobernanza de la organización, derechos humanos prácticas laborales, medio ambiente, prácticas justas de operación, asuntos de consumidores, participación activa y desarrollo de la comunidad.



Global Reporting Initiative: Organización sin ánimo de lucro que elaboró la metodología internacionalmente reconocida que establece los estándares para la construcción de los reportes de sostenibilidad de las organizaciones, los cuales tienen como fin dar a conocer los impactos ambientales, sociales y económicos causados por las actividades diarias de éstas y los retos, gestión y oportunidades que de allí surgen. Para cada una de las dimensiones: económica, ambiental, social, establecen indicadores para cada aspecto a los cuales la organización da respuesta en su reporte de sostenibilidad de acuerdo con su relevancia para ésta.

Entre otros más, adicionalmente, hemos querido alinear nuestro Sello con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), para entregar una ruta de actuación para las organizaciones que están comprometidas con esta iniciativa, de cara a dar cumplimiento a la Agenda 2030.

1. OBJETIVOS DEL SELLO DE SOSTENIBILIDAD

- Reconocimiento a organizaciones que se han convencido de desarrollar prácticas sostenibles disponiendo de un distintivo diferenciador, otorgado por un ente validador independiente y de reconocida trayectoria.
- Crear una comunidad de organizaciones que trabajan por la sostenibilidad y que están comprometidas con el desarrollo económico, social y ambiental del país, y de la región multilatina.
- Promover el mejoramiento en la gestión de sostenibilidad de las organizaciones, a través de una metodología estandarizada y con probada efectividad.
- Crear una corresponsabilidad en la cadena de valor de la organización (clientes, proveedores, distribuidores, entre otros) para promover y desarrollar una gestión más sostenible con un enfoque basado en riesgos.

2. CATEGORÍAS DEL SELLO

Con el fin de promover el desempeño sostenible de las organizaciones, y de la incorporación gradual del contexto de sostenibilidad al horizonte estratégico de las organizaciones a todo nivel, el presente distintivo plantea cuatro (4) categorías de reconocimiento, Origen, Evolución, Esencia y Excelencia, alineadas a un concepto marco de madurez estratégica.



Para la asignación de cada una de estas categorías, la organización aspirante al sello deberá completar como mínimo los porcentajes descritos en el siguiente gráfico en cada una de las dimensiones (ambiental, social, direccionamiento estratégico y económica – ética), obteniendo la categoría por la dimensión que más bajo puntaje se obtenga, entendiendo que la sostenibilidad se concibe como un crecimiento equilibrado.

Tabla 1. Categorías del Sello de Sostenibilidad

Categoría	Puntaje mínimo
Origen	Superior o igual al 65% en cada dimensión
Evolución	Superior o igual al 75% en cada dimensión
Esencia	Superior o igual al 85% en cada dimensión
Excelencia	Superior o igual al 90% en cada dimensión

2.1 CONDICIONES A EVALUAR

El cuestionario a partir del cual se realiza la evaluación de la organización está compuesto por cuatro (4) dimensiones: ambiental, social, direccionamiento estratégico y económica ética, y a su vez estas dimensiones están compuestas por subdimensiones, las cuales están compuestas a su vez, por una serie de variables, criterios o preguntas con múltiple respuesta con opción de respuesta única, alineada con las diferentes categorías.

Cada dimensión, subdimensión y pregunta tiene un peso asignado que es confidencial de la metodología. El resultado que obtenga la organización dependerá de las respuestas seleccionadas y los pesos asignados a las diferentes variables.

Los puntajes obtenidos en cada una de las dimensiones son calculados con base en el cumplimiento del 100% de las subdimensiones y variables de cada una de las dimensiones ponderados sobre los porcentajes determinados en la tabla 1 del numeral 2.

3. DEFINICIONES

- **Cadena de Valor:** secuencia completa de actividades o partes que proporcionan o reciben valor en forma de productos o servicios. (ISO/26000:2010).
- **Cultura Organizacional:** sistema de valores, creencias que comparten las personas de una misma organización. Identidad y significado colectivo de la organización. Conjunto de principios, valores presunciones, verdades, normas, costumbres y comportamientos, desarrollados, compartidos y validados por una organización, como respuesta a

necesidades de supervivencia y desarrollo, entendida también como la forma de pensar, sentir y actuar de una organización. (Enciclopedia y biblioteca virtual de las ciencias sociales, económicas y jurídicas –EUMED).

- **Categorías del sello de sostenibilidad:** Con el fin de garantizar una gradualidad y una orientación al mejoramiento continuo, se establecen tres categorías principales a saber de acuerdo con el nivel de madurez de la organización, las cuales se describen a continuación:
 - **Categoría Origen:** La organización evaluada, logra después de la evaluación en sitio, un puntaje superior o igual al 65%, en cada una de las cuatro dimensiones.
 - **Categoría Evolución:** La organización evaluada, logra después de la evaluación en sitio, un puntaje superior o igual al 75%, en cada una de las cuatro dimensiones.
 - **Categoría Esencia:** La organización evaluada, logra después de la evaluación en sitio, un puntaje superior o igual al 85%, en cada una de las cuatro dimensiones.
 - **Categoría Excelencia:** La organización evaluada, logra después de la evaluación en sitio, un puntaje superior o igual al 90%, en cada una de las cuatro dimensiones.
- **Debida diligencia:** Proceso exhaustivo y proactivo para identificar los impactos negativos reales y potenciales de carácter social, ambiental y económico de las decisiones y actividades de una organización a lo largo del ciclo de vida completo de un proyecto o de una actividad la organización, con el objetivo de evitar y mitigar dichos impactos negativos. (ISO 26000:2010).
- **Desarrollo Sostenible:** capacidad de un individuo, organización o sociedad para satisfacer las necesidades de las generaciones presentes, sin comprometer las posibilidades de las del futuro para atender sus propias necesidades. (Informe de la comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo –Comisión Brundtland).
- **Duración de evaluación en sitio:** es el tiempo efectivo medido en días evaluador requerido para llevar a cabo todas las actividades de evaluación. La duración de un día de evaluación en campo es de ocho (8) horas y no incluye el tiempo de viaje o desplazamiento o de almuerzo.
- **Esfera de influencia:** campo o área en la cual un individuo u organización puede afectar o ser afectado en cuanto a decisiones y actividades. (ISO 26000:2010).
- **Ética:** saber reflexivo y práctico acerca de la manera correcta de obrar en todos los campos de la vida cotidiana y que ayuda a resolver los conflictos cotidianos, de tal manera que se garantice el bien común y la sana convivencia. (transparencia por Colombia).
- **Evaluación de primera parte:** se realizan por, o en nombre de la propia organización, para la revisión por la dirección, o con otros fines internos y puede constituir la base para una autodeclaración de conformidad de una organización.

