

LISTA DE CONTROL DE LA SOSTENIBILIDAD SOCIAL

ESTRATEGIA Y POLÍTICAS

1. ¿Ha adoptado su organización una estrategia ASG por escrito que haya sido revisada y acordada con la Junta Directiva?
2. ¿Presenta objetivos y metas específicos que puedan medirse?
3. ¿Es el Consejo de Administración o la Junta Directiva responsable de la aplicación y eficacia de la estrategia ASG?
4. ¿Ha adoptado su organización políticas relacionadas con la sostenibilidad social, en concreto todas las siguientes?
 - Derechos Humanos
 - Diligencia debida en la cadena de suministro
 - No discriminación y D&I
 - Libertad de asociación
 - Salud y seguridad
 - Violencia y acoso
 - Trabajo infantil
 - Procesos de RRHH (contratación justa, igualdad de oportunidades profesionales, etc.)
 - Relaciones laborales y contratos
 - Horarios y retribución justos
 - Conciliación de la vida laboral y familiar
 - Compromiso con las partes interesadas
 - Compromiso con las comunidades locales
 - Código de conducta para proveedores
5. ¿Se han acordado las políticas con la Junta Directiva, que las ha firmado y ha asignado responsabilidades y funciones a quienes las aplicarán y supervisarán?
6. ¿Se revisan y examinan periódicamente las políticas con el Consejo de Administración o Junta Directiva?
7. ¿Se comunican las políticas clara y periódicamente a todos los trabajadores en un lenguaje fácil de entender y se traducen a todos los idiomas pertinentes?

GOBERNANZA

8. ¿Dispone su organización de un comité/órgano de gobierno dedicado a cuestiones ASG? o ¿está la Junta Directiva o cualquier órgano superior de gobierno respaldado por profesionales de la sostenibilidad?
9. ¿Ha puesto en marcha su organización proyectos o actividades en algún ámbito ASG (por ejemplo, proyectos sociales con comunidades locales, iniciativas de concienciación medioambiental, etc.)?
10. ¿Dispone la organización de mecanismos de gobernanza interna que garanticen el seguimiento y la evaluación de sus políticas y estrategia de sostenibilidad?
 - ¿Existe personal específico encargado de recopilar datos para garantizar que se respetan las políticas?
 - ¿Se han establecido indicadores clave de desempeño (KPIs) específicos que permitan saber si se han alcanzado los objetivos fijados?
 - ¿Se consulta a las partes interesadas, como los trabajadores, para garantizar que conocen las políticas y la relevancia de su contenido?
11. ¿Realiza su organización una evaluación de riesgos ASG?
12. ¿Supervisa la organización el cumplimiento de la normativa ASG y realiza un seguimiento de las normas actuales o futuras (por ejemplo, a través de la oficina de compliance / ASG / personal específico encargado de la actividad)?

COMPROMISO ETICO

13. ¿Dispone su empresa/inversión de un historial de resultados en materia de ASG/sostenibilidad que pueda compararse con parámetros de referencia (por ejemplo, calificación ASG)?
14. ¿Produce su organización un informe ESG basado en normas internacionales (por ejemplo, EFRAG para la UE o GRI si es voluntario)?

FORMACIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

15. ¿Ofrece su organización cursos de formación y educación sobre temas como derechos laborales, respeto medioambiental, no discriminación y otros temas no técnicos relacionados con cuestiones ASG?
16. ¿Ofrece su organización formación y cursos educativos sobre temas técnicos a todos los empleados, especialmente a las mujeres y a las comunidades vulnerables, para garantizar unas oportunidades adecuadas y justas de desarrollo profesional?
17. ¿Realiza el personal de RRHH y quien esté a cargo de las relaciones con los empleados formación específica sobre contratación justa, comunicación y lenguaje inclusivos y sensibles, sesgos inconscientes, etc.?

PARTICIPACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS

18. ¿Dispone su organización de una estrategia/plan de participación de las partes interesadas?
- ¿Dispone de actividades o canales de comunicación en los que sus trabajadores puedan expresar sus preocupaciones y dejar sus comentarios (por ejemplo, foros, reuniones informales, sesiones de equipo, buzón de sugerencias/correo electrónico, oficina específica, etc.)?
 - Antes de poner en marcha cualquier iniciativa o programa de bienestar, ¿consulta a sus trabajadores cuáles son sus necesidades reales?
 - ¿Dispone de un plan de actividades periódicas de compromiso?
 - ¿Mide la eficacia de sus actividades de participación (por ejemplo, cuántos trabajadores han participado, encuesta de satisfacción con las actividades, número de iniciativas puestas en marcha con las sugerencias de los trabajadores, etc.)?
19. ¿Su organización colabora con sindicatos y organizaciones de representantes de los trabajadores, por ejemplo, en la negociación de convenios colectivos?

MECANISMOS DE RECLAMACIÓN

20. ¿Dispone su organización de un mecanismo interno de reclamación para cuestiones no jurídicas (además de la política de denuncia de irregularidades)?
- ¿Permite la presentación de denuncias anónimas?
 - ¿Realiza un seguimiento de dichas denuncias con una investigación exhaustiva que respete la confidencialidad de la información recopilada?
 - ¿Prevé medidas disciplinarias y sanciones cuando se comprueba un abuso?
 - ¿Prevé la posibilidad de ofrecer reparación a la(s) víctima(s) cuando se hayan producido daños?

DILIGENCIA DEBIDA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS EN LA CADENA DE SUMINISTRO

21. ¿Desarrolla o aplica la organización procesos de precalificación de proveedores y colaboradores comerciales basados en los riesgos ASG (por ejemplo, procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos)?
22. ¿Evalúa su empresa los riesgos de pérdidas financieras y de reputación relacionados con cuestiones ASG en la cadena de suministro (por ejemplo, escándalos laborales, protestas, interrupción de la producción, etc.)?
23. ¿Evalúa su empresa sus prácticas comerciales para asegurarse de que no está ejerciendo una presión a la baja sobre sus proveedores (por ejemplo, alta producción en poco tiempo, fomento de los atajos laborales, precio, etc.)?

PUNTUACIÓN DE LA AUTOEVALUACIÓN

Mayoría
respuestas "Sí"

Su organización presenta conciencia de los riesgos ASG y sólidas estructuras de gobernanza para abordarlos potencialmente. Al evaluar los efectos a medio y largo plazo de sus esfuerzos sociales mediante una validación y verificación metódicas de los datos, su organización aumentará la credibilidad de sus afirmaciones éticas, convirtiéndolas en un rasgo distintivo que la diferencie de sus competidores.

Mayoría
respuestas "En
curso/
No estoy seguro"

Si bien la organización demuestra ser consciente de las cuestiones sociales, puede que siga siendo necesario realizar ajustes estructurales para garantizar que se asignan los recursos adecuados a las iniciativas correctas. La participación de las partes interesadas es crucial para determinar la dirección óptima para potenciar los impactos positivos o mitigar los riesgos potenciales en las iniciativas que la organización ya está emprendiendo o tiene previsto emprender.

Mayoría
respuestas "No"

A medida que su organización inicia su viaje hacia la sostenibilidad, es esencial construir un marco de gobernanza sólido en el que los altos órganos de gobierno establezcan objetivos claros y definan la rendición de cuentas y las responsabilidades. Aunque el compromiso es vital, es igualmente crítico analizar el contexto interno y externo de la organización y sus riesgos materiales y garantizar la disponibilidad de recursos, aunque sean modestos.