

Manual de Uso

COMUNICACIÓN DE PROGRESO INFORME DE PROGRESO

Versión del documento: Febrero 2023

Traducción realizada por Pacto Global Red Colombia



United Nations
Global Compact

TABLA DE CONTENIDO

Prólogo	3
Introducción: La nueva comunicación de progreso	4
Acerca del cuestionario	5
Estructura del cuestionario	5
Las preguntas	6
Orientación para la Comunicación de progreso	7
Sección 1 del cuestionario: Gobernanza	7
Sección 2 del cuestionario: Derechos Humanos	16
<i>Recursos adicionales sobre derechos humanos</i>	22
Sección 3 del cuestionario: Estándares Laborales	24
<i>Recursos Adicionales sobre Estándares Laborales</i>	34
Sección 4 del cuestionario: Medio Ambiente	35
<i>Recursos adicionales sobre Medio Ambiente</i>	55
Sección 5 del cuestionario: Anticorrupción	57
<i>Recursos adicionales sobre Anticorrupción</i>	64
Correlación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible	65
Checklist para la recopilación de datos de la CoP	74
Glosario	75
Agradecimientos	90

PRÓLOGO

Mientras nos esforzamos por lograr un futuro sostenible, la transparencia empresarial y la presentación de informes objetivos son cada vez más importantes para avanzar en los Diez Principios, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el Acuerdo de París sobre Cambio Climático. Ahora, más que nunca, debemos acompañar nuestras ambiciones con mecanismos de rendición de cuentas para formar la base del cambio.

La nueva Comunicación de Progreso/Informe de Progreso apoya los procesos de toma de decisiones y ayuda a las empresas a medir el progreso de una manera estandarizada, facilitando el reconocimiento, la transparencia y la comparabilidad de las acciones corporativas a medida que los participantes trabajan para implementar los Diez Principios del Pacto Global de la ONU. Las preguntas están diseñadas para iluminar las áreas de mejora, mostrar las iniciativas exitosas e inspirar las acciones futuras, mientras que la plataforma de datos complementaria permitirá a los participantes realizar un seguimiento del progreso a lo largo del tiempo y compararse con empresas similares.

Esta guía pretende ayudar a los participantes del Pacto Global de las Naciones Unidas a responder al cuestionario, al tiempo que fomenta un mayor aprendizaje y progreso. El cuestionario se ha elaborado para llegar al corazón de los problemas y soluciones que tenemos ante nosotros. Las preguntas abordan: 1) los marcos de gobernanza, las políticas y los procesos que deben aplicarse para crear un cambio transformador en cuestiones sociales y medioambientales, y 2) los resultados tangibles que se pueden seguir a través de métricas cuantitativas. En la medida de lo posible, las preguntas se ajustan a los marcos de información sobre sostenibilidad existentes y a las principales orientaciones de las Naciones Unidas, como los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

La nueva Comunicación de Progreso/Informe de Progreso se elaboró con las contribuciones de más de 70 organizaciones, entre ellas entidades de la ONU, empresas participantes, gobiernos, inversores y la sociedad civil. Agradecemos a todos los que han contribuido a este esfuerzo innovador.

Con decenas de miles de empresas que informan anualmente de forma coherente y transparente, la nueva Comunicación de Progreso/Informe de Progreso del Pacto Global de las Naciones Unidas tiene un potencial ilimitado para aumentar la ambición de las empresas en materia de sostenibilidad y unir verdaderamente a las empresas para un mundo mejor.

Atentamente,
Sanda Ojiambo
Executive Director and CEO
Assistant Secretary-General



INTRODUCCIÓN: LA NUEVA COMUNICACIÓN DE PROGRESO/ INFORME DE PREGRESO

La Comunicación de Progreso/Informe de Progreso es el principal mecanismo para que las empresas participantes demuestren los progresos realizados en relación con los Diez Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Las actualizaciones de la Comunicación de Progreso/Informe de Progreso, introducidas en 2022 y efectivas para todos los participantes en 2023, están en línea con la misión del Pacto Global de las Naciones Unidas de "movilizar un movimiento global de empresas y grupos de interés sostenibles para crear el mundo que queremos"¹ Más de 17.000 empresas de más de 160 países se han comprometido a mostrar sus progresos en estas áreas y la nueva plataforma proporcionará la asistencia técnica, los recursos y la orientación necesarios para ayudar a identificar las brechas y establecer objetivos para mejorar el rendimiento de la sostenibilidad año tras año.²

La nueva Comunicación de Progreso/Informe de Progreso requiere la presentación de una declaración del CEO en la que se exprese el apoyo continuo al Pacto Global de las Naciones Unidas, así como completar un cuestionario en línea sobre la acción empresarial relacionada con los Diez Principios y los ODS (para más información, véase la Política de la Comunicación de Progreso/Informe de Progreso). Ambos elementos deben ser completados y presentados digitalmente en el sitio web del Pacto Global de la ONU durante el período de presentación anual, del 1 de marzo al 30 de junio. Tenga en cuenta que para el lanzamiento de la nueva plataforma digital en 2023, el periodo de presentación será del 27 de marzo al 30 de junio.

El cuestionario mejorado de la Comunicación sobre el Progreso revela los progresos realizados en las áreas de gobernanza, derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción. Este cuestionario estandarizado permite a los participantes:

- Crear credibilidad y valor de marca mostrando su compromiso con la sostenibilidad corporativa, los Diez Principios y los ODS;
- Medir y demostrar el progreso de forma coherente y armonizada;
- Recibir información, aprender y mejorar continuamente el rendimiento; y
- Comparar el progreso con el de sus homólogos mediante el acceso a una de las mayores fuentes de datos de sostenibilidad corporativa gratuitos y públicos del mundo.

Esta guía está diseñada para ayudar a los participantes del Pacto Global de las Naciones Unidas a completar el cuestionario de la Comunicación de Progreso/Informe de Progreso. En la [página 75](#), hay un Checklist para la recopilación de datos de la CoP, que describe los tipos de información necesarios para completar el cuestionario. A las empresas participantes les puede resultar útil revisar y/o recopilar dicha información antes de comenzar la Comunicación de Progreso/Informe de Progreso. La Guía también incluye la justificación de cada pregunta, la metodología de cálculo, cuando procede, y los índices que relacionan cada pregunta con los marcos mundiales de información pertinentes (por ejemplo, Global Reporting Initiative GRI), los Diez Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas y las metas de los ODS. Además, contiene recursos pertinentes que las empresas pueden consultar para obtener más información sobre los temas abordados en cada pregunta, así como un amplio glosario de términos a los que se hace referencia en todo el cuestionario. Esta guía técnica es un documento de trabajo que se revisará y actualizará periódicamente.

¹ [Our Mission](#) | UN Global Compact

² [Why Join](#) | UN Global Compact

SOBRE EL CUESTIONARIO

Estructura del Cuestionario

La Comunicación de Progreso/Informe de Progreso ha evolucionado para satisfacer la creciente demanda de las partes interesadas del Pacto Global de las Naciones Unidas de informes de sostenibilidad corporativa coherentes y fiables. El formato se ha cambiado a un cuestionario para proporcionar datos más cuantificables y comparables, lo que permite a las empresas seguir fácilmente el progreso a lo largo del tiempo y comparar el rendimiento con sus pares. Cada pregunta se ajusta a los principales marcos mundiales de información como, the Global Reporting Initiative (GRI), Carbon Disclosure Project (CDP), y el International Standards of Accounting and Reporting (ISAR), con el fin de facilitar una divulgación sólida sin aumentar el ya abarrotado panorama de la información sobre sostenibilidad. Además, las preguntas se ajustan a los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UNGP).

La primera pregunta pide a las empresas que indiquen el periodo de tiempo cubierto en su Comunicación de Progreso/Informe de Progreso (MM/AA) - (MM/AA). Se espera que las empresas completen el cuestionario CoP utilizando los datos del proceso de recopilación de datos cerrado más reciente y cubriendo un periodo de doce meses. El resto del cuestionario está organizado en cinco secciones. La primera sección, Gobernanza, ofrece una visión transversal de la estructura de gobernanza de la sostenibilidad de las empresas. Las otras cuatro secciones -Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción- examinan con más detalle la actuación de las empresas con respecto a los Diez Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas.

Dentro de cada sección del cuestionario, las preguntas se agrupan en diferentes categorías, ya que suelen abordar:

- los procesos y políticas que demuestran el compromiso de la empresa con el avance de los temas de sostenibilidad relacionados con los Diez Principios,
- los esfuerzos realizados para prevenir los impactos sociales y medioambientales negativos en esos temas,
- indicadores de *desempeño*
- y los mecanismos de respuesta, remediación e información utilizados para abordar las quejas y reflexionar sobre las lecciones aprendidas.

Dos secciones -Derechos Humanos y Medio Ambiente- contienen matices adicionales. La sección de Derechos Humanos ofrece a las empresas la oportunidad de seleccionar sus propios temas materiales para su divulgación. Las siguientes preguntas de la sección sólo abordarán los temas de derechos humanos identificados como materiales por la empresa. Del mismo modo, la sección Medio ambiente incluye preguntas por temas específicos (por ejemplo, sobre agua y biodiversidad) que sólo deben responder las empresas que consideren que esos temas son importantes. En algunos casos, una empresa puede recibir una pregunta que considere irrelevante, en cuyo caso puede seleccionar "No aplica" y debe proporcionar información adicional para justificar la selección.

Las preguntas pueden clasificarse en una de las cinco categorías siguientes Materialidad, Compromiso, Prevención, Desempeño, o Remediación y Reporte. La tabla 1 ofrece una visión general de la estructura del cuestionario y de la clasificación de las preguntas dentro del mismo.

Tabla 1. Resumen de la estructura del cuestionario

	Materialidad	Compromiso	Prevención	Desempeño	Remediación y Reporte
Gobernanza	N/A	G1-G5	G6-G8	G10, G11	G9, G12, G13
Derechos Humanos	HR1	HR2	HR3-HR6	N/A	HR7-HR8
Estándares Laborales	HR1	L1- L1.2	L2-L5	L6-L10	L11-L12
Medio Ambiente	E12	E1- E1.1	E2-E5	E6-E11, E13-E21 (Temas seleccionados)	E22
Anticorrupción		AC1- AC2	AC3-AC4	AC5	AC6-AC8

Note: G = Gobernanza, HR = Derechos Humanos, L = Estándares Laborales, E = Medio Ambiente, AC = Anticorrupción. El texto incluido en cada recuadro hace referencia a preguntas específicas de la encuesta. Por ejemplo, la primera pregunta de la sección de gobernanza está etiquetada como G1.

Las Preguntas

- Cada pregunta de este cuestionario es relevante. Las preguntas abordan temas de gobernanza, derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción que son relevantes para las empresas participantes independientemente de su tamaño, sector o geografía.
- Es factible que todas las empresas aborden cada pregunta. No son excesivamente complejas y los datos necesarios para responderlas estarán generalmente disponibles para aquellas empresas que ya utilicen las normas globales establecidas para la elaboración de informes de sostenibilidad y/o produzcan informes de sostenibilidad.
- Las métricas son objetivas y no necesitan mayor interpretación. Las empresas pueden verificar las respuestas proporcionadas con mediciones concretas.
- Los temas de las preguntas reflejan prácticas de sostenibilidad accionables que las empresas deberían considerar implementar para mejorar su desempeño.
- Las preguntas incluyen opciones estandarizadas y métricas claramente definidas, que generan datos comparables que los participantes pueden utilizar para comparar su progreso con el de otras organizaciones similares.

La mayoría de las preguntas están estructuradas como matrices de elección múltiple, aunque el cuestionario también contiene preguntas en formato cuantitativo y narrativo. Las preguntas de la matriz están diseñadas con las respuestas de menor rendimiento a la izquierda, aumentando hasta las de mejor rendimiento a la derecha. Este encuadre permite a los participantes visualizar su nivel de rendimiento actual y orientar las mejoras futuras. También ayuda a las empresas a considerar y comparar las diferencias de actuación en los distintos temas de sostenibilidad.

Cada pregunta tiene un cuadro de texto "Por favor, proporcione información adicional" para que los participantes incluyan el contexto de las respuestas seleccionadas. Para la mayoría de las preguntas, el cuadro de texto es opcional. Si una pregunta no aplica o no tiene sentido para una empresa dado su tamaño, sector o circunstancia especial, se presenta la opción "No aplica". En los casos en que la empresa selecciona "No aplica", es obligatorio dar una breve explicación en el cuadro de texto.

En algunos casos, los participantes pueden recibir preguntas de seguimiento basadas en su sector de actividad o en las respuestas seleccionadas. Las preguntas de seguimiento permiten conocer más a fondo los progresos realizados hacia los Diez Principios.

Orientación para la Comunicación de progreso/Informe de Progreso

Cada una de las siguientes secciones de este documento contiene detalles que pretenden ayudar a aclarar y apoyar cada una de las preguntas de la Comunicación de Progreso/Informe de Progreso y se presentan en forma de tabla:

- La primera columna, **Pregunta**, contiene el número y el tema de la pregunta del cuestionario de la Comunicación de Progreso/Informe de Progreso.
- La segunda columna, **Justificación y guía de cálculo**, contiene detalles sobre cada pregunta. Explica por qué se formula cada pregunta, por qué el tema abordado es relevante para el avance de la sostenibilidad empresarial, y/o cómo debe interpretarse la pregunta. Si se trata de una pregunta cuantitativa, esta columna también incluye indicaciones sobre cómo realizar los cálculos necesarios. El Pacto Global de las Naciones Unidas utiliza fundamentos y metodologías de cálculo ampliamente reconocidos, elaborados por marcos de información externos y organismos de normalización.
- La tercera columna, **Normas de Reporte Relacionadas**, proporciona un hipervínculo a las normas de información de sostenibilidad existentes cuando es posible. En caso de que una empresa ya informe según una determinada norma de sostenibilidad, estos enlaces son útiles para iluminar las similitudes de los datos necesarios para responder a la pregunta. En algunos casos, la norma vinculada proporciona orientación adicional para responder a la pregunta.
- Las dos últimas columnas de cada tabla, **"Correlación con los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas"** y **"Correlación con las metas de los ODS"**, relacionan cada una de las preguntas con los principios pertinentes del Pacto Global de las Naciones Unidas y las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Además, al final de la guía se incluye un índice que permite hacer más referencias cruzadas entre las preguntas de la Comunicación de Progreso/Informe de Progreso y las metas pertinentes de los ODS.

Para más ayuda, los usuarios pueden encontrar las definiciones de los términos clave en la sección del glosario, situada al final de esta Guía.

Pregunta	Justificación y guía de cálculo	Normas de Reporte Relacionadas	Correlación con los diez principios del Pacto Global de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
Periodo de Reporte	<p>Se espera que las empresas completen el cuestionario CoP utilizando los datos del proceso de recopilación de datos cerrado más reciente. Lo ideal es que los datos de la CoP cubran un periodo de doce meses que finalice dentro de los doce meses anteriores a la presentación de la CoP (por ejemplo, para su CoP de 2023, una empresa podría utilizar datos que cubran el periodo de julio de 2021 a junio de 2022; de enero de 2022 a diciembre de 2022; o de abril de 2022 a marzo de 2023). Se pedirá a las empresas que indiquen el periodo cubierto por sus datos de CoP al principio del cuestionario y deberán ser coherentes a lo largo de los años en cuanto al periodo cubierto para permitir una mejor comparabilidad a lo largo del tiempo..</p> <p>En caso de que algunos datos no estén disponibles dentro del plazo establecido en esta pregunta, las empresas deberán especificar cuándo se recopilaron determinados datos en el espacio previsto para información adicional al final de cada pregunta</p>			

Sección 1 del cuestionario: Gobernanza

La gobernanza se refiere a los sistemas y procesos existentes que facilitan la estrategia y las operaciones eficaces de una entidad. La buena gobernanza incluye el cumplimiento de la ley y permite la rendición de cuentas, la integridad, la inclusión y la transparencia, todo lo cual es necesario para cualquier enfoque estructurado de la sostenibilidad. Dada la importancia y el carácter transversal de la gobernanza, las preguntas de esta sección abarcan las otras cuatro secciones: Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción.

Pregunta	Justificación y guía de cálculo	Normas de Reporte Relacionadas	Correlación con los diez principios del Pacto Global de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
G1: Junta directiva/ Compromiso de la alta gerencia	<p>Las partes interesadas, incluidos los inversores, los gobiernos, la sociedad civil y otros usuarios de la información sobre sostenibilidad, están interesados en comprender el papel que desempeña el consejo de administración de una organización en la supervisión de las cuestiones relacionadas con la sostenibilidad, así como el papel de la dirección en la evaluación y gestión de esas cuestiones. Esta información ayuda a evaluar si las cuestiones relacionadas con la sostenibilidad reciben la atención adecuada por parte de la Junta directiva y de la alta dirección. Fuente: Adaptado de las Recomendaciones del TCFD</p> <p>Para fomentar la rendición de cuentas, es importante que la junta directiva u órgano superior de gobierno apruebe o firme los objetivos de sostenibilidad y observe, dirija o supervise las prácticas de presentación de informes ASG. Una declaración anual es una documentación disponible públicamente, como un informe, una página web o una comunicación anual a las partes interesadas. La parte de la declaración obligatoria del CEO de la Comunicación sobre el Progreso no cuenta para este requisito.</p>	Estándar GRI 2-12, 2-14, 2-22 (2021)	Principio 1 Principio 7	5.5, 8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.7

Pregunta	Justificación y guía de cálculo	Normas de Reporte Relacionadas	Correlación con los diez principios del Pacto Global de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
G2: Compromiso declarado públicamente	<p>"El cambio comienza con el liderazgo de la empresa. Para participar en el Pacto Global es necesario un compromiso público del CEO, con el apoyo de la Junta directiva. El liderazgo debe enviar una fuerte señal a toda la organización de que la sostenibilidad cuenta y que todas las responsabilidades son importantes." Fuente: UN Global Compact, Guide to Corporate Sustainability</p> <p>Un compromiso, aquí, se refiere a las declaraciones disponibles públicamente de las responsabilidades, compromisos o expectativas de la empresa que ayudan a identificar y gestionar los riesgos y las oportunidades; promover servicios, productos e inversiones beneficiosos; mitigar los impactos negativos; y/o estructurar una respuesta para los incidentes proporcionando un proceso para abordar estas cuestiones.</p> <p>Aunque el compromiso o los compromisos públicos asumidos por las empresas participantes deberían referirse a los Diez Principios del Pacto Global de la ONU, deben darse a conocer a través de canales que vayan más allá de la Comunicación de Progreso/Informe de Progreso, como por ejemplo en la página web de la empresa, dentro de otros informes de sostenibilidad o en una entrevista pública de los dirigentes de la empresa.</p> <p>Las empresas deben seleccionar "No, pero tenemos previsto hacerlo en los próximos dos años", si un tema ha sido señalado como un área importante para abordar preferiblemente en un futuro próximo. Si una empresa tiene un compromiso declarado públicamente que aborda algo más que las operaciones de la empresa y los proveedores, se debe seleccionar "Sí, centrado en nuestras propias operaciones y en la cadena de valor". Hay que tener en cuenta que esta opción no es necesariamente exhaustiva y que las organizaciones no necesitan abordar activamente todas las relaciones comerciales de su cadena de valor para hacer esta selección (por ejemplo, si un participante abarca el 20% de los proveedores y algunos consumidores, puede seleccionar esta opción). Se anima a las empresas a que especifiquen brevemente qué relaciones comerciales de la cadena de valor se abordan en el espacio destinado a la información adicional.</p> <p>Si la empresa tiene un compromiso declarado públicamente, debe incluirse un enlace u otra documentación de apoyo y, si no, debe proporcionarse información adicional.</p>	Estándar GRI 2-23 (2021)	Principio 1 Principio 7 Principio 10	8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.7
G3: Código de conducta	<p>Un código de conducta es un compromiso con altos niveles de conducta ética y puede ser uno o más documentos que iluminan los valores de la empresa e inspiran y guían el comportamiento ético de los directivos y empleados. Establece los principios que regulan los comportamientos individuales y fija normas por encima del nivel mínimo de "cumplimiento de la ley", por ejemplo, la prevención y divulgación de posibles conflictos de intereses, las actividades externas y la notificación de incidentes. Demostrar un "esfuerzo de buena fe" para prevenir actos ilegales puede reducir los riesgos financieros asociados a las multas gubernamentales por mala conducta ética. Fuente: Adaptado de NASDAQ, ESG Reporting Guide 2.0</p> <p>Cada uno de los temas de sostenibilidad enumerados en la pregunta G3 debe tratarse específicamente en el código o códigos de conducta de la empresa. Las empresas deben seleccionar "No, pero tenemos previsto hacerlo en los próximos dos años" si un tema se ha señalado como un área importante que debe abordarse preferiblemente en un futuro próximo. Si una empresa tiene un código de conducta que se dirige a algo más que a los empleados y a los proveedores, se debe seleccionar "Sí, centrado en nuestras propias operaciones y en la cadena de valor". Hay que señalar que esta opción no es necesariamente exhaustiva y que las organizaciones no necesitan abordar activamente todas las relaciones comerciales de su cadena de valor para hacer esta selección.</p>	NASDAQ G6.1 Estándar GRI (2021) 2-23	Principio 1 Principio 7 Principio 10	5.2, 5.5, 8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.7

Pregunta	Justificación y guía de cálculo	Normas de Reporte Relacionadas	Correlación con los diez principios del Pacto Global de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
G4: Individuo o grupo responsable	<p>Al designar a un individuo o grupo como responsable de cada tema, una empresa crea un mecanismo de responsabilidad para promulgar políticas medioambientales y sociales; hacer cumplir las iniciativas y evaluar y gestionar el riesgo; y abordar los impactos negativos.</p> <p>Algunos ejemplos de personas designadas son el Responsable de Cumplimiento de Derechos Humanos, el Responsable de Integridad, el Responsable de Sostenibilidad, el Responsable de las Relaciones Laborales y el Oficial de cumplimiento de Antisoborno y Corrupción.</p>	Estándar GRI 2-13 (2021)	Principio 1 Principio 7 Principio 10	5.2, 5.5, 8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.7
G5: Estructura Formal	<p>Las estructuras formales ofrecen a las empresas la posibilidad de abordar las cuestiones sociales y medioambientales al proporcionar canales de comunicación y procesos de compromiso bien establecidos. Reconociendo que "las pequeñas y medianas empresas pueden tener menos capacidad, así como procesos y estructuras de gestión más informales que las grandes empresas, sus respectivas políticas y procesos adoptarán formas diferentes". Fuente: UN Guiding Principles on Business and Human Rights</p> <p>Algunos ejemplos de estructuras formales son los comités de gestión/coordinación/administración de sostenibilidad, los comités de Grupos de Interés de la Junta/Consejo Directivo y los comités de sostenibilidad de la Junta o Consejo Directivo. Las empresas pueden tener una o varias estructuras. Fuente: Adaptado de International Finance Corporation (IFC)</p> <p>Para algunas empresas, como las PYMES o las que se encuentran en las primeras fases de madurez, puede ser conveniente que la Junta directiva o el CEO tengan la responsabilidad directa de garantizar que las consideraciones de sostenibilidad se integren en la estrategia y la ejecución de los planes de negocio. Las empresas que aún no tienen la capacidad de implementar estructuras formales deben seleccionar "Sin estructura formal" y proporcionar información adicional en el espacio provisto.</p>	Estándar GRI 2-9, 2-13 (2021)	Principio 1 Principio 7 Principio 10	5.2, 5.5, 8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.7
G6: Procesos de evaluación de riesgos	<p>A medida que aumenta la visibilidad del impacto de las empresas en el planeta y las expectativas de responsabilidad corporativa se extienden a lo largo de la cadena de valor, se amplía el riesgo empresarial asociado a no demostrar una buena comprensión y respuesta a los impactos [sociales y] medioambientales". Fuente: WEF Common Metrics</p> <p>En la Comunicación de Progreso/Informe de progreso, la "evaluación de riesgos" se centra en el modo en que las cuestiones de sostenibilidad afectan a una empresa y abarca los riesgos para el negocio, incluidos los riesgos financieros, los riesgos operativos, los riesgos de transición, los riesgos medioambientales, los riesgos estratégicos, etc. Esto es distinto de un proceso de debida diligencia, que aborda los impactos negativos potenciales y reales sobre las personas y el medio ambiente.</p> <p>Esta pregunta trata de entender qué procesos existen para identificar los riesgos sociales, medioambientales y de corrupción de una empresa, con el objetivo final de orientar a las empresas hacia un mejor rendimiento. Si una empresa tiene un proceso, o varios, para evaluar el riesgo más allá de sus propias operaciones y proveedores, se debe seleccionar "Sí, centrado en nuestras propias operaciones y en la cadena de valor". Hay que tener en cuenta que esta opción no es necesariamente exhaustiva y que las organizaciones no necesitan abordar activamente todas las relaciones comerciales de su cadena de valor para hacer esta selección. Se anima a las empresas a que especifiquen brevemente qué relaciones comerciales de la cadena de valor se abordan en el espacio proporcionado.</p>	Estándar GRI 205-1 (2016)	Principio 1 Principio 7 Principio 10	5.2, 5.5, 8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.7

Pregunta	Justificación y guía de cálculo	Normas de Reporte Relacionadas	Correlación con los diez principios del Pacto Global de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
G6.1: Detalle de la evaluación de riesgos	Esta pregunta pretende ofrecer más transparencia sobre el seguimiento de aquellas relaciones comerciales que pueden suponer un riesgo especialmente importante para el progreso de la empresa hacia los Diez Principios. Ciertas relaciones, como los proveedores que operan en áreas percibidas o conocidas por enfrentarse a graves riesgos en materia de derechos humanos o estrés medioambiental, pueden requerir una atención especial para minimizar proactivamente los impactos adversos. Aunque son potencialmente difíciles de abordar, estas áreas presentan oportunidades para mejorar las operaciones a lo largo de la cadena de valor.		Principio 1 Principio 7 Principio 10	5.2, 5.5, 8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.7
G7: Debida Diligencia	<p>"El propósito de la debida diligencia es, ante todo, evitar causar o contribuir a los impactos adversos sobre las personas, el medio ambiente y la sociedad, y tratar de prevenir los impactos adversos directamente vinculados a las operaciones, productos o servicios a través de las relaciones comerciales. Cuando no se pueda evitar la participación en impactos adversos, la debida diligencia debe permitir a las empresas mitigarlos, prevenir su repetición y, en llegado el caso, remediarlos".</p> <p>"Prevenir y mitigar eficazmente los impactos adversos puede, a su vez, ayudar a una empresa a maximizar las contribuciones positivas a la sociedad, mejorar las relaciones con las partes interesadas y proteger su reputación. La debida diligencia puede ayudar a las empresas a crear más valor identificando oportunidades para reducir costes; mejorando la comprensión de los mercados y las fuentes estratégicas de suministro; reforzando la gestión de los riesgos empresariales y operativos específicos de la empresa; disminuyendo la probabilidad de que se produzcan incidentes; y reduciendo la exposición a los riesgos sistémicos. Una empresa también puede llevar a cabo la debida diligencia para ayudarle a cumplir los requisitos legales relativos a cuestiones específicas, como las leyes locales en materia laboral, medioambiental, de gobierno corporativo, penal o de lucha contra el soborno".</p> <p>Fuente: Adaptado de OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct</p> <p>"El proceso de debida diligencia debe incluir la evaluación de los impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos, la integración y la actuación sobre los hallazgos, el seguimiento de las respuestas y la comunicación de cómo se abordan los impactos". Debida diligencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Debe abarcar las repercusiones negativas sobre los derechos humanos que la empresa pueda causar o a las que pueda contribuir a través de sus propias actividades, o que puedan estar directamente vinculadas a sus operaciones, productos o servicios por sus relaciones comerciales; ■ Variará su complejidad en función del tamaño de la empresa, el riesgo de que se produzcan impactos graves sobre los derechos humanos y la naturaleza y el contexto de sus operaciones; ■ Debe ser permanente, reconociendo que los riesgos para los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo a medida que evolucionan las operaciones y el contexto operativo de la empresa." <p>Fuente: UN Guiding Principles on Business and Human Rights</p>	Estándar GRI 2-12, 2-23-a-ii, 3-1, 3-3-d (2021)	Principio 1 Principio 7 Principio 10	5.2, 5.5, 8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.7

