

# GUÍA SOBRE EL CUESTIONARIO

## COMUNICACIÓN DE PROGRESO

Versión del documento: 2025



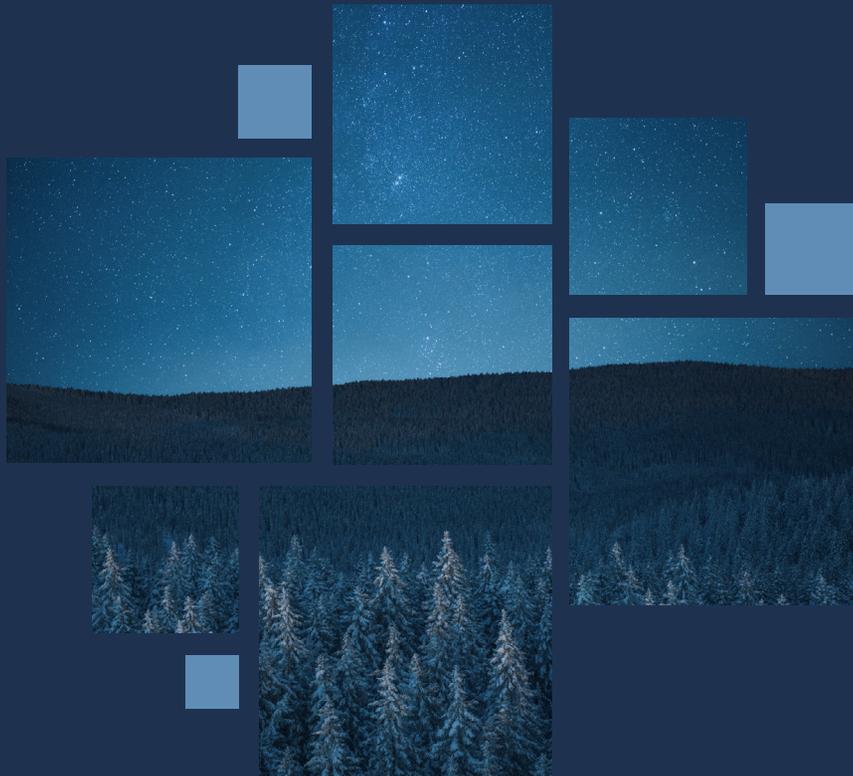
**United Nations**  
Global Compact



# GUÍA SOBRE LA CoP

## ÍNDICE

---



<b>CARTA DE LA SECRETARIA GENERAL ADJUNTA</b>	<b>03</b>
<b>INTRODUCCIÓN: COMUNICACIÓN DE PROGRESO DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS</b>	<b>04</b>
<b>INTEROPERABILIDAD DE LOS INFORMES SOBRE SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL</b>	<b>05</b>
<b>LA COMUNICACIÓN DE PROGRESO Y LA DIRECTIVA SOBRE INFORMACIÓN CORPORATIVA EN MATERIA DE SOSTENIBILIDAD (CSRD)</b>	<b>06</b>
<b>LA INICIATIVA FORWARD FASTER</b>	<b>07</b>
<b>DECLARACIÓN DE APOYO CONTINUO DE LA MÁXIMA AUTORIDAD DE LA ORGANIZACIÓN</b>	<b>08</b>
<b>ACERCA DEL CUESTIONARIO</b>	<b>09</b>
<b>CRITERIO DEL CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN DE PROGRESO</b>	<b>11</b>
Introducción a la Comunicación de Progreso 2025	11
Historias de éxito y priorización de áreas temáticas futuras	12
Gobernanza	13
Derechos Humanos y Normas Laborales	24
Medioambiente	40
Anticorrupción	62
<b>MAPEO RESPECTO DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE</b>	<b>71</b>
<b>GLOSARIO</b>	<b>77</b>
<b>LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS</b>	<b>95</b>

# CARTA DE LA SECRETARIA GENERAL ADJUNTA

En 2024, el reporte sobre sostenibilidad cobró un nuevo valor estratégico para numerosas empresas en todo el mundo. Cada vez más, el sector privado está reconociendo el valor de la transparencia corporativa y el reporte objetivo como factores esenciales para la estrategia y la gobernanza de las empresas. En el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, tenemos el compromiso de promover el desempeño en materia de sostenibilidad empresarial mediante el aprendizaje constante y la colaboración. Estamos ayudando a las empresas a implementar los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y contribuimos al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

La Comunicación de Progreso (Communication on Progress, CoP) es el principal mecanismo de presentación de informes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. La CoP representa una medida fundamental de rendición de cuentas, al asegurar que las empresas mantengan su compromiso de lograr progresos continuos con respecto a los Diez Principios y, a la vez, contribuyan a los ODS.

Todas las empresas que participan en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas están obligadas a reportar anualmente de sus acciones, desempeño y progreso. A fin de afianzar la transparencia y la accesibilidad, estos informes están disponibles para su consulta a través del perfil de cada participante en el sitio web del Pacto Mundial. A diferencia de otros mecanismos de reporte comparables, la CoP no asigna un puntaje ni clasifica a las empresas participantes sobre la base de la información que proporcionan. En cambio, el cuestionario de la CoP pretende ser una herramienta y una guía de evaluación para ayudar a las empresas a evaluar y mejorar las prácticas sostenibles que han establecido.

Esta guía sobre el cuestionario de la CoP procura ayudar a las empresas participantes a completar la CoP 2025 proporcionando el mayor grado posible de detalles y criterios para cada pregunta.

Tras un proceso de revisión minucioso, el cuestionario de la CoP 2025 se perfeccionó con el fin de reducir al mínimo la carga que supone para las empresas participantes y, al mismo tiempo, seguir generando datos de calidad

en función de los cuales puedan tomarse medidas. A su vez, las secciones sobre Derechos Humanos y Normas Laborales se unieron formalmente para reflejar la relación intrínseca entre ambos temas. Por último, se incluyeron dos preguntas adicionales con el fin de potenciar las voces de empresas cuyos progresos en sostenibilidad han tenido un impacto sustancial. La nueva sección "Historias de éxito y prioridades futuras" ofrece a las empresas participantes la oportunidad de mostrar iniciativas valiosas e inspirar a otras acciones futuras, con independencia de si son grandes o pequeñas, o de alcance local o regional.

Como parte de este compromiso, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas desarrolló la **Communication on Progress Data Visualization Tool (Herramienta de Visualización de Datos sobre la Comunicación de Progreso)**, una plataforma interactiva que permite a las empresas participantes comprender mejor los datos que presentan, evaluar su desempeño en comparación con otras empresas de su sector y medir el progreso de manera eficaz.

Para que estos datos reflejen adecuadamente el desempeño de las empresas en cuanto a sostenibilidad y poder afrontar los desafíos que implica la evolución constante del contexto de reporte, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas ha buscado formas de mejorar el Cuestionario de la CoP. Como parte de este proceso, se ha colaborado de forma exhaustiva con grupos de interés internos y externos en la totalidad de nuestra cadena de valor. Agradecemos a todas las personas que dedicaron tiempo y esfuerzo para que esto sea posible.

En el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, entendemos el inmenso potencial de la colaboración y la rendición de cuentas para lograr cambios reales. Sobre la base de estos valores, hemos seguido trabajando para elaborar la Comunicación de Progreso, acrecentar nuestra comunidad de empresas y conseguir cambios reales en nuestros ámbitos de influencia, así como en otras áreas.

Atentamente,

**Sanda Ojiambo**  
*Directora Ejecutiva y Directora General  
Secretaria General Adjunta*



# INTRODUCCIÓN:

## COMUNICACIÓN DE PROGRESO DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS

La Comunicación de Progreso (Communication on Progress, CoP) es el principal mecanismo para que las empresas participantes demuestren los progresos realizados en relación con los **Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas** y los **Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU** (ODS).

El cuestionario de la CoP difunde los progresos obtenidos en las áreas de gobernanza, derechos humanos, normas laborales, medioambiente y anticorrupción. Este cuestionario estandarizado permite a las empresas participantes:

- medir y demostrar los progresos en cuanto a los Diez Principios de manera uniforme y armónica;
- generar mayor credibilidad y valor de marca al demostrar el compromiso con la sostenibilidad empresarial, los Diez Principios y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (ODS);
- obtener perspectivas, aprender y mejorar de manera constante el desempeño en cuanto a sostenibilidad al ayudar a identificar brechas y contribuir a la determinación de objetivos interanuales; y
- evaluar los progresos en relación con pares a través del acceso a una de las mayores fuentes mundiales de datos gratuitos, públicos y comparables sobre sostenibilidad empresarial.

Una vez que las empresas participantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas completan su CoP, los datos se clasifican y analizan en el marco de la **Herramienta de Visualización de Datos de la CoP del Pacto Mundial de las Naciones Unidas**. La Herramienta permite que las empresas participantes, grupos de interés y el público en general accedan a los datos agregados del cuestionario de la CoP que ponderan las métricas ESG sobre los Diez Principios. A las empresas participantes en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Herramienta puede facilitarles la determinación de prioridades, la toma de decisiones y la definición de estrategias sobre temas de ESG al permitir comparaciones entre pares, de mercado y año tras año. La función de evaluación comparativa, la pueden aplicar solo aquellos que responden al cuestionario digital, esto permite evaluar su desempeño en relación con otras cohortes de empresas participantes. En el caso del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Herramienta nos permite generar mayor valor para las empresas participantes, puesto que permite mejorar los esfuerzos de programación y desarrollo de capacidades, localizar propuestas y servir de referencia en la experiencia de esas personas.

### REQUISITOS

La CoP debe completarse y enviarse mediante la plataforma digital durante el período anual de presentación, que se extiende del **1 de abril hasta el 31 de julio** (ver más información en la **Política de la Comunicación de Progreso**). La CoP debe incluir:

- A. El reconocimiento de la Declaración de Apoyo Continuo de la máxima autoridad de la organización (ver página 8)
  - Una declaración estandarizada en la que se exprese el apoyo continuo al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, que deberá firmar la persona que ocupe la función ejecutiva de mayor nivel jerárquico o quien sea representante autorizado de la organización; y
- B. Rellenar un cuestionario digital (preferentemente) y/o cargar un informe sobre sostenibilidad
  - *Cuestionario digital de la CoP*: Un conjunto de preguntas sobre medidas empresariales vinculadas con los Diez Principios y los ODS.
  - *Informe de sostenibilidad*: Un reporte, publicación u otros documentos en los que se presente una descripción integral de las actividades y las iniciativas de sostenibilidad de la organización, que refleje con precisión las mejoras, los desafíos y los progresos observados durante el período de reporte. Si bien no es obligatorio establecer nexos explícitos, el informe debería abordar temas vinculados con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS).

Al preparar los datos que se solicitan en el cuestionario de la CoP, las empresas participantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas deben remitirse a las **plantillas en Excel y PDF** que están disponibles en los seis idiomas oficiales de la ONU en el **sitio web del Pacto Mundial de las Naciones Unidas**. Estos recursos les ayudarán a organizar sus respuestas y compartirlas internamente antes de completar el cuestionario digital a través del panel para empresas participantes. A su vez, la participación en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas permite el acceso a la **plataforma Academy de dicho Pacto**. Esta es una plataforma de aprendizaje virtual que proporciona materiales de apoyo complementarios, como las Profundizaciones (Deep-Dives) del Cuestionario de la CoP y los Análisis Temáticos (Subject Matter Overviews).

Una vez enviada la CoP, todos sus componentes, incluida la Declaración de Apoyo Continuo de la máxima autoridad de la organización y otros materiales complementarios opcionales, estarán disponibles para todas las personas a través del respectivo perfil de participante en el sitio web del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

# INTEROPERABILIDAD DE LA DIVULGACIÓN SOBRE SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL

El ámbito del reporte sobre sostenibilidad empresarial experimenta una rápida evolución y, en este escenario, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas tiene la determinación de apoyar a sus empresas participantes a transitar este proceso para conseguir resultados integrales y satisfactorios.

Un aspecto central del reporte corporativo es el objetivo de evaluar de forma transparente el progreso de las empresas para asignar los recursos con mayor eficiencia y mejorar las operaciones en beneficio de la sociedad, el medioambiente y su éxito y rentabilidad en el largo plazo. A fin de asistir a las empresas en esta misión, las organizaciones como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Iniciativa de Reporte Global (Global Reporting Initiative, GRI), la Plataforma de Gestión de Impactos (Impact Management Platform, IMP), las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) y el Grupo Consultivo Europeo en materia de Información Financiera (European Financial Reporting Advisory Group, EFRAG) están trabajando para mejorar la interoperabilidad de los marcos internacionales y de otros recursos vinculados. Este esfuerzo colectivo se orienta a simplificar la comunicación sobre sostenibilidad e impulsar cambios genuinos. El cuestionario de la CoP es congruente con estos marcos y representa una herramienta preparatoria valiosa para las empresas que están obligadas a realizar un reporte más riguroso.

Cada pregunta en el cuestionario de la CoP guarda concordancia con los principales marcos de comunicación global como GRI, la Directiva sobre Información Corporativa en Materia de Sostenibilidad (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD), el Proyecto de Divulgación de Carbono (Carbon Disclosure Project, CDP) y las Normas Internacionales de Contabilidad y Presentación de Informes (International Standards of Accounting and Reporting, ISAR). Esta alineación asegura que haya un reporte sólido y, a la vez, contribuye a simplificar la presentación de informes y evita que se sume complejidad a la comunicación de información sobre sostenibilidad, ya que se trata de un entorno complejo. A su vez, las preguntas se diseñaron en forma congruente con los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGP), y esto también favorece la transparencia corporativa integral y responsable.

Invitamos a las empresas participantes a que consulten los siguientes recursos que les ayudarán a desenvolverse en un ámbito cada vez más complejo y fundamental como es el reporte de sostenibilidad.

- **La Base de Datos sobre Objetivos y Metas**, que crearon el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y GRI, es un recurso en línea que ayuda a las empresas a identificar posibles divulgaciones sobre cada ODS a nivel de cada una de las 169 metas. Recurre a una gran variedad de fuentes de indicadores y reporte, lo que incluye estándares y marcos reconocidos a nivel internacional, para facilitar la comunicación de sus contribuciones a los ODS. La base de datos vincula cada pregunta de la CoP con el ODS correspondiente. Esto posibilita que las empresas participantes informen sobre los ODS de manera más eficiente y entiendan mejor cómo se relacionan los esfuerzos de reporte de la CoP con el contexto más general de la presentación de informes.
- **La Herramienta de Mapeo de ESRS de la CoP** se configuró para ayudar a las empresas sujetas a requisitos de reporte sobre sostenibilidad conforme a la CSRD y que deben aplicar las Normas Europeas para la Elaboración de Informes de Sostenibilidad (European Sustainability Reporting Standards, ESRS). La herramienta vincula los puntos de datos de las ESRS con otros marcos y estándares de elaboración de informes, (p. ej., CoP, GRI), y pone de manifiesto la congruencia entre los estándares europeos y el cuestionario de la CoP.
- **La Herramienta de Incentivos y Sanciones de la GRI** es un repositorio de documentos y una base de datos en línea sobre políticas públicas obligatorias y voluntarias que inciden en las sostenibilidad de las empresas y en los impactos en aspectos ambientales, sociales y de gobernanza. Las empresas pueden usar esta herramienta para entender cabalmente los requisitos regionales en materia de reporte.
- **El Mapa de Sistemas de IMP** ofrece una representación visual precisa de los recursos internacionales de bien público que están disponibles para empresas, inversionistas e instituciones financieras, a fin de que gestionen sus impactos en la sostenibilidad y comprendan los nexos entre estos recursos.



# LA COMUNICACIÓN DE PROGRESO Y LA DIRECTIVA SOBRE INFORMACIÓN CORPORATIVA EN MATERIA DE SOSTENIBILIDAD (CSRD)

En un entorno regulatorio cada vez más complejo, las obligaciones de presentación de informes que tienen las empresas pueden resultar confusas. Por ende, es importante señalar que la CoP no compite con otros requisitos de reporte nacionales ni regionales, dado que se basa en los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. No obstante, resulta de utilidad entender cómo la CoP se relaciona actualmente con la que, posiblemente, sea la obligación de presentación de informes más extensa que se ha establecido; a saber, la CSRD.

