





 [@educiacmx](https://www.facebook.com/educiacmx)

 [@educiac](https://www.instagram.com/educiac)

 [@EDUCIAC](https://twitter.com/EDUCIAC)

 <https://educiac.org.mx/>



 [@SikandaOax](https://www.facebook.com/SikandaOax)

 [@sikanda_oaxaca](https://www.instagram.com/sikanda_oaxaca)

 [@Sikanda_Oaxaca](https://twitter.com/Sikanda_Oaxaca)

 <https://sikanda.org/>



 [@ECOOS](https://www.facebook.com/ECOOS)

 [@ecoosmx](https://www.instagram.com/ecoosmx)

 [@ECOOS](https://www.linkedin.com/company/ecoos)



¿Qué es el Distintivo ELVA?

El Distintivo Espacios Libres de Violencia y Adultocentrismo (Distintivo ELVA) es una certificación, que nace desde la sociedad civil organizada y empresas de propiedad colectiva, destinado a evaluar y reconocer a los centros de trabajo que desarrollan e implementan estrategias para garantizar que las personas trabajadoras, incluidas las juventudes, accedan a espacios laborales:

1. De trabajo digno, libre de discriminación y violencias.
2. Involucrados en la sostenibilidad y sustentabilidad del territorio, así como la diversidad medioambiental.
3. Participativos en la construcción de comunidades solidarias por la justicia social, la igualdad y la inclusión.

Para facilitar su acercamiento con el Distintivo ELVA, preparamos esta guía para exponer a detalle en qué consiste este mecanismo.

¿Quién lo otorga?

El Consejo ELVA constituido por Educación y Ciudadanía A.C. (Educiac), Solidaridad Internacional Kanda A. C. (SiKanda) y Ecoos-Escuela de Economía Social son los organismos responsables de emitir la Convocatoria de ingreso o renovación al Distintivo ELVA.

Educación y ciudadanía A.C. (Educiac)

Educación y Ciudadanía A.C. (Educiac) surgió desde 1998 y en 2004, nuestra directora y fundadora, Alma Nava la constituyó legalmente. Desde entonces, promovemos y defendemos el reconocimiento colectivo de las personas como sujetas de derecho, a través de procesos participativos y de incidencia política que dignifiquen la vida para la transformación social.



Nuestro trabajo es transversalizado con los enfoques de género, juventudes, derechos humanos (DDHH) e interseccionalidad; acompañado de una praxis feminista desde la educación popular y la intervención acción participativa, favoreciendo la agencia libre, autónoma y sin violencias para los grupos históricamente vulnerados en nuestros territorios. Esto desde nuestros tres programas de trabajo: “Caminando Juntas”, “En red crecemos”, “Saberes colectivos, Juventudes autónomas y dignas”.

Solidaridad Internacional Kanda A. C. (SiKanda)

SiKanda es una organización oaxaqueña, sin fines de lucro y apolítica, fundada en 2009 que promueve el desarrollo sustentable de comunidades en situación de marginación.



Facilita y acompaña procesos participativos de desarrollo armónico y sustentable para mejorar la calidad de vida de las personas en México y otros países, con la convicción de que a través de la sensibilización y colaboración de distintos sectores de la sociedad, nacional e internacional, se puede alcanzar un mundo justo y equitativo.

ECOOS-Escuela de Economía Social

ECOOS es una cooperativa oaxaqueña fundada en el año 2016, desde entonces acompaña y asesora a empresas, organizaciones, colectivos y proyectos por medio de procesos especializados de incubación, escalabilidad empresarial, servicios empresariales y capacitación. Con perspectiva de: género, interculturalidad, sustentabilidad ambiental, juventudes y derechos humanos.



¿Cuáles son los beneficios?

Laboral:

- Facilita el proceso de reclutamiento y selección de personal, desde una perspectiva intergeneracional.
- Facilita la retención de talentos, al contar con un ambiente laboral que cumple con los criterios del trabajo digno.
- Mejora los sistemas de “engagement” con el personal.

Imagen comercial

- Mejora la imagen pública frente a sus grupos de interés.
- Aumenta la fidelidad de la clientela.
- Anticipa las tendencias y facilita el acceso a otros mercados con mayor competencia.

Relación con la comunidad:

- Mejora el entendimiento de requerimientos legales y exigencias de reguladores.
- Facilita la obtención de alianzas estratégicas y la atracción de potencial financiamiento.