- **Evaluación de segunda parte:** la evaluación de segunda parte es un proceso de verificación llevado a cabo por instrucciones detalladas de clientes. Dichas evaluaciones se realizan de acuerdo con protocolos, códigos de práctica o referencias normativas y tienen como objetivo verificar que las partes interesadas cumplan los requisitos establecidos en dichas directrices.
- **Evaluación documental:** evaluación frente a requisitos especificados en el referencial de sostenibilidad, la cual se realiza a través de una plataforma web en la cual se adjuntas las pruebas documentales de lo allí solicitado y que sirve como base para establecer si una organización puede acceder al Sello de Sostenibilidad en alguna de sus categorías.
- **Evaluación en sitio:** evaluación de la conformidad que se lleva a cabo en las instalaciones de la organización cliente y que, bajo la modalidad de entrevista, muestreo de la información disponible y verificación de las evidencias presentadas, busca conocer el estado actual de la empresa en materia de sostenibilidad con respecto al referencial de sostenibilidad.
- **Filantropía:** toda acción voluntaria que se realiza en beneficio de la comunidad, sin ánimo de lucro ni interés particular. (Centro Mexicano para la filantropía).
- **Identificación de Brechas:** hallazgos de actividades o expectativas establecidas en el referencial evaluado, las cuales no se tienen cubiertas total o parcialmente por la gestión de la organización.
- **Medio Ambiente:** entorno natural en el cual una organización opera, incluyendo el aire, el agua, el suelo, los recursos naturales, la flora, los seres humanos, el espacio exterior y sus interrelaciones. (ISO 26000:2010).
- **Oportunidades de mejora:** en el marco de la evaluación, es una acción aplicable de la gestión futura de la organización evaluada, orientada al cierre de brechas entre el referencial evaluado y la gestión actual.
- **Referencial:** norma técnica, guía internacional, documento sectorial o interno, que establece los requisitos que, para efectos de la evaluación, debería cumplir la organización evaluada en cuanto a la gestión socialmente responsable.
- **Rendición de cuentas:** condición de responder por decisiones y actividades ante los órganos de gobierno de la organización, autoridades competentes y, más ampliamente, ante sus partes interesadas.
- **Requerimiento de evidencia:** son los registros necesarios para evidenciar que la organización cumple con los requisitos señalados en el referencial establecido con relación a los aspectos establecidos en las tres dimensiones a evaluar (ambiental, económica y social).
- **Responsabilidad social:** responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que:

- Contribuya al desarrollo sostenible incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad;
 - Tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas
 - Cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento
 - Esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones
- **Sello de Sostenibilidad:** distintivo que se otorga a una organización que cumple con los requerimientos establecidos en el referencial de sostenibilidad, que incluyen criterios clasificados en diferentes aspectos asociados a las dimensiones ambientales, sociales y económicas y que, de acuerdo con este referencial, surte el proceso allí establecido, para garantizar la veracidad de la información suministrada para el ejercicio de evaluación de la conformidad.
 - **Sostenibilidad:** condición o característica referida a la permanencia en el tiempo de una actividad, proyecto o de los beneficios derivados de éste. (Confederación Colombiana de ONG).
 - **Transparencia:** apertura respecto a las decisiones y actividades que afectan a la sociedad, la economía, y el medio ambiente y voluntad de comunicarlas de manera clara, exacta oportuna, honesta y completa. (ISO 26000:2010).

4. ESTRUCTURA REFERENCIAL

A partir de los requerimientos establecidos en los referentes anteriormente mencionados, se diseñó un cuestionario y se establecieron unos estándares comunes en materia de sostenibilidad sobre los cuales se evaluarán las organizaciones que voluntariamente busquen la obtención del Sello en Sostenibilidad.

El referencial a evaluar está compuesto por diferentes criterios que se clasifican mediante aspectos incluidos en cada una de las dimensiones buscando el equilibrio sobre el cual se fundamenta la sostenibilidad.

El referencial muestra los requisitos a cumplir para optar por cada una de las dimensiones (Origen, Evolución, Esencia y Excelencia) de acuerdo con la categoría a evaluar de la siguiente manera:



A continuación, se hace una descripción de cada uno de las variables contenidas en las cuatro dimensiones descritas con los criterios que deben contemplar las organizaciones que aspiran a obtener del sello de sostenibilidad.

4.1. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y ENFOQUE DE GESTIÓN

1.1 Comprensión de las necesidades y expectativas de los Grupos de Interés

1.1.1 Se demuestra liderazgo y compromiso por parte de la alta dirección a través de la gestión de los impactos económicos, sociales y ambientales a lo largo del ciclo de vida de productos y servicios.

- Se identifican todos los grupos de interés pertinentes de las operaciones actuales. Se cuenta con espacios de relacionamiento para identificar sus necesidades y expectativas y se cuenta con mecanismos para actualizar periódicamente (como mínimo cada 2 años) y documentar dicha información.
- Se identifican todos grupos de interés pertinentes de las operaciones actuales y se cuenta con espacios de relacionamiento para identificar sus necesidades y expectativas.
- Se identifican todos los grupos de interés pertinentes de las operaciones actuales y las necesidades y expectativas se determinan con base en la información que tiene la organización de ellas, sin que se generen espacios de dialogo o relacionamiento con los grupos de interés.
- Se identifican solo algunos grupos de interés como cliente y proveedor.
- No hay identificación.

1.1.2 ¿Realiza la organización un análisis de materialidad?

- Se realiza un análisis de materialidad minucioso incluyendo las necesidades y expectativas de todos los grupos de interés, se actualiza como mínimo cada 2 años y se documenta dicha información. Las necesidades y expectativas se identifican a partir de la implementación de espacios de dialogo o relacionamiento con los grupos de interés.

- Se realiza un análisis de materialidad minucioso incluyendo las necesidades y expectativas de todos los grupos de interés pertinentes. Las necesidades y expectativas se identifican a partir de la implementación de espacios de dialogo o relacionamiento con los grupos de interés.
- Se realiza una priorización de necesidades y expectativas de todos los grupos de interés pertinentes. Para la identificación de necesidades y expectativas se generan espacios de dialogo o relacionamiento con los grupos de interés.
- Se tienen identificados algunos grupos de interés (como clientes y proveedores) y se identifican sus necesidades y expectativas sin generar espacios de dialogo o relacionamiento.
- No realiza un análisis de materialidad y tampoco se generan espacios para escuchar a sus grupos de interés.

1.2 Alcance de la gestión en sostenibilidad

1.2.1 ¿Las decisiones y directrices de sostenibilidad (sociales, SST, ambientales, éticas y de gobierno corporativo) de la organización, se incorporan en las actividades, productos, servicios y sedes donde opera la organización?

- Se incorporan todas las directrices de sostenibilidad (sociales, SST, ambientales, éticas o de gobierno corporativo) en todas las sedes o proyectos donde opera la organización.
- Se incorpora una o varias directrices de sostenibilidad (sociales, SST, ambientales, éticas o de gobierno corporativo) en todas las sedes o proyectos en donde opera la organización.
- Las decisiones de Sostenibilidad (sociales, SST, ambientales, éticas o de gobierno corporativo) sólo se tienen en cuenta en la sede principal (o en algunas sedes) de la organización.