La CSRD entró en vigor en la Unión Europea (UE) en enero de 2023. A diferencia de otras reglamentaciones europeas anteriores, la CSRD extiende su alcance a una variedad más amplia de sociedades, incluidas organizaciones que no pertenecen a la UE pero desarrollan actividades significativas en el mercado europeo. Ante el avance de la globalización en el mundo, esto ha impuesto a las empresas internacionales más grandes una responsabilidad adicional de preparar informes sobre sostenibilidad detallados que contemplen aspectos como la huella de carbono y las políticas sociales y sobre gobernanza.

Si bien la CoP se creó para ayudar a sus participantes a llevar un seguimiento de su desempeño y progresos en relación con los Diez Principios y, a la vez, para generar capacidad de reporte entre las empresas que estén en la primera etapa de su proceso de sostenibilidad, la CSRD y las ESRS, el estándar de elaboración de informes europeo que se usará para cumplir los requisitos de la CSRD, establecen un conjunto adicional de requisitos que actualmente no pide la CoP, como la verificación por terceros antes de que se presenten los informes ante la autoridad pertinente y el reporte de más puntos de datos.

Sin embargo, la CoP y la CSRD están vinculadas de distintas maneras. Muchas de las preguntas en las cuatro secciones de la CoP (gobernanza, derechos humanos y normas laborales, medioambiente y anticorrupción) coinciden con la información que exige la CSRD de la UE. Esto incluye los requisitos de reporte que se presentan en las **ESRS 2** y que guardan relación con las preguntas de la CoP sobre compromisos, prevención, desempeño y respuesta, remediación y comunicación de información. Las Redes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en Europa han dado seguimiento al desarrollo de la CSRD, puesto que reconocen las implicaciones que esto tiene para las empresas de la región. La **Herramienta de Mapeo de ESRS-CoP** proporciona una visión más completa para las empresas interesadas en entender la concordancia entre la CoP, la CSRD en particular y otros marcos y estándares de reporte. Estos esfuerzos son demostrativos del compromiso asumido a través del Pacto Mundial de empoderar a las empresas para que se desenvuelvan en el contexto cambiante del reporte sobre sostenibilidad.

Resulta destacable que tanto la CoP como la CSRD se desarrollaron tomando en cuenta marcos y principios reconocidos internacionalmente, como los ODS y los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos. A cada marco subyacen objetivos solapados que podrán beneficiar a quienes procuren redoblar sus esfuerzos de reporte relativos a sostenibilidad. Comunicar los progresos en sostenibilidad a través de la CoP es una condición para las empresas participantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y una oportunidad de dar a conocer el progreso conseguido, forjar confianza con los grupos interesados y desbloquear el potencial de conocimientos sobre otros mecanismos de reporte como la CSRD.

*En febrero de 2025, la Comisión de la UE publicó un paquete múltiple que, de ser aceptado, modificaría el alcance de la CSRD y, como resultado de esto, podrían verse afectados muchos de los requisitos de reporte obligatorios de las empresas participantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas ante la UE. A fecha de publicación de esta guía, no se ha adoptado aún una decisión con respecto a si se aceptarán estas propuestas.*

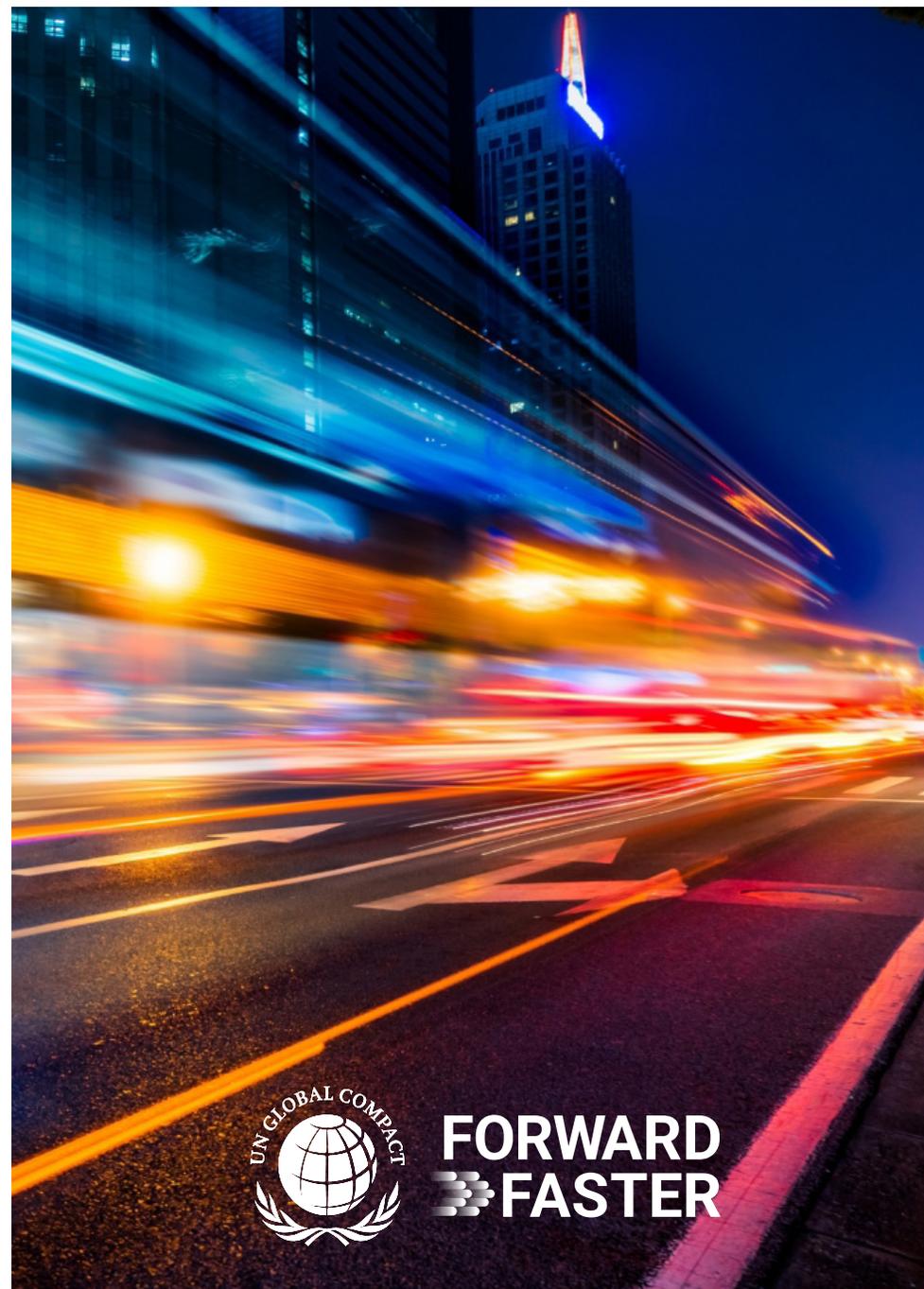
# LA INICIATIVA FORWARD FASTER

A fin de promover la Agenda 2030 y acelerar el progreso respecto de los 17 ODS, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas lanzó la **iniciativa Forward Faster**, una plataforma global destinada a que las empresas realicen acciones ambiciosas. La iniciativa Forward Faster reta a las empresas a que se planteen metas más ambiciosas por medio de acciones responsables y tangibles en cinco áreas: igualdad de género, acción climática, salario mínimo, resiliencia hídrica e inversiones y finanzas. Mediante un enfoque holístico basado en principios, las empresas tienen la oportunidad de conseguir impacto en los Objetivos Globales y promover políticas para desbloquear nuevas oportunidades, generar resiliencia y asegurar prosperidad a largo plazo para las empresas, las personas y el planeta.

La iniciativa Forward Faster apunta también a lograr una mayor rendición de cuentas instando a las empresas a declarar públicamente sus compromisos y a destacar las medidas que llevarán a cabo para alcanzar las metas. Las empresas que se comprometan con los objetivos presentarán un informe anual de su progreso al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y proporcionarán información actualizada sobre las medidas que hayan adoptado.

## REQUISITOS DE REPORTE

Cuando las empresas participantes se comprometen con la iniciativa Forward Faster estableciendo metas, deben realizar divulgaciones anuales a partir del año siguiente al que definieron sus metas. **Para el año 2025, este requisito de presentación de informes es independiente de la Comunicación de Progreso (CoP) del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. A fin de mantener la condición activa dentro del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, las empresas participantes deben presentar una CoP anual. Además, para seguir siendo parte de Forward Faster, deben cumplir, por separado, con los requisitos sobre comunicación de esa iniciativa.**



# DECLARACIÓN DE APOYO CONTINUO DE LA MÁXIMA AUTORIDAD DE LA ORGANIZACIÓN

Las empresas participantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas deben firmar el modelo de Declaración de Apoyo Continuo de la máxima autoridad de la organización, además de responder el cuestionario digital de la CoP y/o presentar un informe sobre sostenibilidad. Quienes no envíen este reconocimiento no podrán presentar la CoP, y esto podría dar lugar a que se les excluya del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

La Declaración de Apoyo Continuo de la máxima autoridad de la organización es un enunciado público sobre el compromiso permanente de su empresa con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas al más alto nivel.

**Recomendamos enérgicamente hacer partícipe a la persona que ejerce la máxima autoridad de la organización tan pronto como sea posible, para asegurar que el proceso se complete en tiempo y forma.**

Consulte el modelo que aparece debajo para más orientación.

## Declaración del/de la Director/a General

XX/XX/XXXX

A nuestros grupos de interés,

Me complace reafirmar nuestro apoyo a los Diez Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas en las áreas de Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

En esta Comunicación de Progreso/ Informe de Progreso anual divulgamos nuestros esfuerzos continuos por integrar los Diez Principios en nuestra estrategia empresarial, cultura y operaciones diarias, y por contribuir a los objetivos de las Naciones Unidas, en particular por lo que respecta a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Atentamente,

Nombre del/de la Director/a General o del/de la ejecutivo/a de mayor rango jerárquico:

Cargo del/de la Director/a General o del/de la ejecutivo/a de mayor nivel jerárquico:

Nombre de empresa:

Si corresponde, formulario completado en nombre del/de la ejecutivo/a de mayor rango jerárquico:



Al marcar esta casilla confirmo que tengo autorización para firmar en nombre del/de la Director/a General o del/de la ejecutivo/a de mayor rango jerárquico

# ACERCA DEL CUESTIONARIO

## ESTRUCTURA DEL CUESTIONARIO

La Comunicación de Progreso ha evolucionado para satisfacer la demanda creciente de los grupos de interés del Pacto Mundial de las Naciones Unidas sobre reporte congruente y confiable en materia de sostenibilidad empresarial.

El cuestionario se organiza en cuatro áreas temáticas: La primera sección, sobre Gobernanza, presenta una perspectiva transversal sobre la estructura de gobernanza en sostenibilidad que tienen las empresas participantes. Las tres secciones restantes (Derechos Humanos y Normas Laborales, Medioambiente y Anticorrupción) evalúan más detenidamente el desempeño de las empresas participantes con respecto a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

En cada sección del cuestionario, las preguntas se agrupan en categorías distintas según si abordan lo siguiente:

- los procesos y políticas que demuestran el compromiso de una empresa participante por promover temas de sostenibilidad vinculados con los Diez Principios,
- los esfuerzos realizados para prevenir impactos ambientales y sociales negativos en estos temas,
- indicadores de desempeño, así como los mecanismos de respuesta, remediación e información, que se usaron para abordar quejas y reflexionar sobre las enseñanzas extraídas.

Las secciones sobre Derechos Humanos y Normas Laborales y Medioambiente presentan matices adicionales. La sección sobre Derechos Humanos y Normas Laborales ofrece a las empresas una oportunidad de elegir los temas que consideran que son materiales para su organización y sobre los que debe divulgarse más información. De manera similar, la sección sobre Medioambiente incluye otras preguntas específicas sobre el tema, a las que deberán responder únicamente las empresas participantes que consideren que esos temas son materiales. En algunos casos, una empresa puede recibir una pregunta que considere irrelevante; en ese caso, se puede seleccionar "No aplicable", pero se debe proporcionar más información para justificar la selección.

## PREGUNTAS SOBRE LA CoP

Las preguntas se pueden clasificar en las cinco categorías siguientes: Carácter material, Compromiso, Prevención, Desempeño o Remediación y Reporte. En el cuadro 1 se proporciona una descripción de la estructura del cuestionario y la clasificación de las preguntas que contiene.

**Cuadro 1. Descripción de la estructura del cuestionario**

	Carácter material	Compromiso	Prevención	Desempeño	Remediación y reporte
Gobernanza		G1-G3.1	G4-G6.1	G8-G11	G7, G12, G13
Derechos Humanos y Normas Laborales	HR/L1, HR/L1.1	HR/L2-HR/L2.2	HR/L3-HR/L4.1.1	HR/L2.3, HR/L6, HR/L7	HR/L5, HR/L8
Medioambiente	E10	E1, E1.1	E2-E4	E5-E9, E11-E15 (temas materiales)	E16
Anticorrupción		AC1, AC1.1, AC2	AC1.2, AC4, AC4.1	AC5	AC3, AC5.1-AC6

*Importante: G = Gobernanza, HR/L = Derechos Humanos y Normas Laborales, E = Medioambiente, AC = Anticorrupción. El texto que se incluye en cada recuadro se refiere a preguntas específicas de la encuesta. Por ejemplo, la primera pregunta de la sección sobre Gobernanza se identifica como G1.*

A su vez, dado que las empresas participantes en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas tienen que demostrar el progreso logrado con respecto a los Diez Principios, cada pregunta del cuestionario de la CoP está orientada a abordar uno de estos Principios. En el Cuadro 2 se ofrece una descripción de cómo se incorpora cada uno de los Diez Principios al cuestionario.

**Cuadro 2. Los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en el Cuestionario 2025 de la CoP**

DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS										
	 <b>Derechos Humanos</b>		 <b>Normas Laborales</b>				 <b>Medioambiente</b>			 <b>Anticorrupción</b>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Gobernanza	G1-G12		G6, G6.1			G9-G11	G1-G8, G12			G2-G8, G12, G13
Derechos Humanos y Normas Laborales	HR/L1-HR/L2.1, HR/L3-HR/L5, HR/L8	HR/L1-HR/L2.1, HR/L3-HR/L5, HR/L8	HR/L2- HR/L5, HR/L7, HR/L8	HR/L2- HR/L5, HR/L7, HR/L8	HR/L2, HR/L2.1, HR/L3-5, HR/L7, HR/L8	HR/L2-HR/L8				
Medioambiente							E1-E9, E11-E16	E1-E9, E11-E16	E7-E9, E11-E13, E16	
Anticorrupción										AC1-AC6

La mayoría de las preguntas se plantean como matrices de selección múltiple o selección única. Sin embargo, el cuestionario también incluye preguntas en formatos cuantitativos y cualitativos. Las preguntas de matriz se expresan del siguiente modo: las respuestas relacionadas con el menor nivel de acción se presentan a la izquierda, y las preguntas que implican el mayor nivel de acción se ubican progresivamente hacia la derecha. Esta presentación permite que las empresas participantes visualicen su nivel actual de desempeño, al tiempo que se orienta sobre mejoras a futuro. También les ayuda a considerar y comparar las diferencias en cuanto a acciones entre los distintos temas de sostenibilidad.

En cada pregunta se incluye un cuadro con el enunciado "Facilite información adicional" en el cual se podrá dar un contexto para las respuestas seleccionadas. En la mayoría de las preguntas, el cuadro de texto es opcional. Si una pregunta no se aplica o no resulta pertinente para una organización en función de su tamaño, sector o circunstancias especiales, se muestra la opción "No aplicable". En casos en los que se selecciona "No aplicable", podría ser obligatorio incluir una descripción breve en el cuadro de texto.

En algunos casos, se enviarán preguntas de seguimiento a las empresas participantes en función de las respuestas que eligieron. Las preguntas de seguimiento permiten una comprensión más profunda de los progresos logrados con respecto a los Diez Principios.

# CRITERIO DEL CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN DE PROGRESO

## INTRODUCCIÓN A LA COMUNICACIÓN DE PROGRESO 2025

Al completar el cuestionario de la CoP mediante la plataforma digital, se presentan las tres preguntas siguientes:

- R1 pregunta a las empresas participantes si completarán la CoP mediante el cuestionario digital o subiendo un informe de sostenibilidad.
- R2 hace referencia al período de reporte contemplado por la CoP.
- R3 define el alcance de las operaciones incluidas. Esta pregunta es opcional.