Inteligencia colectiva:

- Genera relaciones de credibilidad con las personas colaboradoras, al tener la confianza de un proceso de aprendizaje y retroalimentación continuo con el centro de trabajo.

¿Quiénes pueden participar?

Empresas legalmente constituidas



Unidades económicas legalmente constituidas, que cumplen obligaciones fiscales y tienen, por lo menos, un año de operación. Cuentan con, al menos, una persona joven.

Empresas en proceso de constitución legal y emprendimientos



Unidades económicas en operación, en proceso de constitución legal, con al menos un año de operaciones. Cuentan con, al menos, una persona joven.

Emprendimientos juveniles



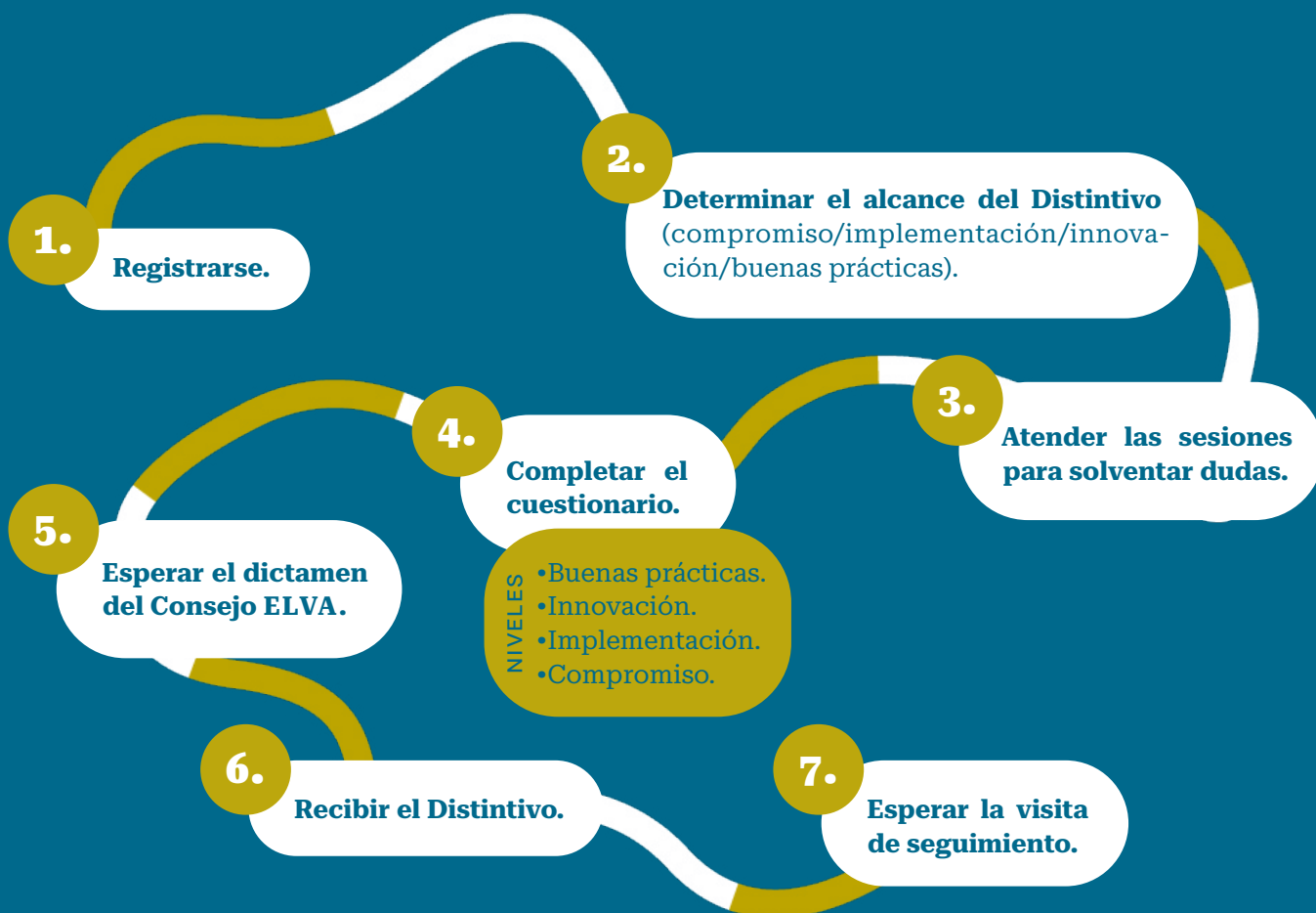
Unidades económicas con al menos seis meses de operación. Emprendidas por una o más personas jóvenes, entre 18 y 35 años.