Pregunta	Justificación y guía de cálculo	Normas de Reporte Relacionadas	Correlación con los diez principios del Pacto Global de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
G7.1: Detalle de la debida diligencia	Esta pregunta pretende ofrecer más transparencia sobre el seguimiento de aquellas relaciones comerciales que pueden suponer un riesgo especialmente importante para el progreso de la empresa hacia los Diez Principios. Ciertas relaciones, como los proveedores que operan en áreas percibidas o conocidas por enfrentarse a graves riesgos en materia de derechos humanos o estrés medioambiental, pueden requerir una atención especial para minimizar proactivamente los impactos adversos. Aunque son potencialmente difíciles de abordar, estas áreas presentan oportunidades para mejorar las operaciones a lo largo de la cadena de valor	Estándar GRI 2-23-e, 3-1 (2021)	Principio 1 Principio 7 Principio 10	5.2, 5.5, 8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.7
G8: Plantear preocupaciones sobre la conducta de la empresa	"Los mecanismos eficaces de denuncia interna ayudan a proteger a las empresas de los efectos de la mala conducta, incluida la responsabilidad legal, el daño duradero a la reputación y las pérdidas financieras graves. Estos mecanismos permiten al personal denunciar conductas poco éticas o ilegales, fomentando una cultura corporativa de confianza y receptividad. Proporcionan beneficios reales a la cultura, la marca, la creación de valor y el crecimiento de una empresa". Fuente: Transparency International - Internal Reporting Mechanisms for Companies	Reporting Guidance on the 10th Principle Against Anti-Corruption – B3; Estándar GRI 2-26 (2021)	Principio 1 Principio 3 Principio 7 Principio 10	5.2, 5.5, 8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.7
G8.1: Detalles de Plantear preocupaciones sobre la conducta de la empresa	"Esta pregunta identifica los mecanismos (por ejemplo, los procedimientos de denuncia de irregularidades) existentes para recibir contribuciones sobre temas de ética e informes de posibles problemas, y las formas en que estos mecanismos se gestionan o protegen para fomentar un asesoramiento y una denuncia sólidos. Los mecanismos protegidos de asesoramiento y denuncia en materia de ética demuestran una auténtica intención por parte del consejo de administración y de la dirección de explicar y promover la conducta ética y legal y de prevenir las conductas poco éticas o ilegales. Esta pregunta se eligió por su aplicabilidad universal y permite comparar y evaluar el compromiso de la Junta Directiva con la supervisión del comportamiento ético. Sin un mecanismo para que los empleados y otras partes interesadas clave hagan preguntas o informen de comportamientos no éticos o ilegales potenciales o reales, las empresas pueden perder oportunidades de identificar y mitigar los problemas subyacentes. Las empresas que animan a sus grupos de interés a dar su opinión pueden responder más rápidamente a las conductas indebidas, crear confianza con sus grupos de interés y prevenir el daño al valor a largo plazo." Fuente: WEF Common Metrics "Todos los empleados" se refiere a los trabajadores dentro de las propias operaciones de una empresa, desde los trabajadores de línea hasta la alta dirección. Para garantizar que todos los empleados estén bien informados sobre los procedimientos para plantear inquietudes sobre la conducta de la empresa, es importante que dicha información esté disponible en todos los idiomas que los empleados necesiten. Si selecciona "Otros", proporcione información adicional en el espacio previsto.	Estándar GRI 2-26 (2021); WEF Common Metrics	Principio 1 Principio 3 Principio 7 Principio 10	5.2, 5.5, 8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.7

Pregunta	Justificación y guía de cálculo	Normas de Reporte Relacionadas	Correlación con los diez principios del Pacto Global de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
G9: Lecciones	<p>"Las empresas deben hacer un esfuerzo especial para hacer un seguimiento de la eficacia de sus respuestas a los impactos sobre los individuos de grupos o poblaciones que puedan estar en mayor riesgo de vulnerabilidad o marginación. El seguimiento debe integrarse en los procesos de información interna pertinentes. Las empresas podrían emplear las herramientas que ya utilizan en relación con otras cuestiones. Esto podría incluir contratos y revisiones de desempeño, así como encuestas y auditorías, utilizando datos desglosados por género cuando sea pertinente. Los mecanismos de reclamación a nivel operativo también pueden proporcionar información importante sobre la eficacia del proceso de debida diligencia de la empresa."</p> <p>Fuente: Adaptado de UN Guiding Principles on Business and Human Rights</p> <p>"Una causa raíz es una razón fundamental, subyacente y relacionada con el sistema por la que se ha producido un incidente que identifica uno o más fallos del sistema que se pueden corregir. Al llevar a cabo un análisis de las causas fundamentales y abordarlas, un empleador puede ser capaz de prevenir sustancialmente o completamente que se repita el mismo incidente o uno similar." Consulte la definición del glosario para obtener más información.</p> <p>Fuente: OSHA – The Importance of Root Cause Analysis During Incident Investigation</p> <p>Las empresas deben documentar los aprendizajes para comprender mejor si las políticas de sostenibilidad y medio ambiente se están aplicando bien, si las acciones de la empresa son eficaces, dónde puede haber oportunidades de mejora y cuál es la mejor manera de trabajar para la mejora continua. Dicha documentación puede incluir contratos, revisiones, encuestas, auditorías y otros datos cuando sea pertinente.</p>	Estándar GRI 3-3-e (2021)	Principio 1 Principio 7 Principio 10	5.2, 5.5, 8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.7
G10: Remuneración de los ejecutivos vinculada a los resultados en materia de sostenibilidad	<p>"Vincular los resultados de la sostenibilidad a la remuneración de los ejecutivos puede: a) alinear a las empresas con las expectativas de la sociedad que no están directamente vinculadas al precio de las acciones, b) [ampliar] las preferencias de los accionistas más allá de la creación de valor financiero, y c) [reorientar el enfoque de una empresa] hacia su propósito: cómo benefician a la sociedad más allá del valor para los accionistas. La acción en materia de sostenibilidad puede estar fuertemente alineada con este propósito, y alinear la remuneración de los ejecutivos con esto puede ser un siguiente paso lógico". Fuente: Harvard Law School - Executive Pay and ESG Performance</p> <p>"Los incentivos ofrecidos a los miembros de la Junta directiva y a los altos ejecutivos, y la forma en que están estructurados, pueden reforzar o impedir significativamente la creación de valor a largo plazo. Es importante destacar que esta pregunta requiere que la organización informante aborde explícitamente cómo su enfoque de la remuneración se relaciona con los objetivos económicos, ambientales y sociales de la organización. Si la remuneración es incongruente con los objetivos a largo plazo, incluyendo una combinación de creación de valor comercial y social, puede socavar la capacidad de los órganos de gobierno para proporcionar una supervisión eficaz. Esta pregunta es un importante indicador avanzado de la calidad de las Juntas directivas, ya que proporciona una visión detallada de los distintos mecanismos de remuneración y de cómo se aplican. La revelación de cómo los incentivos para los órganos de gobierno están alineados con el valor a largo plazo sirve como un indicador útil de la capacidad de la organización para lograr ese valor. Este nivel de divulgación proporciona una valiosa información a las partes interesadas externas a la hora de evaluar la alineación de los diferentes aspectos del gobierno y fomenta una mayor transparencia y confianza." Fuente: WEF Common Metrics</p> <p>La remuneración de los ejecutivos se refiere al salario, las primas y cualquier otra compensación de la alta dirección. No es necesario disponer de una declaración pública sobre este tema más allá de la respuesta a esta pregunta.</p>	CDP W6.4 (2022); CDP F4.3a (2022); CDP C1.3a (2022); Nasdaq G3 2335; Estándar GRI 2-19 (2021); WEF Common Metrics	Principio 1 Principio 7 Principio 10	

Pregunta	Justificación y guía de cálculo	Normas de Reporte Relacionadas	Correlación con los diez principios del Pacto Global de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
G11: Composición de la Junta	<p>"Este indicador se expresa como el número de empleados de cada grupo dividido por el número total de empleados en un periodo de información determinado".</p> <p>"Este indicador debe calcularse teniendo en cuenta el número de empleados al final del período de información. El número de empleados puede expresarse como número de personas o como equivalente a tiempo completo (ETC). Esta última opción se recomienda especialmente cuando una entidad emplea a un número considerable de personal a tiempo parcial. En cualquier caso, el enfoque elegido debe aplicarse de forma coherente entre períodos".</p> <p>"Como primer paso, es necesario expresar el total del personal de la entidad informante al final del período de reporte, ya sea en términos de recuento total o de ETC (denominador del indicador). Luego se requiere identificar el número de empleados en cada uno de los grupos/ puestos indicados para calcular la composición (en porcentaje) de cada uno de ellos." Fuente: Basado en UNCTAD, ISAR methodology 2019</p> <p>"La información para calcular este indicador suele encontrarse en recursos humanos, los sistemas de información (registros de empleados e información de nóminas disponibles a nivel nacional), que normalmente son gestionados por la función de recursos humanos." Fuente: Estándar GRI 2-9 (2021), 405-1 (2016)</p> <p>Algunas dimensiones de esta pregunta no se aplican a todas las empresas. Las empresas, incluidas las PYMES, que no tienen Junta directiva, deben marcar la opción "No aplica" y proporcionar más detalles en el espacio proporcionado.</p> <p>Explicación de los términos seleccionados:</p> <p>"No binario": Algunas personas no se identifican con ningún género. Las personas cuyo género no es masculino o femenino utilizan muchos términos diferentes para describirse a sí mismas, siendo el de no binario uno de los más comunes.</p> <p>"Grupos minoritarios o vulnerables": Aunque no existe una definición internacional sobre quién es una minoría, puede incluir "factores objetivos (como la existencia de una etnia, lengua o religión compartidas) y subjetivos (incluyendo que los individuos se identifiquen como pertenecientes a un grupo minoritario nacional o étnico, religioso o lingüístico)". Para esta pregunta, recomendamos alinearse con las definiciones reconocidas localmente.</p> <p>Los miembros "ejecutivos" de la Junta directiva deben gestionar y dirigir sus equipos o departamentos dentro de la empresa, además de formar parte de la Junta directiva. Son responsables ante el consejo. Esto difiere de los miembros no ejecutivos de la Junta, que toman las decisiones estratégicas que hacen avanzar a la organización y cumplen los objetivos generales de la empresa. Estos directores no son responsables de la gestión diaria de los equipos o departamentos y no desempeñan funciones cotidianas dentro de la empresa, mientras que los directores ejecutivos sí lo son y lo hacen porque son empleados directos de la organización.</p> <p>Un director "independiente" es un miembro de una Junta directiva que no tiene una relación material o pecuniaria con la empresa o con personas relacionadas, excepto los honorarios de los directivos.</p>	<p>UNCTAD, ISAR D.1.2 (2019), UNCTAD, ISAR D.1.3 (2019); Estándar GRI 29 (2021), 405-1 (2016)</p>	<p>Principio 1 Principio 6</p>	<p>5.5, 8.5, 8.7, 8.8, 16.7</p>

Pregunta	Justificación y guía de cálculo	Normas de Reporte Relacionadas	Correlación con los diez principios del Pacto Global de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
G12: Informes de Sostenibilidad	<p>"El actual modelo de negocio no contabiliza adecuadamente los efectos de la actividad privada en los impactos ambientales y sociales (o externalidades). (...) La transformación del sector privado no puede lograrse sin una mayor transparencia sobre el impacto de las empresas en [el desarrollo sostenible y] los ODS". Fuente: Adaptado de UN/DESA- Policy Brief #99</p> <p>Informar de acuerdo con las normas de reporte sobre sostenibilidad ayuda a reforzar la calidad y la comparabilidad de los datos divulgados, aumentando la transparencia e impulsando la acción corporativa en materia de sostenibilidad.</p> <p>Si selecciona "Otros marcos voluntarios", proporcione información adicional en la casilla de texto obligatoria.</p>	Nasdaq G9.1	Principio 1 Principio 7 Principio 10	8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.7
G13: Verificación de la información	<p>La verificación de terceros, en su totalidad o en parte, se utiliza para calibrar mejor la precisión de la calidad de los datos proporcionados. Esto es especialmente importante en el caso de las mediciones cuantitativas más complejas (por ejemplo, las emisiones de gases de efecto invernadero), en las que un certificado de terceros puede significar una alta calidad e integridad de los datos.</p> <p>"La verificación y el aseguramiento es una buena práctica en (...) la presentación de informes, ya que garantiza la calidad de los datos y procesos divulgados (...)". Fuente: CDP</p> <p>La verificación externa debe ser llevada a cabo por proveedores competentes con la experiencia y las cualificaciones adecuadas. Un "proveedor de verificación externo necesita demostrar su independencia de la organización para alcanzar y publicar conclusiones objetivas e imparciales sobre la memoria de sostenibilidad de la organización" y puede consistir en empresas de auditoría, consultorías locales u otros proveedores de aseguramiento autorizados que pueden seguir normas como la Norma de Aseguramiento AA1000, ISAE 3000 o las enumeradas anteriormente en la pregunta G12. Estándar GRI 2-5, GRI Fundamentos 5.2</p> <p>Existen diferentes niveles de verificación: verificación absoluta, verificación razonable, verificación limitada y sin verificación. En el caso de verificación limitada, el trabajo clave realizado por los auditores incluye procedimientos menos detallados, principalmente indagaciones y análisis (por ejemplo, una revisión de los estados financieros). La verificación razonable es un nivel de garantía elevado. Se obtiene cuando el auditor ha obtenido suficientes pruebas adecuadas para reducir la incertidumbre a un nivel aceptablemente bajo. Aunque ninguno de los dos tipos de verificación es absoluto, la verificación razonable es más exhaustiva y debería dar lugar a un mayor riesgo de compromiso de garantía que la garantía limitada. Fuente: Adaptado UNTERM</p> <p>Esta pregunta tiene por objeto proporcionar una visión adicional y transparencia en cuanto a cómo se verifica el conjunto de datos, si es que se realiza. Es posible que una empresa no pueda verificar toda la información en su totalidad. La selección de todas las opciones aplicables permite una mayor comprensión de los esfuerzos y recursos que se dedican al aseguramiento.</p> <p>Si selecciona "Otros", proporcione información adicional en el cuadro de texto obligatorio.</p>	CDP C.10.1 (2022); Estándar GRI 2-5 (2021)	Principio 10	16.1, 16.6

Sección 2 del cuestionario: Derechos humanos

Los derechos humanos son derechos universales otorgados a cada persona en "reconocimiento de la dignidad inherente y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana" que forman el "fundamento de la libertad, la justicia y la paz en el mundo", tal como se expresa en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). Los dos primeros de los Diez Principios del Pacto Mundial de la ONU se derivan de esta Declaración. Afirman:

- Principio 1: las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente; y
- Principio 2: asegurarse de que no son cómplices de violaciones de los derechos humanos.

Al defender estos principios, las empresas demuestran que entienden que tienen una responsabilidad mínima de respetar los derechos humanos y abordar los impactos negativos relacionados con sus operaciones comerciales. Más allá de la mitigación de los impactos negativos, las empresas desempeñan un papel decisivo en el fomento de un entorno que apoye la diversidad y la inclusión, la supervisión y la defensa de los derechos humanos en las cadenas de valor, la garantía de que las poblaciones vulnerables y marginadas no se queden atrás, y la promoción de un cambio positivo en la sociedad en general.

Las preguntas de la sección de derechos humanos tienen como objetivo comprender mejor qué temas de derechos humanos son los más importantes para cada organización, las políticas y los procesos establecidos para mitigar los impactos negativos y las medidas adoptadas para promover los derechos humanos a nivel de la organización y de la sociedad.

Pregunta	Justificación y guía de cálculo	Normas de Reporte Relacionadas	Correlación con los diez principios del Pacto Global de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
HR1: Temas materiales	<p>"Los temas materiales son temas que representan los impactos más significativos de la organización en la economía, el medio ambiente y las personas, incluyendo los impactos en los derechos humanos". Fuente: GRI 3: Temas Materiales</p> <p>Los temas destacados de derechos humanos, tal y como se definen en el contexto de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, suelen considerarse "impactos significativos" en una evaluación de materialidad. Los temas destacados de derechos humanos de una empresa son aquellos derechos humanos que se destacan porque corren el riesgo de sufrir el impacto negativo más grave a través de las actividades o relaciones comerciales de la empresa.</p> <p>En esta sección, las empresas pueden seleccionar los temas de derechos humanos que son materiales para su negocio. Para obtener orientación sobre cómo determinar los temas materiales, consulte Estándar GRI 3-2.</p> <p>Los temas de derechos humanos seleccionados como materiales en esta pregunta darán lugar a siete preguntas posteriores para aclarar más las actividades relacionadas con los derechos humanos materiales.</p> <p>Los temas de estándares laborales (libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la no discriminación en el empleo y la ocupación, un entorno de trabajo seguro y saludable, y las condiciones de trabajo, como los salarios y las horas de trabajo) son un subconjunto de los derechos humanos y, como tal, se incluyeron en esta pregunta. Se pedirá a las empresas que proporcionen detalles adicionales sobre estos temas de derechos laborales en la siguiente sección (L1 y siguientes), independientemente de las selecciones realizadas aquí.</p>	Estándar GRI 3-2 (2021)	Principio 1 Principio 2	1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.a, 1.b, 2.1, 2.3, 2.5, 2.a., 2.c., 4.1, 4.4, 4.5, 4.7, 5.1, 5.2, 5.4, 5.6, 6.1, 6.2, 8.7, 8.8, 9.1, 10.2, 10.3, 10.7, 11.1, 16.1, 16.2, 16.3
HR2: Política	<p>"Una política se refiere a una o más declaraciones públicas de las responsabilidades, compromisos o expectativas de la empresa con respecto a los derechos humanos en todas sus actividades y relaciones comerciales. (...) El compromiso puede adoptar la forma de una política pública única e independiente sobre el respeto de los derechos humanos, o incluirse en un documento más amplio, como un código ético o unos principios empresariales. (...) El objetivo de un compromiso político es explicar cómo entiende la empresa informante su responsabilidad de respetar los derechos humanos, y cómo articula sus expectativas resultantes de su personal, socios comerciales y empresas u otras entidades directamente vinculadas a sus operaciones, productos o servicios." Fuente: UNGP Reporting Framework</p> <p>La organización debe indicar "No, y no tenemos planes para desarrollar una política" si el tema es importante para la empresa pero aún no se ha creado una política. Las empresas deben seleccionar "No, pero tenemos previsto desarrollarla en los próximos dos años" si un tema ha sido señalado como un área importante para abordar preferiblemente en un futuro próximo. La pregunta no requiere que la organización desarrolle o aplique una política.</p> <p>Si una empresa selecciona "Sí, incluida dentro de una política más amplia o como una política independiente", se pedirá a la organización que responda a la pregunta HR2.1 para proporcionar más detalles sobre la política y para proporcionar la fecha de la última actualización de la política. Si la empresa tiene un compromiso de política, se debe incluir un enlace u otra documentación de apoyo y, si no, se debe proporcionar información adicional.</p>	Estándar GRI 2-23-a-iv, 2-23-b, 3-3-c (2021)	Principio 1 Principio 2	1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.a, 1.b, 2.1, 2.3, 2.5, 2.a., 2.c., 4.1, 4.4, 4.5, 4.7, 5.1, 5.2, 5.4, 5.6, 6.1, 6.2, 8.7, 8.8, 9.1, 10.2, 10.3, 10.7, 11.1, 16.1, 16.2, 16.3

Pregunta	Justificación y guía de cálculo	Normas de Reporte Relacionadas	Correlación con los diez principios del Pacto Global de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
HR2.1: Detalles del compromiso	<p>"Como base para integrar su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben expresar su compromiso de cumplir con esta responsabilidad mediante una declaración que:</p> <p>(a) Se aprueba al más alto nivel de la empresa;</p> <p>(b) Se basa en los conocimientos técnicos internos y/o externos pertinentes;</p> <p>(c) Estipula las expectativas de la empresa en materia de derechos humanos con respecto al personal, los socios y otras partes directamente relacionadas con sus operaciones, productos o servicios;</p> <p>(d) Esté disponible públicamente y se comuniquen interna y externamente a todo el personal, socios comerciales y otras partes relevantes;</p> <p>(e) Se refleje en las políticas y procedimientos operativos necesarios para integrarla en toda la empresa".</p> <p>Fuente: UN Guiding Principles on Business and Human Rights</p> <p>Algunas normas internacionales de derechos humanos son: los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UNGP), las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y la Declaración EMN de la OIT.</p> <p>Esta pregunta pretende presentar más detalles sobre la naturaleza de las políticas de derechos humanos de la organización de forma estructurada y transparente.</p>	Estándar GRI 2-23-c, 2-23-d, 2-23-e (2021)	Principio 1 Principio 2	1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.a, 1.b, 2.1, 2.3, 2.5, 2.a., 2.c., 4.1, 4.4, 4.5, 4.7, 5.1, 5.2, 5.4, 5.6, 6.1, 6.2, 8.7, 8.8, 9.1, 10.2, 10.3, 10.7, 11.1, 16.1, 16.2, 16.3
HR3: Participación de los grupos de interés	<p>La participación de las partes interesadas mejora los resultados en temas medioambientales al incorporar un conjunto más amplio de perspectivas sobre un asunto y es una parte clave de los procesos de debida diligencia y evaluación de riesgos.</p> <p>Fuente: UN Guiding Principles on Business and Human Rights</p> <p>Las organizaciones deben esforzarse por comprender los impactos específicos sobre personas concretas, dado un contexto específico de operaciones. Normalmente, esto incluye evaluar el contexto de los derechos humanos antes de una actividad empresarial propuesta, cuando sea posible; identificar quién puede verse afectado; catalogar las normas y cuestiones pertinentes; y proyectar cómo la actividad propuesta y las relaciones empresariales asociadas podrían tener repercusiones negativas sobre los derechos humanos de las personas identificadas. En este proceso, las empresas deben prestar especial atención a cualquier impacto particular sobre individuos de grupos o poblaciones que puedan estar en mayor riesgo de vulnerabilidad o marginación, y tener en cuenta los diferentes riesgos a los que pueden enfrentarse mujeres y hombres.</p> <p>El compromiso con los grupos de interés puede tener lugar directamente con los miembros del grupo en cuestión -empleados, trabajadores, trabajadores de la cadena de suministro, comunidades afectadas y consumidores o a través de sus representantes legítimos, tales como sindicatos, líderes comunitarios u otros. Las partes interesadas pueden ser tanto internas (por ejemplo, empleados y trabajadores) como externas (por ejemplo, la cadena de suministro). (por ejemplo, trabajadores de la cadena de suministro, comunidades, consumidores y usuarios finales de los productos). Para más información, véase la definición de "partes interesadas afectadas" en el glosario o la página 59 UNGP Reporting Framework relativa al concepto de partes interesadas afectadas y representantes legítimos.</p> <p>Una organización también puede seleccionar la opción "Sin compromiso en este tema" si el tema no es importante para la empresa y explicar la selección en el espacio proporcionado.</p>	Estándar GRI 3-1-b, 3-3-f (2021)	Principio 1 Principio 2	1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.a, 1.b, 2.1, 2.3, 2.5, 2.a., 2.c., 4.1, 4.4, 4.5, 4.7, 5.1, 5.2, 5.4, 5.6, 6.1, 6.2, 8.7, 8.8, 9.1, 10.2, 10.3, 10.7, 11.1, 16.1, 16.2, 16.3

Pregunta	Justificación y guía de cálculo	Normas de Reporte Relacionadas	Correlación con los diez principios del Pacto Global de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
HR4: Prevención/mitigación	<p>"Una vez que la empresa ha establecido un compromiso y realizado las evaluaciones de riesgo e impacto apropiadas, debe "tomar las medidas necesarias para poner fin o prevenir el impacto". Si la empresa tiene influencia para prevenir o mitigar el impacto adverso, debe ejercerla."</p> <p>Fuente: Adaptado de UN Guiding Principles on Business and Human Rights</p> <p>Aquí, "Creación de capacidad entre las relaciones pertinentes" se refiere al trabajo con los grupos de interés para prevenir o mitigar los impactos, y podría incluir nuevos o mayores canales de comunicación para conectar sobre la misión o las políticas de la empresa, mejorar la formación sobre prácticas o procedimientos adecuados, o desarrollar mecanismos de información para mejorar la transparencia a lo largo de la cadena de valor.</p> <p>"Realización de un proceso de auditoría" podría definirse como una actividad de verificación in situ, como una inspección o examen, de un proceso o sistema de calidad, para garantizar el cumplimiento de los requisitos, realizada normalmente por una parte independiente.</p> <p>"Acción colectiva con pares u otras partes interesadas para abordar el problema" podría incluir la colaboración en iniciativas de toda la industria para trabajar en productos y servicios que ayuden a mitigar los riesgos e impactos sobre los derechos humanos.</p> <p>La "colaboración con organismos gubernamentales o reguladores" podría incluir influencias políticas directas como: ofrecer testimonios, apoyos o participar en comités, asociaciones público-privadas y/o foros nacionales o internacionales sobre comercio, tecnologías, etc.</p> <p>En esta pregunta, la organización puede seleccionar respuestas para reflejar el desarrollo de capacidades y los planes de acción existentes. Las organizaciones pueden responder con "Otros" para personalizar esta respuesta y se les pedirá que proporcionen información adicional.</p>	Estándar GRI 3-3-d (2021)	Principio 1 Principio 2	1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.a, 1.b, 2.1, 2.3, 2.5, 2.a., 2.c., 4.1, 4.4, 4.5, 4.7, 5.1, 5.2, 5.4, 5.6, 6.1, 6.2, 8.7, 8.8, 9.1, 10.2, 10.3, 10.7, 11.1, 16.1, 16.2, 16.3
HR5: Formación	<p>"Esta pregunta da una idea de cómo la organización incorpora sus compromisos políticos para una conducta empresarial responsable, incluido el compromiso de respetar los derechos humanos, en todas sus actividades y relaciones empresariales. Esto garantiza que las personas de todos los niveles actúen de forma responsable y con conciencia y respeto por los derechos humanos." Fuente: GRI Disclosure 2-24</p> <p>Aquí, "Formación" se refiere a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ todo tipo de formación e instrucción profesional; ■ permiso retribuido de estudios proporcionado por una empresa a sus empleados; ■ la formación o educación realizada externamente y pagadas total o parcialmente por una empresa. ■ Formación en temas específicos <p>Fuente GRI Disclosure 404-1</p> <p>La formación debe consistir en la transferencia sistemática y verificable de conocimientos. Normalmente, los cursos se imparten periódicamente, tienen distintos niveles y suelen expedirse "certificados de asistencia". A veces, la realización de esos cursos es necesaria para acceder a puestos superiores. La difusión de información y otras comunicaciones también son formas válidas de formación, siempre que no sean ocasionales y su impacto pueda medirse de algún modo.</p> <p>Las empresas pueden responder con "Otros" para personalizar esta respuesta y se les pedirá que faciliten información adicional.</p>	Estándar GRI 3-3-d (2021)	Principio 1 Principio 2	1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.a, 1.b, 2.1, 2.3, 2.5, 2.a., 2.c., 4.1, 4.4, 4.5, 4.7, 5.1, 5.2, 5.4, 5.6, 6.1, 6.2, 8.7, 8.8, 9.1, 10.2, 10.3, 10.7, 11.1, 16.1, 16.2, 16.3