Pregunta	Criterio y guía de cálculo
R1: Requisitos de reporte	<p>las empresas participantes tienen dos opciones para cumplir los requisitos de la CoP 2025:</p> <p>(1) <b>Completar el cuestionario digital de la CoP:</b> Un conjunto de preguntas sobre medidas empresariales vinculadas con los Diez Principios y los ODS. Se facilitará a las empresas participantes la opción de subir su informe de sostenibilidad como material complementario al final del cuestionario. Hay plantillas sobre el cuestionario de la CoP en el <a href="#">sitio web del Pacto Mundial de las Naciones Unidas</a>.</p> <p>(2) <b>Subir un informe sobre sostenibilidad:</b> Un reporte, publicación u otros documentos en los que se presente una descripción integral de las actividades y las iniciativas de sostenibilidad de una empresa, que refleje con precisión las mejoras, desafíos y progresos observados dentro del período de reporte. Si bien no es obligatorio establecer nexos explícitos, el informe debería abordar temas vinculados con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS).</p> <p>Cabe destacar que aquellas empresas participantes que completen el cuestionario de la CoP podrán comprender mejor los datos que presentaron, realizar evaluaciones comparativas con otras empresas similares y medir con eficacia los progresos usando la <a href="#">Herramienta de Visualización de Datos sobre la Comunicación de Progreso</a>.</p>
R2: Período de reporte	<p>Se espera que las empresas participantes completen el cuestionario de la CoP usando datos obtenidos del proceso cerrado de recopilación de datos más reciente. Preferentemente, los datos de la CoP deberían abarcar un período de doce meses que concluya dentro de los doce meses previos al envío a la CoP (p. ej., para la CoP 2025, una empresa participante podría usar datos que cubran el período comprendido entre julio de 2023 y junio de 2024; enero de 2024 y diciembre de 2024; o abril de 2024 y marzo de 2025). Las empresas participantes deberán indicar el período contemplado por los datos de la CoP al inicio de la plataforma digital, y deberán asegurar que haya congruencia a lo largo de los años en cuanto al período cubierto para facilitar la comparación en el tiempo.</p> <p>Si algunos datos no estuvieran disponibles dentro del período establecido en esta pregunta, se deberá especificar cuándo se recabaron determinados datos en el espacio que se proporciona para consignar información adicional al final de cada pregunta.</p>
(Opcional) R3: Alcance del reporte	<p>Esta pregunta opcional pide a las empresas participantes que aclaren el alcance del reporte de su CoP, p. ej., oficina corporativa, inversiones y subsidiarias. Si bien son las empresas participantes quienes deciden sobre el alcance de lo contemplado por su CoP, deberían procurar completarla del modo que represente sus actividades e impactos con la mayor precisión posible.</p> <p>En el caso de las CoP que se completan a nivel del grupo o por una sociedad matriz, la organización que informa podrá optar por consolidar la información de sus subsidiarias, ya sea únicamente para ciertas preguntas y/o de algunas de sus subsidiarias, o bien no hacerlo.</p> <p>Dado que consolidar la información en un cuestionario estandarizado no siempre resulta lógico para cada pregunta o que tal vez haya empresas participantes que no tengan datos consolidados para todas las preguntas, concedemos a la sociedad matriz la libertad de elegir el enfoque y usar esta pregunta y/o el espacio para información adicional al final de ciertas preguntas para divulgar información más detallada al responder esta pregunta.</p> <p>A su vez, para las instituciones financieras podría resultar conveniente aclarar el alcance de sus CoP y también cuáles de sus operaciones o inversiones, si corresponde, están incluidas en las respuestas de la CoP. En el caso de entidades de consultoría, no se espera que informen sobre el asesoramiento proporcionado a clientes, pero podría igualmente resultarles de utilidad proporcionar información más detallada en la respuesta a esta pregunta.</p> <p>Para más información, consulte el <a href="#">Reporte conforme a GRI 2-2</a>.</p>



## HISTORIAS DE ÉXITO Y PRIORIZACIÓN DE ÁREAS TEMÁTICAS FUTURAS

A partir de 2025, el cuestionario de la CoP incluirá dos nuevas preguntas generales, que permitan a las empresas participantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas dar a conocer las iniciativas en las que han trabajado durante el período de reporte, e indicar sus prioridades para los próximos dos años.

Pregunta	Criterio y guía de cálculo
(Opcional) S1: Iniciativa(s) exitosa(s)	<p>Un elemento central del movimiento por la sostenibilidad global es el intercambio de soluciones creativas e innovadoras con el objeto de lograr un impacto positivo o resolver problemas en un área temática en particular.</p> <p>Al contestar esta pregunta, las empresas participantes pueden aportar información acerca de una iniciativa, una política o un proyecto determinados del que se enorgullezcan, ya sea en el área de derechos humanos, medioambiente o alguna de las cinco áreas temáticas claves.</p> <p>Al responder a esta pregunta, usted acepta que el Pacto Mundial de las Naciones Unidas pueda contactarle con respecto a sus iniciativas para evaluar la posibilidad de incluirlas como ejemplos en los recursos del Pacto. Esto incluye el Portal de Casos de la plataforma Academy del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, una plataforma en la que se presentan iniciativas de sostenibilidad destacadas desarrolladas por la totalidad de la base de empresas participantes del Pacto Mundial.</p> <p>Se espera que, al difundir las historias exitosas sobre sostenibilidad de su organización, otras partes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y demás actores puedan inspirarse para lograr un impacto positivo y contribuir al ímpetu en la promoción de los Diez Principios y los ODS.</p>
S2: Priorización de áreas temáticas futuras	<p>La sostenibilidad empresarial comienza con el sistema de valores de una organización y un enfoque de negocios orientado por principios. Esto implica operar de formas que, como mínimo, cumplan con las obligaciones fundamentales en las áreas de derechos humanos, normas laborales, medioambiente y anticorrupción, es decir, las áreas temáticas claves que conforman los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.</p> <p>Vincular estos principios entre sí es una consideración central de la gobernanza. Al promover la buena gobernanza y un sistema que favorezca la rendición de cuentas, la integridad, la inclusión y la transparencia, su organización estará mejor posicionada para conseguir un impacto positivo en todas las demás áreas temáticas.</p> <p>Para esta pregunta, se le invita a seleccionar todas las áreas temáticas en las cuales se propone dar prioridad a sus esfuerzos de sostenibilidad empresarial durante los próximos dos años, así como también facilitar más información cuando sea necesario.</p> <p>Si su organización no tiene previsto dar prioridad a ninguna de las áreas temáticas claves en los próximos dos años, marque "Ninguna" y proporcione más información en el cuadro de texto.</p>



## GOBERNANZA

La gobernanza se refiere a los sistemas y procesos que posibilitan que una organización tenga una estrategia y operaciones eficaces. La buena gobernanza incluye el cumplimiento normativo y favorece la rendición de cuentas, la integridad, la inclusión y la transparencia. Todos estos son componentes esenciales para que una organización tenga un enfoque estructurado en materia de sostenibilidad. En función de su importancia y de su naturaleza transversal, las preguntas de esta sección abordan las otras tres áreas: Derechos Humanos y Normas Laborales, Medioambiente y Anticorrupción.

Pregunta	Criterio y guía de cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
<p>G1: Junta directiva/ Compromiso de la alta gerencia</p>	<p>Los grupos de interés, incluidos inversionistas, gobiernos, la sociedad civil y demás actores que utilizan las divulgaciones sobre sostenibilidad, buscan comprender el papel que tiene la junta directiva de una organización en la supervisión de cuestiones relacionadas con la sostenibilidad, así como también conocer la función de los puestos gerenciales en la evaluación y gestión de esos temas. Esta información contribuye a evaluar si la junta directiva y los puestos gerenciales consideran de manera suficiente las cuestiones vinculadas con la sostenibilidad. (Fuente: <a href="#">International Sustainability Standards Board (ISSB), IFRS S1 General Requirements for Disclosure of Sustainability-related Financial Information</a>)</p> <p>A fin de asegurar una mayor rendición de cuentas, es importante que la junta directiva y los más altos puestos gerenciales aprueben y validen las metas sobre sostenibilidad y observen/instruyan/supervisen las prácticas de reporte sobre asuntos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG).</p> <p>La declaración anual puede prepararse de diversas formas, tales como un informe, página web o comunicación anual. Suele incluirse en el informe anual integrado de las empresas o en otra publicación distinta enfocada en la sostenibilidad que sea de consulta pública. Cuenta con la aprobación de los puestos directivos de la empresa y transmite novedades sobre objetivos y progresos con respecto al camino hacia la sostenibilidad corporativa que inicia una organización. A su vez, una organización podrá realizar un anuncio anual breve, basado en políticas actualizadas y accesibles, sobre temas como derechos humanos, medioambiente, corrupción, etc.</p> <p>La parte que contiene la declaración de la máxima autoridad de la organización en la Comunicación de Progreso, la cual tiene carácter obligatorio, no se toma en cuenta para este requisito.</p>	<p>Reporte conforme a GRI 2-12, 2-14, 2-22 (2021)</p> <p>ISSB, IFRS S1</p>	<p>Principio Uno Principio Siete</p>	<p>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, 16.8</p>

Pregunta	Criterio y guía de cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
G2: Código de conducta	<p>El código de conducta es un compromiso de observar estándares rigurosos de conducta ética y podría estar conformado por uno o más documentos en los que se aclara cuáles son los valores de la empresa e inspiran y orientan el comportamiento ético del personal gerencial y demás personas que trabajan en la organización. Estipula los principios que regulan los comportamientos individuales y establece estándares superiores al nivel mínimo de "cumplimiento normativo", p. ej., prevención y reporte de conflictos de interés potenciales, actividades fuera de la organización y denuncia de incidentes. La demostración de que hubo "esfuerzos de buena fe" para prevenir actos ilegales podría reducir los riesgos económicos que se asocian con multas que impongan las autoridades públicas por conducta antiética. (Fuente: <a href="#">NASDAQ, ESG Reporting Guide 2.0</a>)</p> <p>Cada tema de sostenibilidad que se enumera en la pregunta G2 debería abordarse de manera expresa en el código o los códigos de conducta que haya adoptado una empresa. Las empresas participantes deberían seleccionar "No, pero tenemos previsto hacerlo en los próximos dos años" si el tema se ha identificado como un área problemática que se considera importante abordar, preferentemente, en un futuro próximo.</p> <p>Si la empresa participante ha adoptado un código de conducta que trata cuestiones adicionales además del personal y los proveedores, entonces se debería seleccionar "Sí, enfocado en nuestras propias operaciones y la cadena de valor". Cabe señalar que esta opción no siempre abarca todos los aspectos, y que no es necesario que las organizaciones aborden cada relación comercial en su cadena de valor para hacer esta selección.</p> <p>Si bien que haya un código de conducta para proveedores puede considerarse un ejemplo válido al responder esta pregunta, sería preferible un código de conducta interno en el que se resuman las acciones que se realizan en toda la organización y su cadena de valor para observar los Diez Principios. También se aceptan documentos que no estén a disposición del público.</p>	Reporte conforme a GRI 2-23 (2021)	Principio Uno Principio Siete Principio Diez	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, 16.8

Pregunta	Criterio y guía de cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
G3: Individuo o grupo responsable	<p>Al designar a una persona o grupo como responsable de cada tema, la organización crea un mecanismo de rendición de cuentas para emitir políticas ambientales y sociales, implementar iniciativas, evaluar y gestionar riesgos y abordar impactos negativos.</p> <p>Los ejemplos de una persona designada incluyen, entre otras, las siguientes funciones: Dirección General, Responsable de Cumplimiento de Derechos Humanos, Responsable de Integridad, Responsable de Sostenibilidad, Responsable de Relaciones Laborales y el encargado de Lucha contra el Soborno y la Corrupción.</p> <p>Un grupo se considera un grupo de personas a quienes se ha encomendado asumir una determinada responsabilidad. Esto podría incluir un comité o grupo de trabajo designado.</p>	Reporte conforme a GRI 2-13 (2021)	Principio Uno Principio Siete Principio Diez	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, 16.8
G3.1: Estructura de gobernanza formal	<p>Crear estructuras de gobernanza formales es un mecanismo esencial por medio del cual las organizaciones pueden abordar cuestiones sociales y ambientales proporcionando vías de comunicación y procesos para la participación afianzados. No obstante, debe señalarse que los medios por los cuales una empresa puede cumplir sus responsabilidades en materia de sostenibilidad serán proporcionales, entre otros factores, a su tamaño.</p> <p>“Es posible que las pequeñas y medianas empresas tengan menor capacidad y, además, estructuras de gestión y procesos más informales que las empresas más grandes, y sus respectivos procesos y políticas podrán configurarse de distintas formas”. (Fuente: <a href="#">UN Guiding Principles on Business and Human Rights</a>)</p> <p>Entre los ejemplos de estructuras formales pueden mencionarse los comités de gestión en sostenibilidad, comités sobre partes interesadas de la junta y comités de sostenibilidad de la junta. Las empresas pueden adoptar una o más estructuras. (Fuente: Adaptado de <a href="#">International Finance Corporation (IFC)</a>)</p> <p>En el caso de algunas empresas, como las pymes o aquellas que están en etapas incipientes de su desarrollo, podría resultar conveniente que la junta o la función ejecutiva de mayor jerarquía tengan la responsabilidad directa de supervisar que, en la estrategia y ejecución de los planes de negocios, se incorporen consideraciones sobre sostenibilidad. Las empresas participantes que todavía no tengan capacidad suficiente para implementar estructuras formales deberían seleccionar “Sin estructura formal” e indicar más información en el espacio que se proporciona para ese fin.</p>	Divulgaciones conforme a GRI 2-9, 2-13 (2021)	Principio Uno Principio Siete Principio Diez	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, 16.8

Pregunta	Criterio y guía de cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
G4: Proceso de identificación, evaluación y mitigación de riesgos	<p>“Conforme se incrementa la visibilidad de los impactos que las empresas tienen en el planeta y las expectativas en cuanto a responsabilidad corporativa se extienden a la totalidad de la cadena de valor, se potencian los riesgos empresariales que implica no demostrar una buena comprensión de los impactos [sociales y] ambientales ni responder a ellos”. (Fuente: <a href="#">Métricas Comunes del Foro Económico Mundial</a>)</p> <p>En la Comunicación de Progreso, la “evaluación de riesgos” se centra en el efecto que tienen las cuestiones de sostenibilidad en las organizaciones y abarca los riesgos para las empresas, incluidos los riesgos financieros, operativos, ambientales, estratégicos, de transición, etc. Esto se diferencia de un proceso de diligencia debida, en el que se consideran los impactos negativos reales y potenciales para las personas y el medioambiente.</p> <p>Esta pregunta se orienta a entender qué procesos existen para identificar riesgos de corrupción, ambientales y sociales para una empresa determinada, con el objetivo último de orientar a las empresas para que mejoren su desempeño.</p> <p>Se insta a las empresas participantes a que, en el espacio proporcionado, describan brevemente qué relaciones empresariales de la cadena de valor se abordan.</p>	<p>Reporte conforme a GRI 205-1 (2016);</p> <p><a href="#">Métricas Comunes del Foro Económico Mundial</a></p>	<p>Principio Uno Principio Siete Principio Diez</p>	<p>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, 16.8, 16.10</p>
G4.1: Proceso de identificación, evaluación y mitigación de riesgos - detalles	<p>Esta pregunta apunta a que haya mayor transparencia sobre cómo se monitorean esas relaciones empresariales que podrían plantear riesgos particularmente significativos para el progreso de una organización en el logro de los Diez Principios.</p> <p>Algunas relaciones, como las de proveedores que desarrollan actividades en ámbitos (geografías, sectores, etc.) que se percibe o se sabe que enfrentan riesgos graves para los derechos humanos o tensiones ambientales, podrían requerir una atención especial, con el objeto de reducir al mínimo las consecuencias adversas. Si bien su abordaje podría ser complejo, estas áreas plantean oportunidades de mejorar las operaciones en toda la cadena de valor.</p>		<p>Principio Uno Principio Siete Principio Diez</p>	<p>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, 16.8, 16.10</p>