Organizaciones no lucrativas



Organizaciones de la sociedad civil organizada. Cuentan con, por lo menos, una persona joven.

La ruta para obtener el Distintivo ELVA



¿La inscripción garantiza su obtención?

Es importante destacar que la inscripción en el proceso no garantiza la obtención del Distintivo ELVA; pues el consejo ELVA es el único responsable de revisar la evidencia documental y quien decide si el centro de trabajo obtiene el Distintivo o no.



¿Debo reacreditarlo?

Debido a que se trata de un compromiso voluntario con la gestión responsable y la mejora continua, el Distintivo ELVA debe reacreditarse cada año para evidenciar los avances que el centro de trabajo alcanzó, dentro de los pilares que contempla el Distintivo.

¿Cómo se integra el cuestionario?

Una vez que el centro de trabajo identifica la etapa en la que participará, el Consejo ELVA le proporciona un formulario donde deberá colocar sus respuestas y evidencias. Todos los formularios integran los tres pilares ELVA: Ambiental, Trabajo Digno y Valor compartido en la comunidad.

AMBIENTAL

Desde un punto de vista holístico, visualiza a los centros de trabajo como espacios donde se ejecutan diferentes actividades que permiten, a las personas colaboradoras, disfrutar de una conexión entre el trabajo y el buen vivir; a la par de reconocer la relación sustentable con el territorio y el medioambiente.

TRABAJO DIGNO

Visualiza a los centros de trabajo como espacios bajo condiciones laborales justas, seguras y satisfactorias que promuevan el desarrollo personal, profesional y social de las personas colaboradoras, incluyendo a las juventudes. Tal como enuncian las legislaciones en materia laboral y las perspectivas de juventudes, género, derechos humanos e interseccional.

VALOR COMPARTIDO EN LA COMUNIDAD

Desde el enfoque de desarrollo holístico con la comunidad, valora a los centros de trabajo no solo como unidades productivas, sino como motores fundamentales en la construcción y sostenimiento de las comunidades. Destaca la importancia de las prácticas empresariales que promueven la solidaridad y el bienestar colectivo. Los centros de trabajo que se alinean con este pilar practican una gestión participativa y democrática, donde las decisiones se toman de manera inclusiva, fomentando la igualdad y la justicia social. Además, estas entidades priorizan el impacto positivo en sus comunidades, implementando iniciativas que generan valor compartido.

La etapa en la que participa determina el nivel de evaluación y los indicadores a los que debe ajustarse el centro de trabajo. Existen cuatro etapas:

COMPROMISO

Etapa inicial. Se otorga el Distintivo en la etapa uno cuando los centros de trabajo:

- Identifican, conocen e implementan sistemas de gestión ambiental, manejo de residuos y programas de concientización ambiental.
- Cuentan con procesos para identificar planes, programas y posibles políticas en materia de derechos laborales, incluyendo la perspectiva de juventudes.
- Desarrollan procesos iniciales para detonar acciones de valor compartido con la comunidad.

IMPLEMENTACIÓN

Se otorga el Distintivo en la etapa dos cuando los centros de trabajo:

- Reconocen e implementan sistemas de retroalimentación para el manejo de residuos, gestión ambiental y concientización ambiental.
- Implementan planes, programas y políticas en materia de derechos laborales, con perspectiva de juventudes.
- Detonan acciones de valor compartido con la comunidad.

INNOVACIÓN

El centro de trabajo busca nuevas prácticas de implementación que le permitan transitar hacia la creación y la transferencia de buenas prácticas, por lo tanto, se otorga el Distintivo en la etapa tres cuando:

- Implementan sistemas de evaluación y mejora sobre el impacto ambiental, la gestión de residuos y la concientización ambiental.
- Cuentan con procesos para identificar oportunidades en la evaluación y mejora de planes, programas y políticas en materia de derechos laborales, incluyendo la perspectiva de juventudes.
- Cuentan con sistemas de evaluación para detonar acciones de valor compartido con la comunidad.