1.2.2 ¿Los compromisos ambientales de la organización abarcan las actividades y decisiones relacionadas con:

- Desarrollo de nuevos productos o proyectos.
- Si, los compromisos ambientales de la organización abarcan las decisiones relacionadas con la planeación y ejecución de todos los proyectos y productos que la organización emprende.
- Si, los compromisos ambientales de la organización abarcan sólo algunos de los proyectos que la organización emprende.
- No, los compromisos ambientales de la organización no abarcan las decisiones

relacionadas con nuevos productos o proyectos.

1.2.3 ¿Las directrices sociales y éticas de la organización abarcan las decisiones relacionadas con: nuevos proyectos?

- Si, las directrices sociales y éticas de la organización abarcan las decisiones relacionadas con la planeación y ejecución de todos los proyectos o productos que la organización emprende.
- Si, las directrices sociales y éticas de la organización abarcan sólo algunos de los proyectos o productos que la organización emprende.
- No, las directrices sociales y éticas de la organización no abarcan las decisiones relacionadas con nuevos proyectos.

1.3 Compromisos de Sostenibilidad

1.3.1 ¿Cuenta la organización con política o compromisos anticorrupción y antisoborno?

- Si, la organización cuenta con política o compromisos anticorrupción y antisoborno, disponible para los grupos de interés y se promueve mediante prácticas concretas en su cadena de valor.
- Si, la organización cuenta con política o compromisos anticorrupción y antisoborno y está disponible a los grupos de interés.
- Si, la organización cuenta con política o compromisos anticorrupción y antisoborno.
- No cuenta con política o compromisos anticorrupción y antisoborno.

1.3.2 ¿Cuenta la organización con un compromiso ambiental definido y socializado?

- La organización cuenta con un compromiso ambiental, está disponible al público y se socializa a los empleados.
- La organización cuenta con un compromiso ambiental que no está disponible al público, ni se socializa a los empleados.
- La organización cuenta con un compromiso ambiental en construcción.
- La organización no cuenta con un compromiso ambiental.

1.3.3 ¿Cuenta la organización con compromisos específicos frente al cambio climático?

- Si, la organización cuenta con compromisos frente al cambio climático, definidos y socializados.
- La organización tiene algunos compromisos frente al cambio climático.
- La organización está en proceso de definición de compromisos frente al cambio climático.

- La organización no cuenta con compromisos frente al cambio climático.

1.3.4 ¿Cuenta la organización con compromisos con el respeto por los derechos humanos (principalmente aquellos relacionados con la libertad de asociación, no trabajo forzoso, no trabajo infantil y no discriminación)?

- Se cuenta con compromisos claros en estos temas, son difundidos a los grupos de interés y hacen parte de iniciativas (locales o internacionales).
- Se cuenta con compromisos claros en estos temas, pero no son difundidos.
- Se ha realizado una primera identificación de riesgos de vulneración de derechos humanos, pero no se ha desarrollado ningún compromiso en este tema.
- No. Este tema no se ha tenido en cuenta de forma explícita en la organización.

1.3.5 ¿Cuenta la organización con un programa de inversión social definido y socializado que vaya en línea con las necesidades de la comunidad?

- La organización cuenta con un programa de inversión social orientado a las necesidades de la comunidad que evidencia un compromiso a largo plazo.
- La organización cuenta con lineamientos sociales pero que no permiten evidenciar un compromiso de largo plazo o que estén orientados a las necesidades de la comunidad.
- La organización no realiza inversión social.

1.3.6 ¿Cuenta la organización con compromisos de diversidad e inclusión?

- Si la organización cuenta con compromisos de diversidad e inclusión y se hace extensiva a los procesos de contratación en los cuales se presentan mecanismos para evitar discriminación.
- La organización cuenta con algunos compromisos de diversidad e inclusión.
- La organización no cuenta con compromisos claros sobre diversidad e inclusión.

1.4 Responsabilidades y autoridades en sostenibilidad

1.4.1 ¿Cuenta la organización con responsabilidades y autoridades en sostenibilidad, asignadas a personal clave y son comunicadas dichas responsabilidades y autoridades?

- La organización ha asignado y comunicado las responsabilidades y autoridades en todas las dimensiones de sostenibilidad a personal clave de la organización, se cuenta con evidencia de su comunicación y designa un líder responsable de las acciones de sostenibilidad de la organización.
- La organización ha asignado responsabilidades y autoridades en una o varias dimensiones de sostenibilidad (ambiental, social, SST, DDHH, entre otras).

- La organización no ha asignado responsabilidades y autoridades en sostenibilidad.

1.5 Planeación y evaluación de riesgos

1.5.1 ¿Cuenta la organización con un análisis de sus riesgos y oportunidades financieros y operacionales?

- La organización cuenta con identificación y priorización de riesgos y oportunidades financieros y operacionales y cuenta con planes de prevención y respuesta ante la ocurrencia de estos.
- La organización cuenta con identificación y priorización de riesgos financieros y operacionales, pero no cuenta con planes de prevención y respuesta ante la ocurrencia de estos.
- La organización está en proceso de identificación de los riesgos financieros y operacionales.
- No, la organización no ha identificado los riesgos financieros y operacionales.

1.5.2 ¿Cuenta la organización con un análisis de sus riesgos y oportunidades socioambientales?

- La organización cuenta con identificación y priorización de riesgos y oportunidades socioambientales en la cadena de abastecimiento y cuenta con planes de prevención y respuesta ante la ocurrencia de estos.
- La organización cuenta con identificación y priorización de riesgos socioambientales, y cuenta con planes de prevención y respuesta ante la ocurrencia de estos.
- La organización cuenta con identificación y priorización de riesgos socioambientales, pero no cuenta con planes de prevención y respuesta ante la ocurrencia de estos.
- La organización está en proceso de identificación de los riesgos socioambientales.
- No, la organización no ha identificado los riesgos socioambientales.

1.5.3 ¿Cuenta la organización con un análisis de riesgos anticorrupción y antisoborno de sus áreas o procesos?

- La organización cuenta con identificación de riesgos anticorrupción y antisoborno y realiza acciones de prevención.
- Si, la organización cuenta con un análisis de riesgos anticorrupción y antisoborno de cada área o proceso.
- La organización está en proceso de identificación de los riesgos anticorrupción y antisoborno.
- No, la organización no ha identificado los riesgos anticorrupción y antisoborno.

1.5.4 ¿Cuenta la organización con un análisis de sus riesgos de violación de los Derechos Humanos?

- La organización cuenta con identificación y priorización de riesgos de violación de Derechos Humanos con alcance a la cadena de abastecimiento, y cuenta con planes de prevención y respuesta ante la ocurrencia de estos.
- La organización cuenta con un mecanismo de evaluación de riesgo de violación de Derechos Humanos estructurado y sistemático.
- Está en proceso de construcción un mecanismo de evaluación de riesgo de violación de Derechos Humanos.
- No se ha contemplado ningún mecanismo de evaluación de riesgo de violación de Derechos Humanos.