Pregunta	Criterio y guía de cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
G5: Proceso de diligencia debida	<p>El propósito de la diligencia debida es, ante todo, evitar causar impactos adversos, o acentuarlos, en las personas, el medioambiente y la sociedad; además, se busca prevenir consecuencias adversas vinculadas directamente con operaciones, productos o servicios a través de relaciones empresariales. Cuando no pueda evitarse que haya impactos adversos, el proceso de diligencia debida debe posibilitar que las empresas mitiguen esos impactos, impidan que vuelvan a ocurrir y, cuando corresponda, los subsanen. (Fuente: <a href="#">Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable</a>)</p> <p>Para ser eficaz, un proceso de diligencia debida:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ debe contemplar los impactos adversos que podría causar o agravar la empresa en sus actividades propias o que estén directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios por medio de sus relaciones empresariales.</li> <li>■ tendrá diversos grados de complejidad según el tamaño de la empresa, el riesgo potencial de consecuencias adversas y la índole y el contexto de las operaciones.</li> <li>■ debe de ser continuas, reconociendo que los impactos adversos pueden cambiar a lo largo del tiempo conforme evolucionan las operaciones y el contexto de la empresa. (Fuente: <a href="#">UN Guiding Principles on Business and Human Rights</a>)</li> </ul> <p>Es importante destacar que la evaluación de riesgos y los controles de diligencia debida son excluyentes entre sí, y cada uno puede llevarse a cabo sin necesidad del otro. Por ende, quienes respondan “Sí” a la pregunta G4 tal vez no respondan “Sí” a la pregunta G5. Por ejemplo, cuando una empresa participante haya determinado mediante una evaluación que un cierto proceso, proyecto o relación comercial tiene riesgo bajo, es poco probable que se lleve a cabo un proceso de diligencia debida. Esto es muy habitual cuando la organización ya está familiarizada con el proceso o tiene una relación duradera con el socio comercial.</p> <p>A su vez, los procesos de diligencia debida suelen ser costosos, y para su implementación se requiere de tiempo y personal suficientes. Por consiguiente, algunas organizaciones, incluidas las pymes, podrían no tener la capacidad ni el presupuesto para implementar este proceso cuando evalúan oportunidades o relaciones empresariales.</p>	<p><a href="#">Divulgaciones conforme a 2-12, 2-23-a-ii, 3-1, 3-3-d (2021)</a></p>	<p>Principio Uno Principio Siete Principio Diez</p>	<p>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, 16.8, 16.10</p>
G5.1: Proceso de diligencia debida - detalles	<p>Esta pregunta procura suscitar una mayor transparencia sobre cómo se monitorean esas relaciones empresariales que podrían plantear riesgos particularmente significativos para el progreso de una empresa participante en el logro de los Diez Principios. Algunas relaciones, como las de proveedores que desarrollan actividades en ámbitos (geografías, sectores, etc.) que se percibe o se sabe que enfrentan riesgos graves para los derechos humanos o tensiones ambientales, podrían requerir una atención especial, con el objeto de reducir al mínimo las consecuencias adversas. Si bien su abordaje podría ser complejo, estas áreas plantean oportunidades de mejorar las operaciones en toda la cadena de valor.</p> <p>Un ejemplo claro de una instancia en que la diligencia debida basada en aspectos de sostenibilidad resulta esencial es cuando las cadenas de suministro o de valor de una empresa abarcan varios territorios geográficos y jurisdicciones, y esto implica que podría haber exposición a niveles de riesgo variables. Realizar un proceso exhaustivo de diligencia debida y adoptar un código de conducta para proveedores podría ayudar a las empresas a abordar esta cuestión.</p> <p>Mientras que las evaluaciones de riesgos se enfocan especialmente en identificar y determinar riesgos, los procesos de diligencia debida consisten en una investigación más amplia sobre todos los aspectos relevantes de una empresa o inversión, que incluye riesgos pero también oportunidades, aspectos de cumplimiento, desempeño financiero, estructuras de gobernanza, etc. Al igual que con G4 y G5, una respuesta positiva a la pregunta G4.1 no requiere de la misma respuesta que la G5.1.</p>	<p><a href="#">Divulgaciones conforme a GRI 2-23-e, 3-1 (2021)</a></p>	<p>Principio Uno Principio Siete Principio Diez</p>	<p>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, 16.8, 16.10</p>

Pregunta	Criterio y guía de cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
G6: Plantear inquietudes sobre conducta empresarial	<p>“Los mecanismos eficaces de denuncia de irregularidades son una característica clave de la buena gobernanza y los sistemas contra la corrupción, y son además un reflejo de una cultura empresarial sana. Pueden ayudar a las empresas a mitigar los riesgos de conducta ilegal o antiética, que si no se contrarrestan pueden causar fallos corporativos graves y pérdida de valor... Abordar estas cuestiones redundaría en un mejor desempeño y, por ende, mayores retornos para los inversionistas institucionales y sus beneficiarios, a la vez que se preservan bienes públicos como la confianza en las instituciones y se contribuye a lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible”.</p> <p>(Fuente: <a href="#">UN Principles for Responsible Investment (PRI)</a>)</p> <p>Para ser adecuados, los canales de denuncia de irregularidades deben tener carácter confidencial y garantizar así la seguridad del personal y de los grupos de interés en la cadena de valor de una empresa si manifiestan inquietudes, y puedan hacerlo sin temor a repercusiones. Velar por una cultura que aliente al personal a expresar sus inquietudes ante conductas indebidas es un aspecto fundamental de los <a href="#">Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos</a>.</p> <p>Entre los ejemplos de canales o procesos formales para la denuncia de irregularidades se incluyen, sin carácter restrictivo, las líneas directas, líneas de consulta, procedimientos de denuncia con fines de protección y mecanismos internos de denuncia).</p> <p>(Fuente: <a href="#">Reporting Guidance on the 10th Principle Against Anti-Corruption – D9</a>)</p>	Reporte conforme a GRI 2-26 (2021)	Principio Uno Principio Tres Principio Siete Principio Diez	5.2, 5.5, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.8, 16.10
G6.1: Plantear inquietudes sobre conducta empresarial - detalles	<p>Este reporte identifica los mecanismos (p. ej., procedimientos de denuncia de irregularidades) establecidos para recibir comentarios sobre temas de ética y denuncias sobre eventuales problemas, así como las formas en que se gestionan o protegen estos mecanismos para favorecer la solidez del proceso de orientación y denuncia. La existencia de mecanismos de orientación y denuncia protegidos demuestra que hay una voluntad genuina de la junta directiva y de quienes ocupan altos puestos de explicar y promover las conductas lícitas y éticas y prevenir aquellas que sean antiéticas o ilegales. Este reporte se eligió por su posibilidad de aplicación universal y permite comparar y evaluar el compromiso de la junta directiva de velar por los comportamientos éticos.</p> <p>Si no hay un mecanismo a través del cual el personal y otros grupos de interés clave puedan plantear preguntas acerca de comportamientos ilegales o antiéticos potenciales o reales, o denunciar tales comportamientos, las organizaciones podrían desperdiciar oportunidades de identificar y mitigar problemas subyacentes. Las organizaciones que animan a sus grupos de interés a dar su opinión pueden responder con mayor rapidez ante conductas indebidas, infundir confianza en esas partes y prevenir la pérdida de valor a largo plazo.</p> <p>(Fuente: <a href="#">Métricas Comunes del Foro Económico Mundial</a>)</p> <p>“Todos los empleados” se refiere a todas las personas que trabajan dentro de las operaciones de una organización. Los idiomas locales son los idiomas oficiales en las jurisdicciones donde se desempeña el personal de la entidad participante.</p> <p>En caso de seleccionar “Otro”, facilite más información en el espacio previsto para ese fin.</p>	Reporte conforme a GRI 2-26 (2021);  Métricas Comunes del Foro Económico Mundial	Principio Uno Principio Tres Principio Siete Principio Diez	5.2, 5.5, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.8, 16.10

Pregunta	Criterio y guía de cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
G7: Seguimiento de la eficacia de las acciones	<p>“Las empresas deberían hacer un esfuerzo especial en realizar un seguimiento de la eficacia de sus respuestas a los impactos sobre individuos que pertenecen a grupos o poblaciones que pueden estar expuestas a riesgos mayores de vulnerabilidad o marginación. El seguimiento debería integrarse en los procesos de denuncia internos que sean pertinentes. Las empresas podrían emplear herramientas que ya utilizan para otras cuestiones. Esto podría incluir evaluaciones y contratos basados en el desempeño, como así también encuestas y auditorías, y el uso de datos desglosados por género. Los mecanismos de reclamo a nivel operativo también pueden aportar retroalimentación valiosa sobre la eficacia del proceso de diligencia debida de la empresa”. (Fuente <a href="#">UN Guiding Principles on Business and Human Rights</a>)</p> <p>Es importante llevar un seguimiento de la eficacia de las acciones de una organización a fin de mejorar las prácticas y la toma de decisiones empresariales, y además evitar o mitigar impactos adversos. Para ello, se pueden realizar evaluaciones, encuestas, auditorías o recopilación de datos, cuando sea pertinente.</p> <p>Idealmente, controlar la eficacia permite que las compañías perfeccionen sus operaciones internas y externas. En el plano interno, esto puede consistir en mejorar los procesos de gestión de la sostenibilidad, como la supervisión interna, los mecanismos de control y la recolección de datos. A nivel externo, el seguimiento de la eficacia puede guiar a las empresas para que influyan en sus relaciones empresariales. Por ejemplo, si se identifican impactos adversos, una empresa podría solicitar que los proveedores correspondientes adopten políticas de derechos humanos, y al mismo tiempo ayudarles a impartir capacitaciones o ampliar su capacidad.</p>	Reporte conforme a GRI 3-3-e (2021)	Principio Uno Principio Siete Principio Diez	5.2, 5.5, 8.1, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.8, 16.10

Pregunta	Criterio y guía de cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
<p>G8: Remuneración de directivos/as vinculada al desempeño en sostenibilidad</p>	<p>Vincular el desempeño en sostenibilidad con la remuneración de directivos/as puede: a) lograr que las empresas estén alineadas con las expectativas sociales que no se vinculan de manera directa con el precio de las acciones, b) [extender] las preferencias de los accionistas más allá de la creación de valor económico, y c) [reorientar el foco de una empresa] en su objetivo, es decir, cómo benefician a la sociedad además de generar valor para los accionistas. Las acciones en materia de sostenibilidad pueden estar directamente alineadas con este objetivo, y vincular la remuneración de directivos/as con esto podría ser el siguiente paso lógico, además de potenciar la creación de valor a largo plazo. (Fuentes: <a href="#">Harvard Law School - Executive Pay and ESG Performance</a>; <a href="#">Métricas Comunes del Foro Económico Mundial</a>)</p> <p>La remuneración de directivos/as se refiere a salarios, bonificaciones y otros tipos de remuneración de quienes ocupan altos puestos directivos. No es necesario que haya una declaración pública acerca de este tema además de la respuesta a esta pregunta.</p> <p>En algunas organizaciones, el salario del órgano de gobernanza de mayor jerarquía/el personal directivo/ las funciones de la máxima autoridad de la organización se establece en función de su desempeño, y esto puede incluir consideraciones sobre sostenibilidad. Si el salario de quienes ocupan funciones de dirección está asociado al desempeño en términos de sostenibilidad, concretamente en áreas como Derechos Humanos, Derechos Laborales, Medioambiente y/o Anticorrupción, seleccione "Sí" para el tema relevante y facilite más detalles en el cuadro de texto opcional, si así lo desea.</p> <p>Si su área de interés sobre sostenibilidad no contiene ninguno de los temas anteriores, marque "No" o "No, pero tenemos previsto hacerlo en los próximos dos años", según corresponda.</p> <p>Un dato importante es que esta pregunta se refiere a la remuneración del personal en funciones gerenciales de mayor jerarquía, y que los puestos específicos dependen de la determinación discrecional de la empresa informante. Utilice el espacio destinado a información adicional para indicar cuáles funciones ejecutivas, miembros de la junta directiva u otros altos puestos se incluyen en su respuesta.</p>	<p><a href="#">Reporte conforme a GRI 2-19 (2021)</a>;</p> <p><a href="#">Métricas Comunes del Foro Económico Mundial</a>;</p> <p><a href="#">Gobernanza de CDP 4.5 (2024)</a></p>	<p>Principio Uno Principio Siete Principio Diez</p>	<p>8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.7, 16.8</p>

Pregunta	Criterio y guía de cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
<p>G9: Composición de la Junta / máximo órgano de gobierno de la empresa:</p>	<p>Para contestar esta pregunta, la información pertinente por lo general se puede encontrar en los sistemas de recursos humanos y otros sistemas de información asociados que tenga su organización (registro de personal e información sobre nómina disponibles a nivel de país o de lugar), que por lo general los gestiona la función de recursos humanos. (Fuente: <a href="#">ISAR C.1.1</a>)</p> <p>Algunas de las dimensiones de esta pregunta no se aplican a todas las empresas participantes que completan el cuestionario. Aquellas empresas participantes, incluidas las pymes, que no tengan juntas directivas deben marcar la opción "No aplicable" y proporcionar más detalles en el espacio para ese fin.</p> <p>En el Glosario de la Guía se pueden consultar las definiciones de "otro", "grupos minoritarios o vulnerables", "directivos/as" que integran la junta directiva y directores/as "independientes".</p>	<p>Divulgaciones conforme a GRI 29 (2021); 405-1 (2016);</p> <p>UNCTAD, <a href="#">ISAR C.1.1</a> (2022);</p> <p>UNCTAD, <a href="#">ISAR D.1.2</a>, <a href="#">ISAR D.1.3</a> (2019)</p>	<p>Principio Uno Principio Seis</p>	<p>5.5, 8.7, 8.8, 16.7</p>
<p>G10: Mujeres en puestos directivos</p>	<p>A fin de indicar el porcentaje de mujeres que ocupan puestos directivos, en primer lugar deberá indicar la cantidad de mujeres en esas funciones y luego dividirla entre la cantidad total de puestos directivos en un período de reporte determinado. Al igual que con la pregunta G9, esta información por lo general puede encontrarse en los sistemas de información sobre recursos humanos, como los registros del personal o la información de nómina.</p> <p>Al divulgar información, las organizaciones pueden optar por calcular la cantidad de funciones directivas expresadas como plantilla o equivalentes a tiempo completo (full-time equivalent, FTE). Resulta preferible la expresión como FTE, sobre todo en casos en los que su organización emplea un número sustancial de personal a tiempo parcial.</p> <p>En el caso de empresas participantes que ya hayan informado sobre esto previamente, deberá asegurarse de que el método de cálculo elegido sea congruente con el enfoque adoptado en divulgaciones anuales anteriores. (Fuente: <a href="#">ISAR C.1.1</a>)</p> <p>Por definición, las funciones gerenciales planifican, dirigen, coordinan y evalúan las actividades generales de empresas, gobiernos y otras organizaciones, o de sus unidades organizativas, y formulan y revisan sus políticas, leyes, normas y regulaciones. (Fuente: <a href="#">ILO</a>, <a href="#">ISCO-08</a>)</p> <p>Para mayor claridad sobre la definición de "gerente/a", consulte el Glosario de la Guía.</p> <p>El participante puede seleccionar "Se desconoce" si no realiza un seguimiento de las mujeres en puestos directivos.</p>	<p>UNCTAD, <a href="#">ISAR C1.1</a> (2022)</p>	<p>Principio Seis</p>	<p>4.3, 4.5, 5.1, 5.5, 8.5, 16.7</p>

Pregunta	Criterio y guía de cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
<p>G11: Representación de género en los puestos de liderazgo</p>	<p>Las organizaciones que asumen un papel activo en la promoción de la diversidad cultural, étnica y de género, la eliminación de los prejuicios de género y el apoyo a la igualdad de oportunidades, sobre todo dentro de los equipos directivos, siguen teniendo un rendimiento económico mejor que el de aquellas que no lo hacen. Las organizaciones que favorecen la diversidad están mejor preparadas para innovar, atraer a candidatos especializados en temas específicos, mejorar la orientación al cliente, potenciar la satisfacción del personal y obtener la habilitación para operar.</p> <p>A su vez, las organizaciones que se enfocan en mejorar la representación de una fuerza laboral heterogénea y que aplican efectivamente la diversidad y la inclusión como factores para el desarrollo de su personal pueden conseguir beneficios tanto tangibles como intangibles. (Fuentes: <a href="#">Métricas Comunes del Foro Económico Mundial</a>, GRI 405-2)</p> <p>La lista de puestos directivos que se proporciona es similar a la de otros estándares sobre reporte de sostenibilidad, lo que incluye a CDP (ver <a href="#">CDP 4.1.2 and 4.3.1</a>). Sin embargo, no es representativa de todos los puestos posibles que existen a nivel directivo. Que estos puestos existan o no en su organización dependerá de varios factores, como el tamaño y el sector. Quienes participen y tengan otras funciones de liderazgo que no estén enumeradas (por ejemplo, Director(a) de Cumplimiento) deben proporcionar esta información seleccionando "Otro".</p> <p>Las empresas participantes que no cuenten con los puestos directivos que se indican aquí deben seleccionar "No aplicable".</p>	<p>Reporte conforme a GRI 405-2 (2016); Métricas Comunes del Foro Económico Mundial; Gobernanza de CDP 4.1.2, 4.3.1 (2024)</p>	<p>Principio Seis</p>	<p>4.3, 4.5, 5.1, 5.5, 8.5, 16.7</p>
<p>G12: Informes de sostenibilidad</p>	<p>"El modelo de negocio actual no considera adecuadamente los efectos de las actividades privadas sobre los impactos ambientales y sociales (o externalidades). [...] No podrá haber una transformación del sector privado sin que haya mayor transparencia con respecto al impacto que tienen las empresas en [el desarrollo sostenible y] los ODS". (Fuente: <a href="#">UN/DESA- Policy Brief #99</a>)</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 se selecciona "Otros marcos voluntarios", facilite información adicional en el cuadro de texto obligatorio.</p>		<p>Principio Uno Principio Siete Principio Diez</p>	<p>8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6</p>