Pregunta	Justificación y guía de cálculo	Normas de Reporte Relacionadas	Correlación con los diez principios del Pacto Global de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
HR6: Evaluación del progreso de la prevención/mitigación	<p>"El seguimiento de la eficacia de sus acciones es necesario para que una empresa sepa si sus políticas y procesos se están aplicando de forma óptima. También es necesario para saber si ha respondido eficazmente a sus impactos y para impulsar la mejora continua." Fuente: GRI Disclosure 3-3-e</p> <p>A la hora de hacer un seguimiento del progreso de las acciones emprendidas por las empresas para mitigar el impacto sobre los derechos humanos dentro de sus propias operaciones y a través de sus relaciones comerciales, las empresas suelen establecer indicadores clave de rendimiento que se centran en datos más fáciles de recopilar, como:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ aportes (por ejemplo, la asignación de recursos y finanzas); ■ actividades programáticas (por ejemplo, el número de formaciones sobre derechos humanos impartidas y de evaluaciones y auditorías realizadas); o ■ resultados básicos (por ejemplo, no conformidades de las auditorías). <p>Además de estos indicadores, las empresas deben centrarse en el seguimiento de cómo las acciones que emprenden para abordar impactos adversos específicos sobre los derechos humanos conducen a resultados positivos reales para las personas (por ejemplo, el número de personas que ahora reciben un salario digno como resultado de cambios favorables en las políticas de compra o en el contrato de un proveedor).</p> <p>En este caso, los programas externos se refieren a objetivos fijados oficialmente a través de metodologías u orientaciones de iniciativas de múltiples partes interesadas, u otros objetivos sobre determinadas cuestiones identificados o fijados por terceros (por ejemplo, la ONU, gobiernos, ONG, asociaciones empresariales). Los programas internos se refieren a objetivos autodeclarados definidos por una empresa que no han sido oficialmente conectados con iniciativas externas ni validados por éstas.</p> <p>Las organizaciones pueden seleccionar "Otros" para personalizar esta respuesta y se les pedirá que proporcionen información adicional.</p>	Estándar GRI 3-3-e (2021)	Principio 1 Principio 2	1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.a, 1.b, 2.1, 2.3, 2.5, 2.a., 2.c., 4.1, 4.4, 4.5, 4.7, 5.1, 5.2, 5.4, 5.6, 6.1, 6.2, 8.7, 8.8, 9.1, 10.2, 10.3, 10.7, 11.1, 16.1, 16.2, 16.3

Pregunta	Justificación y guía de cálculo	Normas de Reporte Relacionadas	Correlación con los diez principios del Pacto Global de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
HR7: Remediación	<p>"Incluso con las mejores políticas y prácticas, una empresa puede causar o contribuir a un impacto medioambiental o social adverso que no haya previsto o podido evitar".</p> <p>"Cuando se hayan producido impactos adversos que la empresa no haya causado o a los que no haya contribuido, pero que estén directamente vinculados a sus operaciones, productos o servicios por una relación comercial, la responsabilidad de respetar los derechos humanos no exige que la propia empresa haga remediación, aunque puede asumir un papel al respecto. Algunas situaciones, en particular cuando se alegan delitos, requerirán normalmente la cooperación con los mecanismos judiciales".</p> <p>"Vale la pena subrayar que la responsabilidad de respetar los derechos humanos es distinta de las cuestiones de responsabilidad jurídica, que se rigen en gran medida por la legislación nacional. Aunque no estén legalmente obligadas a hacerlo, los Principios Rectores exigen a las empresas que prevean medidas de reparación o cooperen en ellas como parte de su responsabilidad de respetar los derechos humanos."</p> <p>"El objetivo de las reparaciones es contrarrestar o reparar cualquier daño a los derechos humanos que se haya producido. El objetivo debe ser devolver a las personas y comunidades afectadas a la situación en la que habrían estado de no haberse producido el daño, o a una situación lo más parecida posible".</p> <p>"La remediación puede adoptar muchas formas, como restitución, compensación, rehabilitación, satisfacción, no repetición". Fuente: UN Guiding Principles on Business and Human Rights</p> <p>GRI define "impacto" como el "efecto que la organización tiene o podría tener en la economía, el medio ambiente y las personas, incluidos los derechos humanos, lo que a su vez puede indicar su contribución (negativa o positiva) al desarrollo sostenible. Los impactos pueden ser reales o potenciales, negativos o positivos, a corto o largo plazo, intencionados o no, y reversibles o irreversibles".</p> <p>En el caso de las consultorías, la provisión de remediación sólo se aplicaría si la propia empresa ha causado o contribuido al impacto adverso asociado a los temas de derechos humanos, no si una empresa está asesorando a sus clientes para remediar sus propios impactos adversos.</p> <p>Una empresa puede optar por "No divulgar", por ejemplo, si existe algún tipo de sensibilidad legal en relación con un tema concreto. Si una empresa opta por no revelar información, se le pedirá que proporcione información adicional. Si no se ha causado ningún impacto adverso (y, por lo tanto, no es necesario proporcionar ninguna solución), una empresa puede seleccionar "No se ha identificado/causado ningún impacto adverso."</p>	Estándar GRI 3-3-d-ii (2021)	Principio 1 Principio 2	1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.a, 1.b, 2.1, 2.3, 2.5, 2.a., 2.c., 4.1, 4.4, 4.5, 4.7, 5.1, 5.2, 5.4, 5.6, 6.1, 6.2, 8.7, 8.8, 9.1, 10.2, 10.3, 10.7, 11.1, 16.1, 16.2, 16.3

Pregunta	Justificación y guía de cálculo	Normas de Reporte Relacionadas	Correlación con los diez principios del Pacto Global de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
HR8: Acciones prácticas	Esta sección abierta es para que las empresas proporcionen más contexto y/o información relevante no cubierta en las respuestas anteriores, incluyendo actividades relevantes adicionales implementadas, objetivos establecidos relacionados con los derechos humanos y/o cualquier reto al que se hayan enfrentado al abordar temas de derechos humanos.	Estándar GRI 3-3-c y 3-3-d (2021)	Principio 1 Principio 2	1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.a, 1.b, 2.1, 2.3, 2.5, 2.a., 2.c., 4.1, 4.4, 4.5, 4.7, 5.1, 5.2, 5.4, 5.6, 6.1, 6.2, 8.7, 8.8, 9.1, 10.2, 10.3, 10.7, 11.1, 16.1, 16.2, 16.3

Recursos adicionales sobre derechos humanos

Tema	Recurso
Derechos Humanos(general)	UN Global Compact, OHCHR, Shift. "E-Learning Course on Business and Human Rights: How Companies Can Operationalize the UN Guiding Principles." (2021) UN Global Compact, OHCHR: Human Rights Translated 2.0 Human Rights: The Foundation of Sustainable Business The SME Compass OECD, Due Diligence Guidance for Responsible Business CSR Risk Check OHCHR: The Corporate Responsibility To Respect Human Rights

Acceso al agua y saneamiento	<p>Resolution adopted by the Human Rights Council on 6 October 2020: The human rights to safe drinking water and sanitation</p> <p>Goal 6: Ensure access to water and sanitation for all</p> <p>Pacific Institute, Shift, UN Global Compact. Guidance for Companies on Respecting the Human Rights to Water and Sanitation: Bringing a Human Rights Lens to Corporate Water Stewardship. (2015)</p>
Seguridad/privacidad digital	<p>Shift. "Red Flag 16. Using data such that privacy and other rights are undermined." (2021)</p> <p>OHCHR and privacy in the digital age</p> <p>OECD: Digital security and privacy</p>
Derechos de los pueblos indígenas	<p>The Business Reference Guide to the UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples</p> <p>United Nations, State of the World's Indigenous Peoples</p> <p>IWGIA and ILO, The Impact of COVID-19 on Indigenous Communities: Insights from the Indigenous Navigator</p> <p>IFC, Stakeholder Engagement: A Good Practice Handbook for Companies Doing Business in Emerging Markets</p> <p>IFC, Investing in People: Sustaining Communities through Improved Business Practice</p> <p>DIHR, Respecting the Rights of Indigenous Peoples: A Due Diligence Checklist for Companies</p> <p>IWGIA, Interpreting the UN Guiding Principles for Indigenous Peoples</p> <p>UNDP, Standard 6: Indigenous Peoples</p> <p>ILO, Excerpts from Reports and Comments of the ILO Supervisory Bodies: Applying the Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989 (No. 169)</p> <p>United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples</p> <p>UN Global Compact. Indigenous Peoples' Rights and the Role of Free, Prior and Informed Consent (2014)</p>
Derechos de los refugiados y migrantes	<p>ILO – The Migrant Pay Gap: Understanding Wage Differences between Migrants and Nationals</p> <p>Interfaith Centre on Corporate Responsibility (ICCR) – Best Practice Guidance on Ethical Recruitment of Migrant Workers</p> <p>Verité – Fair Hiring Toolkit</p> <p>Fair Labour Association – Triple Discrimination: Woman, Pregnant and Migrant, Preventing Pregnancy Discrimination among Temporary Migrant Workers, Lessons for Malaysia, Taiwan and Thailand</p> <p>BSR – Migrant Worker Management Toolkit: A Global Framework</p> <p>ILO – For Women, by Women: Guidance and Activities for Building Women Migrant Workers' Network</p> <p>OHCHR - Principles and guidelines on the human rights protection of migrants in vulnerable situations</p>

Sección 3 del cuestionario: Estándares Laborales

Las empresas deben respetar, defender y promover la adhesión a los derechos laborales fundamentales y universalmente aceptados en sus propias operaciones y cadenas de valor. Los cuatro principios laborales del Pacto Global de las Naciones Unidas se derivan de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998:

- Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- Principio 4: la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio;
- Principio 5: la abolición efectiva del trabajo infantil; y
- Principio 6: la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

El respeto de los derechos de los trabajadores y el cumplimiento de las normas laborales son la base del trabajo decente. La OIT define el trabajo decente como "trabajo productivo para mujeres y hombres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana". Las empresas están sometidas a una presión cada vez mayor para que actúen con la debida diligencia en temas de derechos humanos en sus propias operaciones y con los socios comerciales de sus cadenas de suministro. Los derechos laborales se han convertido en un componente crítico y un pilar fundamental de cualquier proceso de debida diligencia.

Ante todo, las empresas contribuyen al desarrollo sostenible y a la consecución de las metas de los ODS respetando los derechos de los trabajadores y contribuyendo a las prioridades del trabajo decente a través de sus operaciones e inversiones cotidianas. Promover el trabajo decente y elevar el nivel de vida de todos los trabajadores exigirá que todas las empresas adopten prácticas sostenibles, responsables e inclusivas en el lugar de trabajo, y que las empresas con cadenas de suministro utilicen su influencia para contribuir a la realización del trabajo decente.

La estructura de la sección laboral es paralela a la de derechos humanos; incluye preguntas sobre las políticas y procesos establecidos para mitigar los impactos negativos y las medidas adoptadas para promover los derechos humanos a nivel organizativo y social. En esta sección también se formulan preguntas basadas en los resultados sobre temas como la diversidad de género, la igualdad salarial y la salud y seguridad de los trabajadores.

Tenga en cuenta que, aunque la mayor parte de esta sección se centra en los cuatro Principios laborales, si la empresa selecciona "Condiciones de trabajo (salario, jornada laboral)" en HR1 como tema material de derechos humanos, también se abordará en esta sección.

Pregunta	Justificación y guía de cálculo	Normas de Reporte Relacionadas	Correlación con los diez principios del Pacto Global de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
L1: Compromiso o Política	<p>"Un compromiso o política se refiere a una o varias declaraciones públicas de las responsabilidades, compromisos o expectativas de la empresa con respecto al respeto de los derechos laborales en todas sus actividades y relaciones comerciales. (...) El compromiso puede adoptar la forma de una política pública única e independiente relativa al respeto de los derechos laborales, o incluirse en un documento más amplio, como un código ético o unos principios empresariales. (...) El objetivo del compromiso es explicar cómo la empresa declarante entiende su responsabilidad de respetar los derechos laborales, y cómo articula sus expectativas resultantes de su mano de obra, socios comerciales y empresas u otras entidades directamente vinculadas a sus operaciones, productos o servicios." Fuente: Adapted from the UNGP Reporting Framework</p> <p>La empresa debe indicar "No, y no tenemos planes para desarrollar una política" si el tema es importante para la empresa pero aún no se ha creado una política. Las empresas deben seleccionar "No, pero tenemos previsto hacerlo en los próximos dos años" si un tema se ha señalado como un área importante que es preferible abordar en un futuro próximo. La pregunta no requiere que la organización desarrolle o aplique una política.</p> <p>Si una empresa selecciona "Sí, incluida dentro de una política más amplia o como política independiente", se pedirá a la organización que responda a la pregunta L1.1 para proporcionar más detalles sobre la política y facilitar la fecha de su última actualización. Si la empresa tiene un compromiso, deberá incluirse un enlace u otra documentación de apoyo y, en caso contrario, deberá facilitarse información adicional.</p> <p>Una empresa también puede seleccionar la opción "No aplica" si el tema no es importante para la empresa. Si se selecciona "No aplica", se pedirá a la empresa que facilite más información.</p>	<p>Estándar GRI 3-3-c (2021) para GRI 407 (2016), GRI 409 (2016), GRI 408 (2016), GRI 406 (2016), GRI 403 (2018)</p>	<p>Principio 3 Principio 4 Principio 5 Principio 6</p>	<p>1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.7, 3.8, 4.1, 4.2, 4.3, 5.1, 5.4, 5.5, 8.3, 8.5, 8.6, 8.7, 8.8, 9.2, 10.1, 10.2, 10.3, 10.4</p>
L1.1: Detalles del compromiso	<p>"Como base para integrar su responsabilidad de respetar los derechos laborales, las empresas deben expresar su compromiso de cumplir con esta responsabilidad a través de una declaración que:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) Se aprueba al más alto nivel de la empresa; (b) Se basa en los conocimientos internos y/o externos pertinentes; (c) Estipula las expectativas de la empresa en materia de derechos laborales de sus socios comerciales y otras partes directamente vinculadas a sus operaciones, productos o servicios; (d) Está disponible públicamente y se comunica interna y externamente a todo el personal, socios comerciales y otras partes relevantes; (e) Se refleje en las políticas y procedimientos operativos necesarios para integrarla en toda la empresa". <p>Fuente: UN Guiding Principles on Business and Human Rights</p> <p>A partir de esta afirmación, esta pregunta busca más detalles sobre la naturaleza de las políticas de derechos laborales de la organización de forma estructurada y transparente.</p>	<p>ILO C155 - Occupational Safety and Health Convention 1981 (No. 155); Estándar GRI 2-23-c, 2-23-d, 2-23-e (2021)</p>	<p>Principio 3 Principio 4 Principio 5 Principio 6</p>	<p>1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.7, 3.8, 4.1, 4.2, 4.3, 5.1, 5.4, 5.5, 8.3, 8.5, 8.6, 8.7, 8.8, 9.2, 10.1, 10.2, 10.3, 10.4</p>

Pregunta	Justificación y guía de cálculo	Normas de Reporte Relacionadas	Correlación con los diez principios del Pacto Global de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
L1.2: Libertad de asociación y negociación colectiva	<p>El Convenio nº 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva incluye la protección contra la discriminación antisindical y las injerencias. La protección frente a las injerencias patronales incluye todas las fases de la relación laboral, desde la contratación hasta el despido.</p> <p>Los representantes sindicales deben recibir la información necesaria, incluida aquella que les permita obtener una visión verdadera y justa de los resultados de la empresa. Para garantizar que las negociaciones sean significativas, deben llevarse a cabo con representantes de la empresa que tengan autoridad para tomar decisiones sobre las cuestiones objeto de negociación.</p> <p>"Bona fide", o negociación de "buena fe", significa que las partes son libres de entablar negociaciones y no debe haber injerencias de las autoridades en sus decisiones al respecto. El principio de buena fe implica que las partes hagan todo lo posible por llegar a un acuerdo, lleven a cabo negociaciones auténticas y constructivas, eviten retrasos injustificados en las negociaciones, respeten los acuerdos celebrados y aplicados de buena fe y concedan tiempo suficiente para debatir y resolver los conflictos colectivos. En el caso de las empresas multinacionales, éstas no deben amenazar con trasladar la totalidad o parte de una unidad operativa del país en cuestión para influir injustamente en las negociaciones.</p> <p>"Los procedimientos de reclamación deben formularse y aplicarse de manera que exista una posibilidad real de lograr en cada paso previsto por el procedimiento una solución del caso libremente aceptada por el trabajador y el empleador. También deben ser tan sencillos y rápidos como sea posible, y se pueden prescribir plazos apropiados si es necesario para este propósito; la formalidad en la aplicación de estos procedimientos debe mantenerse al mínimo. Los trabajadores que participen en los procedimientos de reclamación deberían poder participar directamente y ser asistidos o representados. Los trabajadores y sus representantes deben estar protegidos de sufrir perjuicio alguno como consecuencia de la presentación de una queja." Fuente: ILO Recommendation No. 130</p> <p>Las prácticas ilustrativas incluyen: "Establecer un mecanismo o mecanismos para la resolución de quejas que sea lo más fácil de usar y rápido posible" o "Datos recopilados sobre la cantidad de quejas presentadas por los trabajadores y los resultados, desagregados por país de operación". Fuente: ILO Recommendation No. 130</p>	Estándar GRI 2-30 (2021)	Principio 3 Principio 4 Principio 6	1.1, 1.2, 1.3, 3.1, 3.3, 3.4, 3.7, 3.8, 3.9, 8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 9.2, 10.1, 10.3

Pregunta	Justificación y guía de cálculo	Normas de Reporte Relacionadas	Correlación con los diez principios del Pacto Global de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
L2: Participación de los grupos de interés	<p>La participación de los grupos de interés mejora los resultados sobre temas ambientales al incorporar un conjunto más amplio de perspectivas sobre un problema y es una parte clave de los procesos de evaluación de riesgos y debida diligencia. Fuente: Adaptado de UN Guiding Principles on Business and Human Rights</p> <p>Las empresas deben esforzarse por comprender los impactos específicos en personas específicas, dado un contexto específico de operaciones. Por lo general, esto incluye evaluar el contexto de los derechos laborales antes de una actividad comercial propuesta, cuando sea posible; identificar quién puede verse afectado; catalogar los estándares y temas relevantes; y proyectar cómo la actividad propuesta y las relaciones comerciales asociadas podrían tener impactos adversos en los derechos laborales de las personas identificadas. En este proceso, las empresas comerciales deben prestar especial atención a cualquier impacto particular sobre las personas de grupos o poblaciones que puedan estar en mayor riesgo de vulnerabilidad o marginación, y tener en cuenta los diferentes riesgos que pueden enfrentar mujeres y hombres.</p> <p>El compromiso con los grupos de interés puede tener lugar directamente con los miembros del grupo en cuestión (empleados, trabajadores, trabajadores de la cadena de suministro, comunidades afectadas y consumidores) o a través de sus representantes legítimos, como sindicatos, líderes comunitarios u otros. Las partes interesadas afectadas pueden incluir partes interesadas internas (p. ej., empleados y trabajadores contratados), así como partes interesadas externas (p. ej., trabajadores de la cadena de suministro, comunidades, consumidores y usuarios finales de productos). Consulte la definición de "partes interesadas afectadas" en el glosario o la página 59 del marco de informes de UNGP relacionado con el concepto de partes interesadas afectadas y representantes legítimos para obtener más aclaraciones.</p> <p>Una empresa también puede seleccionar la opción "Sin participación en este tema" si el tema no es importante para el negocio y explicar en la selección en el espacio proporcionado. Las empresas también pueden seleccionar "Otro" y se les pedirá que proporcionen más información.</p>	<p>Estándar GRI 3-1-b y 3-3-f (2021) para los temas GRI 407 (2016), GRI 409 (2016), GRI 408 (2016), GRI 406 (2016), GRI 403 (2018)</p>	<p>Principio 3 Principio 4 Principio 5 Principio 6</p>	<p>1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.7, 3.8, 4.1, 4.2, 4.3, 5.1, 5.4, 5.5, 8.3, 8.5, 8.6, 8.7, 8.8, 9.2, 10.1, 10.2, 10.3, 10.4</p>

Pregunta	Justificación y guía de cálculo	Normas de Reporte Relacionadas	Correlación con los diez principios del Pacto Global de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
L3: Prevención/mitigación	<p>Una vez que una empresa ha establecido una política y ha realizado evaluaciones de riesgo e impacto adecuadas, debe "tomar las medidas necesarias para detener o prevenir el impacto". Si la empresa tiene influencia para prevenir o mitigar el impacto adverso, debe ejercerla". Fuente: Adaptado de UN Guiding Principles on Business and Human Rights</p> <p>Aquí, "Capacidad desarrollada entre las relaciones relevantes" se refiere a trabajar con los grupos de interés para prevenir o mitigar los impactos, y podría incluir canales de comunicación nuevos o mejorados para conectarse con la misión o las políticas de la empresa, mejorar la capacitación sobre prácticas o procedimientos apropiados o desarrollar mecanismos de información para mejorar la transparencia a lo largo de la cadena de valor.</p> <p>"Realizar un proceso de auditoría" podría definirse como una actividad de verificación in situ, como una inspección o un examen, de un proceso o sistema de calidad, para garantizar el cumplimiento de los requisitos, normalmente realizada por una parte independiente.</p> <p>La "acción colectiva con pares u otros grupos de interés para abordar el problema" podría incluir la colaboración en iniciativas de toda la industria para trabajar en productos y servicios para ayudar a mitigar los riesgos e impactos en los derechos laborales.</p> <p>"Colaborado con organismos gubernamentales o reguladores" puede incluir influencias políticas directas como: proporcionar testimonio, respaldo o participar en comités, asociaciones público-privadas y/o foros nacionales o internacionales sobre comercio, tecnologías, etc.</p> <p>En esta pregunta, la empresa puede seleccionar respuestas para reflejar el desarrollo de capacidades y los planes de acción existentes. Las organizaciones pueden responder con "Otro" para personalizar esta respuesta y se les pedirá que proporcionen información adicional.</p>	<p>Estándar GRI 3-3-d (2021) para los temas GRI 407 (2016), GRI 409 (2016), GRI 408 (2016), GRI 406 (2016), GRI 403 (2018)</p>	<p>Principio 3 Principio 4 Principio 5 Principio 6</p>	<p>1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.7, 3.8, 4.1, 4.2, 4.3, 5.1, 5.4, 5.5, 8.3, 8.5, 8.6, 8.7, 8.8, 9.2, 10.1, 10.2, 10.3, 10.4</p>

Pregunta	Justificación y guía de cálculo	Normas de Reporte Relacionadas	Correlación con los diez principios del Pacto Global de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
L4: Formación	<p>"Esta pregunta da una idea de cómo la organización incorpora sus compromisos de política para una conducta empresarial responsable, incluido el compromiso de respetar los derechos humanos [y los derechos laborales], en todas sus actividades y relaciones comerciales. Esto asegura que las personas en todos los niveles actúen con responsabilidad y con conciencia y respeto por los derechos humanos [y los derechos laborales]". Fuente: Estándar GRI 2-24</p> <p>Aquí, "Formación" se refiere a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ todo tipo de formación e instrucción profesional; ■ permiso retribuido de estudios proporcionado por una empresa a sus empleados; ■ formación o educación realizadas externamente y pagadas total o parcialmente por la empresa; ■ formación sobre temas específicos" <p>Fuente: GRI Disclosure 404-1</p> <p>La formación debe consistir en la transferencia sistemática y verificable de conocimientos. Normalmente, los cursos se imparten periódicamente, tienen distintos niveles y suelen expedirse "certificados de asistencia". A veces, la realización de esos cursos es necesaria para acceder a puestos superiores. La difusión de información y otras comunicaciones también son formas válidas de formación, siempre que no sean ocasionales y su impacto pueda medirse de algún modo.</p> <p>El glosario, de acuerdo con GRI, se refiere a los "proveedores indirectos" como todos los proveedores que no son del Nivel I (directos); relaciones comerciales que no están relacionadas con el producto final de una empresa. Para una empresa de servicios profesionales, los proveedores indirectos pueden incluir servicios externos de marketing o RRHH, proveedores de material de oficina o suscripciones a herramientas (por ejemplo, Slack).</p> <p>Las empresas pueden responder con "Otros" para personalizar esta respuesta, y se les pedirá que proporcionen información adicional</p>	<p>Estándar GRI 3-3-d (2021) para los temas GRI 407 (2016), GRI 409 (2016), GRI 408 (2016), GRI 406 (2016), GRI 403 (2018)</p>	<p>Principio 3 Principio 4 Principio 5 Principio 6</p>	<p>1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.7, 3.8, 4.1, 4.2, 4.3, 5.1, 5.4, 5.5, 8.3, 8.5, 8.6, 8.7, 8.8, 9.2, 10.1, 10.2, 10.3, 10.4</p>
L5: Evaluación del progreso de la prevención/mitigación	<p>"El seguimiento de la eficacia de las acciones es necesario para que una empresa sepa si sus políticas y procesos se están aplicando de forma óptima. También es necesario para saber si ha respondido eficazmente a sus impactos y para impulsar la mejora continua." Fuente GRI Disclosure 3-3-e</p> <p>A la hora de hacer un seguimiento del progreso de las acciones emprendidas por las empresas para mitigar los impactos sobre los derechos laborales dentro de sus propias operaciones y a través de sus relaciones comerciales, las empresas a menudo ponen en marcha indicadores clave de rendimiento que se centran en datos más fáciles de recopilar, como:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ insumos (por ejemplo, la asignación de recursos y finanzas); ■ actividades programáticas (por ejemplo, el número de formaciones sobre derechos laborales impartidas, y las evaluaciones y auditorías realizadas); o ■ resultados básicos (por ejemplo, no conformidades de las auditorías). <p>En este caso, los programas externos se refieren a objetivos fijados oficialmente a través de metodologías u orientaciones de iniciativas multipartitas u otros objetivos sobre determinadas cuestiones identificados o fijados por terceros (por ejemplo, la ONU, gobiernos, ONG, asociaciones empresariales). Los programas internos se refieren a objetivos autodeclarados definidos por una empresa que no han sido oficialmente conectados con iniciativas externas ni validados por éstas.</p> <p>Las empresas pueden responder con "Otros" para personalizar esta respuesta y se les pedirá que proporcionen más información.</p>	<p>Estándar GRI 3-3-e (2021) para los temas GRI 407 (2016), GRI 409 (2016), GRI 408 (2016), GRI 406 (2016), GRI 403 (2018)</p>	<p>Principio 3 Principio 4 Principio 5 Principio 6</p>	<p>1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.7, 3.8, 4.1, 4.2, 4.3, 5.1, 5.4, 5.5, 8.3, 8.5, 8.6, 8.7, 8.8, 9.2, 10.1, 10.2, 10.3, 10.4</p>