1.6 Objetivos de sostenibilidad y su planificación

1.6.1 ¿Se establecen objetivos e indicadores de sostenibilidad en las funciones y niveles pertinentes?

- Se establecen objetivos e indicadores en los tres ejes (ambiental, social y económico) y son coherentes con los compromisos de sostenibilidad de la organización, los asuntos materiales y los riesgos identificados.
- Se establecen objetivos e indicadores en los tres ejes (ambiental, social y económico).
- Se establecen objetivos e indicadores en alguno de los ejes de sostenibilidad (ambiental, social y económico).
- La organización no cuenta con objetivos en temas de sostenibilidad (ambientales, sociales y económicos).

1.6.2 ¿Se cuenta con un sistema de incentivos económicos o no económicos al personal cuando se cumplen objetivos de sostenibilidad?

- La organización cuenta con un sistema de incentivos y son aplicados en todos los ejes de la sostenibilidad para todo el personal.
- La organización cuenta con un sistema de incentivos y son aplicados en todos los ejes de la sostenibilidad para los cargos directivos.
- La organización cuenta con un sistema de incentivos y son aplicados en algunos de los tres ejes de la sostenibilidad.
- Se cuenta con algunos incentivos, pero no es sistemático.
- La organización no cuenta sistema de incentivos en temas de sostenibilidad (ambientales, sociales y económicos).

1.7 Revisión anual de los logros y retos de sostenibilidad

1.7.1 ¿El máximo órgano de gobierno de la organización revisa a intervalos planificados, los logros y retos en materia de sostenibilidad?

- El máximo órgano de gobierno de la organización realiza revisiones periódicas (mínimo 1 vez al año) a los logros y retos en materia de sostenibilidad, y documenta los resultados de la revisión y sus decisiones para la mejora.
- El máximo órgano de gobierno de la organización realiza revisiones periódicas a los logros y retos en materia de sostenibilidad, pero no documenta los resultados de la revisión.
- El máximo órgano de la organización no realiza revisiones periódicas a los logros y retos en materia de sostenibilidad.

4.2. DIMENSIÓN ECONÓMICA

2.1 Gobierno corporativo

2.1.1 Tiene la organización un máximo órgano de gobierno definido (p.e Junta directiva)? ¿Y cómo está estructurado?

- La organización cuenta con un órgano de gobierno definido con alguno de sus miembros independientes.
- En el caso de organizaciones familiares, la organización ha establecido protocolos para garantizar la independencia en la toma de decisiones.
- Se tiene definido el máximo órgano de gobierno, pero sin miembros independientes.
- La organización no cuenta con un órgano de gobierno definido y estructurado.

2.1.2 ¿En la composición de las juntas directivas, equipo directivo y ejecutivos, se crean opciones que permitan diversidad cultural, étnica, religiosa, orientación sexual, diversidad de género o capacidades físicas heterogéneas?

- La organización aplica algún concepto de equidad o igualdad, para determinar la composición de la Junta Directiva, equipo directivo o ejecutivos y cuenta actualmente con miembros que representan diversidad cultural, étnica, religiosa, orientación sexual, diversidad de género o capacidades físicas heterogéneas.
- La organización orienta sus procesos de contratación del personal que haga parte de la Junta Directiva, equipo directivo y ejecutivos, asegurando la diversidad e inclusión.
- La organización no asegura la composición de las juntas directivas, equipo directivo y ejecutivos, con criterios de diversidad e inclusión.

2.1.3 ¿La organización cuenta con un Código de Gobierno Corporativo?

- Cuenta con un código de gobierno corporativo, divulgado y conocido por los grupos de interés.
- Cuenta con un código de gobierno corporativo, pero no se ha divulgado.
- No cuenta con un código de gobierno corporativo.

2.1.4 ¿La organización cuenta con mecanismos para dar a conocer su gestión en temas ambientales, sociales y económicos? (reporte de sostenibilidad, encuentros con los grupos de interés, páginas web, comunicaciones periódicas)

- Si y realiza actividades de divulgación y sensibilización con sus grupos de interés.
- Si, pero no realiza actividades de divulgación y sensibilización de éste.
- No cuenta con un mecanismo de rendición de cuentas.

2.1.5 ¿El mecanismo de rendición de cuentas y/o reporte de la organización es auditado por un externo?

- El mecanismo de rendición de cuentas y/o reporte es auditado por un externo con capacidad de generar una declaración de conformidad.
- Si cuenta con un mecanismo de rendición de cuentas y es auditado por un externo, pero no genera ninguna declaración de conformidad.
- Si cuenta con un mecanismo de rendición de cuentas, pero no es auditado por un externo.
- No cuenta con un mecanismo de rendición de cuentas o reporte.

2.2 Política anticorrupción y antisoborno

2.2.1 ¿Cuenta la organización con un código de ética y conducta a través del cual se transmitan los valores y principios de la organización?

- Si, esta divulgado y se encuentra disponible a todos los grupos de interés.
- Si, pero éste no está disponible ni divulgado a todos los grupos de interés.
- No cuenta con un código de ética y conducta.

2.2.2 ¿Educa la organización a sus empleados en los lineamientos que la organización tiene sobre la corrupción?

- Sensibiliza, educa e incentiva a sus empleados a denunciar prácticas de corrupción y soborno.
- Si y realiza actividades periódicas de sensibilización.
- Si, pero sólo realiza la sensibilización en el proceso de inducción o en momentos puntuales.
- No se evidencia que eduque a sus empleados.

2.2.3 ¿Cuenta la organización con mecanismos para que sus diferentes grupos de interés presenten denuncias por casos de corrupción y soborno y mecanismos para dar respuesta frente a estas?

- Si, la organización pone a disposición de sus grupos de interés mecanismos para presentar denuncias de casos de corrupción y soborno y cuenta con mecanismos para dar respuesta.
- La organización pone a disposición algunos canales y los mecanismos de respuesta no están establecidos aún.
- No, la organización no cuenta con mecanismos para que sus grupos de interés presenten denuncias y no cuenta con mecanismos de respuesta.

2.2.4 ¿Ha tenido la organización algún incidente relacionado con corrupción y/o soborno?

- No ha tenido incidentes relacionados con corrupción y/o soborno, pero cuenta con los mecanismos necesarios para mitigar el impacto negativo en caso de que se materialice.
- Si y ha implementado acciones para corregirlo.
- Si, pero no ha implementado acciones para corregirlo.

2.3 Responsabilidad del producto / servicio con el cliente

2.3.1 ¿La organización es responsable de los riesgos que sus servicios o productos puedan tener sobre la salud, seguridad de sus clientes y el medio ambiente?

- La organización hace esfuerzos sistemáticos para que sus productos y servicios no supongan un riesgo para la salud, seguridad de sus clientes y el medio ambiente.
- La organización cumple con lo dispuesto por la ley para su sector.
- La organización no realiza análisis del riesgo de sus productos y servicios para la salud, seguridad de sus clientes y el medio ambiente.