Pregunta	Criterio y guía de cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
G13: Verificación de la información	<p>La verificación externa, de alcance total o parcial, se aplica para poder apreciar la precisión de la calidad de los datos proporcionados. Esto tiene especial relevancia para las métricas cuantitativas más complejas (p. ej., emisiones de GEI), en las cuales contar con una certificación de un tercero puede ser demostrativo de la calidad e integridad de los datos.</p> <p>La verificación externa debería ser otorgada por proveedores idóneos que hayan adquirido experiencia suficiente y las competencias necesarias. Un tercero que “provea verificaciones externas debe demostrar que es independiente de la entidad para llegar a conclusiones objetivas e imparciales, y luego difundirlas, con respecto al reporte sobre sostenibilidad que lleve a cabo una organización”. Podría tratarse de sociedades de auditoría, consultoras locales u otros proveedores de verificaciones habilitados que observen estándares como la <a href="#">Norma de Garantía AA1000</a>, <a href="#">ISAE 3000</a> o las enumeradas en la pregunta G12. (Fuentes: <a href="#">Reporte conforme a GRI 2-5</a>, <a href="#">GRI Foundation 5.2</a>)</p> <p>Hay distintos niveles de verificación: verificación absoluta, verificación razonable, verificación limitada y ausencia de verificación. En el caso de la verificación limitada, el trabajo principal de los profesionales de auditoría incluye procedimientos menos detallados, sobre todo indagaciones y análisis (p. ej., un análisis de los estados financieros). La verificación razonable implica un grado de verificación significativo. Se logra cuando la persona que audita obtuvo evidencias adecuadas suficientes para reducir la falta de certeza a un nivel aceptablemente bajo. Si bien ningún grado de verificación es absoluto, la verificación razonable es más exhaustiva y debería implicar una mayor garantía contra los riesgos asociados con colaborar con una organización, en comparación con una verificación limitada. (Fuente: <a href="#">UNTERM</a>)</p> <p>El propósito de la pregunta es conocer más y asegurar la transparencia con respecto a cómo se verifica el conjunto general de datos, si acaso esto ocurre. Podría suceder que para una organización no sea factible verificar toda la información en la mayor medida posible.</p> <p>Si se selecciona “Sí”, facilite más información en el cuadro de texto obligatorio sobre cómo los datos que se divulgan en este cuestionario son verificados por un tercero.</p>	<p>Reporte conforme a <a href="#">GRI 2-5 (2021)</a>; <a href="#">Desempeño Ambiental - Cambio Climático 7.9 según CDP (2024)</a></p>	<p>Principio Diez</p>	<p>8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6</p>



## DERECHOS HUMANOS Y NORMAS LABORALES

Los derechos humanos y los derechos laborales son prerrogativas universales reconocidas para la defensa de la dignidad, la igualdad y la libertad de cada persona. Conforme se establece en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), “la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base” estos derechos. Los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas se basan directamente en esta Declaración y en la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998, en las que se exponen las protecciones esenciales que deben existir en las cadenas de suministro y operaciones empresariales.

Los dos primeros Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas se enfocan en los derechos humanos:

- Principio Uno: las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente; y
- Principio Dos: las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de vulneraciones de los derechos humanos.

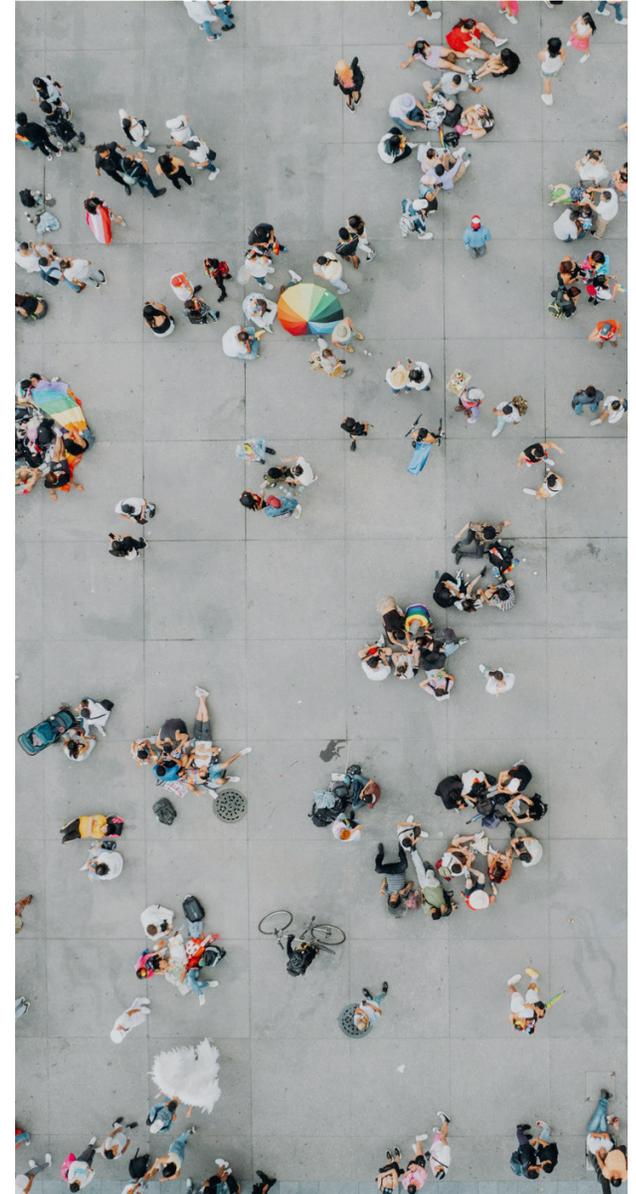
Al aplicar estos principios, las empresas reconocen su responsabilidad de reducir al mínimo los impactos negativos para los derechos humanos y de promover un entorno de inclusión, monitorear derechos en las cadenas de valor, proteger a poblaciones vulnerables y promover cambios sociales positivos.

De manera similar, los cuatro Principios siguientes abordan los derechos laborales:

- Principio Tres: las empresas deben defender la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- Principio Cuatro: las empresas deben defender la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso o realizado bajo coacción;
- Principio Cinco: las empresas deben defender la abolición efectiva del trabajo infantil; y
- Principio Seis: las empresas deben defender la eliminación de las prácticas de discriminación con respecto al empleo y la ocupación.

Respetar los derechos de las trabajadoras y los trabajadores y observar los estándares laborales son condiciones para el trabajo digno, que la OIT define como el “trabajo productivo para mujeres y hombres en condiciones de libertad, dignidad, seguridad y dignidad humana”. Cada vez más, se espera que las empresas realicen controles de diligencia debida en derechos humanos como parte de sus operaciones y en sus cadenas de suministro. En este sentido, los derechos laborales son parte integral de cualquier marco de diligencia debida. Las empresas pueden contribuir al desarrollo sostenible y al logro de los ODS al priorizar el trabajo digno, prácticas laborales que aseguren la inclusión y estándares de vida más elevados para todas las personas que trabajan, en particular a través de prácticas responsables en sus cadenas de valor.

La sección del cuestionario sobre Derechos Humanos y Normas Laborales incluye preguntas que indagan sobre cuestiones clave, a saber, procesos, políticas y temas materiales de derechos humanos y derechos laborales que se establecen para mitigar las consecuencias negativas, así como las medidas adoptadas para promover derechos a nivel de la organización y de la sociedad. Esta parte incluye, además, preguntas basadas en resultados con respecto a diversidad de género, igualdad salarial y salud y seguridad en el trabajo.



Pregunta	Criterio y guía de cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
HR/L1: Temas materiales	<p>En esta sección, se insta a su organización a identificar los temas de derechos humanos y derechos laborales que tengan el mayor impacto sobre la economía, el medioambiente y las personas, lo que incluye cómo podrían afectar a los derechos humanos. Estos temas representarán los temas materiales de su organización. Los impactos pueden tener consecuencias negativas o positivas para la organización en sí misma, y pueden ser impactos operativos, para la reputación y, en muchos casos, económicos.</p> <p>El proceso por el cual se identifican los temas materiales podría variar según cada empresa, pero por lo general estará determinado por los procesos de identificación y evaluación continuos que tenga la organización. Estos procesos podrían incluir la interacción con especialistas y grupos de interés pertinentes, y se llevarán a cabo con independencia de la sostenibilidad del proceso de preparación de informes. (Fuentes: GRI 1: Fundamentos 2021, GRI 3: Temas materiales 2021; EFRAG IG 1: Evaluación de materialidad)</p> <p>Se insta a las empresas participantes a seleccionar tantos temas de derechos humanos como consideren materiales, lo que incluye "Otros", cuando un tema relevante de derechos humanos no se incluya entre las opciones de respuesta. Los temas relativos a derechos humanos y derechos laborales que se indicaron como materiales en esta pregunta llevarán a varias otras preguntas ulteriores para esclarecer en mayor medida las actividades vinculadas con esos temas.</p> <p>Para recibir orientación sobre cómo determinar temas materiales, consulte el Reporte conforme a GRI 3-2, la Guía sobre Implementación - Evaluación de Materialidad de EFRAG y el <a href="#">Principio 18 de los Principios Rectores de la ONU</a>, donde se indica:</p> <p>"A fin de calibrar los riesgos en materia de derechos humanos, las empresas deben identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que puedan verse implicadas, ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones empresariales. Este proceso debe:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. recurrir a especialistas en derechos humanos internos o independientes;</li> <li>b. realizar consultas genuinas con grupos que podrían verse afectados y otras partes interesadas pertinentes, según corresponda en función del tamaño de la empresa y la índole y el contexto de la operación".</li> </ul> <p>Para más precisiones sobre los temas enumerados, consulte el Glosario de la Guía.</p> <p>Para más información sobre cómo identificar riesgos para los derechos humanos, consulte el <a href="#">Principio Uno: Derechos Humanos de los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas</a>, a fin de obtener orientación sobre cómo apoyar y respetar la protección de los derechos humanos consagrados internacionalmente.</p>	<p>Reporte conforme a GRI 3-2 (2021);</p> <p>EFRAG: Divulgaciones Generales de la ESRS 2</p>	<p>Principio Uno Principio Dos</p>	<p>1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.a, 1.b, 2.1, 2.3, 2.5, 2.a, 2.c, 3.8, 4.1, 4.4, 4.5, 4.7, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6, 6.1, 6.2, 8.3, 8.5, 8.6, 8.7, 8.8, 9.1, 10.1, 10.2, 10.3, 10.7, 11.1, 16.1, 16.2, 16.9, 16.10</p>
HR/L1.1: Temas materiales	<p>Los temas de derechos humanos más preponderantes, conforme se definen en los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, por lo general, se consideran "impactos significativos" en una evaluación sobre su carácter material. Los temas de derechos humanos más destacados en una organización son aquellos que se distinguen por estar expuestos al riesgo de las consecuencias negativas más graves como resultado de actividades o vínculos empresariales de la compañía.</p> <p>Al responder a esta pregunta, seleccione hasta seis de los temas enumerados que su organización considere más materiales o que tengan el impacto más significativo en las operaciones o la cadena de valor de su organización. (Fuente: UNGPs Reporting Framework)</p>	<p>Reporte conforme a GRI 3-2 (2021)</p>	<p>Principio Uno Principio Dos</p>	

Pregunta	Criterio y guía de cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
HR/L2: Compromiso político	<p>“Un compromiso político se refiere a una o más declaraciones públicas sobre las responsabilidades, compromisos o expectativas de la empresa relacionadas con el respeto de los derechos humanos en sus actividades y relaciones empresariales.</p> <p>(...) 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 de ética o principios del negocio. (...)</p> <p>El objetivo es explicar cómo la empresa que informa entiende su responsabilidad de respetar los derechos humanos, y cómo esta articula las expectativas resultantes de sus trabajadores y trabajadoras, socios empresariales y empresas u otras entidades directamente vinculadas a sus operaciones, productos o servicios”. (Fuente: <a href="#">UNGP Reporting Framework</a>)</p> <p>Un convenio colectivo de trabajo puede constituir un compromiso de políticas si contempla todas las normas relevantes relativas a las condiciones laborales. Algunos compromisos en materia de políticas, como un convenio colectivo, pueden estar vinculados con varios impactos materiales. En este caso, las empresas participantes podrán usar el espacio previsto para consignar información adicional y explicar allí este tipo de solapamientos, si lo consideran conveniente.</p> <p>El participante debería indicar “No, y no tenemos previsto desarrollar una política” si el tema es material para la organización, pero todavía no se ha creado una política.</p> <p>Las empresas participantes deberían seleccionar “No, pero tenemos previsto hacerlo en los próximos dos años” si han planificado implementar en el futuro próximo una política relativa al tema material identificado.</p> <p>Si una empresa participante selecciona “Sí, forma parte de una política más general o es una política separada”, se pedirá a la organización que responda las preguntas HR/L2.1 y HR/L2.2 a fin de proporcionar mayores precisiones sobre la política.</p> <p>Si el participante asumió un compromiso en materia de políticas, puede incluirse un enlace u otro tipo de documentación de respaldo.</p> <p>Las empresas participantes también podrán seleccionar la opción “No aplicable” si el tema no es material para el negocio. Si se selecciona “No aplicable”, se pedirá al participante que proporcione más información.</p> <p>En el caso de sociedades matrices con varias subsidiarias, es posible que algunas políticas no se compartan en toda la estructura societaria. Esto podría deberse a complejidades vinculadas con la jurisdicción, el tamaño o el sector de la subsidiaria. En estos casos, la sociedad matriz debe proporcionar información que refleje, en la mayor medida posible, sus propias prácticas empresariales y aportar información adicional sobre las subsidiarias que no comparten estas mismas prácticas.</p>	Divulgaciones conforme a GRI 2-23-a-iv, 2-23- b, 3-3-c (2021)	Principio Uno Principio Dos	1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.a, 1.b, 2.1, 2.3, 2.5, 2.a, 2.c, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.7, 3.8, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.7, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6, 6.1, 6.2, 8.3, 8.5, 8.6, 8.7, 8.8, 9.1, 9.2, 10.1, 10.2, 10.3, 10.4, 10.7, 11.1, 16.1, 16.2, 16.6, 16.7, 16.9, 16.10

Pregunta	Criterio y guía de cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
<p>HR/L2.1: Detalles sobre políticas</p>	<p>“Para asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben expresar su compromiso con esta responsabilidad mediante una declaración relativa a sus políticas que (a) sea aprobada al más alto nivel directivo de la empresa; (b) se base en un asesoramiento especializado interno y/o externo; (c) establezca lo que la empresa espera, en materia de derechos humanos, de su personal, sus socios y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios; (d) se haga pública y se difunda interna y externamente a todo el personal, los socios y otras partes pertinentes; (e) quede reflejada en las políticas y los procedimientos operacionales necesarios para inculcar el compromiso asumido a nivel de toda la empresa”.</p> <p>(Fuente: <a href="#">UN Guiding Principles on Business and Human Rights</a>)</p> <p>Entre los estándares internacionales de derechos humanos se incluyen los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs), las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y la Declaración EMN de la OIT.</p> <p>Con esta pregunta se busca obtener más detalles acerca de la índole de las políticas sobre derechos humanos y derechos laborales de la organización de manera transparente y estructurada.</p> <p>Si un compromiso de políticas solo se aplica a determinados grupos de interés de su cadena de valor, como proveedores del segundo o tercer nivel (por ejemplo, proveedores de materias primas y fabricación de los proveedores directos de su organización), y no a su propia organización, seleccione “Se aplica a las propias operaciones y cadena de valor de la empresa” y utilice el espacio que se proporciona para indicar qué parte de la cadena de valor abarca.</p>	<p>GRI Disclosures 2-23-c, 2-23-d, 2-23-e (2021)</p>	<p>Principio Uno Principio Dos</p>	<p>1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.a, 1.b, 2.1, 2.3, 2.5, 2.a, 2.c, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.7, 3.8, 4.1, 4.4, 4.5, 4.7, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6, 6.1, 6.2, 8.3, 8.5, 8.6, 8.7, 8.8, 9.1, 9.2, 10.1, 10.2, 10.3, 10.4, 10.7, 11.1, 16.1, 16.2, 16.6, 16.7, 16.9, 16.10</p>