BUENAS PRÁCTICAS

Es la etapa final de desarrollo. Se otorga el Distintivo en la etapa cuatro cuando los centros de trabajo:

- Comparten, con otros centros de trabajo, sus prácticas innovadoras de gestión ambiental, manejo de residuos y concientización ambiental.
- Poseen buenas prácticas en planes, programas y políticas en materia de derechos laborales, incluyendo la perspectiva de juventudes, mismos que se distinguen por su innovación y comparan con otros centros de trabajo.
- Sostienen acciones de valor compartido con la comunidad que son identificadas, dentro y fuera del centro de trabajo como buenas prácticas para el fortalecimiento de la comunidad y el territorio.

ANEXO



¿Cuáles son los indicadores que me permiten ubicar en qué etapa puedo aplicar para el distintivo ELVA?

*Este listado es enunciativo mas no limitativo, pues es la base para ejemplificar el listado de indicadores.

ETAPA 1: COMPROMISO

Etapa inicial. Se otorga el Distintivo en la etapa uno cuando los centros de trabajo poseen las siguientes características:

PILAR AMBIENTAL

Desde un punto de vista holístico, visualiza a los centros de trabajo como espacios donde se ejecutan diferentes actividades que permiten, a las personas colaboradoras, disfrutar de una conexión entre el trabajo y el buen vivir; a la par de reconocer la relación sustentable con el territorio y el medioambiente.

En este ámbito se espera que los centros de trabajo:

- Ubiquen o identifiquen el 100% de las acciones a desarrollar para contribuir a la regeneración ambiental.
- Desarrollen un mapeo del impacto ambiental de todo el centro de trabajo.

Posean planes y programas de comunicación:

- Interna para contrarrestar y mitigar la crisis ambiental, con énfasis en las problemáticas del territorio o bien, para contribuir a la sostenibilidad ambiental.
- Externa para contrarrestar y mitigar la crisis ambiental; con énfasis en las problemáticas del territorio, o bien, contribuyan a la sostenibilidad ambiental con la participación de organizaciones externas.

Contemplan listados o punteos:

- Que consideren TODAS las actividades y el impacto del centro de trabajo.
- Del impacto ambiental que producen los residuos y subproductos.

Cuenten con sistemas para:

- Manejar, reducir, reciclar y mitigar residuos así como subproductos.
- Garantizar la sustentabilidad y sostenibilidad.

PILAR TRABAJO DIGNO

Visualiza a los centros de trabajo como espacios bajo condiciones laborales justas, seguras y satisfactorias que promuevan el desarrollo personal, profesional y social de las personas colaboradoras, incluyendo a las juventudes. Tal como enuncian las legislaciones en materia laboral y las perspectivas de juventudes, género, derechos humanos e interseccional.

Se espera que los centros de trabajo en este ámbito:

- Conozcan e identifiquen plenamente los riesgos que reproducen el adultocentrismo o vulneran a las juventudes en la estructura y prácticas del centro de trabajo.
- Generen planes para integrar políticas contra el adultocentrismo.
- Implementen un mapeo de los intereses y necesidades relacionados con el desarrollo de actividades en el centro de trabajo.
- Realicen un mapeo de planes y programas de aplicación legal, en materia de salud y seguridad.
- Desarrollen diagnósticos participativos sobre los satisfactores laborales que buscan las personas colaboradoras.

Cuenten con:

- Un proceso definido para no retener documentos personales.
- Un plan de trabajo y diseño de espacios laborales accesibles.
- Una descripción de las actividades y recursos para cada puesto y las necesidades de recursos para cada una de ellas.
- Un plan/programa de permisos laborales.
- Perfiles de puestos (incluyentes con las juventudes).

Posean políticas para:

- El descanso durante la jornada laboral en el centro de trabajo.
- El teletrabajo.
- Acceso y libertad de uso de vacaciones, días de descanso y descanso obligatorio, en el centro de trabajo.
- Compensaciones que respondan a las necesidades de las personas colaboradoras.

Desarrollen planes y programas para:

- La no discriminación dentro y fuera del centro de trabajo.
- Prevenir la violencia de género en el ámbito laboral.
- Asegurar la participación de las mujeres, entre ellas a las jóvenes, esto con miras a impulsar la igualdad.
- La incorporación laboral, incluyendo a las personas jóvenes, donde se considere, de manera integral, el manejo de los datos personales.
- La igualdad de oportunidades de liderazgo, con perspectiva de juventudes.
- Impulsar políticas de beneficios para maternidad, paternidad y adopción.
- Garantizar mecanismos de lactancia en el centro de trabajo.

- Atender riesgos psicosociales, incluyendo a las necesidades de las juventudes.
- La seguridad social de las personas colaboradoras.
- Disminuir los riesgos psicosociales en el centro de trabajo.
- Sensibilizar sobre la seguridad laboral con las personas empleadas, incluyendo a las jóvenes.