2.3.2 ¿La organización tiene mecanismos de interlocución con sus clientes para recibir retroalimentación? (sugerencias, quejas y reclamos)

- Si cuenta con diversos mecanismos de interlocución y hay personas exclusivamente dedicadas a atender las sugerencias, quejas y reclamos.
- Si, cuenta con algunos mecanismos, pero no cuenta con personas dedicadas exclusivamente a atender las sugerencias, quejas y reclamos.
- No cuenta con mecanismos de interlocución.

2.3.3 ¿La organización ha tenido incidentes relacionados con incumplimiento de regulaciones relativas al marketing?

- No ha tenido incidentes relacionados con incumplimiento de regulaciones relativas al marketing.

- Si, una y ha hecho algo al respecto.
- Si, más de una.

2.3.4 ¿Cuenta la organización con indicadores anuales sobre las quejas y reclamos presentados por los consumidores y los correctivos aplicados a cada caso que han permitido disminuir las estadísticas?

- Cuenta con sistema de indicadores, monitoreados y analizados permanentemente con respuestas eficaces en la línea de las PQRS.
- Si se llevan indicadores, pero no se realiza un análisis de resultados ni de respuesta.
- La organización no cuenta con indicadores anuales sobre quejas y reclamos.

2.3.5 ¿La organización cuenta con mecanismos que permitan asegurar la privacidad y confidencialidad de los datos de los clientes?

- Si cuenta con mecanismos.
- Está en proceso de construcción de estos mecanismos.
- No cuenta con estos mecanismos.

2.3.6 ¿La organización tiene identificadas y da directrices sobre prácticas que puedan ser confusas, engañosas, fraudulentas o injustas, incluidas la omisión de información esencial (transparente, accesible, comparable), como base para las decisiones del consumidor?

- Si, la organización tiene directrices establecidas para ser transparentes frente al consumidor
- La organización cuenta con algunos lineamientos que abarcan algunos de estos aspectos.
- No, la organización no cuenta con lineamientos sobre estos aspectos.

2.4 Cadena de abastecimiento

2.4.1 La organización promueve el comercio justo mediante: ¿la adquisición de bienes o servicios con organizaciones locales o que pertenezcan a minorías, respeto a normas de trabajo infantil, compromiso a la equidad de género, a la no discriminación y la libertad de asociación, pago de precio justo?

- Si y hace parte de las directrices de compra.
- Si, en algunos casos promueve el comercio justo.
- No, nunca.

2.4.2 ¿La organización integra en sus políticas o prácticas de compra, venta y contratación, criterios en salud y seguridad industrial?

- Si, siempre.
- Si, en algunos casos.
- No, nunca.

2.4.3 ¿La organización integra en sus políticas o prácticas de compra, venta y contratación, criterios éticos, sociales y de derechos humanos?

- Si, siempre.
- Si, en algunos casos.
- No, nunca.

2.4.4 ¿La organización integra en sus políticas o prácticas de compra, venta y contratación, criterios ambientales?

- Si, siempre.
- Si, en algunos casos.
- No, nunca.

2.4.5 ¿La organización exige y audita a sus proveedores y/o contratistas para garantizar el cumplimiento normativo ambiental por parte de estos?

- Si, la organización exige y audita sus proveedores en el cumplimiento normativo ambiental.
- La organización exige, pero no audita a sus proveedores en el cumplimiento normativo ambiental.
- La organización no exige ni audita a sus proveedores en el cumplimiento normativo ambiental.

2.4.6 ¿La organización exige y audita a sus proveedores y/o contratistas para garantizar el cumplimiento de derechos humanos, seguridad industrial y salud ocupacional?

- Si, la organización exige y audita sus proveedores en el cumplimiento de derechos humanos, seguridad industrial y salud ocupacional.
- La organización exige, pero no audita a sus proveedores en el cumplimiento de derechos humanos, seguridad industrial y salud ocupacional.
- La organización no exige y ni audita a sus proveedores en el cumplimiento de derechos humanos, seguridad industrial y salud ocupacional.

2.4.7 ¿La organización contribuye al desarrollo de sus proveedores para fortalecer la cadena de valor?

- Si cuenta con programas que promuevan el desarrollo de sus proveedores.

- Si, ayuda a desarrollar algunos proveedores.
- No, la organización no cuenta con programas de desarrollo de proveedores.

4.3 DIMENSIÓN AMBIENTAL

3.1 Compromiso e institucionalidad ambiental en la organización

3.1.1 ¿La organización ha implementado un sistema de gestión ambiental?

- Se ha implementado el sistema de gestión ambiental y se ha certificado por un tercero independiente.
- Se ha implementado un sistema de gestión ambiental pero no se ha certificado.
- No ha implementado un sistema de gestión ambiental.

3.1.2 ¿Los compromisos ambientales de la organización abarcan las actividades y decisiones relacionadas con:

- Instalaciones administrativas y operativas.
- Si, los compromisos ambientales de la organización abarcan la totalidad de sus actividades en sus instalaciones administrativas y operativas.
- La organización está implementando sus compromisos ambientales solo en algunas instalaciones.
- La organización no ha tenido en cuenta los lineamientos ambientales en sus instalaciones administrativas y operativas, pero lo piensa hacer en sus próximos proyectos.
- La organización no involucra en sus compromisos ambientales, actividades y decisiones relacionadas con las instalaciones administrativas y operativas.

3.1.3 ¿Los objetivos ambientales están estructurados bajo un compromiso ambiental?

- Existe una relación entre los objetivos ambientales con el compromiso ambiental y se hace seguimiento.
- Existe una relación entre los objetivos ambientales con el compromiso ambiental pero no se hace seguimiento.
- No existe ninguna relación entre objetivos ambientales con el compromiso ambiental.

3.1.4 ¿Cuenta la organización con una departamento o persona encargada de los temas ambientales?

- Existe un departamento y/o un cargo de director, gerente o jefe ambiental.
- No existe un departamento, pero cuenta con una persona del nivel operativo encargada del tema ambiental en la organización.

- No hay una persona exclusivamente designada para los temas ambientales.

3.1.5 ¿Existen actividades de comunicación interna y externa, en materia ambiental, por medio de las cuales se informan, sensibilizan y educan los diferentes grupos de interés de la organización?

- Si y obedece a un compromiso de educación y comunicación estipulado por la organización y se conservan evidencias.
- Si, y aunque no hay un compromiso claro de educación y comunicación ambiental, estas actividades se realizan de manera frecuente.
- Se realizan actividades de comunicación/educación ambiental esporádicamente con grupos de interés identificados y priorizados.
- Se realizan actividades de comunicación/educación ambiental esporádicamente con algunos grupos de interés.
- No realiza ningún tipo de actividad de comunicación/educación, ni interna ni externamente.