Pregunta	Criterio y guía de cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
<p>HR/L2.2: Libertad de asociación y negociación colectiva</p>	<p>Esta pregunta se ha diseñado para conocer más sobre cómo su organización promueve la libertad de asociación y negociación colectiva entre su personal. La negociación colectiva es un proceso esencial a través del cual los empleadores y su plantilla pueden llegar a convenios colectivos sobre las condiciones laborales y de empleo, y contribuir a regular la relación entre empleadores y plantilla. Se trata de un derecho fundamental protegido por el Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).</p> <p>El Convenio abarca la protección contra los actos de injerencia y la discriminación antisindical. La protección contra la injerencia de los empleadores incluye todas las etapas de la relación laboral, desde la contratación hasta la extinción. Entre los posibles actos de injerencia se incluyen las tácticas orientadas a impedir que el personal se afilie a sindicatos o tenga un papel activo en estos, y/o interferir en las actividades sindicales. Se debe proporcionar a representantes sindicales la información que sea necesaria, como aquella que les permita adquirir una perspectiva certera y objetiva del desempeño de la entidad. Las negociaciones serán genuinas si las llevan a cabo representantes de la empresa que tengan la facultad de tomar decisiones con respecto a los asuntos que se negocian.</p> <p>La negociación "bona fide" o de "buena fe" implica que las partes tienen libertad para negociar y no debe haber injerencia por parte de las autoridades en su decisión de hacerlo. El principio de buena fe implica que las partes se esfuerzan en la mayor medida posible en llegar a un acuerdo, llevar a cabo negociaciones genuinas y constructivas, evitar demoras en las negociaciones, respetar los acuerdos que se suscriban y ejecuten de buena fe y asignar tiempo suficiente para analizar y zanjar controversias colectivas. En el caso de empresas multinacionales, estas organizaciones no deben amenazar con transferir la totalidad o parte de una unidad operativa desde el país implicado con el objeto de influir de manera indebida en las negociaciones.</p> <p>"Los procedimientos de quejas deben formularse y aplicarse de forma tal que exista una posibilidad real de lograr, en cada instancia prevista para el procedimiento, una resolución del caso que el personal y el empleador acepten libremente. También deben ser lo más sencillos y veloces que resulte posible, y podrán imponerse plazos adecuados cuando resulte necesario para este fin. Al aplicar estos procedimientos, el grado de formalidad debe reducirse al mínimo. Se debe permitir al personal que participe en procedimientos de queja que intervenga de manera directa y reciba la asistencia o representación de un agente. Se debe proteger al personal y sus representantes a fin de evitar que sufran cualquier tipo de perjuicio como consecuencia de haber presentado una queja". (Fuente: <a href="#">ILO Recommendation No. 130</a>)</p>	<p>Reporte conforme a GRI 2-30 (2021)</p>	<p>Principio Tres Principio Cuatro Principio Seis</p>	<p>3.3, 3.4, 3.7, 5.1, 8.3, 16.10</p>

Pregunta	Criterio y guía de cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
HR/L2.3: Convenios de negociación colectiva	<p>La negociación colectiva puede darse a nivel de la empresa, del sector, y a nivel nacional o central.</p> <p>Algunos de los temas a tratar en las negociaciones colectivas son las condiciones laborales, como salarios, prestaciones, beneficios, horas de trabajo, horas extra, períodos de descanso, licencia anual, licencia por maternidad, licencia por paternidad, licencia por responsabilidad familiar, licencia por enfermedad, cobertura de salud y seguridad laboral, y plan de salud.</p> <p>Las condiciones relacionadas con las horas de trabajo incluyen el tiempo trabajado, las horas extra y los períodos de descanso. (Fuente: <a href="#">International Labour Organization (ILO)</a>)</p> <p>En el caso de empresas participantes que utilicen o posean cadenas de valor que abarquen varias jurisdicciones, deberán consultar las leyes correspondientes. Esto podría incluir las leyes vigentes en su lugar de constitución o su sede principal, así como las leyes que rigen en el lugar donde se emplea al personal.</p>		Principio Tres Principio Cuatro Principio Seis	3.1, 3.7, 8.5, 8.6, 16.10
HR/L3: Participación de los grupos de interés	<p>“Asegurar la participación genuina de quienes se ven afectados debe ser una condición ineludible para un proceso orientado a abordar los impactos en los derechos humanos... Si esto se realiza en forma cuidadosa, la participación podría ser una forma de empoderar a titulares de derechos... La participación de garantes y otras partes relevantes en una evaluación de los impactos para los derechos resulta esencial para que la evaluación sea lo más amplia posible y para que se favorezca la rendición de cuentas”. (Fuente: Adaptado de <a href="#">Cross Cutting: Stakeholder Engagement, The Danish Institute for Human Rights</a>)</p> <p>Las organizaciones deben hacer todo lo posible para comprender los impactos concretos respecto de determinadas personas en un contexto específico de operaciones. Por lo general, esto incluye considerar el contexto de derechos laborales y derechos humanos antes de proponer una actividad empresarial, siempre que sea posible; identificar quiénes podrían verse afectados; catalogar los estándares y cuestiones pertinentes; y hacer una proyección de cómo la actividad propuesta y las relaciones empresariales asociadas podrían afectar de forma negativa a los derechos laborales de las partes identificadas. En este proceso, las empresas deben prestar especial atención a impactos determinados sobre personas que pertenezcan a grupos o poblaciones que podrían tener un mayor riesgo de vulnerabilidad o marginación, y tener presentes los distintos riesgos que pueden enfrentar las mujeres y los hombres.</p> <p>La interacción con los grupos de interés podría producirse directamente con miembros del grupo afectado — plantilla, personas contratadas, personal de la cadena de suministro, comunidades afectadas y consumidores— o mediante sus representantes legítimos, como sindicatos, líderes comunitarios u otras partes.</p> <p>Se puede consultar una definición de “grupos de interés afectados” en el Glosario de la Guía.</p> <p>Quienes participen también podrán seleccionar la opción “No hay compromiso sobre este tema” cuando los temas no sean materiales para el negocio, y explicar la selección en el espacio provisto para ese fin.</p>	Divulgaciones conforme a GRI 3-1-b, 3-3-f (2021)	Principio Uno Principio Dos	1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.a, 1.b, 2.1, 2.3, 2.5, 2.a, 2.c, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.7, 3.8, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.7, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6, 6.1, 6.2, 8.3, 8.5, 8.6, 8.7, 8.8, 9.1, 9.2, 10.1, 10.2, 10.3, 10.4, 10.7, 11.1, 16.1, 16.2, 16.3, 16.6, 16.7, 16.9, 16.10

Pregunta	Criterio y guía de cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
<p>HR/L4: Prevención/mitigación</p>	<p>Una vez que su organización haya establecido una política y llevado a cabo evaluaciones adecuadas de riesgos y consecuencias, podrá tener una perspectiva clara de cuáles son los impactos reales y potenciales.</p> <p>Los impactos potenciales pueden prevenirse o mitigarse mediante la integración horizontal de hallazgos en toda la empresa. Estos hallazgos podrían ser el resultado de la evaluación inicial de riesgos, u obtenerse de un proceso de auditoría o un plan de acciones correctivas. Un proceso de auditoría puede definirse como una actividad de verificación in situ —por ejemplo, una inspección o examen— de un proceso o sistema de calidad, con el fin de verificar que se cumplan requisitos, algo que generalmente lo lleva a cabo un tercero independiente.</p> <p>Cuando su organización provoque o pueda provocar un impacto negativo en derechos humanos, debe usar este recurso para mitigar cualquier otro impacto en la mayor medida posible.</p> <p>Esta posibilidad puede potenciarse ofreciendo oportunidades de desarrollo de capacidades u otros incentivos a la entidad relacionada o mediante la colaboración con otros grupos de interés. (Fuente: <a href="#">UN Guiding Principles on Business and Human Rights</a>)</p> <p>En este sentido, “Se ampliaron las capacidades en las relaciones relevantes” alude a trabajar con grupos de interés para prevenir o mitigar impactos, y podría incluir vías de comunicación nuevas o mejoradas para conectarse con la misión o las políticas de la organización, mejorar la capacitación sobre prácticas o procedimientos adecuados o crear mecanismos de reporte para que haya más transparencia en la cadena de valor.</p> <p>“Las acciones colectivas con pares u otros grupos de interés para abordar esta cuestión” podrían incluir la colaboración en iniciativas comunes a todo el sector u otras iniciativas multisectoriales para trabajar en productos y servicios que contribuyan a contrarrestar los riesgos e impactos para los derechos laborales.</p> <p>“Se colaboró con órganos gubernamentales o regulatorios” podría incluir los factores que impactan de manera directa en la creación de políticas públicas, como dar testimonio, avalar o participar en comités, asociaciones público-privadas o foros nacionales e internacionales sobre comercio, tecnologías, etc.</p> <p>En esta pregunta, el participante puede seleccionar respuestas cuidadosamente elaboradas para reflejar los planes de acción y de desarrollo de capacidades que se hayan establecido. Las empresas participantes podrán responder “Otro” si desean personalizar la respuesta, y se les pedirá que proporcionen más información.</p>	<p>Reporte conforme a GRI 3-3-d (2021)</p>	<p>Principio Uno Principio Dos</p>	<p>1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.a, 1.b, 2.1, 2.3, 2.5, 2.a, 2.c, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.7, 3.8, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.7, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6, 6.1, 6.2, 8.3, 8.5, 8.6, 8.7, 8.8, 9.1, 9.2, 10.1, 10.2, 10.3, 10.4, 10.7, 11.1, 16.1, 16.2, 16.3, 16.6, 16.8, 16.10</p>

Pregunta	Criterio y guía de cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
<p>HR/L4.1: Evaluación del progreso de la prevención/mitigación</p>	<p>“Llevar un seguimiento de la eficacia de sus acciones es un paso necesario para que una organización sepa si sus políticas o procesos se están implementando de la mejor manera posible. También resulta necesario para entender si respondió de forma eficaz para abordar sus impactos e impulsar la mejora continua”. (Fuente: <a href="#">Reporte conforme a GRI 3-3-a (2021) 3-3-e</a>)</p> <p>Al dar seguimiento al progreso de las acciones que realizan las empresas para mitigar los impactos sobre los derechos humanos y los derechos laborales en sus propias operaciones y en sus relaciones empresariales, las organizaciones suelen establecer indicadores clave de desempeño que se centran en datos más fáciles de reunir, como por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Insumos (p. ej., la asignación de recursos y fondos);</li> <li>■ actividades programáticas (p. ej., la cantidad de capacitaciones sobre derechos humanos que se dictaron y las evaluaciones y auditorías que se llevaron a cabo); o</li> <li>■ productos básicos (p. ej., no conformidades identificadas en auditorías).</li> </ul> <p>Además de estos indicadores, las empresas deberían enfocarse en dilucidar de qué forma las acciones que realizan para contrarrestar los impactos adversos para los derechos humanos y los derechos laborales generan efectivamente resultados positivos para las personas (p. ej., cantidad de personas a las que ahora se les paga un salario digno como resultado de cambios positivos en las políticas sobre adquisición o en el contrato con algún proveedor).</p> <p>En este contexto, programas externos se refiere a metas que se establecen oficialmente mediante metodologías u orientaciones de iniciativas de múltiples grupos de interés u otras metas sobre determinadas cuestiones identificadas o establecidas 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 participantes podrán seleccionar “Otro” si desean personalizar la respuesta, y se les pedirá que proporcionen más información.</p>	<p><a href="#">Reporte conforme a GRI 3-3-e (2021)</a></p>	<p>Principio Uno Principio Dos</p>	<p>1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.a, 1.b, 2.1, 2.3, 2.5, 2.a, 2.c, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.7, 3.8, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.7, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6, 6.1, 6.2, 8.3, 8.5, 8.6, 8.7, 8.8, 9.1, 9.2, 10.1, 10.2, 10.3, 10.4, 10.7, 11.1, 16.1, 16.2, 16.3, 16.6, 16.8, 16.10</p>
<p>(Opcional) HR/L4.1.1: Objetivos y metas</p>	<p>En esta pregunta se busca reunir información sobre cómo su organización intenta mejorar su desempeño en cuanto a derechos humanos y derechos laborales como parte de su estrategia general sobre derechos humanos. Sus metas/objetivos con plazos determinados deberían definirse de forma tal que permitan una medición y demostración clara y efectiva del progreso logrado por su organización con respecto a los Diez Principios del Pacto Mundial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y que se promuevan en mecanismos de rendición de cuentas como los <a href="#">Indicadores de Transición Justa de World Benchmarking Alliance</a>.</p> <p>Los objetivos y las metas acotados en el tiempo podrían incluir una disminución porcentual en las lesiones laborales para un año determinado, la eliminación total del trabajo infantil/forzado en la cadena de valor para un año determinado o una representación porcentual femenina entre los más altos puestos directivos para un año determinado.</p>	<p><a href="#">Reporte conforme a GRI 3-3-e (2021)</a></p>	<p>Principio Uno Principio Dos</p>	<p>1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.a, 1.b, 2.1, 2.3, 2.5, 2.a, 2.c, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.7, 3.8, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.7, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6, 6.1, 6.2, 8.3, 8.5, 8.6, 8.7, 8.8, 9.1, 9.2, 10.1, 10.2, 10.3, 10.4, 10.7, 11.1, 16.1, 16.2, 16.3, 16.6, 16.8, 16.10</p>

Pregunta	Criterio y guía de cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
HR/L5: Remediación	<p>“Aun con las mejores políticas y prácticas, una empresa puede provocar o contribuir a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos que no haya sabido prever o evitar”.</p> <p>“Si una empresa detecta una situación de este tipo, ya sea mediante el proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos o por otros medios, debe emplearse a fondo, en virtud de su responsabilidad de respetar los derechos humanos, para remediar esa situación, por sí sola o en cooperación con otros actores”.</p> <p>Las medidas de remediación que realice su organización deben orientarse a contrarrestar o subsanar los perjuicios para los derechos humanos que se hayan producido. Esto incluye, entre otras cosas, acciones como disculpas, restitución, rehabilitación, resarcimientos económicos y de otro tipo, y garantías de no repetición. (Fuente: <a href="#">UN Guiding Principles on Business and Human Rights</a>)</p> <p>Es importante que las empresas que hayan causado impactos negativos en materia de derechos humanos prioricen las medidas de prevención para mitigar impactos futuros, en vez de adoptar una política que les permita “continuar sus operaciones de la manera habitual” y que se base en pagar resarcimientos para compensar los daños infligidos. Si bien las políticas que promueven responsabilidades preventivas y de remediación podrían ser costosas y difíciles de implementar para algunas organizaciones, el resarcimiento económico no siempre sería adecuado para las personas que experimentaron daños irreversibles. Algunos ejemplos de esto son la exposición de personal a productos químicos peligrosos o la situación de quienes viven en ecosistemas afectados por actividades industriales.</p> <p>Se puede consultar una definición de “Impacto” en el Glosario de la Guía.</p> <p>Es importante tener en cuenta que, en el caso de las entidades de consultoría, la remediación solo se aplicaría si la propia organización hubiera causado o contribuido al impacto adverso asociado a los temas de derechos humanos, pero no si una organización está asesorando a sus clientes sobre cómo remediar sus propios impactos adversos.</p> <p>Por ejemplo, las empresas participantes pueden seleccionar “Elige no divulgar” si existen sensibilidades legales en torno al reporte de información sobre un tema concreto. Si una empresa participante elige no divulgar esto, se le pedirá que proporcione información adicional.</p> <p>Si no se han causado impactos adversos (y, por tanto, no es necesaria ninguna remediación), las empresas participantes pueden seleccionar “No se identificó ni se causó ningún impacto adverso”.</p> <p>Si no se han causado impactos adversos, pero las empresas participantes tienen un procedimiento establecido y desean incluir este detalle, podrán optar por utilizar el espacio que se ofrece para información adicional para aclarar que existen procedimientos con respecto a remediación, a pesar de que no fue necesario utilizarlos.</p>	Reporte conforme a GRI 3-3-d-ii (2021)	Principio Uno Principio Dos	1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.a, 1.b, 2.1, 2.3, 2.5, 2.a, 2.c, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.7, 3.8, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.7, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6, 6.1, 6.2, 8.6, 8.7, 8.8, 9.1, 9.2, 10.1, 10.2, 10.3, 10.4, 10.7, 11.1, 16.1, 16.2, 16.6, 16.8, 16.10