- La satisfacción laboral.
- Impulsar el autocuidado en las personas colaboradoras.

PILAR ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA

Desde el enfoque de desarrollo holístico con la comunidad, valora a los centros de trabajo no solo como unidades productivas, sino como motores fundamentales en la construcción y sostenimiento de las comunidades. Destaca la importancia de las prácticas empresariales que promueven la solidaridad y el bienestar colectivo. Los centros de trabajo que se alinean con este pilar practican una gestión participativa y democrática, donde las decisiones se toman de manera inclusiva, fomentando la igualdad y la justicia social. Además, estas entidades priorizan el impacto positivo en sus comunidades, implementando iniciativas que generan valor compartido.

Se espera que los centros de trabajo, en este ámbito:

- Desarrollen mecanismos participativos para la obtención de información.

Cuenten con:

- Un mapeo de alianzas estratégicas para su participación en red y promoción del intercambio de conocimientos, recursos y mejores prácticas entre organizaciones.
- Planes de relacionamiento internos y externos.
- Identificación de los usos y costumbres de la comunidad (tradiciones orales, música, danza, artesanías, rituales y festividades locales).

Programas para:

- La promoción y respeto de actividades culturales.
- Impulsar la participación igualitaria y sin discriminación de personas en la toma de decisiones, incluyendo a las juventudes.
- Incorporación de personas en la mesa directiva, en condiciones igualitarias y sin discriminación, incluyendo a las personas jóvenes.
- El bienestar social de las comunidades.

ETAPA 2: IMPLEMENTACIÓN

En esta etapa se encuentran los centros de trabajo que culminaron con éxito la etapa de compromiso y cumplen con las siguientes características:

PILAR AMBIENTAL

Desde un punto de vista holístico, visualiza a los centros de trabajo como espacios donde se ejecutan diferentes actividades que permiten, a las personas colaboradoras, disfrutar de una conexión entre el trabajo y el buen vivir; a la par de reconocer la relación sustentable con el territorio y el medioambiente.

Se espera que los centros de trabajo en este ámbito:

- Implementen acciones de comunicación internas, orientadas a la sensibilización para contrarrestar y mitigar la crisis ambiental; con énfasis en las problemáticas del territorio o para contribuir a la sostenibilidad ambiental.
- Generen sus propias acciones de comunicación externas, orientadas a la sensibilización para contrarrestar y mitigar la crisis ambiental; con énfasis en las problemáticas del territorio o para contribuir a la sostenibilidad ambiental.
- Una política de productos, servicios, procesos sostenibles y sustentables.
- Políticas de acciones para la regeneración ambiental.
- Un plan para la incorporación de acciones de regeneración ambiental de manera colectiva.
- Una política de manejo de residuos o política de reciclaje.

Cuenten con:

- Un plan de gestión ambiental donde se realice el registro, la medición y la priorización de aspectos ambientales referentes a la operación.
- Un sistema de indicadores para medir el impacto.

PILAR TRABAJO DIGNO

Visualiza a los centros de trabajo como espacios bajo condiciones laborales justas, seguras y satisfactorias que promuevan el desarrollo personal, profesional y social de las personas colaboradoras, incluyendo a las juventudes. Tal como enuncian las legislaciones en materia laboral y las perspectivas de juventudes, género, derechos humanos e interseccional.

Se espera que los centros de trabajo en este ámbito:

- Asistan a un sistema de fortalecimiento de capacidades para implementar programas.
- Implementen acciones del plan o estrategia para garantizar seguridad social de las personas colaboradoras.
- Monitoreen la política para acceso y libertad de uso de vacaciones, días de descanso y descanso obligatorio en el centro de trabajo.
- Monitoreen el descanso durante la jornada laboral.
- Conozcan quiénes son los colaboradores en teletrabajo, los recursos asignados y sus costos.
- Tomen en cuenta los diagnósticos sobre satisfactores laborales y desarrollen programas para impulsarlos.
- Consideren el mapeo de intereses y necesidades para el desarrollo de habilidades relacionadas con el trabajo e implementen un programa para impulsarlo.
- Diseñen planes de promoción laboral.
- Diseñen e implementen una política para el autocuidado de las personas colaboradoras.

Cuenten con:

- Formatos de solicitud de recaudos (documentación) para conformación del expediente.
- Procedimientos para la contratación de personas, especialmente jóvenes.
- Mecanismos para priorizar la contratación de personas jóvenes.