Pregunta	Justificación y guía de cálculo	Normas de Reporte Relacionadas	Correlación con los diez principios del Pacto Global de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
L6: Negociación colectiva	<p>La negociación colectiva puede tener lugar a nivel de empresa, a nivel sectorial o industrial y a nivel nacional o central.</p> <p>Los temas de negociación colectiva incluyen las condiciones de trabajo, por ejemplo, salarios, subsidios, prestaciones, tiempo de trabajo, horas extraordinarias, periodos de descanso, vacaciones anuales, permiso de maternidad, permiso de paternidad, permiso por responsabilidad familiar, baja por enfermedad, seguridad y salud en el trabajo y cobertura sanitaria.</p> <p>Las condiciones relacionadas con la jornada laboral incluyen el tiempo de trabajo, las horas extraordinarias y los periodos de descanso. Fuente: International Labour Organization (ILO)</p>		<p>Principio 3</p> <p>Principio 4</p> <p>Principio 6</p>	<p>1.1, 1.2, 1.3, 3.1, 3.3, 3.4, 3.7, 3.8, 3.9, 8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 9.2, 10.1, 10.3</p>
L7: Mujeres en puestos directivos	<p>"Este indicador se expresa como el número de mujeres en puestos directivos, dividido por el número total de puestos directivos en un periodo de información determinado".</p> <p>"La información para calcular este indicador suele encontrarse en los sistemas de información sobre recursos humanos (registros de empleados e información sobre nóminas disponibles a nivel nacional o de centro). Muchas entidades utilizan software especializado (software de recursos humanos) para recopilar y elaborar información relativa a los empleados, incluidos los demás datos necesarios para calcular este indicador. El software y los flujos de información relacionados suelen ser gestionados por la función de recursos humanos. Si existe un comité de igualdad de oportunidades, también podría encontrarse información importante en las actas de las reuniones del comité."</p> <p>Las empresas pueden utilizar empleados o equivalentes a tiempo completo (ETC), y deben informar de esta métrica al final del periodo de referencia. La identificación de las funciones directivas debe ajustarse a las clasificaciones y listas de control internas de los puestos de trabajo, y/o a los sistemas de clasificación profesional aprobados por la Reunión de Expertos en Estadísticas del Trabajo (Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones, 2008 (CIUO)). (Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones, 2008 (CIUO). Fuente: UNCTAD, ISAR C1.1</p> <p>Consulte las orientaciones de la UNCTAD/ISAR en la página 34 para obtener más información sobre los puestos directivos y, si lo desea, facilite información adicional sobre las categorías laborales o el sistema de clasificación que ha tenido en cuenta al responder a esta pregunta. Una empresa puede optar por seleccionar "Desconocido" si no realiza un seguimiento de las mujeres en puestos directivos.</p>	<p>UNCTAD, ISAR C1.1 (2022)</p>	<p>Principio 6</p>	<p>1.2, 1.4, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.7, 3.8, 4.3, 5.1, 5.4, 5.5, 8.5</p>

Pregunta	Justificación y guía de cálculo	Normas de Reporte Relacionadas	Correlación con los diez principios del Pacto Global de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
L8: Igualdad salarial	<p>"Promover la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor, o equidad salarial, es un derecho fundamental en el trabajo, que está consagrado en el Convenio sobre igualdad de remuneración (1951 (nº 100)), uno de los más ampliamente ratificados de la OIT". Fuente: ILO- C100- Equal Remuneration Convention 1951 (No.100)</p> <p>En consonancia con el Convenio nº 100 de la OIT, el término salario base incluye el sueldo o salario ordinario, básico o mínimo, y cualesquiera emolumentos adicionales pagaderos directa o indirectamente, en metálico o en especie, por el empresario al trabajador y derivados de la relación laboral de éste. Source: GRI Disclosure 405-2</p> <p>Se recomienda a las empresas que sigan el Estándar GRI-405-2 o la metodología de Women's Empowerment Principles (WEPs).</p> <p>Para cada nivel o categoría de empleo, las empresas deben calcular la relación entre los ingresos brutos por hora pagados a los empleados de sexo femenino y masculino, e informar de la relación media de ingresos en todas las categorías de empleo en forma de porcentaje. Por ejemplo, si, por término medio, las mujeres ganan un 1% menos que los hombres en todas las categorías laborales, la respuesta sería 99%.</p> <p>Indique la metodología utilizada en el espacio destinado a la información adicional.</p> <p>Las empresas pueden optar por seleccionar "Desconocido" si no se mide esta métrica. Además, las empresas pueden seleccionar "Optar por no revelar". Si una empresa opta por no revelar, se le pedirá que proporcione información adicional.</p>	Estándar GRI 405-2 (2016)	Principio 6	1.2, 1.4, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.7, 3.8, 4.3, 5.1, 5.4, 5.5, 8.5

Pregunta	Justificación y guía de cálculo	Normas de Reporte Relacionadas	Correlación con los diez principios del Pacto Global de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
L9: Frecuencia de lesiones	<p>De acuerdo con GRI 403-9, "los tipos de lesiones relacionadas con el trabajo pueden incluir la muerte, la amputación de un miembro, laceración, fractura, hernia, quemaduras, pérdida de consciencia y la parálisis, entre otras. Las lesiones que afectan a miembros del público como resultado de un incidente relacionado con el trabajo no se incluyen en esta pregunta."</p> <p>Índice de accidentes de trabajo registrados = [Número de accidentes de trabajo registrados dividido por Número de horas trabajadas] multiplicado por 200.000 o 1.000.000.</p> <p>El último paso requiere que la organización calcule las tasas basándose en 200.000 o 1.000.000 de horas trabajadas, con el fin de producir tasas estandarizadas, que permitan realizar comparaciones significativas de las estadísticas. Se recomienda que las empresas faciliten las cifras que han utilizado para realizar este cálculo en el espacio previsto para información adicional, de modo que pueda ser más útil para futuros usuarios de los datos. Fuente: Basado en GRI 403-9</p> <p>Este indicador está relacionado con el número de lesiones durante el periodo de referencia. Los datos sobre lesiones relacionadas con el trabajo son una medida del alcance de los daños sufridos por los trabajadores; no es una medida de seguridad. Cuando la actividad principal incluya regularmente trabajadores de terceros (por ejemplo, construcción o TI), la empresa debe tener un enfoque coordinado de la seguridad. En este caso, el término "trabajadores" incluye tanto a los empleados como a los trabajadores externos que apoyan las actividades principales de la empresa. Las empresas deben utilizar el espacio previsto para información adicional para detallar quién está incluido en este cálculo si desean aclararlo.</p> <p>Las empresas pueden optar por seleccionar "Desconocido" si no se mide el índice de incidentes. Además, las empresas pueden seleccionar "Optar por no revelar". Si una empresa opta por no revelar, se le pedirá que proporcione información adicional.</p>	<p>UNCTAD, ISAR C.3.2. (2019)</p> <p>Estándar GRI 403-9 (2018)</p>	<p>Principio 3</p> <p>Principio 4</p> <p>Principio 5</p> <p>Principio 6</p>	<p>1.2, 1.4, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.7, 3.8</p>
L10: Tasa de incidentes	<p>"Este indicador está relacionado con el número de accidentes de trabajo, lesiones y enfermedades profesionales durante el periodo de referencia. Sugiere la eficacia de la política de salud y seguridad de los empleados de una entidad y su capacidad para construir un entorno de trabajo saludable, seguro y productivo."</p> <p>"El índice de incidencia se calcula de la siguiente manera Número total de lesiones / número total de trabajadores en el periodo de referencia."</p> <p>"Dada la creciente importancia del sector servicios y sus características intrínsecas, este indicador debería reflejar también la información sobre salud mental y estrés." Fuente: UNCTAD, ISAR C.3.2</p> <p>Las empresas pueden optar por seleccionar "Desconocido" si no se mide el índice de incidentes. Además, las empresas pueden seleccionar "Optar por no revelar". Si una empresa opta por no revelar, se le pedirá que proporcione información adicional. Las empresas deben utilizar el espacio previsto para la información adicional para incluir cualquier detalle importante sobre su índice de incidentes (por ejemplo, brote de COVID).</p>	<p>UNCTAD, ISAR C.3.2</p>	<p>Principio 3</p> <p>Principio 4</p> <p>Principio 5</p> <p>Principio 6</p>	<p>1.2, 1.4, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.7, 3.8</p>

Pregunta	Justificación y guía de cálculo	Normas de Reporte Relacionadas	Correlación con los diez principios del Pacto Global de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
L11: Remediación	<p>"Incluso con las mejores políticas y prácticas, una empresa puede causar o contribuir a un impacto medioambiental o social adverso que no haya previsto o podido evitar".</p> <p>"Cuando se han producido impactos adversos que la empresa no ha causado o contribuido a causar, pero que están directamente vinculados a sus operaciones, productos o servicios por una relación comercial, la responsabilidad de respetar los derechos [laborales] no requiere que la propia empresa proporcione una reparación, aunque puede asumir un papel en hacerlo. Algunas situaciones, en particular cuando se alegan delitos, requerirán normalmente la cooperación con los mecanismos judiciales".</p> <p>"Vale la pena subrayar que la responsabilidad de respetar los derechos laborales es distinta de las cuestiones de responsabilidad jurídica, que se rigen en gran medida por la legislación nacional. Aunque no estén legalmente obligadas a hacerlo, los Principios Rectores de las Naciones Unidas exigen a las empresas que prevean medidas de reparación o cooperen en ellas como parte de su responsabilidad de respetar los derechos laborales."</p> <p>"El objetivo de las reparaciones es contrarrestar o reparar cualquier daño a los derechos laborales que se haya producido. El objetivo debe ser devolver a las personas y comunidades afectadas a la situación en la que habrían estado de no haberse producido el daño, o a una situación lo más parecida posible".</p> <p>"Los remedios pueden adoptar muchas formas, como: restitución, compensación, rehabilitación, satisfacción, no repetición". Fuente: Adaptado de UN Guiding Principles on Business and Human Rights</p> <p>GRI define "impacto" como el "efecto que la organización tiene o podría tener en la economía, el medio ambiente y las personas, incluidos sus derechos humanos, lo que a su vez puede indicar su contribución (negativa o positiva) al desarrollo sostenible. Los impactos pueden ser reales o potenciales, negativos o positivos, a corto o largo plazo, intencionados o no, y reversibles o irreversibles".</p> <p>En el caso de las consultorías, la provisión de reparación sólo se aplicaría si la propia organización ha causado o contribuido al impacto adverso asociado a los temas de derechos laborales, no si una empresa está asesorando a sus clientes para remediar sus propios impactos adversos.</p> <p>Una empresa puede optar por "No divulgar", por ejemplo, si existe algún tipo de sensibilidad legal en relación con un tema concreto. Si una empresa opta por no revelar información, se le pedirá que proporcione información adicional. Si no se ha causado ningún impacto adverso (y, por lo tanto, no es necesario proporcionar ninguna solución), una empresa puede seleccionar "No se ha identificado/causado ningún impacto adverso."</p>	<p>Estándar GRI 3-3-d-ii (2021) para los temas GRI 407 (2016), GRI 409 (2016), GRI 408 (2016), GRI 406 (2016), GRI 403 (2018)</p>	<p>Principio 3 Principio 4 Principio 5 Principio 6</p>	<p>1.2, 1.4, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.7, 3.8, 4.1, 4.2, 4.3, 5.1, 5.4, 5.5, 8.6, 8.7, 8.8, 9.2, 10.1, 10.2, 10.3, 10.4</p>
L12: Acciones prácticas	<p>Esta sección abierta es para que las empresas proporcionen más contexto y/o información relevante no cubierta en las respuestas anteriores, incluyendo actividades relevantes adicionales implementadas, objetivos establecidos relacionados con los derechos laborales y/o cualquier reto al que se hayan enfrentado al abordar temas laborales.</p>	<p>Estándar GRI 3-3-c y 3-3-d (2021) para los temas GRI 407 (2016), GRI 409 (2016), GRI 408 (2016), GRI 406 (2016), GRI 403 (2018)</p>	<p>Principio 3 Principio 4 Principio 5 Principio 6</p>	<p>1.2, 1.4, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.7, 3.8, 4.1, 4.2, 4.3, 5.1, 5.4, 5.5, 8.6, 8.7, 8.8, 9.2, 10.1, 10.2, 10.3, 10.4</p>

Recursos Adicionales sobre Estándares Laborales

Tema	Recurso
Estándares Laborales (general)	Labour UN Global Compact The Labour Principles of the UN Global Compact – A Guide for Business Decent Work in Global Supply Chains — A Baseline Report Business and Human Rights Navigator
Libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	Principle Three: Labour Freedom of Association and Development ILO Convention No.98 Right to Organize and Collective Bargaining Convention C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)
Trabajo forzoso	Combating forced labour: A handbook for employers and business ILO Convention No. 29 Forced Labour Convention
Trabajo infantil	Ending child labour, forced labour and human trafficking in global supply chains ILO-IOE Child Labour Guidance Tool for Business ILO Convention No. 138 Minimum Age Convention ILO Convention No. 182 Worst Forms of Child Labour Convention
No discriminación en materia de empleo y ocupación	Tackling Discrimination against Lesbian, Gay, Bi, Trans, & Intersex People - STANDARDS OF CONDUCT FOR BUSINESS Promoting Equity: gender-neutral job evaluation for equal pay. A step-by-step guide Gender Equality in Codes of Conduct Guidance ILO Convention No. 100 Equal Remuneration Convention ILO Convention No. 111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention ILO Convention No. 190 Violence and Harassment Convention WEPS GAT Tool - Home (weps-gapanalysis.org)
Entorno de trabajo seguro y saludable	Occupational Safety and Health in the Supply Chain ILO Convention No. 155 Occupational Safety and Health Convention
Condiciones laborales (salarios, horas de trabajo)	Working Conditions Laws Database Rules of the Game: An introduction to the standards-related work of the International Labour Organization

Sección 4 del cuestionario: Medio Ambiente

Los principios siete a nueve del Pacto Global de las Naciones Unidas proporcionan un marco para que las empresas promulguen prácticas empresariales sostenibles:

- Principio 7: Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo ante los retos medioambientales;
- Principio 8: emprender iniciativas para promover una mayor responsabilidad medioambiental
- Principio 9: fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Estos Principios pretenden ayudar a las empresas a prevenir los daños medioambientales, medir el impacto y crear beneficios más amplios para la sociedad mediante la participación activa en la gestión medioambiental, así como a través del diseño, el desarrollo y la difusión de productos. Estas actividades pueden reducir los riesgos financieros, operativos y de reputación de una empresa, disminuir los costes gracias a una mayor eficiencia, crear nuevas oportunidades de negocio, atraer inversiones y, en última instancia, impulsar el crecimiento de los resultados. Además, los organismos reguladores de muchas regiones están aplicando un mayor escrutinio a los resultados medioambientales, y es probable que la información medioambiental se convierta en obligatoria para muchas empresas de todo el mundo.

Las preguntas medioambientales se dividen en dos secciones: (1) preguntas básicas que se hacen a todas las empresas, y (2) preguntas adicionales sobre temas específicos que sólo se exigen a las empresas que consideran importantes determinados temas.

Todas las empresas deben responder a las preguntas básicas sobre medio ambiente relacionadas con el compromiso, la prevención, el desempeño, la respuesta y la información. En cuanto a los indicadores de resultados, las preguntas formuladas a todas las empresas tienen en cuenta la acción por el clima, el uso de la energía y los recursos, y la tecnología. Estas preguntas son transversales por naturaleza y son ampliamente aplicables a todas las empresas. Las preguntas adicionales sobre temas específicos se centran en el rendimiento de las empresas en temas medioambientales que son importantes para un subconjunto de empresas. Estas preguntas se refieren al agua, los bosques, la biodiversidad y el uso del suelo, la contaminación atmosférica y los residuos.

Pregunta	Justificación y guía de cálculo	Normas de Reporte Relacionadas	Correlación con los diez principios del Pacto Global de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
E1: Compromiso o política	<p>"Un compromiso o política se refiere a una o varias declaraciones públicamente disponibles de las responsabilidades, compromisos o expectativas de la empresa con respecto al respeto del medio ambiente en todas sus actividades y relaciones comerciales. (...) El compromiso puede adoptar la forma de una política pública única e independiente relativa al respeto del medio ambiente, o incluirse en un documento más amplio, como un código ético o unos principios empresariales. (...) El objetivo de un compromiso es explicar cómo entiende la empresa informante su responsabilidad de respetar el medio ambiente, y cómo articula las expectativas resultantes de su plantilla, socios comerciales y empresas u otras entidades directamente vinculadas a sus operaciones, productos o servicios." Fuente: UNGP Reporting Framework</p> <p>La empresa debe informar "No, y no tenemos planes para desarrollar una política" si el tema es importante para la empresa pero aún no se ha creado una política. Las empresas deben seleccionar "No, pero tenemos previsto hacerlo en los próximos dos años" si un tema se ha señalado como un área importante que es preferible abordar en un futuro próximo. La respuesta no requiere que la organización desarrolle o aplique una política.</p> <p>Si una empresa selecciona "Sí, incluida en una política más amplia o como política independiente", se pedirá que responda a la pregunta E1.1 para proporcionar más detalles sobre la política y la fecha de su última actualización. Si la empresa tiene un compromiso, debe incluirse un enlace o documento de apoyo y, en caso contrario, debe facilitarse información adicional.</p> <p>Una empresa también puede seleccionar la opción "No aplica" si el tema no es material para la empresa. Por ejemplo, "Agua" puede no ser un tema material en el sector bancario. Si se selecciona "No aplica", se pedirá a la empresa que facilite más información.</p>	<p>CDP C4.1 (2022);</p> <p>Estándar GRI 3-3-c (2021) para GRI 303 (2018), GRI 304 (2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016)</p>	<p>Principio 7</p> <p>Principio 8</p>	<p>1.5, 2.1, 2.3, 2.4, 3.2, 3.4, 3.8, 3.9, 6.1, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 7.1, 7.2, 7.3, 8.4, 9.4, 9.5, 11.3, 11.5, 12.1, 12.2, 12.3, 12.4, 12.5, 12.6, 13.1, 13.2, 13.3, 13.a, 13.b, 14.1, 14.2, 14.3, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b</p>

E1.1: Detalle del compromiso	<p>"Como base para integrar su responsabilidad de respetar el medio ambiente, las empresas deben expresar su compromiso de cumplir con esta responsabilidad mediante un compromiso que:</p> <p>(a) Se aprueba al más alto nivel de la empresa, es decir, por el Director de Sostenibilidad u otro miembro de la alta dirección;</p> <p>(b) Se basa en los conocimientos especializados internos y/o externos pertinentes;</p> <p>(c) Estipula las expectativas de la empresa en relación con el medio ambiente para el personal, los socios comerciales y otras partes directamente relacionadas con sus operaciones, productos o servicios;</p> <p>(d) Está disponible públicamente y se comunica interna y externamente a todo el personal, socios comerciales y otras partes relevantes;</p> <p>(e) Se refleje en las políticas y procedimientos operativos necesarios para integrarla en toda la empresa".</p> <p>Fuente: UN Guiding Principles on Business and Human Rights</p> <p>Esta pregunta busca más detalles sobre la naturaleza de las políticas medioambientales de la organización de forma estructurada y transparente.</p> <p>Las normas internacionales pueden incluir instrumentos intergubernamentales autorizados a los que hacen referencia los compromisos, por ejemplo., e.g. el Science Based Targets initiative's Net-Zero Standard, que está en consonancia con los objetivos de 1,5C establecidos por el Acuerdo de París sobre Cambio Climático, las normas de la OMS (para la calidad del aire, etc.), las normas ISO de la familia ISO 14000, las normas de la UICN para la biodiversidad, la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo, la Declaración de Estocolmo y el Plan de Acción para el Medio Humano, los Principios de Océanos Sostenibles del Pacto Global las Naciones Unidas, el Compromiso Mundial sobre los Nuevos Plásticos de la Fundación Ellen MacArthur, etc.</p>	<p>CDP C4.1 (2022);</p> <p>Estándar GRI 2-23-c, 2-23-d, 2-23-e (2021)</p>	<p>Principio 7 Principio 8</p>	<p>1.5, 2.1, 2.3, 2.4, 3.2, 3.4, 3.8, 3.9, 6.1, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 7.1, 7.2, 7.3, 8.4, 9.4, 11.3, 11.5, 12.1, 12.2, 12.3, 12.4, 12.5, 12.6, 13.1, 13.2, 13.3, 13.a, 13.b, 14.1, 14.2, 14.3, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b</p>
------------------------------	---	---	------------------------------------	---

<p>E2: Participación de los grupos de interés</p>	<p>La participación de los grupos de interés mejora los resultados en temas medioambientales al incorporar un conjunto más amplio de perspectivas sobre un asunto y es una parte clave de los procesos de debida diligencia y evaluación de riesgos. Fuente: UN Guiding Principles on Business and Human Rights</p> <p>Las empresas deben esforzarse por comprender los impactos específicos sobre personas concretas, dado un contexto específico de operaciones. Normalmente, esto incluye evaluar el contexto medioambiental antes de una actividad empresarial propuesta, siempre que sea posible; identificar quién puede verse afectado; catalogar las normas y cuestiones relevantes; y proyectar cómo la actividad propuesta y las relaciones empresariales asociadas podrían tener impactos adversos en el entorno de los identificados. En este proceso, las empresas deben prestar especial atención a cualquier impacto particular sobre individuos de grupos o poblaciones que puedan estar en mayor riesgo de vulnerabilidad o marginación, y tener en cuenta los diferentes riesgos a los que pueden enfrentarse mujeres y hombres.</p> <p>El compromiso con los grupos de interés puede tener lugar directamente con los miembros del grupo afectado -empleados, trabajadores, trabajadores de la cadena de suministro, comunidades afectadas y consumidores- o a través de sus representantes legítimos, como sindicatos, líderes comunitarios u otros. Los grupos de interés afectados pueden incluir grupos de interés internos (por ejemplo, empleados y trabajadores), así como grupos de interés externos (por ejemplo, trabajadores de la cadena de suministro, comunidades, consumidores y usuarios finales de los productos). Para más aclaraciones, véase la definición de "partes interesadas afectadas" en el glosario o la página 59 del marco de elaboración de informes de los Principios Rectores de las Naciones Unidas, relativa al concepto de partes interesadas afectadas y representantes legítimos.</p> <p>Ejemplos de "Colaborar en la prevención/mitigación de los riesgos/impactos" en relación con el cambio climático podrían ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Trabajar con las comunidades de primera línea para priorizar las acciones y los proyectos de adaptación ■ Trabajar con las comunidades de toda la cadena de valor de la empresa para contribuir a aumentar la resiliencia ■ Trabajar con los gobiernos locales y otras partes interesadas para participar en procesos como la ordenación del espacio marino <p>Las organizaciones pueden seleccionar "Ningún compromiso sobre este tema" en los casos en que un tema medioambiental no sea importante para la organización y pueden proporcionar información adicional sobre su selección. Las empresas también pueden seleccionar "Otros" y se les pedirá que faciliten más información.</p>	<p>Estándar GRI 3-1-b and 3-3-f (2021) para GRI 303 (2018), GRI 304 (2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016), y Estándar GRI 201-2-a-iv (2016)</p>	<p>Principio 7 Principio 8</p>	<p>1.5, 2.1, 2.3, 2.4, 3.2, 3.4, 3.8, 3.9, 6.1, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 7.1, 7.2, 7.3, 8.4, 9.4, 11.3, 11.5, 12.1, 12.2, 12.3, 12.4, 12.5, 12.6, 13.1, 13.2, 13.3, 13.a, 13.b, 14.1, 14.2, 14.3, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b</p>
---	--	--	------------------------------------	---

E3: Prevención/mitigación	<p>Una vez que la empresa ha establecido una política y realizado las evaluaciones de riesgo e impacto adecuadas, debe "tomar las medidas necesarias para poner fin o prevenir el impacto...". Si la empresa tiene influencia para prevenir o mitigar el impacto adverso, debe ejercerla. Y si carece de influencia, puede haber formas de que la empresa la aumente. El apalancamiento puede incrementarse, por ejemplo, ofreciendo creación de capacidad u otros incentivos a la entidad relacionada, o colaborando con otros actores."</p> <p>Fuente: Adaptado de UN Guiding Principles on Business and Human Rights</p> <p>Aquí, "Crear capacidad entre las relaciones pertinentes" se refiere al trabajo con las partes interesadas para prevenir o mitigar los impactos y podría significar canales de comunicación nuevos o mayores para conectar sobre la misión o las políticas de la empresa, formación sobre prácticas o procedimientos adecuados, o desarrollo de mecanismos de información para mejorar la transparencia a lo largo de la cadena de valor.</p> <p>"Realización de un proceso de auditoría" podría definirse como una actividad de verificación in situ, como una inspección o examen, de un proceso o sistema de calidad, para garantizar el cumplimiento de los requisitos, realizada normalmente por una parte independiente.</p> <p>La "acción colectiva con pares u otras partes interesadas para abordar el problema" podría incluir la colaboración en iniciativas/proyectos de toda la industria para trabajar en productos/servicios que ayuden a mitigar los riesgos/ impactos del cambio climático, por ejemplo, unirse a la Coalición para la Gestión de los Océanos del Pacto Global de las Naciones Unidas.</p> <p>"Colaboró con organismos gubernamentales o reguladores" podría incluir influencias políticas directas como: aportar testimonios, avales o participar en comités; participar en asociaciones público-privadas; participar en foros nacionales o internacionales sobre comercio, tecnologías, etc.</p> <p>En esta pregunta, la organización puede seleccionar respuestas en torno al desarrollo de capacidades y planes de acción existentes, o seleccionar "Otros" para proporcionar una respuesta personalizada. Si la organización selecciona "Otros", se le pedirá que proporcione información adicional.</p>	<p>Estándar GRI 3-3-d (2021) para GRI 303 (2018), GRI 304 (2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016), y Estándar GRI 201-2-iv (2016)</p>	<p>Principio 7 Principio 8</p>	<p>1.5, 2.1, 2.3, 2.4, 3.2, 3.4, 3.8, 3.9, 6.1, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 7.1, 7.2, 7.3, 8.4, 9.4, 11.3, 11.5, 12.1, 12.2, 12.3, 12.4, 12.5, 12.6, 13.1, 13.2, 13.3, 13.a, 13.b, 14.1, 14.2, 14.3, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b</p>
---------------------------	--	--	------------------------------------	---