Pregunta	Criterio y guía de cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
<p>HR/L6: Brecha salarial de género</p>	<p>La OIT define la igualdad de remuneración para trabajadores y trabajadoras por trabajo de igual valor en términos de “tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo”. El concepto de igual valor se refiere al trabajo que requiere habilidades, esfuerzo y responsabilidad comparables y que se realiza en similares condiciones laborales.</p> <p>El término remuneración se refiere al “salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último”. (Fuente: <a href="#">ILO - C100- Equal Remuneration Convention 1951 (No.100)</a>)</p> <p>La medición de la brecha porcentual entre el personal femenino y el masculino toma en cuenta el principio de igualdad de género, que estipula que deberá otorgarse igual remuneración por igual trabajo. Para cada nivel o categoría laboral, las empresas deben calcular la brecha de retribución bruta por hora pagada a empleadas y empleados e informar la brecha salarial promedio en todas las categorías laborales expresada como porcentaje. A fin de calcular esta métrica, se deberá incluir a todo el personal en la estimación. Por ejemplo, si las mujeres en promedio ganan un 1 % menos en todas las categorías de empleo que los hombres, la respuesta sería 1 %.</p> $\frac{(\text{Salario promedio bruto por hora de empleados hombres} - \text{Salario promedio bruto por hora de empleadas mujeres})}{\text{Salario promedio bruto por hora de empleados hombres}} \times 100 = \text{___}\%$ <p>(Fuente: <a href="#">Estándar de Reporte Voluntario sobre Sostenibilidad de Pequeñas y Medianas Empresas No Cotizantes (Voluntary Sustainability Reporting Standards for non-listed SMEs, VSME) de EFRAG</a>)</p> <p>Otorgar igual remuneración por igual trabajo asegura que las mujeres y los hombres reciban la misma remuneración no solo por empleos idénticos o similares, sino también por funciones que, aunque su contexto sea diferente, requieren de habilidades, esfuerzos, capacitación, responsabilidades o condiciones laborales semejantes.</p> <p>La Herramienta de Análisis de Brechas de Género de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (Women’s Empowerment Principles Gap Analysis Tool, WEPs Tool) ayuda a las organizaciones a evaluar sus progresos en la igualdad de género e identificar fortalezas y áreas donde se precisan mejoras para promover prácticas laborales justas y equitativas. Más información en <a href="https://weps-gapanalysis.org">weps-gapanalysis.org</a>. (Fuente: <a href="#">WEPs - CLOSING GENDER PAY GAPS TO ACHIEVE GENDER EQUALITY AT WORK</a>)</p> <p>Las empresas participantes pueden seleccionar “Se desconoce” cuando esta métrica no se calcule.</p> <p>A su vez, podrán seleccionar “Elige no divulgar”. Si una empresa elige no divulgar información, se le pedirá que proporcione información adicional.</p>	<p>Grupo Consultivo Europeo en materia de Información Financiera (EFRAG): <a href="#">VSME ESRS 2024 (B 10 Personal – Retribución, negociación colectiva y formación)</a></p>	<p>Principio Seis</p>	<p>1.2, 1.4, 3.8, 3.8, 4.3, 5.1, 5.3, 5.4, 5.5, 8.5, 16.7</p>

Pregunta	Criterio y guía de cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
<p>HR/L7: Tasa de accidentes registrables relacionados con el trabajo</p>	<p>En relación con esta pregunta, el término “empleados” incluye a todas las personas que integran la fuerza laboral de su organización. Esto debería abarcar tanto a personas con condición de empleadas como otras que no sean empleadas pero que se encuentran bajo el control de la entidad. Se incluyen aquí personas con una relación de empleo con la entidad, y también personas que no son empleadas, como aquellas que trabajan por cuenta propia y las que trabajan a través de agencias de empleo.</p> <p>Al calcular la tasa de accidentes relacionados con el trabajo, las entidades que realizan el reporte deberían aplicar el siguiente cálculo:</p> $\frac{\text{Número de accidentes relacionados con el trabajo en el año sobre el que se informa}}{\text{Número total de horas trabajadas en un año por todos los empleados}} \times 200.000$ <p>A modo de ejemplo, si la Compañía A declaró 3 accidentes laborales en el año sobre el que se informa y tiene una plantilla de 40 personas a tiempo completo, la cantidad total de horas trabajadas sería de aproximadamente 40 x 2.000 (sobre la base de la presunción de que una persona trabaja 2.000 horas por año), u 80.000. Entonces, la tasa de accidentes relacionados con el trabajo sería de 3/80.000 x 200.000, o 7,5.</p> <p>Cuando el negocio principal emplea habitualmente a personal de terceros o personal a tiempo parcial en apoyo a esa actividad, su organización debería ajustar los cálculos en función de la cantidad de horas de trabajo esperadas. Se puede usar el espacio asignado a información adicional para detallar el cálculo que utiliza la entidad informante, lo que incluye la información vinculada con empleados y la cantidad total de horas trabajadas.</p> <p>Conforme a la definición que proporciona el VSME, un accidente relacionado con el trabajo es un acontecimiento que produce daños físicos o psíquicos y, por lo tanto, lesiones o problemas de salud. Ocurre mientras se realiza una actividad laboral o durante el tiempo transcurrido en el trabajo. Registrable implica que la lesión o el problema de salud ha sido diagnosticado por un médico u otro profesional de salud habilitado. (Fuente: <a href="#">Estándar de Reporte Voluntario sobre Sostenibilidad de Pequeñas y Medianas Empresas No Cotizantes (Voluntary Sustainability Reporting Standards for non-listed SMEs, VSME)</a> de EFRAG)</p> <p>Las empresas participantes pueden optar por seleccionar “Se desconoce” cuando no se realice una medición de la tasa de incidentes. A su vez, podrán seleccionar “Elige no divulgar”. Si las empresas participantes eligen no divulgar información, se les pedirá que proporcionen información adicional.</p>	<p>EFRAG: Borrador de VSME ESRS 2024 (B 9 – Personal – Salud y seguridad)</p>	<p>Principio Tres Principio Cuatro Principio Cinco Principio Seis</p>	<p>1.2, 1.4, 3.8, 5.3, 8.5</p>

Pregunta	Criterio y guía de cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
(Opcional) HR/L8: Acciones prácticas	Esta sección abierta es para que las empresas participantes proporcionen más contexto y/o información pertinente que no se haya cubierto en las respuestas anteriores, incluidas actividades relevantes adicionales que se implementaron, objetivos establecidos relacionados con derechos humanos y derechos laborales y/o desafíos que surjan al abordar cuestiones vinculadas con esos derechos.	Divulgaciones conforme a GRI 3-3-c y 3-3-d (2021)	Principio Uno Principio Dos	1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.a, 1.b, 2.1, 2.3, 2.5, 2.a, 2.c, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.7, 3.8, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.7, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6, 6.1, 6.2, 8.5, 8.6, 8.7, 8.8, 9.1, 9.2, 10.1, 10.2, 10.3, 10.4, 10.7, 11.1, 16.1, 16.2, 16.7

## RECURSOS ADICIONALES SOBRE DERECHOS HUMANOS

Tema	Nombre del recurso
Derechos Humanos (general)	<p>Principio Uno: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, proclamados internacionalmente</p> <p>Principio Dos: Las empresas deben asegurarse que sus socios y colaboradores no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.</p> <p>Pacto Mundial de las Naciones Unidas, ACNUDH, Shift. "Curso en línea sobre sobre Empresas y Derechos Humanos: Cómo las empresas pueden poner en práctica los Principios Rectores de la ONU." (2021)</p> <p>Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Navegador sobre Empresas y Derechos Humanos</p> <p>Pacto Mundial de las Naciones Unidas, ACNUDH: Los Derechos Humanos Traducidos 2.0</p> <p>Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable   OCDE</p> <p>Guía de la OCDE de Diligencia Debida para una Conducta Empresarial Responsable</p> <p>ACNUDH: La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos</p>
Acceso al agua y el saneamiento	<p>Guía para las Empresas sobre el Respeto de los Derechos Humanos al Agua y Saneamiento: Incorporar un Enfoque de Derechos Humanos a la Gestión Empresarial del Agua   Pacto Mundial de las Naciones Unidas</p> <p>Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución adoptada por el Consejo de Derechos Humanos el 6 de octubre de 2020: Los derechos humanos al agua potable segura y al saneamiento</p>
Seguridad digital y privacidad	<p>Pacto Digital Global Digital</p> <p>Red del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en Alemania, Inteligencia Artificial y Derechos Humanos</p> <p>OCDE: Seguridad digital y privacidad</p> <p>ACNUDH y la privacidad en la era digital   ACNUDH</p> <p>Bandera Roja 16. Uso de datos de manera que se socaven la privacidad y otros derechos - Shift</p>

Tema	Nombre del recurso
Derechos de los Pueblos Indígenas	<p>Derechos de los Pueblos Indígenas y el Rol del Consentimiento Libre, Previo e Informado   Pacto Mundial de las Naciones Unidas</p> <p>Guía de Referencia Empresarial sobre la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas   Pacto Mundial de las Naciones Unidas</p> <p>Respetando los derechos de los pueblos indígenas: una lista de verificación de diligencia debida para las empresas   Instituto Danés de Derechos Humanos</p> <p>Empresas y Derechos Humanos: Interpretando los Principios Rectores de la ONU para los Pueblos Indígenas. IWGIA Report 16 - IWGIA - International Work Group for Indigenous Affairs</p> <p>Extractos de los informes y comentarios de los órganos de supervisión de la OIT: Aplicación del Convenio sobre los Pueblos Indígenas y Tribales, 1989 (No. 169)   Organización Internacional del Trabajo</p>
Derechos de minorías y grupos vulnerables	<p>ACNUDH - Principios y directrices sobre la protección de los derechos humanos de las personas migrantes en situaciones vulnerables</p> <p>Para las mujeres, por las mujeres: Orientación y actividades para construir redes de trabajadoras migrantes   Organización Internacional del Trabajo</p> <p>La brecha remuneración de los migrantes: Comprender las diferencias de salarios entre migrantes y nacionales   Organización Internacional del Trabajo</p> <p>BSR – Herramientas para respetar los derechos de las personas migrantes: Un marco global</p>

## RECURSOS ADICIONALES SOBRE TRABAJO

Tema	Nombre del recurso
Trabajo (general)	<p>Empleo Digno en las Cadenas de Suministro — Un informe base   Pacto Mundial de las Naciones Unidas</p> <p>Trabajo y trabajo decente   Pacto Mundial de las Naciones Unidas</p> <p>Pacto Mundial de las Naciones Unidas: Promover el trabajo decente en las empresas a través de los Principios Laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas</p>
Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva	<p>Principio Tres: Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva</p> <p>Libertad de Asociación y Desarrollo   Pacto Mundial de las Naciones Unidas</p> <p>Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva número 98 de la Organización Internacional del Trabajo</p>
Trabajo forzoso	<p>Principio Cuatro: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción</p> <p>La lucha contra el trabajo forzoso: un manual para empleadores y empresas   Pacto Mundial de las Naciones Unidas</p> <p>Convención sobre el trabajo forzoso número 29 de la Organización Internacional del Trabajo</p>
Trabajo infantil	<p>Principio Cinco: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil</p> <p>Poner fin al trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas en las cadenas de suministro mundiales   Pacto Mundial de las Naciones Unidas</p> <p>Herramienta de orientación de la OIT y la OIE sobre el trabajo infantil destinada a las empresas   Pacto Mundial de las Naciones Unidas</p> <p>Convenio sobre la edad mínima, número 138 de la Organización Internacional del Trabajo</p> <p>Convenio C182 de la OIT - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (Número 182)</p>
No discriminación en relación con el empleo y la ocupación	<p>Principio Seis: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación</p> <p>Diversidad, equidad e inclusión   Pacto Mundial de las Naciones Unidas</p> <p>Convenio sobre la igualdad de remuneración, número 100 de la Organización Internacional del Trabajo</p> <p>Convención sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la OIT, 1958 (Número 111)</p> <p>OIT - C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (número 190)</p>

Tema	Nombre del recurso
Entorno de trabajo seguro y saludable	<p>Nueve prácticas empresariales para mejorar la seguridad y la salud en las cadenas de suministro y crear una cultura de prevención y protección</p> <p>Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, Número 155 de la OIT</p>
Igualdad de género y empoderamiento de la mujer	<p>Principios para el empoderamiento de las mujeres</p> <p>Herramienta de Análisis de Brechas de Género según los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres</p> <p>Informe de tendencias de la herramienta WEPs 2024: Impulsando la igualdad de género en tiempo de polícrisis</p> <p>SDG Ambition Benchmark on Gender Balance at All Levels of Management</p> <p>SDG Ambition Benchmark on Equal Pay for Work of Equal Value</p> <p>Compromiso de Paneles del Pacto Mundial de las Naciones Unidas</p> <p>Promoción de la equidad: evaluación no sexista de los empleos para garantizar sueldos equitativos Guía detallada   Pacto Mundial de las Naciones Unidas</p> <p>Guía sobre la Igualdad de Género en los Códigos de Conducta</p> <p>Cómo ser un aliado masculino para la igualdad de género</p> <p>Aplicar un enfoque de género a las compras sostenibles</p>



## MEDIOAMBIENTE

Los principios siete al nueve del Pacto Mundial proporcionan un marco para que las empresas adopten prácticas empresariales sostenibles:

- Principio Siete: Las empresas deben mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente;
- Principio Ocho: Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental; y
- Principio Nueve: Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.

Estos Principios procuran ayudar a las empresas a prevenir daños ambientales, medir el impacto que tienen y generar beneficios más amplios para la sociedad mediante la participación activa en la preservación ambiental, así como a través del diseño, el desarrollo y la difusión de productos. Realizar estas actividades puede reducir los riesgos financieros, operativos y para la reputación, bajar los costos al lograr mayor eficiencia, crear nuevas oportunidades empresariales, atraer inversiones y, en última instancia, impulsar los resultados netos.

Las preguntas sobre medioambiente se dividen en dos secciones: (1) preguntas principales que deben responder todas las empresas participantes, y (2) preguntas temáticas adicionales, que deberán completar solo aquellas empresas participantes que consideren que determinados temas son materiales.

Todas las empresas participantes deberán responder a las preguntas ambientales principales vinculadas con compromiso, prevención, desempeño, respuesta e información. Con respecto a las métricas de desempeño, las preguntas para todas las empresas participantes se enfocan en la acción climática, la energía y el uso de recursos. Estas preguntas están interrelacionadas y se aplican de manera general a todas las empresas. Las otras preguntas temáticas analizan el desempeño con respecto a temas ambientales que son materiales para un subconjunto de empresas participantes, y consideran para esto cuestiones como agua, naturaleza y biodiversidad, contaminación del aire y residuos.