- Implementación de protocolos de atención de la violencia de género en el ámbito laboral.
- Un sistema de retroalimentación de los diagnósticos participativos.

Posean, generen, o desarrollen políticas:

- Para el buen manejo de datos personales, apegados a la ley.
- En beneficio para la maternidad, paternidad y adopción.
- De no discriminación.
- Para la cero tolerancia a la violencia de género.
- Por la igualdad de género e igualdad salarial.
- Para impulsar sistemas de comunicación que permitan posicionar la participación plena y efectiva de las mujeres.
- De lactancia.
- Por la erradicación del adultocentrismo.
- De jornadas de trabajo.
- Para compensaciones.
- Que disminuyan riesgos psicosociales en el centro de trabajo.
- De inclusión y accesibilidad.
- Que sensibilicen en torno a la seguridad laboral.
- De sensibilización para la seguridad laboral para juventudes.
- Para la provisión de recursos de trabajo.
- De aplicación del marco legal en materia de salud y seguridad.
- Que garantice permisos laborales.

PILAR ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA

Desde el enfoque de desarrollo holístico con la comunidad, valora a los centros de trabajo, no solo como unidades productivas, sino como motores fundamentales en la construcción y sostenimiento de las comunidades. Destaca la importancia de las prácticas empresariales que promueven la solidaridad y el bienestar colectivo. Los centros de trabajo que se alinean con este pilar practican una gestión participativa y democrática, donde las decisiones se toman de manera inclusiva, fomentando la igualdad y la justicia social. Además, estas entidades priorizan el impacto positivo en sus comunidades, implementando iniciativas que generan valor compartido.

Se espera que los centros de trabajo en este ámbito:

- Desarrollen métricas para evaluar la efectividad del relacionamiento comunitario.
- Implementen el plan de relacionamiento comunitario externo.
- Implementen acciones para el bienestar social de las comunidades.
- Desarrollen un proceso de reconocimiento, así como de gestión de los usos y costumbres de la comunidad.
- Implementen mecanismos participativos para la obtención de información sobre usos y costumbres de la comunidad de personas empleadas.
- Cuenten con procesos para la promoción de actividades culturales.
- Posean convenios de alianzas con instituciones y organizaciones locales para la creación de sinergias por el tejido socioeconómico y comunitario.
- Cuenten con una política de incorporación de personas jóvenes en la toma de decisiones.
- Cuenten con una política de incorporación de personas jóvenes en la mesa directiva/dirección.

ETAPA 3: INNOVACIÓN

Es la etapa de desarrollo donde los centros de trabajo cuentan con experiencia recorrida con la implementación del distintivo ELVA. En esta etapa, se realizan procesos de retroalimentación para la innovación, en ese sentido, los centros de trabajo cuentan con las siguientes características:

PILAR AMBIENTAL

Desde un punto de vista holístico, visualiza a los centros de trabajo como espacios donde se ejecutan actividades que permiten a las personas colaboradoras disfrutar de una conexión entre el trabajo y el buen vivir, a través de relaciones sustentables con el territorio y las diversidades de las comunidades.

Se espera que los centros de trabajo en este ámbito:

- Demuestren mejoras en las actividades del plan de gestión ambiental.
- Cuenten con Línea base, métricas de productos, servicios y procesos sostenibles y sustentables incorporadas a la oferta de valor.
- Desarrollen un sistema de métricas para evaluar la eficacia y eficiencia de las acciones para la regeneración ambiental.
- Incorporen políticas para tomar en cuenta la voz colectiva en iniciativas de regeneración ambiental.
- Generen un proceso de fortalecimiento de los planes y programas de comunicación internos, para la sensibilización ambiental.
- Generen un proceso de fortalecimiento a los planes y programas de comunicación externa para la sensibilización ambiental.
- Desarrollen metas de reducción y reciclaje de residuos, a partir de implementación de mejoras.
- Implementen la política de manejo de residuos o política de reciclaje.

PILAR TRABAJO DIGNO

Desde la perspectiva de juventudes, género, derechos humanos e interseccional, visualiza a los centros de trabajo como espacios bajo condiciones laborales justas, seguras y satisfactorias; que promueven el desarrollo personal, profesional y social de las juventudes colaboradoras en el lugar de trabajo, tal como enuncian las legislaciones en materia laboral.

