

Evaluación de Gestión de DDHH en CUMBRA

1. Gestión de Derechos Humanos

En CUMBRA, la gestión de los derechos humanos se integra en el día a día a través de diversos frentes y procesos, tales como la gestión social, la gestión humana, el cumplimiento, entre otros. Cada uno de estos procesos incluye mecanismos específicos para identificar y proteger a los grupos vulnerables o en riesgo. Como parte de nuestro proceso de gestión de riesgos, llevamos a cabo una identificación, valorización, análisis, seguimiento y mitigación de los riesgos asociados a los derechos humanos, todo esto reflejado en nuestra matriz de riesgos. Esto nos permite asegurar que los derechos humanos se gestionen de manera efectiva y continua en todas nuestras operaciones.

2. Evaluación de la Gestión de Derechos Humanos

En el presente assessment, hemos respondido a una serie de preguntas clave y analizado detalladamente nuestras políticas y procesos para asegurar que CUMBRA cuenta con mecanismos efectivos para la gestión de los derechos humanos. Este análisis nos ha permitido confirmar que nuestros procesos de gestión social, gestión humana, cumplimiento, seguridad, medio ambiente, y otros, están adecuadamente estructurados para identificar, proteger y mitigar riesgos asociados a los derechos humanos. Como conclusión, podemos afirmar con confianza que CUMBRA cuenta con un sistema robusto y bien integrado para la gestión de los derechos humanos, asegurando así la protección y el respeto continuo de estos derechos en todas nuestras operaciones.

3. Derechos Laborales

3.1 ¿Existen políticas claras sobre el trabajo infantil y el trabajo forzoso?

Sí, CUMBRA cuenta con una Política de Derechos Humanos que prohíbe explícitamente cualquier forma de trabajo infantil y forzoso. Esta política se alinea con las normativas nacionales e internacionales, garantizando que no se toleren prácticas relacionadas con la explotación laboral.

Documentos:

- Política de Derechos Humanos

3.2 ¿Se respetan las normas sobre horas de trabajo y condiciones laborales?

Sí, CUMBRA respeta las normas sobre horas de trabajo y condiciones laborales. La normativa para la desconexión digital y el teletrabajo establece reglas claras para garantizar que los empleados puedan disfrutar de un descanso adecuado y que no se les exija trabajar fuera de su horario establecido.

Documentos:

- Normativa para la Desconexión Digital
- Normativa para el Teletrabajo

3.3 ¿Se garantiza la libertad de asociación y negociación colectiva?

Sí, CUMBRA garantiza la libertad de asociación y la negociación colectiva. Se promueve activamente el derecho de los empleados a organizarse y negociar colectivamente, asegurando que se respeten sus derechos laborales fundamentales.

Documentos:

- Política de Derechos Humanos

3.4 ¿Existen mecanismos para el pago justo y puntual de salarios?

Sí, CUMBRA cuenta con mecanismos claros para garantizar el pago justo y puntual de salarios a todos sus empleados. La empresa se compromete a cumplir con todas las normativas laborales vigentes y a mantener un sistema transparente de compensaciones.

Documentos:

- Reglamento Interno de Trabajo

4. Salud y Seguridad

4.1 ¿Se han identificado y evaluado los riesgos de salud y seguridad en el lugar de trabajo?

Sí, CUMBRA ha identificado y evaluado los riesgos de salud y seguridad en el lugar de trabajo mediante un proceso continuo de gestión de riesgos. Este proceso incluye la elaboración de matrices de identificación de peligros y la implementación de programas de vigilancia médica ocupacional.

Documentos:

- Plan de Salud Ocupacional
- Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

4.2 ¿Se proporcionan equipos de protección personal adecuados a los empleados?

Sí, CUMBRA proporciona equipos de protección personal adecuados a todos sus empleados, asegurándose de que estos cumplan con las normativas de seguridad y salud ocupacional vigentes.

Documentos:

- Política del Sistema de Gestión Integrado de Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente
- Manual Técnico SSOMA

4.3 ¿Existen programas de formación sobre salud y seguridad para los empleados?

Sí, CUMBRA ofrece programas de formación continua sobre salud y seguridad a sus empleados. Estas capacitaciones están diseñadas para asegurar que todos los empleados comprendan y cumplan con las políticas y procedimientos de seguridad.

Documentos:

- Política del Sistema de Gestión Integrado de Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente
- Manual Técnico SSOMA
- Plan de Salud Ocupacional

5. No Discriminación e Igualdad

5.1 ¿Existen políticas contra la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo?

Sí, CUMBRA cuenta con políticas explícitas contra la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo. Estas políticas están diseñadas para promover un ambiente de trabajo respetuoso e inclusivo para todos los empleados.

Documentos:

- Política de Derechos Humanos
- Política de Diversidad, Inclusión y Equidad
- Política para Prevenir y Sancionar el Hostigamiento Sexual
- Código de Conducta de Negocios

5.2 ¿Se promueve la igualdad de oportunidades y la diversidad en el empleo?

Sí, CUMBRA promueve activamente la igualdad de oportunidades y la diversidad en el empleo. La empresa se compromete a crear un ambiente de trabajo inclusivo y a implementar prácticas de contratación que valoren la diversidad.

Documentos:

- Política de Diversidad, Inclusión y Equidad

5.3 ¿Se garantiza un entorno de trabajo inclusivo para todas las personas, independientemente de su raza, género, orientación sexual, religión, etc.?

Sí, CUMBRA garantiza un entorno de trabajo inclusivo para todas las personas, independientemente de su raza, género, orientación sexual, religión, etc. Las políticas de diversidad e inclusión están diseñadas para asegurar que todos los empleados se sientan valorados y respetados.