E4: Evaluación del progreso de la prevención/mitigación	<p>"El seguimiento de la eficacia de sus acciones es necesario para que una organización sepa si sus políticas y procesos se están aplicando de forma óptima. También es necesario para saber si ha respondido eficazmente a sus impactos y para impulsar la mejora continua." Fuente: Estándar GRI 3-3-e</p> <p>A la hora de hacer un seguimiento de las medidas adoptadas por las empresas para mitigar el impacto ambiental de sus propias operaciones y de sus relaciones comerciales, las empresas suelen establecer indicadores clave de resultados que se centran en datos más fáciles de recopilar, como:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ insumos (por ejemplo, la asignación de recursos y finanzas); ■ actividades programáticas (por ejemplo, el número de formaciones medioambientales impartidas y las evaluaciones y auditorías realizadas); o ■ resultados básicos (por ejemplo, no conformidades en las auditorías). <p>En este caso, los programas externos se refieren a objetivos fijados oficialmente a través de metodologías u orientaciones de iniciativas multipartitas u otros objetivos sobre determinadas cuestiones identificados o fijados por terceros (por ejemplo, la ONU, gobiernos, ONG, asociaciones empresariales). Los programas internos se refieren a objetivos autodeclarados definidos por la empresa que no han sido oficialmente conectados con iniciativas externas ni validados por éstas.</p> <p>Si una empresa responde que establece objetivos anuales con un plazo determinado, se le harán dos preguntas adicionales: una para proporcionar más detalles sobre la naturaleza del objetivo (E4.1) y otra para comprender mejor cómo se realiza el seguimiento de los progresos (E4.2).</p> <p>Las empresas pueden responder con "Otros" para personalizar esta respuesta y se les pedirá que proporcionen más información.</p>	<p>Estándar GRI 3-3-e (2021) para GRI 303 (2018), GRI 304 (2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016), y Estándar GRI 201-2-a-iv (2016)</p>	Principio 7 Principio 8	1.5, 2.1, 2.3, 2.4, 3.2, 3.4, 3.8, 3.9, 6.1, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 7.1, 7.2, 7.3, 8.4, 9.4, 11.3, 11.5, 12.1, 12.2, 12.3, 12.4, 12.5, 12.6, 13.1, 13.2, 13.3, 13.a, 13.b, 14.1, 14.2, 14.3, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b
E4.1: Objetivos y metas	<p>Establecer objetivos y metas sobre temas medioambientales puede ayudar a una empresa a demostrar sus progresos de forma estructurada y ambiciosa. Para algunos temas medioambientales (por ejemplo, el cambio climático), existen marcos ampliamente aceptados que pueden para estructurar objetivos y metas (por ejemplo, el Task Force on Climate Related Financial Disclosures o el Science Based Targets initiative). Un ejemplo de objetivo eficaz puede ser el establecimiento de un objetivo anual de reducción de emisiones en consonancia con la iniciativa de Objetivos Basados en la Ciencia.</p> <p>Esta sección pretende ofrecer a las empresas participantes la oportunidad de explicar brevemente los tipos de objetivos medioambientales que establecen con el nivel de detalle adecuado a la materialidad de su organización.</p>	<p>CDP F6.1 2021; Estándar GRI 3-3-e (2021) para GRI 303 (2018), GRI 304 (2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016), y Estándar GRI 201-2-a-iv (2016)</p>	Principio 7 Principio 8	1.5, 2.1, 2.3, 2.4, 3.2, 3.4, 3.8, 3.9, 6.1, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 7.1, 7.2, 7.3, 8.4, 9.4, 11.3, 11.5, 12.1, 12.2, 12.3, 12.4, 12.5, 12.6, 13.1, 13.2, 13.3, 13.a, 13.b, 14.1, 14.2, 14.3, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b

<p>E4.2: Medir los progresos realizados en relación con los objetivos</p>	<p>Para ser más eficaces, los objetivos y metas deben ir acompañados de un método de seguimiento de los progresos. En esta sección se piden detalles básicos para comprender mejor cómo se realiza el seguimiento de los objetivos y metas enumerados.</p> <p>Para esta pregunta, la empresa puede seleccionar respuestas o seleccionar "Otros" para proporcionar una respuesta personalizada. Si la empresa selecciona "Otros", se le pedirá que proporcione información adicional.</p>	<p>Estándar GRI 3-3-e (2021) para GRI 303 (2018), GRI 304 (2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016), y Estándar GRI 201-2-a-iv (2016)</p>	<p>Principio 7 Principio 8</p>	<p>1.5, 2.1, 2.3, 2.4, 3.2, 3.4, 3.8, 3.9, 6.1, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 7.1, 7.2, 7.3, 8.4, 9.4, 11.3, 11.5, 12.1, 12.2, 12.3, 12.4, 12.5, 12.6, 13.1, 13.2, 13.3, 13.a, 13.b, 14.1, 14.2, 14.3, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b</p>
---	--	--	------------------------------------	---

E5: Remediación	<p>"Incluso con las mejores políticas y prácticas, una empresa puede causar o contribuir a un impacto medioambiental o social adverso que no haya previsto o podido evitar".</p> <p>"Cuando se hayan producido impactos adversos que la empresa no haya causado o a los que no haya contribuido, pero que estén directamente vinculados a sus operaciones, productos o servicios por una relación comercial, la responsabilidad de respetar [el medio ambiente] no exige que la propia empresa se encargue de la reparación, aunque puede asumir un papel al respecto. Algunas situaciones, en particular cuando se alegan delitos, requerirán normalmente la cooperación con los mecanismos judiciales."</p> <p>"Conviene subrayar que la responsabilidad de respetar el medio ambiente es distinta de las cuestiones de responsabilidad jurídica, que se rigen en gran medida por la legislación nacional. Aunque no estén legalmente obligadas a ello, los Principios Rectores de las Naciones Unidas exigen a las empresas que prevean medidas de reparación o cooperen en ellas como parte de su responsabilidad de respetar el medio ambiente."</p> <p>"El objetivo de las reparaciones es contrarrestar o reparar cualquier daño al medio ambiente que se haya producido. El objetivo debe ser devolver a las personas y comunidades afectadas a la situación en la que habrían estado de no haberse producido el daño, o a una situación lo más parecida posible".</p> <p>"La remediación puede adoptar muchas formas, como: restitución, compensación, rehabilitación, satisfacción, no repetición". Fuente: Adaptado de UN Guiding Principles on Business and Human Rights</p> <p>GRI define "impacto" como el "efecto que la organización tiene o podría tener en la economía, el medio ambiente y las personas, incluidos sus derechos humanos, lo que a su vez puede indicar su contribución (negativa o positiva) al desarrollo sostenible. Los impactos pueden ser reales o potenciales, negativos o positivos, a corto o largo plazo, intencionados o no, y reversibles o irreversibles".</p> <p>En el caso de las empresas de consultoría, la remediación sólo se aplicaría si la propia organización ha causado o contribuido al impacto adverso asociado a los temas medioambientales, no si una empresa está asesorando a sus clientes para remediar sus propios impactos adversos.</p> <p>Una empresa puede optar por "no revelar", por ejemplo, si existen sensibilidades legales en torno a la revelación de información sobre un tema concreto. Si una empresa opta por no revelar información, se le pedirá que proporcione información adicional. Si no se ha causado ningún impacto adverso (y, por lo tanto, no es necesario proporcionar ninguna solución), una empresa puede seleccionar "No se ha identificado/causado ningún impacto adverso."</p>	<p>Estándar GRI 3-3-d-ii (2021) para GRI 303 (2018), GRI 304 (2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016), y GRI 201-2-a-iv (2016)</p>	<p>Principio 7 Principio 8</p>	<p>1.5, 2.1, 2.3, 2.4, 3.2, 3.4, 3.8, 3.9, 6.1, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 7.1, 7.2, 7.3, 8.4, 9.4, 11.3, 11.5, 12.1, 12.2, 12.3, 12.4, 12.5, 12.6, 13.1, 13.2, 13.3, 13.a, 13.b, 14.1, 14.2, 14.3, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b</p>
-----------------	--	--	------------------------------------	---

<p>E6: Emisiones de gases de efecto invernadero (alcance 1 y 2)</p>	<p>"A fin de alcanzar el objetivo de temperatura a largo plazo establecido en el artículo 2 [del del Acuerdo de París], las Partes se proponen alcanzar lo antes posible el punto máximo de las emisiones de gases de efecto invernadero a nivel mundial, reconociendo que ese punto máximo llevará más tiempo a las Partes que son países en desarrollo, y proceder posteriormente a reducciones rápidas de conformidad con los mejores conocimientos científicos disponibles, a fin de lograr un equilibrio entre las emisiones antropógenas por las fuentes y la absorción antropógena por los sumideros de gases de efecto invernadero en la segunda mitad del presente siglo, sobre la base de la equidad y en el contexto del desarrollo sostenible y los esfuerzos por erradicar la pobreza." El seguimiento y la notificación de las emisiones contribuyen a agilizar los esfuerzos de reducción de las emisiones en consonancia con los objetivos mundiales, y pueden ayudar aún más a las empresas a gestionar los riesgos y las oportunidades. Fuente: Paris Agreement (UNFCCC)</p> <p>Las empresas deben cumplimentar el cuestionario CoP con los datos del periodo de recopilación de datos más reciente realizado y cerrado en los doce meses anteriores a la presentación del CoP (por ejemplo, los datos que cubren el periodo de enero de 2022 a diciembre de 2022 se utilizarán para el CoP de 2023). Para la metodología de medición, consulte el GHG Protocol.</p> <p>Si las emisiones de GEI medidas cubren un periodo de tiempo que no está totalmente alineado con el periodo que cubre el resto de su CoP, utilice el espacio destinado a información adicional para indicarlo.</p>	<p>CDP C6.1 (2022), CDP C6.3 (2022), Estandár GRI 305-1, 305-2, (2016); UNCTAD, ISAR B.3.1, UNCTAD, ISAR B.3.2;</p>	<p>Principio 7 Principio 8</p>	<p>1.5, 2.4, 11.3, 12.4, 13.1, 13.2, 13.3, 13.a, 13.b, 14.3</p>
<p>E7: Emisiones de gases de efecto invernadero (alcance 3)</p>	<p>Debido a la naturaleza tan variada de las emisiones de Alcance 3, puede resultar difícil para las empresas medir de forma exhaustiva estas emisiones. Sin embargo, es importante que las empresas tengan en cuenta las emisiones en toda la cadena de valor para estimar con precisión los impactos. Si una empresa sólo mide parte de sus emisiones de Alcance 3, debe seleccionarse "Medimos parcialmente las emisiones de GEI de Alcance 3". En el espacio previsto para información adicional, las emisiones medidas deben indicarse en toneladas de CO2 equivalente (tCO2e), así como las fuentes rastreadas para generar esta cifra".</p> <p>En esta pregunta se pide a los participantes que notifiquen sus emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de Alcance 3 en toneladas equivalentes de CO2 (tCO2e). Para conocer la metodología de medición, consulte el GHG Protocol.</p> <p>Si las emisiones de GEI medidas cubren un periodo de tiempo que no está totalmente alineado con el periodo que cubre el resto de su CoP, utilice el espacio destinado a información adicional para indicarlo.</p>	<p>CDP C6.5 (2022) GRI Disclosure 305-3 (2016);</p>	<p>Principio 7 Principio 8</p>	<p>1.5, 2.4, 11.3, 12.4, 13.1, 13.2, 13.3, 13.a, 13.b, 14.3</p>

<p>E8: Inversión en I+D de productos y servicios con bajas emisiones de carbono</p>	<p>Según la Agenda 21 de la Cumbre de la Tierra de Río, "las tecnologías nuevas y eficaces serán esenciales para aumentar la capacidad, en particular de los países en desarrollo, de lograr un desarrollo sostenible, sostener la economía mundial, proteger el medio ambiente y aliviar la pobreza y el sufrimiento humano". Inherente a estas actividades está la necesidad de abordar la mejora de la tecnología actualmente utilizada y su sustitución, cuando proceda, por una tecnología más accesible y más respetuosa con el medio ambiente". Las empresas desempeñan un papel clave en el desarrollo y la difusión de nuevas tecnologías, y esta métrica pretende reflejar la investigación y el desarrollo (I+D) entorno a productos y servicios con bajas emisiones de carbono.</p> <p>A pesar de la creciente atención prestada a las inversiones con bajas emisiones de carbono, no existe una definición precisa y generalmente aceptada de los productos y servicios con bajas emisiones de carbono. No existe una definición precisa y generalmente aceptada de los productos y servicios con bajas emisiones de carbono. A grandes rasgos, puede definirse como un producto o servicio que conduce a una reducción absoluta de las emisiones de GEI o a una reducción del uso de carbono de una actividad. Para definir si un producto o servicio es bajo en carbono, CDP fomenta el uso de taxonomías y marcos industriales existentes, como la Taxonomía de Bonos Climáticos, el Registro de Inversiones Bajas en Carbono de la Coalición Global de Inversores sobre Cambio Climático y la Taxonomía de la UE para Actividades Económicas Sostenibles desde el punto de vista Medioambiental.</p> <p>Fuente: CDP - Guidance & Questionnaires</p> <p>Para calcular esta métrica: divida el presupuesto de I+D asignado a productos/ servicios con bajas emisiones de carbono entre los ingresos totales del periodo de referencia y expréselo en porcentaje.</p> <p>Los productos y servicios con bajas emisiones de carbono pueden clasificarse, entre otros, en:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Low-Carbon Investment (LCI) Registry Taxonomy ■ Climate Bonds Taxonomy ■ The EU Taxonomy for environmentally sustainable economic activities ■ Addressing the Avoided Emissions Challenge [Sector químico] ■ Evaluating the carbon-reducing impacts of ICT ■ Estimating and Reporting the Comparative Emissions Impacts of Products (WRI) ■ Green Bond Principles (ICMA) ■ ISO 14040/44 Standards [Sólo servicios financieros] ■ IEA's Energy Technology Perspectives (ETP) Report and Clean Energy <p>Fuente: CDP C4.5a</p> <p>Las empresas pueden optar por seleccionar "Desconocido" si el gasto en I+D no es fácilmente asignable a productos y servicios con bajas emisiones de carbono. Además, las empresas pueden seleccionar "No aplica". Si se selecciona "No aplica", se pedirá a las empresas que proporcionen más explicaciones.</p>	<p>CDP C4.3c (2022), CDP C4.2b (2022); (parcialmente vinculado a) UNCTAD, ISAR A.3.3</p>	<p>Principio 7 Principio 8 Principio 9</p>	
---	---	--	--	--

E9: Adaptación al cambio climático	<p>"A lo largo de las dos últimas décadas, las advertencias sobre el riesgo climático analizadas en los informes del IPCC no han dejado de aumentar debido a las señales cada vez más contundentes de motivos de preocupación. El informe de evaluación más reciente del IPCC concluye ahora que algunos impactos del cambio climático son irreversibles, incluso con regímenes de mitigación muy ambiciosos. La adaptación puede reducir significativamente las pérdidas y los daños, sobre todo en la segunda mitad del siglo, cuando se acelerarán los impactos climáticos". Fuente: Adaptation Gap Report 2021 UNEP - UN Environment Programme</p> <p>"La adaptación se refiere a los ajustes en los sistemas ecológicos, sociales o económicos en respuesta a estímulos climáticos reales o esperados y a sus efectos o impactos. Se refiere a cambios en los procesos, prácticas y estructuras para moderar los daños potenciales o para beneficiarse de las oportunidades asociadas al cambio climático." Fuente: UNFCCC</p> <p>"La adaptación corporativa engloba el conjunto de acciones que las empresas pueden emprender para determinar su exposición al riesgo, identificar oportunidades y crear resiliencia al cambio climático" Fuente: UN Global Compact Caring for Climate</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Es importante señalar que no existe una solución única para la adaptación y que es posible que las empresas ya estén llevando a cabo actividades que impliquen adaptación (por ejemplo, planificación de la continuidad de la actividad empresarial, esfuerzos en materia de eficiencia hídrica y energética, construcción de defensas contra inundaciones en las comunidades, rediseño de las operaciones empresariales, etc.). Sin embargo, es posible que las empresas tengan que ir más allá de las acciones actuales y cambiar sus estrategias para abordar y mitigar los riesgos climáticos en las comunidades en las que operan. <p>Las empresas deben seleccionar todas las actividades relacionadas con la adaptación al clima que correspondan. Las empresas también pueden optar por seleccionar "Desconocido" si no está claro qué acciones, en su caso, se han tomado para apoyar la adaptación al clima.</p>	Estándar GRI 201-2-a-iv (2016)	Principio 7 Principio 8 Principio 9	
E10: Energías renovables	<p>"Las empresas del sector comercial e industrial representan alrededor de la mitad del consumo final de electricidad en el mundo". Fuente: RE100</p> <p>Como tales, las empresas pueden ser un poderoso grupo de defensa de la adopción de energías renovables.</p> <p>Este indicador es adaptado de UNCTAD, ISAR B.5.1, se define como "la relación entre el consumo de energía renovable de una entidad y su consumo total de energía durante el periodo de referencia. Los tipos de energía renovable incluyen, por ejemplo, la energía solar, la biomasa, la energía hidroeléctrica, la energía geotérmica y la energía oceánica".</p> <p>Los datos para esta métrica pueden obtenerse cotejando las facturas de los proveedores de energía y combustible o de los certificados de energía renovable (CER). Normalmente, estos datos son gestionados por un gestor energético, un administrador de instalaciones/servicios generales o un departamento de contabilidad.</p> <p>Para más información sobre el cálculo de este parámetro, véase UNCTAD, ISAR B.5.1.</p>	UNCTAD, ISAR B.5.1; Estándar GRI 302-1 (2016)	Principio 7 Principio 8 Principio 9	1.5, 2.4, 11.3, 12.4, 13.1, 13.2, 13.3, 13.a, 13.b, 14.3

<p>E11: Productos y servicios bajos en carbono</p>	<p>"Las tecnologías ecológicamente racionales protegen el medio ambiente, son menos contaminantes, utilizan todos los recursos de forma más sostenible, reciclan más sus desechos y productos, y gestionan los residuos de forma más aceptable que las tecnologías a las que sustituyen". Fuente: United Nations Agenda 21</p> <p>Basándose en esta noción, el Principio 9 del Pacto Global de la ONU pide a las empresas que "fomenten el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente". Una forma de hacerlo es reorientar la inversión para apoyar productos sostenibles y seguir desarrollando y desplegando productos y servicios con bajas emisiones de carbono que aceleren el avance hacia los objetivos mundiales en materia de clima y sostenibilidad. Fuente: UN Global Compact, Principle 9</p> <p>A pesar de la creciente atención prestada a las inversiones con bajas emisiones de carbono, no existe una definición precisa y generalmente aceptada de los productos y servicios con bajas emisiones de carbono. A grandes rasgos, puede definirse como un producto o servicio que conduce a una reducción absoluta de las emisiones de GEI o a una reducción de la intensidad de carbono de una actividad. Para definir si un producto o servicio es bajo en carbono, CDP fomenta el uso de taxonomías y marcos industriales existentes, como la Taxonomía de Bonos Climáticos, el Registro de Inversiones Bajas en Carbono de la Coalición Global de Inversores sobre Cambio Climático y la Taxonomía de la UE para Actividades Económicas Sostenibles desde el punto de vista Medioambiental. Fuente: CDP - Guidance & Questionnaires</p> <p>Los productos y servicios con bajas emisiones de carbono pueden clasificarse, entre otros, en:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Low-Carbon Investment (LCI) Registry Taxonomy ■ Climate Bonds Taxonomy ■ The EU Taxonomy for environmentally sustainable economic activities ■ Addressing the Avoided Emissions Challenge [Sector químico] ■ Evaluating the carbon-reducing impacts of ICT ■ Estimating and Reporting the Comparative Emissions Impacts of Products (WRI) ■ Green Bond Principles (ICMA) ■ ISO 14040/44 Standards [Sólo servicios financieros] ■ IEA's Energy Technology Perspectives (ETP) Report and Clean Energy Technology Guide <p>Fuente: CDP C4.5a</p> <p>Para calcular esta métrica, divida la cantidad de ingresos derivados de productos y servicios con bajas emisiones de carbono entre los ingresos totales del periodo del informe y expréselo como porcentaje. También se pedirá a las organizaciones que proporcionen una descripción de sus productos y servicios pertinentes.</p>	<p>SASB CG-MR-410a.1a; WEF Common Metric</p>	<p>Principio 7 Principio 8 Principio 9</p>	<p>1.5, 2.4, 11.3, 12.4, 13.1, 13.2, 13.3, 13.a, 13.b, 14.3</p>
--	---	--	--	---

<p>E12: Preguntas adicionales sobre temas específicos</p>	<p>Las preguntas adicionales sobre temas específicos solicitan información más detallada sobre los temas del agua; los bosques, la biodiversidad y el uso del suelo; la contaminación atmosférica; y los residuos, a las empresas que consideran que dichos temas son importantes. En la pregunta E12 se pide a las empresas que seleccionen los temas que consideran importantes para su actividad, lo que dará lugar a preguntas adicionales (E13-E21) sólo para los temas seleccionados.</p> <p>"Los temas materiales son temas que representan los impactos más significativos de la organización sobre la economía, el medio ambiente y las personas, incluidos los impactos sobre sus derechos humanos"</p> <p>Fuente: GRI 3: Temas materiales. Para obtener orientación sobre cómo determinar los temas materiales, consulte el Estándar 3-2 de GRI.</p> <p>Si una empresa no considera que ninguno de los temas sea material, deberá seleccionar "La empresa no ha identificado ninguno de los temas como material". Es probable que algunos temas sean más importantes para las empresas que operan en determinados sectores que para otras. Por ejemplo, una pequeña empresa de consultoría puede considerar que no tiene ningún impacto significativo en relación con el tema de la contaminación atmosférica, mientras que una empresa que trabaje en el sector químico probablemente identifique este tema como material.</p>	<p>Estándar GRI 3-2 (2021)</p>		
<p>E13: Extracción y consumo de agua</p>	<p>"El consumo de agua y la extracción de agua en zonas con estrés hídrico son indicadores del potencial de impacto social negativo (derivado de la competencia con otros usuarios de agua) y de los riesgos empresariales asociados, incluido el potencial de interrupciones operativas y cierres." Fuente: WEF Common Metric</p> <p>La extracción de agua es la suma de toda el agua extraída de aguas superficiales, aguas subterráneas, agua de mar, agua producida o de un tercero para cualquier uso en el transcurso del periodo de referencia.</p> <p>El consumo de agua es la suma de toda el agua que ha sido extraída e incorporada a productos, utilizada en la producción de cultivos, generada como residuo, evaporada, transpirada, consumida por seres humanos o ganado, o contaminada hasta el punto de ser inutilizable por otros usuarios, y que, por tanto, no se devuelve a las aguas superficiales, subterráneas, marinas, producidas o a terceros en el transcurso del período de información. Esto incluye el agua que se ha almacenado durante el período de notificación para su uso o vertido en un período de notificación posterior. Fuente: Adaptado de Estándar GRI 303</p> <p>Esta medida también pide a las empresas que informen del porcentaje de agua extraída y consumida en regiones con estrés hídrico. Con el fin de obtener datos más comparables, el Pacto Global de la ONU recomienda calcular el estrés hídrico utilizando la herramienta Water Risk Atlas del WRI. Para informar de esta medida, las empresas deben 1) identificar el total de agua extraída de zonas con estrés hídrico alto o extremadamente alto y dividirlo por el total de agua extraída de todas las fuentes; o 2) calcular el total de agua consumida en zonas con estrés hídrico alto o extremadamente alto y dividirlo por el total de agua consumida de todas las fuentes. Ambas medidas deben expresarse en porcentaje.</p> <p>Las empresas también pueden seleccionar "Desconocido" para cualquier métrica que no se mida o "No aplica" si el agua no es un tema importante para ellas. Las empresas que seleccionen "No aplica" se les pedirá que proporcionen información adicional.</p>	<p>UNCTAD, ISAR B.1.3; CDP W1.2b (2022), CDP W1.2d (2022); SASB CG-HP-140a.1; GRI 303-1; GRI 303-2; GRI 303-3</p>	<p>Principio 7 Principio 8 Principio 9</p>	<p>2.1, 2.3, 6.1, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 9.4, 11.3, 11.5, 12.1, 12.2, 12.4</p>

E14: Consumo de agua	<p>La intensidad del agua (la cantidad de agua utilizada por unidad de producción) proporciona una medida normalizada del uso del agua que puede representar con mayor precisión la eficacia de los programas de eficiencia y gestión del agua de una organización a lo largo del tiempo. La intensidad hídrica debe comunicarse como un cociente del uso de agua dividido por la unidad de producción o dividido por los ingresos del producto, en función de la información disponible. Según las directrices de CDP, los usuarios pueden indicar el numerador como metros cúbicos (m3) de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Extracciones de agua dulce ■ Consumo de agua dulce ■ Extracciones totales de agua ■ Consumo total de agua ■ Otros (Se pedirá a los usuarios que proporcionen más detalles sobre la métrica del agua seleccionada) <p>Para el denominador, los usuarios deben declarar los ingresos o las unidades de producción pertinentes, incluyendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Docenas ■ Kilogramos ■ Litros ■ Toneladas ■ Otros <p>En los sectores en los que hay muchos productos diferentes, se debe informar de la intensidad hídrica de los cinco productos principales [por ingresos] [por intensidad hídrica]. Reconociendo la dificultad de medir la intensidad del agua, ofrecemos a las organizaciones la oportunidad de alinear sus informes con las directrices de CDP dentro de cada uno de sus sectores. Como tal, esperamos que las organizaciones que informen sobre esta métrica proporcionen más detalles sobre sus cálculos. Para más detalles sobre esta métrica, consulte CDP 1.3.</p> <p>Las organizaciones pueden seleccionar "Desconocido" si no se mide la intensidad del agua o "No aplica" si el agua no es un tema importante para ellas. A las empresas que seleccionen "No aplica" se les pedirá que faciliten información adicional.</p>	CDP W1.3 (2022) , CDP W1.3a (2022)	Principio 7 Principio 8 Principio 9	2.1, 2.3, 6.1, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 9.4, 11.3, 11.5, 12.1, 12.2, 12.4
----------------------	---	--	---	--