Se espera que los centros de trabajo en este ámbito:

- Implementen sistemas para la generación de expedientes de personal.
- Realicen campañas para incentivar canales de diálogo, capacitación y campañas de no discriminación.
- Implementen mecanismos para priorizar la contratación de personas jóvenes.
- Cuenten con protocolos de actuación para la denuncia sobre la violencia de género en el ámbito laboral.
- Implementen una matriz de igualdad de género y salarial por áreas y niveles jerárquicos.
- Ejecuten la política de maternidad, paternidad y adopción.
- Implementen una política de lactancia.
- Brinden capacitación y sensibilización para mejorar la política de erradicación del adultocentrismo.
- Cuenten con una política para el cumplimiento de derechos humanos en el centro de trabajo.
- Implementen una matriz de debida diligencia con derechos humanos y laborales
- Implementen una política de compensaciones.
- Cuenten con sistemas de retroalimentación para la seguridad social.
- Implementen un proceso de evaluación e incorporen mejoras a la política para acceso y libertad de uso de vacaciones, días de descanso y descanso obligatorio, en el centro de trabajo.
- Evalúen y mejoren la política para el descanso en el centro de trabajo durante la jornada laboral.
- Evalúen y retroalimenten los programas y políticas para disminuir riesgos psicosociales en el centro de trabajo.
- Modifiquen la Infraestructura, de tal forma que, cuenten con accesibilidad universal.
- Implementen acciones innovadoras para la sensibilización sobre la seguridad laboral.
- Implementen acciones innovadoras para la sensibilización sobre la seguridad laboral de personas jóvenes.
- Implementen sistemas de capacitación y adiestramiento para la utilización de recursos de trabajo.
- Diseñen, con apego a buenas prácticas, programas de salud y seguridad.
- Desarrollen un modelo de teletrabajo que beneficie a las personas colaboradoras.
- Cuenten con un sistema eficiente de registro de permisos para atender responsabilidades familiares y/o personales.
- Elaboren una matriz de indicadores para evaluar el grado de satisfacción de los programas implementados.
- Impulsen una política e implementen sistemas innovadores para el desarrollo de habilidades relacionadas con el trabajo realizado.
- Implementen una política de promoción laboral enfocada en juventudes.
- Implementen evaluación y retroalimentación de políticas para el autocuidado.

PILAR ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA

Desde el enfoque de desarrollo holístico con la comunidad, valora a los centros de trabajo no solo como unidades productivas, sino como motores fundamentales en la construcción y sostenimiento de las comunidades, destaca la importancia de las prácticas empresariales que promueven la solidaridad y el bienestar colectivo. Los centros de trabajo que se alinean con este pilar practican una gestión participativa y democrática, donde las decisiones se toman de manera inclusiva, fomentando la igualdad y la justicia social. Además, estas entidades priorizan el impacto positivo en sus comunidades, implementando iniciativas que generan valor compartido.

Se espera que los centros de trabajo en este ámbito:

- Retomen la evaluación y desarrollen sistemas de innovación para el relacionamiento comunitario.
- Mejoren la implementación de acciones para el bienestar social.
- Desarrollen indicadores sobre mesas de participación, calendario de celebraciones y participación de la organización en las mismas.
- Implementen actividades para la promoción cultural retomando a los agentes de las prácticas culturales.
- Cuenten con un informe del impacto socioeconómico y comunitario derivado del ecosistema de alianzas estratégicas.
- Cuenten con sistemas innovadores para la participación activa en espacios de toma de decisiones de las personas jóvenes.
- Cuenten con sistemas innovadores para la participación en la mesa directiva de las personas jóvenes.

ETAPA 4: BUENAS PRÁCTICAS

En esta etapa, los centros de trabajo han pasado por los pasos anteriores, han implementado acciones innovadoras con buenos resultados que son considerados buenas prácticas para centros de trabajo similares, su experiencia puede replicarse y mostrarse como exitosa.

Algunas de las características de los centros de trabajo que llegan a esta etapa de desarrollo son:

PILAR AMBIENTAL

Desde un punto de vista holístico, visualiza a los centros de trabajo como espacios donde se ejecutan actividades que permiten a las personas colaboradoras disfrutar de una conexión entre el trabajo y el buen vivir, a través de reconocer la relación sustentable con el territorio y la diversidad de las comunidades.