Documentos:

- Política de Diversidad, Inclusión y Equidad
- Política para Prevenir y Sancionar el Hostigamiento Sexual
- Política de Derechos Humanos

6. Derechos de las Comunidades Locales

6.1 ¿Se respetan los derechos de las comunidades locales en las áreas de operación?

Sí, CUMBRA respeta los derechos de las comunidades locales en las áreas de operación. La empresa mantiene un diálogo constante con las comunidades para asegurar que sus preocupaciones y derechos sean considerados en todas las operaciones.

Documentos:

- Política de Gestión Social

6.2 ¿Se evalúan los impactos ambientales de las operaciones y se toman medidas para mitigarlos?

Sí, CUMBRA evalúa los impactos ambientales de sus operaciones y toma medidas para mitigarlos. La empresa se compromete a implementar prácticas sostenibles y a minimizar cualquier impacto negativo en el medio ambiente.

Documentos:

- Política de Gestión Social
- Política del Sistema de Gestión Integrado de Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente

6.3 ¿Existen mecanismos para la resolución de conflictos con las comunidades locales?

Sí, CUMBRA ha establecido mecanismos eficientes para la resolución de conflictos con las comunidades locales. Estos mecanismos están diseñados para atender y resolver cualquier queja o conflicto de manera justa y oportuna.

Documentos:

- Política de Gestión Social
- Instructivo de Gestión de Quejas y Consultas

7. Ciberseguridad y Protección de Datos**7.1 ¿Se protegen adecuadamente los datos personales de los empleados, clientes y otras partes interesadas?**

Sí, CUMBRA protege adecuadamente los datos personales de los empleados, clientes y otras partes interesadas. La política de seguridad de la información establece controles para resguardar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.

Documentos:

- Política de Seguridad de la Información
- Política de Derechos Humanos

7.2 ¿Existen políticas y procedimientos para manejar violaciones de datos y garantizar la ciberseguridad?

Sí, CUMBRA cuenta con políticas y procedimientos para manejar violaciones de datos y garantizar la ciberseguridad. Estos incluyen medidas preventivas, de protección y de respuesta para salvaguardar la información y mitigar cualquier riesgo de seguridad.

Documentos:

- Política de Seguridad de la Información
- Lineamientos de Uso de Internet en el Ámbito del Trabajo

8. Gobernanza y Transparencia

8.1 ¿Existen políticas claras de ética y cumplimiento dentro de la empresa?

Sí, CUMBRA tiene políticas claras de ética y cumplimiento que guían el comportamiento de todos los empleados y socios comerciales. Estas políticas están diseñadas para asegurar una conducta empresarial ética y transparente.

Documentos:

- Política de Anticorrupción
- Política de Prácticas Comerciales Responsables
- Código de Conducta de Negocios

8.2 ¿Se promueve la transparencia en las operaciones y la rendición de cuentas?

Sí, CUMBRA promueve la transparencia en todas sus operaciones y la rendición de cuentas. La empresa se compromete a mantener una comunicación abierta y honesta con todas las partes interesadas.

Documentos:

- Política de Anticorrupción
- Política de Prácticas Comerciales Responsables
- Código de Conducta de Negocios

8.3 ¿Existen canales de denuncia de irregularidades y protección para los denunciantes?

Sí, CUMBRA cuenta con canales de denuncia de irregularidades y ofrece protección para los denunciantes. Estos canales permiten a los empleados y otras partes interesadas reportar cualquier conducta inapropiada de manera confidencial y segura.

Documentos:

- Política de Anticorrupción

9. Hostigamiento Sexual Laboral

9.1 ¿Existen políticas explícitas contra el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo?

Sí, CUMBRA tiene políticas explícitas contra el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. Estas políticas están diseñadas para prevenir el hostigamiento y proporcionar un entorno de trabajo seguro para todos los empleados.

Documentos:

- Política para Prevenir y Sancionar el Hostigamiento Sexual

9.2 ¿Se proporciona formación regular sobre el hostigamiento sexual y cómo prevenirlo?

Sí, CUMBRA proporciona formación regular sobre el hostigamiento sexual y cómo prevenirlo. Estas capacitaciones son obligatorias para todos los empleados y están destinadas a crear conciencia y prevenir el hostigamiento en el lugar de trabajo.

Documentos:

- Política para Prevenir y Sancionar el Hostigamiento Sexual

9.3 ¿Existen canales confidenciales y seguros para que los empleados denuncien casos de hostigamiento sexual?

Sí, CUMBRA ha establecido canales confidenciales y seguros para que los empleados denuncien casos de hostigamiento sexual. Estos canales garantizan que las denuncias sean manejadas de manera adecuada y confidencial.

Documentos:

- Política para Prevenir y Sancionar el Hostigamiento Sexual

9.4 ¿Se garantiza una respuesta rápida y efectiva a las denuncias de hostigamiento sexual, incluyendo investigaciones imparciales y medidas correctivas?

Sí, CUMBRA garantiza una respuesta rápida y efectiva a las denuncias de hostigamiento sexual, incluyendo investigaciones imparciales y medidas correctivas. La empresa se compromete a tomar acciones inmediatas para resolver cualquier denuncia y proteger a las víctimas.

Documentos:

- Política para Prevenir y Sancionar el Hostigamiento Sexual

9.5 ¿Se ofrece apoyo y recursos a las víctimas de hostigamiento sexual, como asesoramiento y asistencia legal?

Sí, CUMBRA ofrece apoyo y recursos a las víctimas de hostigamiento sexual, incluyendo asesoramiento y asistencia legal. Estos recursos están disponibles para ayudar a las víctimas a enfrentar y superar el hostigamiento.

Documentos:

- Política para Prevenir y Sancionar el Hostigamiento Sexual