<p>E15: Lugares situados en zonas clave de biodiversidad o adyacentes a ellas</p>	<p>"Las áreas biológicas clave (KBA, por sus siglas en inglés) proporcionan un medio con base científica y reconocido internacionalmente para identificar lugares que contribuyen significativamente a la persistencia global de la biodiversidad, mientras que las áreas protegidas indican zonas de importancia ecológica o cultural reconocidas a nivel nacional (y a menudo internacional), normalmente con protecciones legales específicas. Realizar operaciones dentro o cerca de estas zonas indica un mayor riesgo de impactos adversos sobre la biodiversidad y un mayor riesgo de exposición al riesgo legal o de reputación asociado". Fuente: WEF, IBC - Measuring Stakeholder Capitalism Report</p> <p>Las empresas deben comunicar (1) el número total de emplazamientos que comparten frontera o se encuentran dentro de un área protegida o KBA, y (2) la superficie total, en hectáreas, de estos emplazamientos. Los lugares se definen como propiedades en propiedad, arrendadas, alquiladas o gestionadas por la empresa declarante en áreas protegidas y/o KBA, o adyacentes a ellas (por ejemplo, aquellas áreas críticas para la supervivencia de plantas, animales y comunidades ecológicas únicas). Los límites de las áreas protegidas pueden identificarse utilizando la KBA database o una base de datos alojada por el gobierno.</p> <p>Las empresas pueden seleccionar "Desconocido" si no se mide este uso del suelo cerca de lugares protegidos o "No aplica" si el uso del suelo no es un tema importante para ellas. A las empresas que seleccionen "No aplica" se les pedirá que faciliten información adicional.</p>	<p>WEF Common Metric; Estándar GRI 304-1 (2016); UNCTAD, ISAR B.6.1</p>	<p>Principio 7 Principio 8 Principio 9</p>	<p>2.1, 2.3, 6.1, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 9.4, 11.3, 11.5, 12.1, 12.2, 12.4</p>
<p>E16: Conversión de ecosistemas naturales</p>	<p>"Esta información proporciona una indicación de su poder de mercado e influencia potencial sobre el uso de la tierra en diferentes regiones, incluidos los posibles vínculos con la deforestación y/o conversión de ecosistemas naturales. La deforestación y la conversión en tierras que usted controla o gestiona no sólo afectan a las personas y al medio ambiente, sino que pueden plantear riesgos operativos o de reputación, por ejemplo, las organizaciones pueden enfrentarse a boicots de los consumidores o ser objeto de políticas de desinversión. Por lo tanto, es importante demostrar a los inversores y otras partes interesadas que su organización tiene un buen conocimiento de los recursos de la tierra que controla y/o gestiona." Fuente: Carbon Disclosure Project (CDP) - Forests</p> <p>Si aplica, las empresas deben informar de cuántas hectáreas de ecosistemas naturales se han convertido durante el año del informe. Las empresas pueden seleccionar "Desconocido" si se desconoce la superficie de terreno en propiedad, arrendado o gestionado que se ha convertido. Las organizaciones también pueden seleccionar "No aplica" si esta pregunta no es relevante para ellas. A las empresas que seleccionen "No aplica" se les pedirá que faciliten información adicional.</p>	<p>CDP F1.3 2022; Estándar GRI 304-1 (2016)</p>	<p>Principio 7 Principio 8</p>	<p>2.1, 2.3, 6.6, 12.2, 12.4, 14.1, 14.2, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b</p>

E17: Restauración y protección de los ecosistemas	<p>"Esta pregunta recoge datos sobre los proyectos que su organización ha apoyado o ejecutado, o tiene previsto ejecutar en un plazo de dos años, relacionados con la restauración de ecosistemas, la reforestación y/o la protección de bosques y otros ecosistemas. Esta información demuestra a los inversores y a otros usuarios de datos que su organización está comprometida y es proactiva con la gestión medioambiental." Fuente: Carbon Disclosure Project (CDP) - Forests</p> <p>Se pide a las organizaciones que detallen qué ecosistemas se están restaurando. Para los proyectos en curso, se pide a las organizaciones que indiquen la superficie del proyecto en hectáreas.</p>	CDP F6.11 2022; Estándar GRI 304-3 (2016)	Principio 7 Principio 8 Principio 9	2.1, 2.3, 6.6, 12.2, 12.4, 14.1, 14.2, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b
E18: contaminación atmosférica	<p>"La contaminación atmosférica causa 1 de cada 9 muertes. Es el riesgo medioambiental para la salud más importante de nuestro tiempo." Fuente: UN Environment Programme (UNEP) - Air</p> <p>La contaminación atmosférica se define como "la presencia de sustancias contaminantes o polucionantes en el aire que no se dispersan adecuadamente y que interfieren con la salud o el bienestar humanos, o producen otros efectos medioambientales nocivos". Fuente: OECD</p> <p>Esta pregunta se refiere a los contaminantes atmosféricos, además de las emisiones de gases de efecto invernadero, que figuran en la lista: NOx, SOx, VOCs, HAPs, PM10, POPs, y "Otros"</p> <p>Las empresas desempeñan un papel fundamental en la reducción de la contaminación puntual y la protección de la calidad del aire en las comunidades. Indique las emisiones totales de todas las fuentes, en toneladas, para cada categoría de contaminante. Para las definiciones de los términos, consulte el glosario.</p> <p>Al compilar la información requerida para la declaración, la organización informante seleccionará uno de los siguientes enfoques para calcular las emisiones atmosféricas significativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Medición directa de las emisiones (como analizadores en línea). ■ Cálculo basado en datos específicos del sitio ■ Cálculo basado en factores de emisión publicados ■ Estimación <p>Si se utilizan estimaciones debido a la falta de cifras por defecto, la organización deberá indicar la base sobre la que se han estimado las cifras. Fuente: GRI Disclosure 305-7</p> <p>Para esta pregunta, las empresas pueden indicar "Desconocido" si generan pero no miden este contaminante atmosférico. Las organizaciones también pueden seleccionar "No aplica" si la cantidad de contaminación generada es insignificante. A las empresas que seleccionen "No aplica" se les pedirá que faciliten información adicional.</p>	Estándar GRI 305-7 (2016); UNCTAD, ISAR B.4.1	Principio 7 Principio 8	3.2, 3.4, 3.8, 3.9, 6.3, 12.4

E19: Residuos	<p>"Los residuos pueden tener importantes repercusiones negativas sobre el medio ambiente y la salud humana cuando se gestionan de forma inadecuada. Estos impactos suelen extenderse más allá de los lugares donde se generan y desechan los residuos. Los recursos y materiales contenidos en los residuos que se incineran o depositan en vertederos se pierden para usos futuros, lo que acelera su agotamiento. Las Naciones Unidas reconocen el papel del consumo y la producción responsables en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Las metas del Objetivo 12, en particular, instan a las organizaciones a aplicar una gestión de residuos ecológicamente racional y a prevenir y reducir los residuos mediante la reutilización y el reciclado." Fuente: GRI Disclosure 306-3</p> <p>"El total de residuos generados durante un período de información se define como la suma de las cantidades de todos los residuos minerales, no minerales y/o peligrosos tratados por cualquier tecnología de tratamiento de residuos. Se excluye la cantidad tratada in situ o fuera de las instalaciones mediante procesos de reciclado, reutilización o refabricación en circuito cerrado, por ejemplo, los materiales de desecho reciclados, reutilizados o refabricados que se devuelven a los procesos de la entidad declarante. Los residuos deben pesarse o medirse. Dado que los residuos pueden ser sólidos, líquidos o tener una consistencia pastosa, pueden medirse en kilogramos y toneladas, litros o metros cúbicos. Sin embargo, a efectos de este indicador, los residuos deben notificarse en función del peso (kg, t) y no del volumen (litros, m3)." Fuente: UNCTAD, ISAR B.2.1</p> <p>Para más detalles sobre medición e información, véase UNCTAD, ISAR B.2.1</p> <p>Para esta pregunta, las empresas pueden indicar "Desconocido" si generan residuos sólidos pero no han establecido un sistema de medición. Las organizaciones también pueden seleccionar "No aplica" si la cantidad de residuos sólidos generados es insignificante. Las empresas que seleccionen "No aplica" deberán proporcionar información adicional.</p>	<p>Estándar GRI 306-3 (2020); (parcialmente vinculada a) UNCTAD, ISAR B.2.1</p>	<p>Principio 7 Principio 8</p>	<p>3.9, 6.3, 12.2, 12.3, 12.4, 12.5, 14.1, 14.2, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b</p>
---------------	--	---	------------------------------------	---

E20: Residuos peligrosos	<p>Los residuos peligrosos pueden definirse como aquellos que tienen una o más de las siguientes características: explosivos, inflamables líquidos o sólidos, susceptibles de combustión espontánea, sustancias o residuos que emiten gases inflamables en contacto con el agua, oxidantes, peróxidos orgánicos, venenosos, infecciosos, corrosivos, crean gases tóxicos en contacto con el aire o el agua, tóxicos, ecotóxicos o que crean lixiviados con las características enumeradas. Algunos materiales radiactivos también pueden figurar en la lista de materiales peligrosos. Fuente: Basel Convention on the Control of Transboundary Movements of Hazardous Wastes and their Disposal (Basel Convention)</p> <p>"El total de residuos peligrosos generados durante un período de notificación se define como la suma de las cantidades de todos los tipos de residuos peligrosos enumerados en la definición anterior y debe medirse en kilos y toneladas." Fuente: UNCTAD, ISAR B.2.3</p> <p>Este indicador debe ser el total de residuos peligrosos generados, dividido por el total de residuos generados en un periodo de notificación determinado, expresado en porcentaje.</p> <p>Los datos pueden medirse directamente en las instalaciones de la empresa o comunicarse a través de las facturas de la empresa de gestión de residuos. Los datos suelen ser gestionados por un gestor de instalaciones, un administrador de servicios generales o, en ausencia de estos cargos, se incluyen en las cuentas por pagar como parte de los informes de costes de gestión de residuos.</p> <p>Para más detalles sobre medición e información, véase UNCTAD, ISAR B.2.3</p> <p>Para esta pregunta, las organizaciones pueden responder "Desconocido" si generan residuos peligrosos pero no han establecido un sistema de medición. Las organizaciones pueden seleccionar "No aplica" si el problema de los residuos peligrosos no es importante. A las empresas que seleccionen "No aplica" se les pedirá que faciliten información adicional.</p>	<p>Estándar GRI 306-4, 306-5 (2020); UNCTAD, ISAR B.2.3</p>	<p>Principio 7 Principio 8</p>	<p>3.9, 6.3, 12.2, 12.4, 12.5, 14.1, 14.2, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b</p>
--------------------------	---	---	------------------------------------	---

E21: Plástico de un solo uso	<p>"Aún no se han estandarizado las métricas para informar sobre los plásticos de un solo uso, pero la escala global de los impactos negativos asociados a su uso es suficiente para justificar una investigación adicional de las cadenas de valor corporativas para identificar sus principales aplicaciones y la escala de su uso. Experimentar con la medición ayudará a la empresa a comprender su exposición a un tema de gran preocupación pública, y la divulgación de los resultados y el enfoque ayudará a avanzar en la comprensión de los problemas más ampliamente." Fuente: WEF Common Metrics</p> <p>Consulte en el glosario la definición de plásticos de un solo uso.</p> <p>Las empresas deben informar sobre las toneladas métricas estimadas de plástico de un solo uso consumido en cualquier material a lo largo de la cadena de valor.</p> <p>Para esta pregunta, las empresas pueden indicar "Desconocido" si generan residuos de plástico pero no han establecido un sistema de medición. Las empresas pueden seleccionar "No aplica" si el problema del plástico de un solo uso no es material. Las empresas que seleccionen "No aplica" deberán proporcionar información adicional.</p>	WEF Common Metrics	Principio 7 Principio 8	3.9, 6.3, 12.2, 12.4, 12.5, 14.1, 14.2, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b
E22: Acciones prácticas	<p>Esta sección abierta es para que las empresas proporcionen más contexto y/o información relevante no cubierta en las respuestas anteriores, incluyendo actividades relevantes adicionales implementadas, objetivos establecidos relacionados con el medio ambiente y/o cualquier reto al que se hayan enfrentado al abordar temas medioambientales.</p>	Estándar GRI 3-3-c and 3-3-d (2021)	Principio 7 Principio 8 Principio 9	1.5, 2.1, 2.3, 2.4, 3.2, 3.4, 3.8, 3.9, 6.1, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 7.1, 7.2, 7.3, 8.4, 9.4, 11.3, 11.5, 12.1, 12.2, 12.3, 12.4, 12.5, 12.6, 13.1, 13.2, 13.3, 13.a, 13.b, 14.1, 14.2, 14.3, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15

Recursos adicionales sobre Medio Ambiente

Tema	Recurso
Medio Ambiente (general)	Agenda21.doc (un.org)
	Resources UNEP - UN Environment Programme
Acción Climática	United Nations Framework Convention on Climate Change (unfccc.int)
	Global Climate Action Playbook 2018
	Climate Change UN Global Compact
	Climate Ambition Accelerator UN Global Compact
	Engage Responsibly in Climate Policy UN Global Compact
	Science-Based Targets
	The Business Case for Responsible Corporate Adaptation Caring for Climate
Agua	Corporate Water Accounting – An Analysis of Methods and Tools for Measuring Water Use and its Impacts
	Measuring Water Use and its Impacts
	Guide to Responsible Business Engagement with Water Policy
	CEO Water Mandate
Océanos	Oceans and seas UNEP
	The Ocean Decade
	The Ocean Action Hub
Bosques/biodiversidad/uso del suelo	Goal 15: Life on Land
	A Framework for Climate Action on Biodiversity and Ecosystem Services
	Global Forest Goals and Targets of the UN Strategic Plan for Forests 2030
	International Union for Conservation of Nature's Integrated Biodiversity Assessment Tool

Contaminación del aire	About Air UNEP Stockholm Convention on Persistent Organic Pollutants
Residuos (por ejemplo, vertidos químicos, residuos sólidos, peligrosos, plásticos, etc.)	Harmful Substances and Hazardous Waste - United Nations Environment Programme
Uso de la energía y los recursos	SDG Industry Matrix - Energy, Natural Resources, Chemicals
	Sustainable Energy for All (SEforALL)

Sección 5 del cuestionario: Anticorrupción

La lucha contra la corrupción se refiere a la prevención activa de comportamientos deshonestos y fraudulentos que socavan la competencia leal. El Principio 10 del Pacto Global de la ONU establece que "Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno".

Unas políticas y procedimientos sólidos pueden ayudar a las organizaciones a identificar y mitigar los riesgos de corrupción y a tomar medidas correctivas en caso de que surja un incidente. Esta sección del cuestionario pretende evaluar los programas de cumplimiento anticorrupción, las prácticas de formación y supervisión, y las acciones prácticas para abordar los incidentes sospechosos.

Pregunta	Justificación y guía de cálculo	Normas de Reporte Relacionadas	Correlación con los diez principios del Pacto Global de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
AC1: Programa de cumplimiento	<p>"Un programa anticorrupción eficaz debe basarse en el apoyo y el compromiso firmes, explícitos y visibles de la alta dirección de la empresa. La alta dirección debe articular claramente la tolerancia cero con la corrupción, respaldada por políticas y procedimientos que pongan en práctica este compromiso. Este compromiso desempeña un papel fundamental en el establecimiento de una cultura basada en valores fundamentales como la integridad, la transparencia y la responsabilidad.</p> <p>El apoyo y compromiso firme, explícito y visible de la alta dirección, expresado en una declaración pública formal de tolerancia cero con la corrupción, debe estar respaldado por un programa anticorrupción. Un programa de este tipo, consistente en políticas y procedimientos detallados, pone el compromiso en acción". Fuente: UNODC - An Anti-Corruption Ethics and Compliance Programme for Business: A Practical Guide</p> <p>Los programas anticorrupción pueden ayudar a las empresas a prevenir y detectar riesgos y a aplicar sanciones en caso necesario. Los programas anticorrupción pueden incluir (1) procedimientos detallados sobre cómo gestionar sobornos, regalos, invitaciones y gastos, donaciones y patrocinios, contribuciones políticas, pagos de facilitación y conflictos de intereses; (2) nombramiento de un responsable para diseñar, aplicar, controlar y mejorar el programa bajo la supervisión de la alta dirección; (3) comunicar los compromisos anticorrupción a los socios comerciales; (4) proporcionar comunicación y formación para garantizar que los empleados lo entienden; (5) garantizar que se toman las medidas adecuadas en caso de que se infrinja el programa anticorrupción; y (6) seguimiento y mejora continua para llevar a cabo revisiones periódicas del programa anticorrupción, incluidas auditorías internas, proporcionando los informes resultantes a la alta dirección y al Consejo y tomando las medidas necesarias para mejorar el programa.</p> <p>Fuente: United Nations Global Compact; Transparency International</p> <p>Las empresas que seleccionen "Sí" deben proporcionar información adicional sobre la naturaleza de su programa anticorrupción.</p>	Estándar GRI 3-3-c (2021) para los temas GRI 205 (2016)	Principio 10	16.4, 16.5, 16.6

AC1.1: Año de revisión del programa	<p>"La supervisión y la mejora continua garantizan que se identifiquen los puntos fuertes y débiles y que el programa anticorrupción se mejore continuamente para seguir siendo eficaz y estar al día a la hora de abordar los riesgos cambiantes." Fuente: United Nations Global Compact; Transparency International</p> <p>Introduzca el año en que se revisó el programa por última vez.</p>		Principio 10	16.4, 16.5, 16.6
AC2: Política	<p>"Es importante que las empresas aborden las diversas manifestaciones de la corrupción a través de políticas y procedimientos. Las empresas pueden establecer políticas sobre áreas de riesgo clave como pagos de facilitación, gastos relacionados con regalos, hospitalidad, viajes, entretenimiento, patrocinios, etc. Se recomienda que la política incluya una definición clara de la cuestión identificada (por ejemplo, pagos de facilitación, contribuciones benéficas) respaldada por procedimientos exhaustivos para identificar los riesgos y aplicar opciones de mitigación." Fuente: UNODC - An Anti-Corruption Ethics and Compliance Programme for Business: A Practical Guide</p> <p>Una política específica para la conducta de los empleados ayuda a las empresas a identificar y gestionar riesgos, mitigar los impactos negativos y desarrollar una respuesta a los incidentes, proporcionando un proceso estructurado para abordar estos temas. Esta política puede ser interna y, por tanto, no estar necesariamente disponible en el sitio web de la empresa o en otros canales públicos. Sin embargo, la empresa debe poder compartirla o divulgarla si se le solicita.</p> <p>La empresa debe proporcionar un enlace o documento de apoyo si tiene un compromiso político y, en caso contrario, proporcionar información adicional. La organización debe indicar "No, y no tenemos planes para desarrollar una política" si el tema es importante para la empresa pero aún no se ha creado una política. Las empresas deben seleccionar "No, pero tenemos previsto hacerlo en los próximos dos años" si un tema se ha señalado como un área importante que es preferible abordar en un futuro próximo. La respuesta no requiere que la organización desarrolle o aplique una política.</p>		Principio 10	16.4, 16.5, 16.6

AC3: Formación	<p>"La corrupción socava la legitimidad y la confianza de las partes interesadas; está vinculada a una mala asignación del capital, daños medioambientales, explotación humana y comportamientos poco éticos e ilegales. La formación anticorrupción y la inversión en iniciativas para mejorar tanto el entorno operativo como la cultura desarrollan las capacidades anticorrupción de una empresa."</p> <p>Fuente: WEF Common Metrics</p> <p>Aquí, "Formación" se refiere a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ todo tipo de formación e instrucción profesional; ■ permiso retribuido de estudios proporcionado por una empresa a sus empleados; ■ formación o educación realizada externamente y pagada total o parcialmente por la empresa; ■ formación sobre temas específicos. <p>Fuente: Estándar GRI 404-1</p> <p>La formación puede ser una herramienta eficaz para prevenir incidentes de corrupción e identificar conductas indebidas dentro de una organización. La formación también puede ser una herramienta eficaz para aplicar medidas anticorrupción entre los socios comerciales y dentro de las cadenas de suministro.</p> <p>La formación debe consistir en la transferencia sistemática y verificable de conocimientos. Normalmente, los cursos se imparten periódicamente, tienen distintos niveles y suelen expedirse "certificados de asistencia". A veces, la realización de esos cursos es necesaria para acceder a puestos superiores. La difusión de información y otras comunicaciones también son formas válidas de formación, siempre que no sean ocasionales y su impacto pueda medirse de algún modo.</p> <p>Esta pregunta pretende saber quién recibe formación en materia de lucha contra la corrupción. A las organizaciones que seleccionen "Otros" se les pedirá que proporcionen más información.</p>	<p>WEF Common Metrics; Estándar GRI 205-2 (2016)</p>	Principio 10	16.4, 16.5, 16.6
AC3.1: Frecuencia de formación	<p>Impartir formación constante sobre temas anticorrupción ayuda a los empleados y a la alta dirección a mantenerse informados y atentos a posibles incidentes de anticorrupción, así como a estar al día de cualquier cambio reciente en la política de la empresa..</p>		Principio 10	16.4, 16.5, 16.6

AC4: Control del cumplimiento	<p>"El seguimiento de la eficacia de sus acciones es necesario para que una organización sepa si sus políticas y procesos se están aplicando de forma óptima. También es necesario para saber si ha respondido eficazmente a sus impactos y para impulsar la mejora continua."</p> <p>Fuente: GRI Disclosure 3-3-e (2021) for the topic GRI 205 (2016)</p> <p>"Una revisión exhaustiva de las políticas y procedimientos anticorrupción requiere una amplia aportación de información procedente de diversas fuentes, como las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Resultados de la supervisión interna de las prácticas pertinentes (incluidos los controles internos) por parte de la dirección de la empresa para proporcionar amplia información sobre la calidad general del programa; ■ Resultados de las auditorías internas y externas; ■ Resultados de las auditorías internas y externas sobre el programa y las políticas; ■ Evaluaciones de las competencias de los empleados, los socios comerciales, las políticas y los riesgos; ■ Puntos de referencia o comparaciones con empresas homólogas de los respectivos sectores. <p>Estas revisiones deben llevarse a cabo de forma periódica, según defina la Junta directiva u órgano equivalente, y complementarse con revisiones ad hoc cuando sea necesario (por ejemplo, en casos de mala conducta detectada o presunta por parte de empleados o socios comerciales)."</p> <p>Fuente: Adaptado de UNODC - An Anti-Corruption Ethics and Compliance Programme for Business: A Practical Guide</p> <p>Si una empresa selecciona "No, no supervisamos el programa de cumplimiento anticorrupción" o "Sí, a través de otros mecanismos", se le pedirá que proporcione información adicional.</p>	<p>SDG Action Manager - SDG 16: Monitoring Ethics and Corruption;</p> <p>Estándar GRI 3-3-e (2021) para los temas GRI 205 (2016)</p>	Principio 10	16.4, 16.5, 16.6
-------------------------------	--	--	--------------	------------------

AC5. Incidentes de corrupción	<p>"Este indicador se refiere al número total de incidentes de corrupción confirmados durante el periodo del informe, es decir, aquellos que han sido corroborados.</p> <p>La corrupción incluye prácticas como el soborno, los pagos de facilitación, el fraude, la extorsión, la colusión y el blanqueo de dinero; la oferta o recepción de regalos, préstamos, honorarios, recompensas u otras ventajas como incentivo para hacer algo que es deshonesto, ilegal o representa un abuso de confianza. También puede incluir prácticas como la malversación, el tráfico de influencias, el abuso de funciones, el enriquecimiento ilícito, la ocultación y la obstrucción a la justicia". Fuente: UNCTAD, ISAR D.2.1</p> <p>"Ninguna empresa es inmune a la amenaza de un incidente de corrupción. Tales incidentes pueden tener consecuencias adversas significativas para una empresa y deben hacerse preparativos para que tales incidentes se manejen bien, se mitiguen los impactos, se aprendan lecciones y se apliquen medidas para mejorar el programa. Las consecuencias adversas pueden incluir el procesamiento por parte de las autoridades con riesgo de multas y otros costes; daños a la reputación y debilitamiento del programa anticorrupción." Fuente: United Nations Global Compact; Transparency International</p> <p>"El número total y la naturaleza de los incidentes de corrupción son un indicador de la eficacia de la cultura y las capacidades anticorrupción de una empresa. La corrupción empresarial puede prosperar cuando la gobernanza es débil. El público espera que las empresas se adhieran a prácticas empresariales éticas. Las empresas que aplican políticas y prácticas anticorrupción contribuyen directamente a la visión del ODS 16.5 de "reducir sustancialmente la corrupción y el soborno en todas sus formas", protegiendo su propio valor a largo plazo y su contribución al valor social a largo plazo. El seguimiento del número y la proporción de nuevos incidentes de corrupción no relacionados con años anteriores, en comparación con los incidentes relacionados con años anteriores, ofrece una idea de los cambios a lo largo del tiempo de esta eficacia. Estas métricas se eligieron por su orientación a los resultados y su comparabilidad entre empresas a lo largo del tiempo. Las empresas informantes tendrán que ser conscientes de las leyes locales, que pueden dar forma o limitar la forma en que se aplica la norma citada aquí como directriz." Fuente: WEF Common Metrics</p> <p>"Para medir este indicador, deben tenerse en cuenta todos los incidentes de corrupción confirmados durante el periodo del informe. Todavía no deben incluirse los incidentes de corrupción que se estén investigando. Para identificar los incidentes confirmados, es necesario referirse a los clasificados como tales por el código de conducta, el código ético, los reguladores y los tribunales basados en la ley, etc." Fuente: UNCTAD, ISAR Core Indicators</p> <p>Si la organización no mide esta métrica, debe seleccionar "Desconocido". Dado el carácter sensible de esta métrica, las empresas también pueden seleccionar "Optar por no divulgar." La elección de no revelar esta información se hará pública.</p>	<p>Estándar GRI 205-3 (2016); WEF Common Metrics; UNCTAD, ISAR D.2.1</p>	Principio 10	16.4, 16.5, 16.6
-------------------------------	---	--	--------------	------------------