Se espera que los centros de trabajo en este ámbito:

- Se encuentren en transición hacia programas de concientización ambiental y la sustentabilidad.
- Cuenten con una producción más sustentable y sostenible.
- Cuenten con estrategias integrales para la regeneración ambiental.
- Cuenten con sistemas innovadores para implementar mejoras en las políticas.
- Cuenten con estrategias funcionales (protocolos, manuales, guías, etc) que puedan replicarse en los centros de trabajo.
- Generen una transición hacia centros de trabajo “cero residuos” desde un programa de educación ambiental.

PILAR TRABAJO DIGNO

Desde la perspectiva de juventudes, género, derechos humanos e interseccional, visualiza a los centros de trabajo como espacios bajo condiciones laborales justas, seguras y satisfactorias que promueven el desarrollo personal, profesional y social de las juventudes colaboradoras; tal como enuncian las legislaciones en materia laboral.

Se espera que los centros de trabajo en este ámbito:

- Cuenten con kardex de seguimiento.
- Cuenten con un programa replicable para la no discriminación.
- Cuenten con buenas prácticas con susceptibilidad de replicarse.
- Demuestren buenas prácticas de prevención y eliminación de la violencia de género en el ámbito laboral.
- Demuestren buenas prácticas sobre igualdad de género.
- Demuestren buenas prácticas en la aplicación de políticas para la maternidad, paternidad y adopción.
- Demuestren buenas prácticas en implementación de políticas de lactancia.
- Desarrollen guías y manuales de acciones que erradiquen el adultocentrismo en los centros de trabajo, susceptibles de replicarse en otros centros de trabajo.
- Implementen sistemas para el engagement (compromiso/intención) del centro de trabajo en el desarrollo de las personas con el trabajo digno.
- Implementen sistemas para el engagement (compromiso/intención) con el desarrollo de las personas y el trabajo digno.
- Posean un mapa de talento que integre las expectativas de jornada de trabajo para personas colaboradoras.
- Realicen informes de la política de compensaciones.
- Generen informes de resultados sobre la seguridad social de las personas colaboradoras.
- Desarrollen buenas prácticas y sistemas de innovación en política para acceso y libertad de uso de vacaciones, días de descanso y descanso obligatorio, en el centro de trabajo.
- Desarrollen buenas prácticas e innovación en políticas para el descanso durante la jornada laboral, en el centro de trabajo.
- Desarrollen buenas prácticas para disminuir riesgos psicosociales en el centro de trabajo.
- Repliquen el modelo de accesibilidad y prácticas de salud ocupacional hacia personas con discapacidad.
- Impulsen mejores prácticas para la sensibilización en la seguridad laboral.
- Cuenten con sistemas, programas y/o políticas que permitan la provisión y buena utilización de los recursos de trabajo que detonen riesgos.
- Implementen programas de seguridad y salud en el trabajo.
- Cuenten con prácticas de teletrabajo difundidas a los grupos de interés donde se demuestre el valor en los centros de trabajo.
- Tengan una práctica de permisos laborales implementada y reconocida.
- Compartan buenas prácticas en la implementación de satisfactores laborales.
- Compartan buenas prácticas con otros centros de trabajo.
- Compartan las buenas prácticas de la política de promoción laboral.
- Compartan las buenas prácticas de la política de autocuidado.

PILAR ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA

Desde el enfoque de desarrollo holístico con la comunidad, valora a los centros de trabajo no solo como unidades productivas, sino como motores fundamentales en la construcción y sostenimiento de las comunidades. Destaca la importancia de las prácticas empresariales que promueven la solidaridad y el bienestar colectivo. Los centros de trabajo que se alinean con este pilar practican una gestión participativa y democrática, con decisiones inclusivas, fomentando la igualdad y la justicia social. Además, estas entidades priorizan el impacto positivo en sus comunidades y el valor compartido.

Se espera que los centros de trabajo en este ámbito:

- Cuenten con prácticas de participación entre el centro de trabajo y la comunidad.
- Cuenten con buenas prácticas en la implementación de acciones para el bienestar social.
- Integren los usos y costumbres de la comunidad en el proceso de gestión del centro de trabajo.
- Cuenten con buenas prácticas sobre mecanismos participativos.
- Compartan buenas prácticas en la implementación de actividades para la promoción cultural, retomando a los agentes de dichas prácticas culturales.
- Compartan buenas prácticas que promuevan el tejido socioeconómico y comunitario.
- Posean buenas prácticas de implementación sobre la incorporación de las personas jóvenes en la toma de decisiones.
- Posean buenas prácticas sobre incorporación de personas jóvenes en la mesa directiva.