3.2 Cambio climático

3.2.1 ¿La organización tiene calculada su huella de carbono (inventario de emisiones de gases efecto invernadero)?

- Si, y abarca todas sus instalaciones/procesos.
- Si, y abarca la mayoría de sus instalaciones/procesos.
- Si, y abarca algunas de sus instalaciones/procesos.
- Está en proceso de cálculo de huella de carbono.
- No tiene calculada su huella de carbono.

3.2.2 ¿La huella de carbono de la organización es verificada de forma anual por un externo independiente?

- Si, es verificada por un externo independiente.
- Es calculada, pero no es verificada por un externo.
- No es calculada.

3.2.3 ¿La organización ha implementado iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)?

- Si, y gracias a este la organización ha reducido más del 5% su huella de carbono.
- Si, y gracias a este la organización ha reducido entre el 3% y menos del 5% su huella de carbono.

- Si, y gracias a este la organización ha reducido entre el 1% y menos del 3% su huella de carbono.
- Si, y gracias a este la organización ha reducido menos del 1% su huella de carbono.
- Si. La organización cuenta con un programa de reducción, pero no la monitorea.
- No. La organización no tiene un programa para la reducción de huella de carbono.

3.2.4 ¿La organización ha desarrollado programas para compensar sus emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)?

- La organización es carbono neutral y/o ha compensado el 100% de sus emisiones de GEI.
- Ha compensado entre el 70% y menos del 100% su huella de carbono.
- Ha compensado entre 30% y el 70% de su huella de carbono.
- Ha compensado su huella de carbono en menos del 30%.
- No ha compensado su huella de carbono.

3.2.5 ¿Cuenta la organización con una estrategia de adaptación al cambio climático?

- Si y está definida, socializada y hace parte de las estrategias de largo plazo de la organización. Adicionalmente, la organización ha implementado acciones para mitigar el impacto del cambio climático.
- Si y está definida, socializada y hace parte de las estrategias de largo plazo de la organización.
- La organización cuenta con algunas acciones orientadas a la adaptación al cambio climático, pero no obedecen a una estrategia definida sobre el mismo.
- No cuenta con ninguna actividad orientada a la adaptación al cambio climático.

3.3 Desempeño ambiental

3.3.1 ¿La organización identifica sus aspectos e impactos ambientales más relevantes?

- La organización tiene identificados sus aspectos e impactos ambientales de actividades, productos y servicios, controlados por la organización, aquellos sobre los cuales tiene influencia y tiene en cuenta nuevos desarrollos o planificados.
- La organización tiene identificados sus aspectos e impactos ambientales de actividades, productos y servicios, controlados por la organización y aquellos sobre los cuales tiene influencia.
- La organización tiene identificados sus aspectos e impactos ambientales solo contempla actividades productos y servicios, controlados por la organización.

- Está en proceso de identificación de sus aspectos e impactos ambientales.
- La organización no ha hecho una evaluación de aspectos e impactos ambientales.

3.3.2 ¿Cuenta la organización con programas de control, prevención y mitigación de aspectos e impactos significativos?

- Existen programas de control, prevención y mitigación alineados con los aspectos e impactos significativos.
- Existen programas aislados que dan respuesta a algunos aspectos e impactos.
- No cuenta con programas de control, prevención y mitigación de aspectos e impactos significativos.

3.3.3 ¿Se tiene identificado por parte de la organización, la legislación ambiental aplicable a su actividad y se da cumplimiento de esta?

- Se tiene identificado y con cumplimiento total.
- se tiene identificado, pero aún no se cumple en su totalidad.
- No se ha realizado la identificación.

3.3.4 ¿La organización ha implementado un programa de gestión integral de residuos sólidos no peligrosos?

- Se tiene implementado en la totalidad de sus instalaciones y/o procesos.
- Se tiene implementado en la mayoría de sus instalaciones y/o procesos.
- Se tiene implementado en algunas de sus instalaciones y/o procesos.
- Se inició con el plan de gestión de residuos sólidos peligrosos y no peligrosos.
- No ha iniciado ninguna implementación.

3.3.5 ¿La organización ha implementado un programa de gestión integral de residuos sólidos peligrosos?

- Se tiene implementado en la totalidad de sus instalaciones y/o procesos.
- Se tiene implementado en la mayoría de sus instalaciones y/o procesos.
- Se tiene implementado en algunas de sus instalaciones y/o procesos.
- Se inició con el plan de gestión de residuos sólidos peligrosos y no peligrosos.
- No ha iniciado ninguna implementación.

3.3.6 ¿Tiene la organización un plan de reducción de residuos sólidos no peligrosos?

- Se tiene implementado en la totalidad de sus instalaciones y/o procesos.

- Se tiene implementado en la mayoría de sus instalaciones y/o procesos.
- Se tiene implementado en algunas de sus instalaciones y/o procesos.
- No ha iniciado ninguna implementación.

3.3.7 ¿Tiene la organización un plan de reducción de residuos sólidos peligrosos?

- Se tiene implementado en la totalidad de sus instalaciones y/o procesos.
- Se tiene implementado en la mayoría de sus instalaciones y/o procesos.
- Se tiene implementado en algunas de sus instalaciones y/o procesos.
- No ha iniciado ninguna implementación.

3.3.8 ¿Cuenta la organización con un programa de uso racional y eficiente del agua?

- Cuenta con el programa implementado y monitoreado, con reducciones superiores al 5% en consumos.
- Cuenta con el programa implementado y monitoreado, con reducciones entre el 3% y el 5% en consumos.
- Cuenta con el programa implementado y monitoreado, con reducciones entre el 1% y el 3% en consumos.
- Cuenta con el programa implementado y monitoreado, con reducciones del 1% en consumos.
- Si. La organización cuenta con un programa de uso racional del agua, pero no lo monitorea.
- No. La organización no tiene un programa de uso racional y eficiente del agua.

3.3.9 ¿Cuenta la organización con un programa de uso racional y eficiente de la energía e incorporan progresivamente el uso de fuentes de energía renovables no convencionales?

- La organización viene incorporando progresivamente uso de fuentes de energía renovables no convencionales.
- Implementado, monitoreado con reducciones superiores al 5% en consumos.
- Implementado, monitoreado con reducciones entre el 3% y el 5% en consumos.
- Implementado, monitoreado con reducciones entre el 1% y el 3% en consumos.
- Implementado, monitoreado con reducciones del 1% en consumos.
- Si. La organización cuenta con un programa de uso racional de la energía, pero no lo monitorea.
- No. La organización no tiene un programa de uso racional y eficiente de la energía.

3.3.10 ¿La organización incentiva a los trabajadores a utilizar en su desplazamiento al trabajo, medios de transporte ambientalmente sostenibles?

- La organización otorga incentivos a los trabajadores por utilizar en su desplazamiento al trabajo, medios de transporte ambientalmente sostenibles.
- La organización ha implementado bicicleteros en sus instalaciones a fin de motivar a sus trabajadores a utilizar medios de transporte ambientalmente sostenibles.
- La organización no incentiva a sus trabajadores a utilizar medios de transporte ambientalmente sostenibles para desplazarse al trabajo.