<p>AC6: Medidas para hacer frente a presuntos incidentes de corrupción</p>	<p>"Ninguna empresa es inmune a la amenaza de un incidente de corrupción. Tales incidentes pueden tener consecuencias adversas significativas para una organización y deben hacerse preparativos para que tales incidentes se manejen bien, se mitiguen los impactos y se aprendan las lecciones y se apliquen medidas para mejorar el programa. Las consecuencias adversas pueden incluir el procesamiento por parte de las autoridades con riesgo de multas y otros costes; daños a la reputación y debilitamiento del programa anticorrupción." Fuente: United Nations Global Compact; Transparency International</p> <p>"El número total y la naturaleza de los incidentes de corrupción son un indicador de la eficacia de la cultura y las capacidades anticorrupción de una empresa. La corrupción empresarial puede prosperar cuando la gobernanza es débil. El público espera que las empresas se adhieran a prácticas empresariales éticas. Las empresas que aplican políticas y prácticas anticorrupción contribuyen directamente a la visión del ODS 16.5 de "reducir sustancialmente la corrupción y el soborno en todas sus formas", protegiendo su propio valor a largo plazo y su contribución al valor social a largo plazo. El seguimiento del número y la proporción de nuevos incidentes de corrupción no relacionados con años anteriores, en comparación con los incidentes relacionados con años anteriores, ofrece una idea de los cambios a lo largo del tiempo de esta eficacia. Estas métricas se eligieron por su orientación a los resultados y su comparabilidad entre empresas y a lo largo del tiempo. Las organizaciones informantes tendrán que ser conscientes de las leyes locales, que pueden dar forma o limitar la forma en que se aplica la norma citada aquí como directriz." Fuente: WEF Common Metrics</p> <p>Existen muchas definiciones diferentes del concepto. Una de ellas es "abuso activo o pasivo de los poderes de los funcionarios públicos (nombrados o elegidos) para obtener beneficios financieros privados o de otro tipo". Fuente: OECD Glossary</p> <p>Otra definición de uso frecuente que abarca una amplia gama de actividades corruptas es la de "abuso de un cargo público o privado en beneficio propio". "La corrupción incluye prácticas como el soborno, los pagos de facilitación, el fraude, la extorsión, la colusión y el blanqueo de dinero; la oferta o recepción de regalos, préstamos, honorarios, recompensas u otras ventajas como incentivo para hacer algo que es deshonesto, ilegal o representa un abuso de confianza". Fuente: UNCTAD, ISAR Core Indicators</p> <p>Si la empresa no mide esta métrica, debe seleccionar "Desconocido". Dado el carácter sensible de esta métrica, las empresas también pueden seleccionar "Optar por no divulgar." La elección de no revelar esta información se hará pública.</p>	<p>Estándar GRI 3-3-d (2021) para los temas GRI 205 (2016);</p> <p>Reporting Guidance on the 10th Principle Against Anti-corruption – B3;</p> <p>UNCTAD, ISAR D.2.1</p>	<p>Principio 10</p>	<p>16.4, 16.5, 16.6</p>
--	--	---	---------------------	-------------------------

<p>AC7: Acción colectiva contra la corrupción</p>	<p>"La acción colectiva es un proceso colaborativo y sostenido de cooperación entre las partes interesadas. Aumenta el impacto y la credibilidad de la acción individual, reúne a actores individuales vulnerables en una alianza de organizaciones afines y nivela el terreno de juego entre competidores. La acción colectiva puede complementar o sustituir temporalmente y reforzar leyes y prácticas anticorrupción locales débiles". Fuente: World Bank</p> <p>La acción colectiva puede aplicarse a un amplio espectro de temas, incluida la ayuda para prevenir o abordar la corrupción en las cadenas de suministro. "El riesgo de corrupción en la cadena de suministro es elevado, especialmente en países con un alto grado de corrupción. Los clientes, principalmente las empresas multinacionales, tienen un papel clave que desempeñar para fomentar el compromiso de su cadena de suministro (en su mayoría PYME con escasos recursos) en la lucha contra la corrupción. Como parte de complejas cadenas de valor de la producción, todas las empresas se enfrentan a los riesgos de que se las asocie con comportamientos corruptos de sus socios comerciales y, por tanto, de que se interrumpan sus suministros si sus proveedores, como consecuencia de una condena por corrupción, tienen que cerrar sus operaciones o acaban en listas negras." Fuente: United Nations Global Compact; Transparency International</p> <p>A las empresas que respondan "Sí" a esta pregunta se les pedirá que faciliten información adicional que describa la naturaleza de sus iniciativas de acción colectiva.</p>	<p>Estándar GRI 3-3-d (2021) para los temas GRI 205 (2016)</p>	<p>Principio 10</p>	<p>16.4, 16.5, 16.6</p>
<p>AC8: Acciones Prácticas</p>	<p>Esta sección abierta es para que las empresas proporcionen más contexto y/o información relevante no cubierta en las respuestas anteriores, incluyendo actividades relevantes adicionales implementadas, objetivos anticorrupción establecidos, y/o cualquier reto al que se hayan enfrentado al abordar temas anticorrupción.</p>	<p>Estándar GRI 3-3-c y 3-3-d (2021) para los temas GRI 205 (2016)</p>	<p>Principio 10</p>	<p>16.4, 16.5, 16.6</p>

Recursos adicionales sobre Anticorrupción

Tema	Recurso
Anticorrupción (general)	UN Convention Against Corruption
	UNODC: An Anti-Corruption Ethics and Compliance Programme for Business: A Practical Guide
	OECD: Anti-Corruption Ethics and Compliance Handbook for Business
Acción Colectiva	UN Global Compact: Uniting against Corruption: A Playbook on Anti-Corruption Collective Action
	UN Global Compact: A Practical Guide for Collective Action Against Corruption
Evaluación de riesgos	UN Global Compact: A Guide for Anti-Corruption Risk Assessment
Cadenas de suministro	UN Global Compact: Fighting Corruption in the Supply Chain: A Guide for Customers and Suppliers
Implementación y reporte del principio 10	Business Against Corruption – A Framework for Action
	Reporting Guidance on the 10th Principle Against Corruption

CORRELACIÓN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Los [17 Objetivos de Desarrollo Sostenible \(ODS\)](#) son el centro de la [Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible](#) adoptado por todos los Estados miembros de las Naciones Unidas en 2015. Al adoptar medidas para aplicar los Diez Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, las empresas también contribuyen a la consecución de los ODS.

En el siguiente cuadro se detalla qué objetivo específico se aborda en cada una de las preguntas de la Comunicación de Progreso/Informe de Progreso.

Objetivo de Desarrollo Sostenible	Meta ODS	Relación con las preguntas del cuestionario de la COP
ODS 1: Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo	1.1	HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8
	1.2	HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8, L1, L1.1, L2, L3, L4, L5, L7, L8, L9, L10, L11, L12
	1.3	HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8, L1, L1.1, L2, L3, L4, L5
	1.4	HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8, L1, L1.1, L2, L3, L4, L5, L7, L8, L9, L10, L11, L12
	1.5	HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8, L1, L1.1, L2, L3, L4, L5, E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E6, E6.1, E7, E8, E9, E10, E20
	1.a	HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8
	1.b	HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8
ODS 2: Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible	2.1	HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8, E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E10, E11, E12, E13, E14, E15, E20
	2.2	
	2.3	HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8, E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E10, E11, E12, E13, E14, E15, E20
	2.4	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E6, E6.1, E7, E8, E9, E10, E20
	2.5	HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8
	2.a	HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8
	2.b	

Objetivo de Desarrollo Sostenible	Meta ODS	Relación con las preguntas del cuestionario de la COP
ODS 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades	2.c	HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8
	3.1	L1, L1.1, L2, L3, L4, L5, L6, L8, L19, L10, L11, L12
	3.2	L1, L1.1, L2, L3, L4, L5, L8, L9, L10, L11, L12, L13, E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E16, E20
	3.3	L1, L1.1, L1.2, L2, L3, L4, L5, L7, L8, L9, L10, L11, L12
	3.4	L1, L1.1, L1.2, L2, L3, L4, L5, L7, L8, L9, L10, L11, L12, E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E16, E20
	3.5	
	3.6	
	3.7	L1, L1.1, L1.2, L2, L3, L4, L5, L6, L7, L8, L9, L10, L11, L12
	3.8	L1, L1.1, L2, L3, L4, L5, L7, L8, L9, L10, L11, L12, E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E16, E20
	3.9	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E9, E10, E16, E17, E18, E19, E20
	3.a	
	3.b	
	3.c	
	3.d	
ODS 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos	4.1	HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8, L1, L1.1, L2, L3, L4, L5, L11, L12
	4.2	L1, L2, L3, L4, L5, L11, L12
	4.3	L1, L2, L3, L4, L5, L8, L9, L11, L12
	4.4	HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8
	4.5	HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8

Objetivo de Desarrollo Sostenible	Meta ODS	Relación con las preguntas del cuestionario de la COP
	4.6	
	4.7	HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8
	4.a	
	4.b	
	4.c	
ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas	5.1	HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8, L1, L1.1, L1.2, L2, L3, L4, L5, L7, L8, L9, L11, L12
	5.2	HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8, G3, G4, G5, G6, G6.1,G7,G7.1, G8, G8.1, G9
	5.3	HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8, L1, L1.1, L2, L3, L4, L5, L8, L9, L11, L12
	5.4	
	5.5	L1, L1.1, L2, L3, L4, L5, L6, L7, L8, L9, L11, L12, G3, G4, G5, G6, G6.1,G7,G7.1, G8, G8.1, G9, G11
	5.6	HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8
	5.a	
	5.b	
	5.c	
ODS 6: Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos	6.1	HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8, E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E11, E12, E20
	6.2	HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8
	6.3	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E11, E12, E16, E17, E18, E19, E20
	6.4	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E11, E12, E20
	6.5	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E10, E11, E12, E20

Objetivo de Desarrollo Sostenible	Meta ODS	Relación con las preguntas del cuestionario de la COP
	6.6	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E11, E12, E13, E14, E15, E20
	6.a	
	6.b	
ODS 7: Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna	7.1	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E9, E10, E20
	7.2	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E9, E10, E21
	7.3	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E9, E10, E22
	7.a	
	7.b	
ODS 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos	8.1	G1, G2, G3, G4, G5, G6, G6.1, G7, G7.1, G8, G8.1, G12
	8.2	
	8.3	G1, G2, G3, G4, G5, G6, G6.1, G7, G7.1, G8, G8.1, G13, L1, L1.1, L1.2, L2, L3, L4, L5
	8.4	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E9, E10, E20
	8.5	G1, G2, G3, G4, G5, G6, G6.1, G7, G7.1, G8, G8.1, G9, G12, G13, L1, L1.1, L2, L3, L4, L5, L6, L7, L8, L9
	8.6	L1, L1.1, L2, L3, L4, L5, L11, L12
	8.7	HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8, L1, L1.1, L1.2, L2, L3, L4, L5, L11, L12, G1, G2, G3, G4, G5, G6, G6.1, G7, G7.1, G8, G8.1, G11, G12
	8.8	HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8, L1, L1.1, L2, L3, L4, L5, L11, L12, G1, G2, G3, G4, G5, G6, G6.1, G7, G7.1, G8, G8.1, G11, G12
	8.9	
	8.a	
	8.b	

Objetivo de Desarrollo Sostenible	Meta ODS	Relación con las preguntas del cuestionario de la COP
ODS 9: Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización sostenible y fomentar la innovación	8.b	
	9.1	HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8
	9.2	L1, L1.1, L2, L3, L4, L5, L11, L12
	9.3	
	9.4	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E9, E10, E11, E12, E20
	9.5	E10
	9.a	
	9.b	
	9.c	
ODS 10: Reducir la desigualdad en y entre los países	10.1	L1, L1.1, L2, L3, L4, L5, L11, L12
	10.2	HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8, L1, L1.1, L2, L3, L4, L5, L11, L12
	10.3	HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8, L1, L1.1, L2, L3, L4, L5, L11, L12
	10.4	L1, L1.1, L2, L3, L4, L5, L11, L12
	10.5	
	10.6	
	10.7	HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8
	10.a	
	10.b	
	10.c	

Objetivo de Desarrollo Sostenible	Meta ODS	Relación con las preguntas del cuestionario de la COP
ODS 11: Lograr que las ciudades sean más inclusivas, seguras, resilientes y sostenibles	11.1	HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8
	11.2	
	11.3	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E6, E6.1, E7, E8, E9, E10, E11, E12, E20
	11.4	
	11.5	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E9, E10, E11, E12, E20
	11.6	
	11.7	
	11.a	
	11.b	
	11.c	
ODS 12: Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles	12.1	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E9, E10, E11, E12, E20
	12.2	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E9, E10, E11, E12, E13, E14, E15, E16, E18, E19, E20
	12.3	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E10, E18, E20
	12.4	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E6, E6.1, E7, E8, E9, E10, E11, E12, E13, E14, E15, E16, E17, E18, E19, E20
	12.5	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E17, E18, E19, E20
	12.6	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E20
	12.7	
	12.8	
	12.a	
	12.b	

Objetivo de Desarrollo Sostenible	Meta ODS	Relación con las preguntas del cuestionario de la COP
	12.c	
ODS 13: Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos	13.1	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E6, E6.1, E7, E8, E20
	13.2	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E6, E6.1, E7, E8, E20
	13.3	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E6, E6.1, E7, E8, E20
	13.a	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E6, E6.1, E7, E8, E20
	13.b	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E6, E6.1, E7, E8, E20
ODS 14: Conservar y utilizar sosteniblemente los océanos, los mares y los recursos marinos	14.1	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E10, E13, E14, E15, E17, E18, E19, E20
	14.2	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E10, E13, E14, E15, E16, E18, E19, E20
	14.3	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E6, E6.1, E7, E8, E20
	14.4	
	14.5	
	14.6	
	14.7	
	14.a	
	14.b	
	14.c	
ODS 15: Gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras, detener la pérdida de biodiversidad	15.1	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E13, E14, E15, E16, E18, E19, E20
	15.2	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E14, E15, E16, E17, E18, E19, E20
	15.3	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E10, E13, E14, E15, E17, E18, E19, E20

Objetivo de Desarrollo Sostenible	Meta ODS	Relación con las preguntas del cuestionario de la COP
	15.4	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E10, E13, E14, E15, E17, E18, E19, E20
	15.5	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E10, E13, E14, E15, E17, E18, E19, E20
	15.6	
	15.7	
	15.8	
	15.9	
	15.a	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E10, E13, E14, E15, E16, E18, E19, E20
	15.b	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E10, E13, E14, E15, E16, E18, E19, E21
	15.c	
ODS 16: Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas	16.1	G6, G6.1, G7, G7.1, G8, G8.1, G9, HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8, L1, L2, L3, L5
	16.2	G6, G6.1, G7, G7.1, G8, G8.1, G9, HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8, L1, L5
	16.3	G6, G6.1, G7, G7.1, G8, G8.1, G9, HR3, HR5, HR7, L3
	16.4	G6, G6.1, G7, G7.1, G8, G8.1, AC.1, AC1.1, AC2, AC3, AC4, AC5, AC6, AC7, AC8
	16.5	G2, G6, G6.1, G7, G7.1, G8, G8.1, G10, AC.1, AC1.1, AC2, AC3, AC4, AC5, AC6, AC7, AC8
	16.6	G1, G2, G3, G4, G5, G6, G6.1, G7, G7.1, G8, G8.1, G9, G10, G12, G13, E1, E1.1, E2, L1, L2, L3, L5, HR7, AC.1, AC1.1, AC2, AC3, AC4, AC5, AC6, AC7, AC8
	16.7	G1, G2, G3, G4, G5, G8, G8.1, G11, HR8, E2, L1, L1.2, L2, L7, L8,

Objetivo de Desarrollo Sostenible	Meta ODS	Relación con las preguntas del cuestionario de la COP
	16.8	G1, G2, G3, G4, G5, G6, G6.1, G7, G7.1, G8, G8.1, G9, G10, L3, E1, E1.1, E3, AC7, AC8
	16.9	HR1, HR2, HR2.1, HR3
	16.1	G6, G6.1, G7, G7.1, G8, G8.1, G9, HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8, E2, L1.2, L6
	16.a	
	16.b	
ODS 17: Reforzar los medios de aplicación y revitalizar la asociación mundial para el desarrollo sostenible	17.1-17.19	

Checklist para la recopilación de datos de la CoP

Esta lista de chequeo ofrece una visión general de la información necesaria para completar el cuestionario del Comunicación de Progreso/Informe de Progreso. Se recomienda a las empresas que revisen esta lista y recopilen los datos necesarios con antelación para facilitar el diligenciamiento del cuestionario.

Tipos de información	Detalles
Compromisos declarados públicamente	El CEO y la empresa se comprometen a adoptar medidas de sostenibilidad
Políticas	Compromisos políticos existentes en todas las áreas temáticas (Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente, Anticorrupción)
Objetivos	¿Cuáles son los objetivos existentes en las distintas áreas temáticas? ¿Con qué frecuencia se fijan o revisan los objetivos? ¿Quién fija o revisa los objetivos? ¿Cómo se realiza el seguimiento de los avances?
Procesos de gestión de riesgos	Procesos de identificación y priorización de riesgos (por ejemplo, procesos de debida diligencia, procesos de evaluación de riesgos, procesos de auditoría) Si se ha implicado a las partes interesadas afectadas en las áreas temáticas pertinentes y cómo se ha hecho. Actividades de colaboración con homólogos, gobiernos y partes interesadas pertinentes en todas las áreas temáticas. Mecanismos de seguimiento de los avances en la prevención o mitigación de riesgos. Casos en los que se han proporcionado soluciones
Actividades de capacitación	Áreas temáticas cubiertas por las actividades de formación Destinatarios de las actividades de formación (algunos empleados, todos los empresarios, proveedores, etc.) Periodicidad de la formación (anual, bianual)
Funciones y estructuras	Cargo de la persona/equipo responsable de las áreas temáticas Estructuras formales para abordar las áreas temáticas
Medio Ambiente	Emisiones de GEI de alcance 1, 2 y 3 Información sobre actividades de adaptación al cambio climático % de ingresos invertidos en I+D de productos o servicios con bajas emisiones de carbono; y % de ingresos procedentes de productos y servicios con bajas emisiones de carbono Consumo de energías renovables Métricas de extracción y consumo de agua; consumo hídrico de los productos en regiones con alto estrés hídrico # y superficie (hectáreas) de instalaciones en propiedad, arrendadas o gestionadas en zonas clave de biodiversidad o adyacentes a ellas Superficie (hectáreas) de ecosistemas naturales reconvertidos durante el periodo del informe Proyectos existentes de restauración de ecosistemas Emisiones de contaminantes atmosféricos (por ejemplo, NOx, Sox, compuestos orgánicos volátiles (COV), etc.) Residuos generados, incluido el % de residuos peligrosos Plásticos de un solo uso consumidos

Nota 1: Algunos de los indicadores medioambientales sólo se preguntarán a las empresas participantes que operen en determinados sectores. Los participantes deben consultar la sección de medio ambiente del cuestionario CoP en la plataforma digital para ver qué preguntas deben responder.

Nota 2: Si una métrica no se controla o no es importante para la empresa, los participantes pueden seleccionar las opciones de respuesta "Desconocido" o "No aplica".

GLOSARIO

Término	Definición
Acts of interference	Interference is any act designed to promote the establishment of workers' organizations under the domination of employers or employers' organizations, or to support workers' organizations by financial or other means, with the object of placing them under the control of employers or their organizations. ILO Convention No. 98 concerning the Right to Organize and Collective Bargaining includes protection against anti-union discrimination and interference. Protection from employers' interference includes all stages of the employment relationship, from hiring to termination. Source: International Labour Organization (ILO) Convention No. 98
Ad hoc basis review	An evaluation or assessment of the company's [anti-corruption] compliance programme conducted outside of routine or scheduled evaluations, usually to evaluate specific processes or emerging concerns. Source: UNODC
Affected stakeholders	Affected stakeholders are individuals or groups who may be (negatively) impacted by company's actions and decisions within the relevant topic area. Affected stakeholders might include internal stakeholders (e.g., employees and contract workers), as well as external stakeholders (e.g., supply chain workers, communities, consumers and end users of products). Source: UN Guiding Principles Reporting Framework
Air pollution	The presence of contaminant or pollutant substances in the air that do not disperse properly and that interfere with human health or welfare, or produce other harmful environmental effects. Source: OECD
Automated controls monitoring	Computer-based monitoring systems continuously monitor the company's compliance programme such as the various processes, documentation and other requirements. It enables early detection and correction of compliance irregularities. Source: UNODC
Biodiversity	Biological diversity" means the variability among living organisms from all sources including, inter alia, terrestrial, marine and other aquatic ecosystems and the ecological complexes of which they are part; this includes diversity within species, between species and of ecosystems. Source: Convention on Biological Diversity (CBD)
Business relationships	Relationships directly linked to a company's operations, products or services, including business partners, entities in the value chain, State or non-State entities, indirect relationships in the value chain and/or minority and majority shareholding positions in joint ventures. Entities with which a company has some form of direct and formal engagement for the purpose of meeting its business objectives. This includes but is not limited to contractual relationships. Examples include joint venture partners, vendors, franchisees or licensees, business customers, clients, governments, suppliers, contractors and consultants. Source: Glossary : UN Guiding Principles Reporting Framework ungpreporting.org

Chemical spill	<p>Accidental release of a hazardous substance that can affect human health, land, vegetation, water bodies and ground water.</p> <p>Source: Sustainability Reporting Guidelines - GRI</p>
Child labour	<p>The term “child labour” is often defined as work that deprives children of their childhood, their potential, and their dignity, and that is harmful to physical and mental development. It refers to work that is mentally, physically, socially, or morally dangerous and harmful to children and/or interferes with their schooling by depriving them of the opportunity to attend school, obliging them to leave school prematurely or requiring them to attempt to combine school attendance with excessively long and heavy work.</p> <p>Source: International Labour Organization</p>
Climate adaptation	<p>Adaptation refers to adjustments in ecological, social or economic systems in response to actual or expected climatic stimuli and their effects or impacts. It refers to changes in processes, practices and structures to moderate potential damages or to benefit from opportunities associated with climate change.</p> <p>Source: United Nations Climate Change</p>
CO ₂ e	<p>A normalized metric for greenhouse gas emissions reported as “The amount of carbon dioxide (CO₂) emission that would cause the same integrated radiative forcing or temperature change, over a given time horizon, as an emitted amount of a greenhouse gas (GHG) or a mixture of GHGs. There are a number of ways to compute such equivalent emissions and choose appropriate time horizons. Most typically, the CO₂-equivalent emission is obtained by multiplying the emission of a GHG by its global warming potential (GWP) for a 100-year time horizon. For a mix of GHGs, it is obtained by summing the CO₂-equivalent emissions of each gas. CO₂-equivalent emission is a common scale for comparing emissions of different GHGs, but does not imply equivalence of the corresponding climate change responses. There is generally no connection between CO₂-equivalent emissions and resulting CO₂-equivalent concentrations.”</p> <p>Source: IPCC</p>
Code of conduct	<p>A company's code of conduct is a policy that outlines principles and standards that all employees and third parties acting on behalf of the company must follow. The code of conduct reviews the organization's mission and values and ties these ideals to professional behavior standards. In many workplaces, codes of conduct become benchmarks of performance.</p> <p>Source: GAN Integrity</p>
Collective action	<p>Coordinated effort among a group of people and/or institutions within an agreed-upon process in support of a common goal.</p> <p>Source: Pacific Institute and Shift (Please see also 'Collective Action against corruption')</p>

Collective action against corruption	<p>Collective action is a collaborative and sustained process of cooperation between stakeholders. It increases the impact and credibility of individual action, brings vulnerable individual players into an alliance of like-minded organizations, and levels the playing field between competitors. Collective action can complement or temporarily substitute for and strengthen weak local laws and anti-corruption practices. Collective Action usually involves various stakeholders, including companies, civil society, and government. The four major types of Collective action are Anti-corruption Declaration, Principle-based Initiative, Integrity Pact and Certifying Business Coalition. Source: World Bank Institute</p>
Collective bargaining	<p>"All negotiations which take place between one or more employers or employers' organizations, on the one hand, and one or more workers' organizations (trade unions), on the other, for determining working conditions and terms of employment or for regulating relations between employers and workers"</p> <p>Note 1: Collective agreements can be at the level of the organization; at the industry level, in countries where that is the practice; or at both.</p> <p>Note 2: Collective agreements can cover specific groups of workers; for example, those performing a specific activity or working at a specific location.</p> <p>Note 3: This definition is based on the International Labour Organization (ILO) Convention 154, 'Collective Bargaining Convention', 1981." Source: GRI Standards Glossary</p>
Collective bargaining agreements	<p>Written legal contracts between an employer and a union representing the employees. These agreements can be at the sector, national, regional, organizational, or workplace level. Source: SAM - CSA companion</p>
Corruption	<p>Abuse of entrusted power for private gain,' which can be instigated by individuals or organizations. Source: Transparency International - Business Principles for Countering Bribery</p> <p>Corruption includes practices such as bribery, facilitation payments, fraud, extortion, collusion, and money laundering. It also includes an offer or receipt of any gift, loan, fee, reward, or other advantage to or from any person as an inducement to do something that is dishonest, illegal, or a breach of trust in the conduct of the enterprise's business. This can include cash or in-kind benefits, such as free goods, gifts, holidays, or special personal services provided for the purpose of an improper advantage, or that can result in moral pressure to receive such an advantage Source: GRI Standards Glossary</p>
Decent work	<p>Decent work sums up the aspirations of people in their working lives. It involves opportunities for work that are productive and deliver a fair income, security in the workplace and social protection for families, better prospects for personal development and social integration, freedom for people to express their concerns, organize and participate in the decisions that affect their lives and equality of opportunity and treatment for all women and men. Source: International Labour Organization</p>

Digital security/privacy risk	<p>The aspect of collecting, holding, or monetizing online data about customers or users in ways that lead to adverse impacts on privacy, and other human rights.</p> <p>Source: Shift</p>
Due diligence	<p>Refers to a process to identify, prevent, mitigate and account for how an organization addresses its actual and potential negative impacts.</p> <p>Source: GRI Standards Glossary</p>
Ecosystem restoration	<p>A process of reversing the degradation of ecosystems, such as landscapes, lakes, and oceans to regain their ecological functionality; in other words, to improve the productivity and capacity of ecosystems to meet the needs of society. This can be done by allowing the natural regeneration of overexploited ecosystems or by planting trees and other plants.</p> <p>Source: International Union for Conservation of Nature (IUCN)</p>
Employee	<p>Individual who is in an employment relationship with the organization, according to national law or its application. Does not include contractors, vendors or external consultants.</p> <p>Source: GRI Standards Glossary</p>
Energy consumption	<p>"Total energy consumption within the organization can be calculated as follows: Non-renewable fuel consumed + renewable fuel consumed + electricity, heating, cooling, and steam purchased for consumption + self-generated electricity, heating, cooling, and steam which are not consumed - electricity, heating, cooling and steam sold. (This amount represents the denominator of the indicator) For renewable energy computation, ISAR recommends reporting in joules."</p> <p>Source: UNCTAD, ISAR</p>
External audit/review	<p>A formal process by which an independent body or individual is charged to comprehensively review and cross-examine the case in order to determine whether it has been treated appropriately and effectively. The review may conclude with recommendations for sanctions and/or corrective actions.</p> <p>Source: UNODC</p>