3.3.11 ¿En el último año, se ha impuesto a la compañía alguna sanción por parte de la autoridad ambiental?

- No.
- 1 sanción y está gestionando su solución
- Más de 1 sanción.

3.3.12 ¿La organización promueve y trabaja estrategias de consumo sostenible y/o abastecimiento responsable para incluir asuntos relacionados con compras de bienes, productos y/o servicios?

- Es política de la organización revisar sus procesos y relacionamiento con sus grupos de interés a la luz de consumo sostenible y/o abastecimiento responsable.
- Contempla algunas estrategias con ciertos grupos de interés.
- No contempla este tipo de estrategias.

4 DIMENSIÓN SOCIAL

4.1 Derechos humanos

4.1.1 ¿La organización tiene herramientas periódicas de difusión de sus lineamientos sobre el respeto a los derechos humanos?

- Si, y esta difusión involucra grupos de interés internos y externos de la organización.
- Si, y esta difusión involucra grupos de interés internos de la organización.
- No cuenta con herramientas de difusión.

4.1.2 ¿La organización cuenta con un mecanismo para la atención y resolución de reclamaciones relacionadas con la violación de derechos humanos?

- Cuenta con mecanismos estructurados específicamente para estos temas.
- Está en proceso de construcción o cuenta con mecanismos no estructurados para este tema específico.

- No, no cuenta con estos mecanismos.

4.1.3 ¿La organización ha tenido incidentes relacionados con el incumplimiento o violación de los derechos humanos?

- No se han presentado, pero se cuenta con procedimientos estratégicos para ser atendidos en caso de ocurrencia.
- Se han presentado casos aislados y se han atendido obedeciendo a procedimientos establecidos con resultados exitosos.
- Se han presentado casos aislados y se han atendido parcialmente sin obedecer a procedimientos establecidos.
- Se han presentado casos aislados y no se han atendido adecuadamente.

4.2 Comunidad

4.2.1 Cuenta la organización con indicadores de impacto de las actividades de inversión social que permitan evidenciar evolución a través del tiempo.

- Si, la organización cuenta con indicadores de gestión que permiten evaluar las actividades de inversión social a través del tiempo y el impacto que éstas generan en las comunidades.
- La organización hace seguimiento a través de algunos indicadores, pero no tiene un sistema formal de seguimiento al impacto de las actividades de inversión social.
- La organización no hace seguimiento a sus actividades de inversión social ya que estas se hacen de manera aislada.
- La organización no tiene programas de inversión social.

4.2.2 ¿La organización socializa con sus grupos de interés internos y externos sus actividades de sostenibilidad?

- Si, la organización socializa sus actividades de responsabilidad haciendo partícipes a sus principales grupos de interés.
- La organización comunica en una sola vía a algunas de sus grupos de interés sus actividades de sostenibilidad.
- La organización no tiene mecanismos de socialización de sus iniciativas con sus grupos de interés.
- Las organizaciones no realizan actividades de sostenibilidad.

4.2.3 ¿Participa la organización y sus colaboradores en iniciativas estatales, organizacionales, académicas y/o ONG, entre otras?

- Si y participa de manera activa y sistemática e incentiva la participación de sus colaboradores.

- Si, pero participa de manera de esporádica y no incentiva la participación de sus colaboradores.
- No participa en este tipo de iniciativas.

4.3 Salud y seguridad en el trabajo

4.3.1 ¿La organización cuenta con sistema de gestión en seguridad industrial y salud ocupacional?

- La organización cuenta con un sistema de gestión en SST Certificado.
- Cuenta con un sistema de gestión implementado si certificar.
- Se encuentra en implementación.
- La organización no cuenta con un sistema de gestión en SST.

4.3.2 ¿Cuenta la organización con un sistema de indicadores que permitan monitorear y controlar incidentes?

- Cuenta con sistema de monitoreo con acciones claras que permiten disminuir incidentes .
- Cuenta con sistema de monitoreo, pero no lo controla.
- No cuenta con sistemas de monitoreo.

4.3.3 ¿Cuenta la organización con las instalaciones y equipos adecuados para minimizar los riesgos ocupacionales asociados a las actividades laborales de sus empleados?

- Si cuenta con las instalaciones y equipos adecuadas.
- No cuenta con las instalaciones y/o equipos adecuados, pero está en proceso de mejorarlas.
- No cuenta con las instalaciones y equipos adecuadas.

4.3.4 ¿La organización cuenta con controles para monitorear el número de horas trabajadas por los empleados con el fin de prevenir enfermedades físicas o estrés laboral?

- Si, realiza controles periódicamente.
- Si, pero realiza controles esporádicamente.
- No realiza controles.

4.3.5 ¿La organización identifica y cumple los requisitos legales con relación a salarios, horas de trabajo, horas extras, descanso semanal, vacaciones, salud y seguridad, seguridad social, protección de la maternidad - paternidad?

- Si, cumple todos los requisitos establecidos por la ley.
- La organización no cumple la mayoría de los requisitos establecidos por la ley.

4.4 Equidad e igualdad en colaboradores

4.4.1 ¿La organización implementa acciones para garantizar la equidad e igualdad de género?

- Nota: La igualdad de género consiste en que tanto mujeres como hombres tengan las mismas condiciones para el ejercicio y disfrute de sus derechos. No supone que mujeres y hombres sean idénticos, ni se trata de igualar a las mujeres con los hombres, consiste en atribuir igual valor y reconocimiento, tanto a las diferencias como las similitudes que tienen, darles el mismo trato e iguales oportunidades.
- La organización implementa medidas para que, desde la búsqueda, selección, ingreso, permanencia, desarrollo profesional y de carrera, se realicen con equidad de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- La organización implementa medidas solo en relación con la búsqueda, selección y contratación para que se realicen con equidad de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- La organización tiene planeado implementar acciones para garantizar la equidad e igualdad de género, pero a la fecha no ha llevado a la práctica ninguna medida.
- La organización no ha planeado implementar acciones para garantizar la equidad e igualdad de género.

4.4.2 La proporción entre el total de mujeres y hombres en cargos directivos y gerenciales:

- Entre 40% y 60%
- Menos del 30%
- Más del 60%

4.4.3 La diferencia del salario promedio de hombres y mujeres en cargos equivalentes:

- No presenta diferencias significativas.
- No es mayor al 5%
- No es mayor al 10%
- No es mayor al 20%
- No es mayor al 30%
- Es superior al 30%

4.4.4 ¿La organización realiza contratación de personas en situación vulnerable para desempeñar actividades laborales?

- La organización tiene unos lineamientos claros para la contratación.
- La organización presenta indicadores de vinculación de población vulnerable, pero no

parecen obedecer a una política de inclusión.

- No se evidencia que contrate población en situación vulnerable.

4.4.5 ¿La organización paga salarios con las únicas restricciones o deducciones que permite la legislación?