External independent monitoring	<p>An independent and external individual or organization charged by the company or regulatory authority to evaluate and assess the efficiency and effectiveness of the company's anti-corruption compliance programme.</p> <p>Source: UNODC</p>
External programmes	<p>Targets that are officially set through methodologies or guidance from multi-stakeholder initiatives, such as the Science Based Targets initiative for climate, or other targets on certain issues identified or set by third parties (e.g. UN, governments, NGOs, business associations).</p> <p>Source: UN Global Compact</p>
First tier	<p>Vendors with a direct contractual relationship with the buyer. Does not include sub-contracted service providers and suppliers further down the supply chain, many of which are SMEs.</p> <p>Source: ILO: Getting Beyond Tier 1: Using a systems approach to improve working conditions in global supply chains</p>
Forced labour	<p>All work or service that is exacted from any person under the threat of a penalty and for which the person has not offered himself or herself voluntarily.</p> <p>Source: ILO Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)</p>
Freedom of association	<p>Right of employers and workers to form, to join and to run their own organizations without prior authorization or interference by the state or any other entity.</p> <p>Source: GRI Standards Glossary</p>

Grievance mechanism	<p>Grievance are perceived injustice evoking an individual's or a group's sense of entitlement, which may be based on law, contract, explicit or implicit promises, customary practice, or general notions of fairness of aggrieved communities. A grievance mechanism is a routinized process through which grievances can be raised and remedy can be sought.</p> <p>Source: GRI Standards Glossary</p>
Hazardous air pollutants (HAPs)	<p>Hazardous air pollutants, also known as toxic air pollutants or air toxics, are those pollutants that are known or suspected to cause cancer or other serious health effects, such as reproductive effects or birth defects, or adverse environmental effects.</p> <p>Examples of toxic air pollutants include benzene, which is found in gasoline; perchloroethylene, which is emitted from some dry-cleaning facilities; and methylene chloride, which is used as a solvent and paint stripper by a number of industries. Examples of other listed air toxics include dioxin, asbestos, toluene and metals such as cadmium, mercury, chromium and lead compounds.</p> <p>Source: United States Environmental Protection Agency</p>
Hazardous materials	<p>1) A physical or chemical agent capable of causing harm to persons, property, animals, plants or other natural resources.</p> <p>2) Any material that poses a threat to human health and/or the environment. Typical hazardous substances are toxic, corrosive, ignitable, explosive or chemically reactive.</p> <p>Source: GEMET; InforMEA - Information on Multilateral Environmental Agreements</p>
Hazardous waste	<p>Waste can be classified according to the Basel Convention on the Control of Transboundary Movements of Hazardous Wastes and their Disposal (Basel Convention), which has defined a list of hazardous characteristics.</p> <p>Source: UNCTAD, ISAR</p>
Highest governance body	<p>Formalized group of persons charged with ultimate authority in an organization. Note: In instances where the highest governance body consists of two tiers, both tiers are to be included.</p> <p>Source: GRI Standards Glossary</p>
Human rights	<p>"Human rights are rights we have simply because we exist as human beings - they are not granted by any state. These universal rights are inherent to us all, regardless of nationality, sex, national or ethnic origin, color, religion, language, or any other status. They range from the most fundamental - the right to life - to those that make life worth living, such as the rights to food, education, work, health, and liberty."</p> <p>Source: OHCHR What are Human Rights</p>

Incidence of corruption	<p>Measured as the number of confirmed incidents of corruption in the reporting period. Source: UNCTAD, ISAR</p>
Indirect suppliers	<p>Business relationships upstream from the organization that are unrelated to the organization's finished product; all non Tier I (direct) suppliers. Source: Based on GRI Standards Glossary</p>
Initial case assessment	<p>A preliminary and first analysis of the information and documents available related to a case. Such an assessment may include mapping the materials of the case, the individuals involved, potential violations, timelines, and other factual elements. The initial assessment should lead to a quick understanding of the case as well as of the additional materials and information required to proceed. It may also lead to the closure of the case. Source: UNODC</p>
Internal investigation	<p>An investigation or formal inquiry undertaken within the company to determine whether an alleged case of corruption violated internal policies, laws or regulations. It entails additional fact-finding and is a systematic and detailed examination of the case. Source: UNODC</p>
Internal employee self-investigations	<p>The company's anti-corruption compliance programme is internally assessed by employees using pre-identified, standardized evaluation criteria and benchmarks, usually undertaken by means of questionnaire or similar tools. Such employees are usually charged with compliance or review responsibilities and report directly to executive management. To avoid conflicts of interest, they are not involved in the company's operations. Source: UNODC</p>
Internal programmes	<p>Internal programmes refer to self-declared targets defined by a company that have not been officially connected to, or validated by, external initiatives. Source: UN Global Compact</p>
Key biodiversity areas (KBAs)	<p>Regions dedicated to the preservation of biodiversity, natural areas or cultural heritage. Geographic Information Systems data for global key biodiversity areas can be downloaded from Source: KBA: Key Biodiversity Areas.</p> <p>Alternative, more granular boundaries may be published by government agencies. For example, within the United States, the USGS produces an inventory of U.S. terrestrial and marine protected areas (Protected Areas Database). Source: United States Geological Survey</p>

Labour rights	<p>Workers' rights encompass a large array of human rights from the right to decent work and freedom of association to equal opportunity and protection against discrimination. Specific rights related to the workplace include health and safety in the workplace and the right to privacy at work, among many others. Given the relationship between workers, employers and the state, worker's rights are where business and human rights most often intersect.</p> <p>Workers' rights at the international level are laid out in a number of human rights conventions and treaties including the Universal Declaration on Human Rights (Articles 23 and 24, 1948) and the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966). Since 1919, the International Labour Organization (ILO) has developed a system of international labour standards. These are legal instruments drawn up by the ILO's constituents (governments, employers and workers) setting out basic principles and rights at work. The ILO's Governing Body has identified eight conventions as "fundamental," which address freedom of association, collective bargaining, equal remuneration, non- discrimination and eliminating forced and child labour. Other non-fundamental ILO Conventions cover issues including wages, working hours, occupational health to safety, maternity protection and social security.</p> <p>The ILO has likewise developed several gender equality standards, including the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value (Equal Remuneration Convention); the prohibition of discrimination on the basis of, among others, sex (Discrimination (Employment and Occupation) Convention); the provision of equal opportunities and equal treatment for workers with family responsibilities to engage in employment (Workers with Family Responsibilities Convention); and the provision on supporting women's reproductive rights (Maternity Protection Convention).</p> <p>Source: The Danish Institute for Human Rights</p>
Limited assurance	<p>A level of assurance that is less than that provided in an audit. The objective of a limited assurance engagement is a reduction in assurance engagement risk to a level that is acceptable in the circumstances of the assurance engagement, but where that risk is greater than for a reasonable assurance engagement, as the basis for a negative form of expression of the appointed auditor's conclusion. A limited assurance engagement is commonly referred to as a review.</p> <p>Source: Auditing and Assurance Standards Board GS 012</p>
Local communities	<p>Persons or groups of persons living and/or working in any areas that are economically, socially or environmentally impacted (positively or negatively) by an organization's operations Note: The local community can range from persons living adjacent to an organization's operations, to those living at a distance who are still likely to be impacted by these operations.</p> <p>Source: GRI Standards Glossary</p>
Low-carbon products and services	<p>Despite the increasing focus on low-carbon investments, there is no precise and generally accepted definition of low-carbon products/ services. It can be loosely defined as a product or service that leads to an absolute reduction in GHG emissions or reduced carbon intensity of an activity. To define whether a product or service is low-carbon, CDP encourages the use of existing industry taxonomies and frameworks such as the Climate Bonds Taxonomy, the Global Investor Coalition on Climate Change's Low Carbon Investment Registry and the EU Taxonomy for Environmentally Sustainable Economic Activities.</p> <p>Source: Guidance & Questionnaires - CDP</p>
Mission statement	<p>Describes what business an organization is in (and what it isn't) both now and projecting into the future. Its aim is to provide focus for management and staff.</p> <p>Source: Harvard Business Review</p>

Non-binary	<p>Most people—including most transgender people—are either male or female. But some people don't neatly fit into the categories of "man" or "woman," or "male" or "female." For example, some people have a gender that blends elements of being a man or a woman, or a gender that is different than either male or female. Some people don't identify with any gender. Some people's gender changes over time.</p> <p>People whose gender is not male or female use many different terms to describe themselves, with "non-binary" being one of the most common. Other terms include genderqueer, agender and bigender. None of these terms mean exactly the same thing, but all speak to an experience of gender that is not simply male or female.</p> <p>Source: National Center for Transgender Equality</p>
Non-executive board	<p>Independent or external members of the board of directors for a company who are not part of the executive management team.</p> <p>Source: UN Global Compact</p>
NOx	<p>Nitrogen oxides, including NO and NO₂, are poisonous gasses that frequently result from the combustion of fuel at high temperature. As a highly reactive gas and strong oxidant, it is a major contributor to smog and acid rain.</p> <p>Source: US EPA</p>
Ocean action	<p>Ocean action relates to assessing the short and long-term impact (both positive and negative) of activities on ocean health and incorporating such impacts into strategy and policies. It can include increasing positive impacts on the ocean by considering sustainable ocean business opportunities that can lead to restoring, protecting and maintaining ocean health and productivity, as well as livelihoods dependent on the blue economy. Ocean action should also include mitigating negative impacts on the ocean, for example by reducing pollution (plastic, runoffs, etc) and reducing greenhouse gas emissions, as these are two of the largest threats to ocean health. Engaging with relevant regulatory bodies, contributing to best practices and standards for relevant sectors, and ocean-based operations, and sharing ocean-related data to enhance scientific understanding of the marine ecosystem are further examples of ocean action.</p> <p>Source: UN Global Compact</p>
Particulate matter (PM10)	<p>Particles with a diameter less than or equal to 10 micrometres. These particles can be derived from point sources (e.g., construction sites, smoke stacks) or be due to chemical reactions in the atmosphere. Due to their small size, they are easily inhaled and can cause lung damage or, in some cases, be absorbed by a person's blood stream.</p> <p>Source: US EPA</p>

Persistent organic pollutants (POPs)	<p>Class of toxic chemicals with adverse health effects. Many persistent organic pollutants are synthetic compounds used in industrial and agricultural processes (e.g., PCBs, DDT), but they can also include industrial biproducts, such as dioxin.</p> <p>There are a number of POPs regulated under the Stockholm Convention, including:</p> <ul style="list-style-type: none"> -aldrin -chlordane -dichlorodiphenyl trichloroethane (DDT) -dieldrin -endrin -heptachlor -hexachlorobenzene -mirex -toxaphene -polychlorinated biphenyls (PCBs) -polychlorinated dibenzo-p-dioxins(dioxins) -polychlorinated dibenzofurans (furans) <p>Source: US EPA</p>
Policy	<p>A policy could entail, for instance, a document stating the relevance of the topic to the company, the company's commitment to improve performance related to the topic, the commitment to manage and monitor performance on that topic, recognition that the company will comply with relevant legislation, reference to international goals or standards etc.</p> <p>Source: UN Global Compact</p>
Policy commitment	<p>A policy commitment specific to material topics refers to any one or more publicly available statements of the company's responsibilities, commitments or expectations and helps companies identify and manage risks and opportunities; promote beneficial environmental services, products and investments; mitigate negative impacts; and structure a response for incidents by providing a process to address these issues.</p> <p>Source: UN Global Compact</p>
Protected area	<p>A geographically defined area that is designated or regulated and managed to achieve specific conservation objectives.</p> <p>Source: UN Convention on Biological Diversity</p>
Remedy	<p>Remedy/remediation means to counteract or make good a negative impact or provision of remedy.</p> <p>Source: GRI Standards Glossary</p> <p>The means of enforcing a right or preventing or redressing a wrong; legal or equitable relief.</p> <p>Source: UNTERM</p>
Renewable energy	<p>Renewable fuel sources (such as biofuels), solar energy, biomass, hydropower, geothermal energy and ocean energy, including heat from renewable sources and electricity from renewable sources.</p> <p>Source: UNCTAD, ISAR</p>

Renewable energy certificate (REC)	<p>Provided to companies that have purchased renewable energy. Source: UNCTAD, ISAR</p>
Reasonable assurance	<p>A high, but not absolute, level of assurance. The objective of a reasonable assurance engagement is a reduction in assurance engagement risk to an acceptably low level when the assurance engagement is the basis for a positive form of expression of an appointed auditor's conclusion. A reasonable assurance engagement is commonly referred to as an audit. Source: Guidance Statement GS 012 Prudential Reporting Requirements for Auditors of Authorised Deposit-taking Institutions</p>
Review by board of directors	<p>A formal review of the alleged corruption case by the company's top management usually to take conclusive and final action on the case following the investigation and potential review by other internal committees/groups such as the risk/ethics committee. Source: UNODC</p>
Risk/ethics committee review	<p>A formal committee that may be established within the company to evaluate alleged cases of corruption after internal investigation. Depending on the company, this type of committee may have disciplinary and sanctioning powers or may provide other remedial recommendations. In some companies, the case may proceed directly to top management such as to the board of directors. Source: UNODC</p>
Root cause analysis/investigation	<p>"A root cause analysis allows an employer to discover the underlying or systemic, rather than the generalized or immediate, causes of an incident. Correcting only an immediate cause may eliminate a symptom of a problem, but not the problem itself." Source: OSHA – The Importance of Root Cause Analysis During Incident Investigation</p>
Safe and healthy working environment	<p>Safe and healthy working environment, or occupational safety and health, is identified as the discipline dealing with the prevention of work-related injuries and diseases as well as the protection and promotion of the health of workers. Source: International Labour Organization</p>
Single-use plastic	<p>Often also referred to as disposable plastics products, these are products made wholly or partly from plastic that are not conceived, designed or placed in the market to accomplish, within their lifespan, multiple trips or rotations by being returned to a producer for refill or re-used for the same purpose for which they were conceived.</p> <p>Notable examples include plastic packaging, cups for beverages, food containers, lids, cutlery, plates, straws, bags, tobacco filters and disposable face masks. Source: World Economic Forum</p>

Site	Properties that are owned, leased, rented or managed by the reporting company. Source: World Economic Forum
Scope 1 GHG emissions	GHG emissions from sources that are owned or controlled by an organization. Note 1: A GHG source is any physical unit or process that releases GHG into the atmosphere. Note 2: Direct (Scope 1) GHG emissions can include the CO2 emissions from fuel consumption. Source: GRI Standards Glossary
Scope 2 GHG emissions	GHG emissions that result from the generation of purchased or acquired electricity, heating, cooling, and steam consumed by an organization. Source: GRI Standards Glossary
Scope 3 GHG emissions	Indirect GHG emissions not included in energy indirect (Scope 2) GHG emissions that occur outside of the organization, including both upstream and downstream emissions. Source: GRI Standards Glossary
SOx	An abbreviation for a class of sulphur oxides, the most prevalent being sulphur dioxide (SO ₂). SO ₂ typically results as a biproduct of burning fossil fuel or industrial processes such as extracting metal ore. It acts as a respiratory irritant and can also contribute to the formation of particulate matter and haze. Source: US EPA
Supply chain	Sequence of activities or parties that provides products or services to an organization. Source: GRI Standards Glossary
Sustainable development	Development that meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs. Note 1: Sustainable development encompasses three dimensions: economic, environmental, and social. Note 2: Sustainable development refers to broader environmental and societal interests, rather than to the interests of specific organizations. Note 3: In the GRI Standards, the terms 'sustainability' and 'sustainable development' are used interchangeably. Source: GRI Standards Glossary
The Sustainable Development Goals (SDGs)	A universal call to action to end poverty, protect the planet and improve the lives and prospects of everyone, everywhere. The 17 Goals were adopted by all UN Member States in 2015, as part of the 2030 Agenda for Sustainable Development, which set out a 15-year plan to achieve the Goals. The SDGs are the blueprint to achieve a better and more sustainable future for all. They address the global challenges we face, including poverty, inequality, climate change, environmental degradation, peace and justice. Source: UN Sustainable Development Goals

Third-party water	<p>Municipal water suppliers and municipal wastewater treatment plants, public or private utilities, and other organizations involved in the provision, transport, treatment, disposal or use of water and effluent.</p> <p>Source: GRI Standards Glossary</p>
Trade union	<p>A workers' organization constituted for the purpose of furthering and defending the interests of workers.</p> <p>Source: International Labour Organization (ILO)</p>
Training	<p>"Training refers to:</p> <ul style="list-style-type: none"> • all types of vocational training and instruction; • paid educational leave provided by an organization for its employees; • training or education pursued externally and paid for in whole or in part by an organization; • training on specific topics." <p>Source: GRI Disclosure 404-1</p> <p>The systematic and verifiable transfer of knowledge.</p> <p>Source: UN Global Compact</p>
UN Global Compact's Sustainable Ocean Principles	<p>Provide a framework (ocean health and productivity, governance and engagement, and data and transparency) for responsible business practices across sectors and geographies. They build upon and supplement the Ten Principles of the United Nations Global Compact on human rights, labour, environment and anti-corruption.</p> <p>Source: UN Global Compact</p>
Under-represented social group	<p>Population that, relative to its numbers in a given society, has less opportunity to express its economic, social, or political needs and views</p> <p>Note: Specific groups included under this definition are not uniform for every organization. An organization identifies relevant groups based on its operating context</p> <p>Source: GRI Standards Glossary</p>
Value chain	<p>An organization's value chain encompasses the activities that convert input into output by adding value. It includes entities with which the organization has a direct or indirect business relationship and which either (a) supply products or services that contribute to the organization's own products or services, or (b) receive products or services from the organization.</p> <p>Note 1: This definition is based on United Nations (UN), The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide, 2012.</p> <p>Note 2: The value chain covers the full range of an organization's upstream and downstream activities, which encompass the full life cycle of a product or service, from its conception to its end use.</p> <p>Source: GRI Standards Glossary</p>

Volatile organic compounds (VOCs)	<p>Chemical compounds, frequently gases, that have low vapor pressure and low water solubility. Typically, they are man-made chemicals found in paints, pharmaceuticals, refrigerants, glues and adhesives, fuels, cleaning supplies, pesticides, building materials, home furnishings and more.</p> <p>Source: US EPA</p>
Vulnerable group	<p>Set or subset of persons with some specific physical, social, political, or economic condition or characteristic that places the group at a higher risk of suffering a burden, or at a risk of suffering a disproportionate burden of the social, economic or environmental impacts of the organization's operations</p> <p>Note 1: Vulnerable groups can include children and youth, the elderly, people with disabilities, ex-combatants, the internally displaced, refugees or returning refugees, HIV/AIDS-affected households, indigenous peoples, and ethnic minorities.</p> <p>Note 2: Vulnerabilities and impacts can differ by gender.</p> <p>Source: GRI Standards Glossary</p>
Waste	<p>Waste is intended as a non-product output with a negative or zero market value. Water and air polluting emissions - although they are non-product output - are not regarded as waste.</p> <p>Source: UNCTAD, ISAR</p>
Water consumption	<p>Sum of all water that has been withdrawn and incorporated into products, used in the production of crops or generated as waste, has evaporated, transpired, or been consumed by humans or livestock, or is polluted to the point of being unusable by other users, and is therefore not released back to surface water, groundwater, seawater or a third party over the course of the reporting period.</p> <p>Note 1: Water consumption includes water that has been stored during the reporting period for use or discharge in a subsequent reporting period.</p> <p>Note 2: This definition is based on CDP, CDP Water Security Reporting Guidance, 2018.</p> <p>Source: CDP Water Security 2019 Questionnaire</p>
Water intensity	<p>A metric providing the relationship between a volumetric aspect of water and a unit of production, financial metric or any other unit.</p> <p>Source: CDP Water Security 2019 Reporting Guidance</p>

Water stress	<p>Refers to the ability, or lack thereof, to meet human and ecological demand for freshwater. Compared with scarcity, water stress is a more inclusive and broader concept. It considers several physical aspects related to water resources, including water availability, water quality and the accessibility of water (i.e., whether people can make use of physically available water supplies), which is often a function of the sufficiency of infrastructure and the affordability of water, among other things. Both water consumption and water withdrawals provide useful information that offers insight into relative water stress.</p> <p>Water stress has a subjective elements and is assessed differently depending on societal values. For example, societies may have different thresholds for what constitutes sufficiently clean drinking water or the appropriate level of environmental water requirements to be afforded to freshwater ecosystems, and thus assess stress differently.</p> <p>Note: Definitions of water stress vary across organizations. In line with the Alliance for Water Stewardship, the definition from the CEO of Water Mandate's Corporate Water Disclosure Guidelines, 2014 is used. Source: CEO Water Mandate</p>
Water withdrawal	<p>The volume of freshwater abstraction from surface or groundwater. Part of the freshwater withdrawal will evaporate, another part will return to the catchment where it was withdrawn, and yet another part may return to another catchment or the sea. Source: CEO Water Mandate</p>
Whistle-blowing policy	<p>A process that offers protection for individuals that want to reveal illegal, unethical or dangerous practices. An efficient whistle-blower mechanism prescribes clear procedures and channels to facilitate the reporting of wrongdoing and corruption, defines the protected disclosures, outlines the remedies and sanctions for retaliation. Source: GRESB Infrastructure 2021 - Asset Reference Guide</p>
Workers' representatives	<p>Article 3 of the Workers' Representatives Convention, 1971 (No. 135) defines workers' representatives as "persons who are recognised as such under national law or practice, whether they are: (a) Trade union representatives, namely, representatives designated or elected by trade unions or by members of such unions; or (b) Elected representatives, namely, representatives who are freely elected by the workers of the undertaking in accordance with provisions of national laws or regulations or of collective agreements and whose functions do not include activities which are recognised as the exclusive prerogative of trade unions in the country concerned." Source: International Labour Organization (ILO)</p>

AGRADECIMIENTOS

El Pacto Global de las Naciones Unidas desea dar las gracias a las numerosas personas, empresas y organizaciones que han contribuido a la revisión de la Comunicación de Progreso/Informe de Progreso (CoP) con las recomendaciones y comentarios que han aportado, incluso durante los periodos de consulta.

El cuestionario de la CoP se elaboró con aportes técnicos y contribuciones de más de 70 organizaciones, incluidas entidades de la ONU, organizaciones de la sociedad civil y participantes empresariales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (ONUDD) y Shift contribuyeron de forma significativa a la elaboración del cuestionario de la CoP.

El Pacto Global de las Naciones Unidas desea expresar su especial gratitud a Laura Palmeiro, que ha aportado su experiencia y dirección estratégica al proyecto de revisión de la Comunicación de Progreso/Informe de Progreso en su calidad de Asesora Principal, y a Danone por hacerlo posible. El Pacto Global de la ONU también desea expresar su especial gratitud a Delphine Gibassier, Profesora Titular de Contabilidad para el Desarrollo Sostenible, Audencia, por su amplia contribución y aporte técnico.

También agradecemos al Boston Consulting Group su aporte, apoyo y asesoramiento.

El cuestionario de la CoP, esta guía y los materiales de apoyo fueron preparados por el equipo del Pacto Global de las Naciones Unidas: Lila Karbassi, Bernhard Frey, Moramay Navarro Pérez, Sylvie Josel, Julia Massaro, Yulia Elicheva, Sean Cruse y Molly MacEachen. Gracias también a todos los colegas del Pacto Global de la ONU y de las Redes del Pacto Global por su inestimable contribución a la revisión de la CoP, incluidos Elena Bombis, Griet Cattaert, Ashley Demming, Flavio Fuertes, Antonio Hautle, Julie Kofoed, Mai-Lan Ha y Anna Kruip.

Gracias a la experiencia aportada por los profesores e investigadores que colaboran con la Universidad Audencia, a saber: Nicolas Anthaume, Emmanuelle Cordano, Eugénie Faure, Bhanu Putumbaka y Souâd Taïbi.

Extendemos nuestra gratitud también a las contribuciones y el apoyo de PwC.

Con gratitud por su experiencia y contribución, el Pacto Global de la ONU reconoce formalmente a las siguientes organizaciones que proporcionaron información durante las consultas organizadas por el Pacto Global de la ONU en marzo-abril de 2021 (proporcionar información para la revisión de la CoP no equivale a la aprobación del producto final):

Entidades de la ONU:

Organización Internacional del Trabajo (OIT), Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (ONUDD), Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social (UNRISD), División de Estadística de las Naciones Unidas (UNSD), Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACDH).

Organizaciones de reporte:

B Lab, Capitals Coalition, Carbon Disclosure Project (CDP), Future Fit, Global Reporting Initiative (GRI), Impact Management Project (IMP), Reporting 3.0, World Benchmarking Alliance (WBA)

Expertos en temas:

Business for Social Responsibility (BSR), Danish Institute for Human Rights (DIHR), Pacific Institute/Water-Resilience-Coalition, Shift, Transparency International, World Economic Forum Partnering Against Corruption Initiative (PACI), World Resources Institute (WRI), World Wide Fund for Nature (WWF), Stockholm Resilience Centre (Stockholm University)

Individuales:

Marguerite Mendel (Concordia University); Richard Howitt (former CEO of the IIRC)

Empresas: BlackRock, Colgate, Danone, Eni Spa, Firmenich, Grupo Bimbo, Knoll Printing & Packaging, Marshalls, Nechi Group, Novo Nordisk, Novozymes, Pathologists-Lancet-Kenya, PIMCO PT-Rimba-Makmur-Utama, RELX, Safaricom PLC, SESO, Sprout Coffee, Sumitomo Chemical, UPM, Verizon

THE TEN PRINCIPLES OF THE UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT



HUMAN RIGHTS

1. Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights; and
2. make sure that they are not complicit in human rights abuses.



LABOUR

3. Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;
4. the elimination of all forms of forced and compulsory labour;
5. the effective abolition of child labour; and
6. the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.



ENVIRONMENT

7. Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges;
8. undertake initiatives to promote greater environmental responsibility; and
9. encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.



ANTI-CORRUPTION

10. Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery.



United Nations
Global Compact

ABOUT THE UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT

As a special initiative of the UN Secretary-General, the United Nations Global Compact is a call to companies everywhere to align their operations and strategies with Ten Principles in the areas of human rights, labour, environment and anti-corruption. Our ambition is to accelerate and scale the global collective impact of business by upholding the Ten Principles and delivering the Sustainable Development Goals through accountable companies and ecosystems that enable change.

With more than 14,000 companies and 3,800 non-business signatories based in over 160 countries, and 69 Local Networks, the UN Global Compact is the world's largest corporate sustainability initiative. One Global Compact uniting business for a better world.

For more information, follow **@globalcompact** on social media and visit our website at unglobalcompact.org