- La organización realiza solamente las deducciones establecidas por la ley.
- La organización ha tenido varios incidentes por reducciones fuera lo de establecido por la ley.

4.5 Bienestar Laboral

4.5.1 La organización cuenta con un programa estructurado de beneficios que promuevan el bienestar, integración y calidad de vida para sus colaboradores (amplían los planes de salud y beneficios de bienestar de sus empleados y diseñan también estrategias nutrición salud mental y física, propendiendo por el equilibrio entre la vida laboral la privada de sus trabajadores).

- Si la organización cuenta con un programa estructurado de cumplimiento periódico de las actividades y beneficios que allí se establecen e incluye la ampliación de los planes de salud más allá de los requisitos legales.
- Si la organización cuenta con un programa estructurado de cumplimiento periódico de las actividades y beneficios que allí se establecen.
- La organización ofrece algunos beneficios y actividades de manera esporádica y no obedecen a un plan anual estructurado.
- No, la organización no tiene beneficios o actividades de bienestar para sus empleados.

4.5.2 ¿Cuenta la organización con indicadores de gestión que permiten evidenciar el cumplimiento de las metas y el uso de estos beneficios por parte de los colaboradores?

- Si, se establecen metas de gestión y se tienen objetivos de mediano y largo plazo
- Se tienen algunos mecanismos para monitorear la gestión y evaluar el uso por parte de los colaboradores.
- No se tienen metas de cumplimiento y no se evalúa el uso de estos por parte de los colaboradores.

4.5.3 Rotación

- Si, cuenta con indicadores anuales de rotación, analiza las causas y toma medidas en el caso de ser necesario.
- Si cuenta con los indicadores, pero no analiza de manera rigurosa las causas de rotación y por lo tanto no ha hecho seguimiento riguroso a casos en los que sea necesario

- La organización no cuenta con indicadores de rotación y no hace seguimiento a las causales de la rotación del personal.
- 4.5.4 ¿la organización brinda opciones de empleo que le permitan a los trabajadores tener flexibilidad en la jornada laboral y crean opciones de teletrabajo, sin afectar la remuneración de sus trabajadores y la conciliación de la vida privada?
- La organización brinda opciones de empleo que le permita flexibilidad a los trabajadores en la jornada laboral y crea opciones de teletrabajo sin afectar la remuneración y la conciliación de la vida privada.
- No brinda opciones de empleo que le permita flexibilidad a los trabajadores en la jornada laboral.

4.6 Desarrollo del talento humano

4.6.1 ¿La organización proporciona a todos los trabajadores, en todas las etapas de su experiencia laboral, acceso al desarrollo de habilidades, formación y aprendizaje práctico?

- Si, la compañía tiene una política clara sobre formación en habilidades estratégicas.
- La compañía ofrece opciones de formación y entrenamiento a sus empleados, pero son actividades esporádicas y no hacen parte de un programa permanente de formación.
- La compañía no ha implementado una política clara sobre formación en habilidades estratégicas y no ofrece opciones de formación y entrenamiento a sus empleados.

4.6.2 La organización ofrece programas de formación en habilidades personales diferentes a las necesarias para desarrollar su cargo.

- Si, la compañía tiene un programa estructurado sobre formación en habilidades diferentes a las relacionadas con el cargo.
- La compañía realiza actividades esporádicas de este tipo.
- No, la organización no ofrece actividades de formación en estos temas.

4.6.3 ¿La organización establece oportunidades o facilidades para la capacitación y el desarrollo profesional de sus trabajadores?

- La organización establece oportunidades o facilidades para la capacitación y desarrollo profesional de sus trabajadores.
- La organización no establece oportunidades o facilidades para la capacitación y desarrollo profesional de sus trabajadores.

4.6.4 ¿La organización establece programas de reorientación profesional a los empleados a los que se les ha dado por terminado su contrato de trabajo?

- La organización establece programas de reorientación profesional a los empleados a los que se les ha dado por terminado su contrato de trabajo sin justa causa o en el caso de despidos masivos, entre otras razones.
- La organización no establece programas de reorientación profesional a los empleados a los que se les ha dado por terminado su contrato de trabajo.

4.6.5 ¿la organización aplica y gestiona encuestas de clima laboral y satisfacción del empleado?

- La organización aplica periódicamente (máximo cada dos años) la encuesta y gestiona sus resultados negativos con mejoramiento en satisfacción superiores al 90%.
- La organización aplica periódicamente (máximo cada dos años) e la encuesta y gestiona sus resultados negativos con mejoramiento en satisfacción superiores al 70%.
- La organización aplica periódicamente (máximo cada dos años) la encuesta y no gestiona sus resultados negativos.
- La organización realiza de manera esporádica (más de dos años) una encuesta de clima laboral.
- La organización no realiza encuestas de clima laboral y satisfacción del empleado.

4.6.6 El porcentaje de empleados que participa en la encuesta de clima laboral

- Si y ésta es realizada a partir de una muestra representativa que tiene en cuenta todas las áreas de la organización.
- Si y ésta es realizada a partir de una muestra representativa solo a algunas áreas de la organización.
- Ésta solo se realiza con algunas personas/ áreas de la organización.
- La organización no realiza encuesta de clima laboral.

4.6.7 ¿Realiza la organización de manera periódica (mínimo una vez al año) la evaluación de desempeño de sus colaboradores?

- Si, la organización realiza de manera periódica (mínimo una vez al año) la evaluación de desempeño a la mayoría (más del 80%) de sus colaboradores.
- Si, la organización realiza de manera periódica (mínimo una vez al año) la evaluación de desempeño a algunos de sus colaboradores (entre el 60% y el 80%) de sus colaboradores.
- Si, la organización realiza de manera periódica (mínimo una vez al año) la evaluación de desempeño a algunos de sus colaboradores menos del 60%) de sus colaboradores.
- La organización realiza de manera esporádica la evaluación de desempeño de sus colaboradores

- No, la organización no hace evaluación de desempeño de sus colaboradores.

4.6.8 ¿La organización cuenta con medios para que sus empleados presenten quejas, inconformidades, necesidades y expectativas?

- Si y abarca mecanismos directos (por ejemplo, espacios entre subalternos y jefe o espacios con altos directivos) y mecanismos anónimos.
- Si, pero se dispone de mecanismos informales o no son anónimos.
- No, la organización no dispone de mecanismos específicos para que sus empleados presenten quejas e inconformidades.

4.6.9 ¿Cuenta la organización con indicadores de seguimiento a las quejas e inconformidades presentadas por los colaboradores?

- Si cuenta con indicadores de seguimiento, se han resuelto la mayoría de los casos y los indicadores demuestran mejoras a través del tiempo.
- Si se monitorean los indicadores, pero no se han desarrollado actividades o programas para dar respuesta a estos.
- No se tienen indicadores que permitan hacer seguimiento a las quejas y reclamos.



Canales de atención al cliente:
Tel: **#426 / 01 8000 94 9000**
cliente@icontec.org
www.icontec.org