Pregunta	Criterio y guía de cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
E1: Compromiso político	<p>"Una política ambiental es una herramienta clave de gobernanza que funciona como base para impulsar acciones y, a la vez, favorecer la rendición de cuentas. Adoptar una política empresarial relacionada con el medioambiente indica que la organización entiende la importancia de esta y reconoce que tiene la responsabilidad de actuar en temas ambientales".</p> <p>A fin de afianzar verdaderamente el compromiso de su organización con respecto a una política ambiental, esta debería difundirse como un enunciado de política más general que considere las dependencias, los impactos, los riesgos y las oportunidades ambientales vinculados con la organización y su cadena de valor. (Fuente: CDP 4.6)</p> <p>Tal compromiso puede manifestarse como una política independiente o formar parte de un documento más general.</p> <p>La organización debería indicar "No, y no tenemos previsto desarrollar una política" si el tema es material para la organización, pero todavía no se ha creado una política.</p> <p>Las empresas participantes deben seleccionar "No, pero tenemos previsto hacerlo en los próximos dos años" si el tema se ha identificado como un área problemática importante que es preferible abordar en un futuro próximo. Divulgar esta información no implica que la organización tenga que desarrollar o implementar una política.</p> <p>Si una empresa participante elige "Sí, forma parte de una política más general o es una política separada", se le pedirá que responda la pregunta E1.1 a fin de proporcionar mayores precisiones sobre la política y la última fecha en que esta se actualizó.</p> <p>Si el participante ha adoptado un compromiso relativo a políticas, podrá incluirse un enlace o un documento de respaldo y, de lo contrario, aportar información adicional.</p> <p>Una empresa participante también podrá seleccionar la opción "No aplicable" si el tema no es material para el negocio. Por ejemplo, "Agua" posiblemente no sea una cuestión material en el sector bancario. Si se selecciona "No aplicable", se pedirá al participante que proporcione más información.</p>	<p>Reporte conforme a GRI 3-3-c (2021) para los temas GRI 303 (2018), GRI 304 (2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016);</p> <p>Gobernanza de CDP 4.6 (2024)</p>	<p>Principio Siete Principio Ocho</p>	<p>1.5, 2.1, 2.3, 2.4, 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, 11.6, 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, 16.6, 16.8</p>

Pregunta	Criterio y guía de cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
E1.1: Detalles sobre políticas	<p>Esta pregunta apunta a que se proporcionen más detalles acerca de la índole de las políticas ambientales de la organización de manera transparente y estructurada.</p> <p>Cuando la política que haya establecido una organización se vincule con medioambiente, derechos humanos y laborales, anticorrupción u otra cuestión relacionada con la sostenibilidad, su compromiso deberá expresarse mediante una declaración relativa a sus políticas que tenga las siguientes características:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) ser aprobada por el más alto nivel jerárquico de la empresa, a saber, quienes ejerzan la Dirección de Sostenibilidad u otros integrantes de la alta dirección;</li> <li>(b) incorpore conocimientos especializados internos o externos pertinentes;</li> <li>(c) estipule las expectativas de la empresa vinculadas con medioambiente para el personal, socios empresariales y otras partes que tengan un vínculo directo con sus operaciones, productos o servicios;</li> <li>(d) ser de acceso público y comunicarse en forma interna o externa a la totalidad del personal, socios empresariales y otras partes relevantes;</li> <li>(e) reflejarse en las políticas y los procedimientos operativos necesarios para integrarla en la totalidad de la entidad".</li> </ul> <p>(Fuente: <a href="#">UN Guiding Principles on Business and Human Rights</a>)</p> <p>Los estándares internacionales pueden incluir instrumentos intergubernamentales autorizados a los que hacen referencia los compromisos. Algunos ejemplos de esto son el Estándar Net-Zero de la Iniciativa Objetivos Basados en Ciencia, que se encuentra alineado con los objetivos sobre 1,5 °C convenidos en el Acuerdo de París, los estándares de la OMS (sobre calidad del aire, etc.), los estándares ISO del grupo de normas ISO 14000, los estándares de biodiversidad de la UICN, la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, la Declaración y el Plan de Acción de Estocolmo sobre el Medio Humano, los Principios del Océano Sostenible del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, el Compromiso Global por la Nueva Economía del Plástico de Ellen MacArthur Foundation y otros recursos.</p>	<p>Reporte conforme a GRI 3-3-c (2021) para los temas GRI 303 (2018), GRI 304 (2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016);</p> <p>Gobernanza de CDP 4.6.1 (2024)</p>	<p>Principio Siete Principio Ocho</p>	<p>1.5, 2.1, 2.3, 2.4, 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, 11.6, 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, 16.6, 16.8</p>

Pregunta	Criterio y guía de cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
E2: Participación de los grupos de interés	<p>La participación de los grupos de interés mejora los resultados relativos a asuntos ambientales al incorporar un conjunto más amplio de perspectivas sobre un tema y representa un aspecto fundamental de los procesos de evaluación de riesgos y de diligencia debida. (Fuente: <a href="#">UN Guiding Principles on Business and Human Rights</a>)</p> <p>“Los grupos de interés potencialmente afectados pueden incluir partes internas (p. ej., empleados y personas contratadas), así como partes externas (p. ej., personas que trabajan en la cadena de suministro, comunidades, consumidores y usuarios finales de los productos)”. Deberá considerarse en particular la situación de los grupos de interés que se encuentren relegados, marginados o excluidos de la sociedad y, por ende, sean especialmente vulnerables a los impactos sobre sus derechos humanos, como niños y niñas, mujeres, personas indígenas, personas que pertenecen a minorías étnicas o de otro tipo o personas con discapacidad”. (Fuente: <a href="#">UN Guiding Principles Reporting Framework C2</a>)</p> <p>Las organizaciones deben hacer todo lo posible para comprender los impactos concretos respecto de determinadas personas en un contexto específico de operaciones. Por lo general, esto incluye considerar el contexto de derechos ambientales antes de proponer una actividad empresarial, siempre que sea posible; identificar quiénes podrían verse afectados; catalogar los estándares y cuestiones pertinentes; y hacer una proyección de cómo la actividad propuesta y las relaciones empresariales asociadas con esto podrían afectar de forma adversa a los derechos ambientales de las partes identificadas. En este proceso, las empresas participantes deben prestar especial atención a impactos determinados sobre personas que pertenezcan a grupos o poblaciones que podrían tener un mayor riesgo de vulnerabilidad o marginación, y tener presentes los distintos riesgos que pueden enfrentar las mujeres y los hombres.</p> <p>La interacción con los grupos de interés podría producirse directamente con miembros del grupo afectado —plantilla, personas contratadas, personal de la cadena de suministro, comunidades afectadas y consumidores— o mediante sus representantes legítimos, como sindicatos, líderes comunitarios u otras partes.</p> <p>Los grupos de interés afectados pueden incluir partes internas (p. ej., plantilla y personas contratadas), así como partes externas (p. ej., personas que trabajan en la cadena de suministro, comunidades, consumidores y usuarios finales de los productos). Para más precisiones, se puede consultar la definición de “grupos de interés afectados” en el glosario o en la página 59 del Marco para el Informe de los Principios Rectores de la ONU acerca del concepto de grupos de interés afectados y representantes legítimos.</p> <p>Algunos ejemplos de “Colaborar en la prevención/mitigación de los riesgos/impactos en cuestión” con respecto al cambio climático podrían ser los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Trabajar con las comunidades que están en la primera línea con el fin de asignar prioridad a proyectos y acciones de adaptación</li> <li>■ Trabajar con comunidades en toda la cadena de valor de la empresa para contribuir a incrementar la resiliencia</li> <li>■ Trabajar con los gobiernos locales y otros grupos de interés para participar en procesos de planificación espacial de zonas marinas</li> </ul> <p>En este sentido, los mandatos contractuales no equivalen a participación de grupos de interés. Por ejemplo, si una organización exige que todos los proveedores suministren madera que tenga certificación del FSC/PEFC, aunque sería algo positivo, no se considera que constituya participación de grupos de interés. Sin embargo, esos detalles pueden incluirse en el espacio que se proporciona para indicar información adicional.</p> <p>Las organizaciones podrán seleccionar “No hay compromiso sobre este tema” en casos en los cuales un tema ambiental no resulte material para la organización y podrán consignar información adicional sobre su selección. Las empresas participantes también podrán marcar “Otro” y, en ese caso, se les pedirá que proporcionen mayores precisiones.</p>	<p>Divulgaciones conforme a GRI 3-1-b y 3-3-f (2021) para los temas GRI 303 (2018), GRI 304 (2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016), y Reporte conforme a GRI 201-2-a-iv (2016)</p>	<p>Principio Siete Principio Ocho</p>	<p>1.5, 2.1, 2.3, 2.4, 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, 11.6, 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, 16.6, 16.7, 16.10</p>

Pregunta	Criterio y guía de cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
E3: Prevención/mitigación	<p>Al responder a esta pregunta, su organización debe informar sobre qué tipo de medidas se adoptaron para prevenir o mitigar los riesgos o impactos ambientales potencialmente negativos que se han identificado.</p> <p>Este reporte debe incluir si el participante ha usado su influencia o incrementado su capacidad para alentar a sus relaciones empresariales a que prevengan o mitiguen posibles impactos negativos. (Fuente: GRI 3-3-d-i)</p> <p>Entre las acciones que podría realizar su organización se incluyen las siguientes, sin carácter restrictivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Proporcionar capacitación o desarrollo de capacidades a nivel interno para la plantilla directa: esto podría incluir contratar a personas especializadas o a terceros consultores que se ocupen de impartir capacitación o favorecer la adquisición de capacidades.</li> <li>■ Ampliar las capacidades en las relaciones relevantes: esto alude a trabajar con grupos de interés externos a la plantilla directa para prevenir o mitigar impactos, y podría implicar vías de comunicación nuevas o mejoradas para conectarse con la misión o las políticas de la empresa, capacitación sobre prácticas o procedimientos adecuados o crear mecanismos de reporte para que haya más transparencia en la cadena de valor.</li> <li>■ Llevar a cabo un proceso de auditoría: esto puede definirse como una actividad de verificación in situ —por ejemplo, una inspección o examen— de un proceso o sistema de calidad, con el fin de verificar que se cumplan requisitos, algo que generalmente lo lleva a cabo un tercero independiente..</li> <li>■ Asumir un compromiso de llevar a cabo acciones colectivas con pares u otros grupos de interés: esto podría incluir colaborar en iniciativas o proyectos comunes a todo el sector para trabajar en productos o servicios que contribuyan a mitigar los riesgos o impactos del cambio climático, p. ej., unirse a la Coalición para la Preservación del Océano del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.</li> </ul> <p>Colaborar con órganos gubernamentales o regulatorios: esto podría incluir los factores que impactan de manera directa en la creación de políticas públicas, como dar testimonio, avalar o participar en comités, participar en asociaciones público-privadas o formar parte de foros nacionales e internacionales sobre comercio, tecnologías, etc.</p> <p>En esta pregunta, la organización puede elegir respuestas cuidadosamente seleccionadas sobre los planes que se han establecido para desarrollar capacidades y planes de acción, o seleccionar "Otro" para proporcionar una respuesta personalizada. Si la organización selecciona "Otro", se le pedirá que proporcione información adicional</p>	<p>Reporte conforme a GRI 3-3-d (2021) para los temas GRI 303 (2018), GRI 304 (2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016) y Reporte conforme a GRI 201-2-iv (2016)</p>	<p>Principio Siete Principio Ocho</p>	<p>1.5, 2.1, 2.3, 2.4, 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, 11.6, 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, 16.8</p>

Pregunta	Justificación y Guía de Cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
E3.1: Evaluación del progreso de la prevención/mitigación	<p>“Llevar un seguimiento de la eficacia de sus acciones es un paso necesario para que una organización sepa si sus políticas o procesos se están implementando de la mejor manera posible. También resulta necesario para entender si respondió de forma eficaz para abordar sus impactos e impulsar la mejora continua”. (Fuente: <a href="#">Reporte conforme a GRI 3-3-e</a>)</p> <p>Al dar seguimiento al progreso de las acciones que realizan las empresas para mitigar los impactos ambientales en sus propias operaciones y en sus relaciones empresariales, las organizaciones suelen establecer indicadores clave de desempeño que se centran en datos más fáciles de reunir, como por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ insumos (p. ej., la asignación de recursos y fondos);</li> <li>■ actividades programáticas (p. ej., la cantidad de capacitaciones sobre temas ambientales que se dictaron y las evaluaciones y auditorías que se llevaron a cabo); o</li> <li>■ productos básicos (p. ej., no conformidades identificadas en auditorías).</li> </ul> <p>En este contexto, programas externos se refiere a metas que se establecen oficialmente mediante metodologías u orientaciones de iniciativas de múltiples grupos de interés u otras metas sobre determinadas cuestiones identificadas o establecidas 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 participante responde que establece metas con plazos concretos, se le pedirá que conteste otras dos preguntas: una para que proporcione más detalles sobre la naturaleza del objetivo (E3.1.1) y otra para entender mejor cómo se da seguimiento al progreso (E3.1.2).</p> <p>Las empresas participantes podrán responder “Otro” si desean personalizar la respuesta, y se les pedirá que proporcionen más información.</p>	Reporte conforme a GRI 3-3-e (2021) para los temas GRI 303 (2018), GRI 304 (2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016), y Reporte conforme a GRI 201-2-a-iv (2016)	Principio Siete Principio Ocho	1.5, 2.1, 2.3, 2.4, 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, 11.6, 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

Pregunta	Justificación y Guía de Cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
(Opcional) E3.1.1: Objetivos y metas	<p>Fijar objetivos y metas sobre temas ambientales puede ayudar a una organización a demostrar progresos de manera ambiciosa y estructurada. Con respecto a algunos temas ambientales (p. ej., cambio climático), hay marcos ampliamente aceptados que pueden usarse para configurar objetivos y metas (p. ej., Equipo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima de la iniciativa Objetivos Basados en la Ciencia (Science Based Targets)). Un ejemplo de meta eficaz sería incluir una meta de reducción anual de emisiones que sea congruente con la iniciativa Objetivos Basados en la Ciencia.</p> <p>La finalidad de esta sección es que las empresas participantes tengan la oportunidad de explicar en forma breve los tipos de metas ambientales que han establecido, con el grado de detalle adecuado en función de cuán materiales sean para su organización.</p> <p>Una meta absoluta se refiere a aquella que busca reducir las emisiones de GEI en un volumen determinado. Por ejemplo, su organización podría fijar una meta absoluta de reducir las emisiones en un 20 % para el año 2030.</p> <p>Una meta de intensidad es una métrica normalizada que establece las metas sobre emisiones de una empresa en relación con una variable económica u operativa. Por ejemplo, su organización podría plantear el objetivo de reducir la intensidad de sus emisiones de GEI por metro cuadrado del espacio de las instalaciones en un 20 % para el año 2030.</p>	<p>Reporte conforme a GRI 3-3-e (2021) para los temas GRI 303 (2018), GRI 304 (2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016), y Reporte conforme a GRI 201-2-a-iv (2016);</p> <p>Desempeño Ambiental - Cambio Climático 7.53, 7.54 según CDP (2024)</p>	<p>Principio Siete Principio Ocho</p>	<p>1.5, 2.1, 2.3, 2.4, 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, 11.6, 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>
E3.1.2: Medir el progreso respecto de objetivos y metas	<p>Para ser eficaces, las metas y los objetivos deben estar asociados a un método que permita dar seguimiento al progreso. En esta sección se formulan preguntas básicas para comprender mejor de qué forma se da seguimiento a las metas y los objetivos. A modo de ejemplo, publicar un informe sobre sostenibilidad común a toda una empresa sería una forma eficaz de conocer cuáles son los progresos logrados.</p> <p>En esta pregunta, la organización puede elegir respuestas cuidadosamente seleccionadas o marcar "Otro" para proporcionar una respuesta personalizada. Si la organización selecciona "Otro", se le pedirá que proporcione información adicional.</p>	<p>Reporte conforme a GRI 3-3-e (2021) para los temas GRI 303 (2018), GRI 304 (2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016), y Reporte conforme a GRI 201-2-a-iv (2016)</p>	<p>Principio Siete Principio Ocho</p>	<p>1.5, 2.1, 2.3, 2.4, 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, 11.6, 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>

Pregunta	Justificación y Guía de Cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
E4: Remediación	<p>Aun con las mejores políticas y prácticas, una empresa puede provocar o contribuir a provocar consecuencias negativas a nivel medioambiental. Cuando ocurren, es importante que las empresas aborden estas consecuencias a través de la adopción de medidas de reparación y la cooperación en el proceso de remediación, entre otras maneras. (Fuente: <a href="#">OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct</a>)</p> <p>Aquí, remediación se define como una acción que contrarresta o repara un impacto negativo, o la provisión de una remediación. Ejemplos de remediación incluyen, entre otros: disculpas, resarcimientos económicos o de otro tipo, prevención de daños mediante medidas cautelares o garantías de no repetición, sanciones punitivas (ya sean penales o administrativas, como multas), restitución, restauración y rehabilitación. (Fuente: <a href="#">GRI 2: Divulgaciones Generales 2021</a>)</p> <p>Un impacto adverso puede definirse como el efecto negativo que la organización tiene o podría tener en la economía, el medioambiente y las personas, incluidos sus derechos humanos, lo que a su vez puede indicar una contribución negativa al desarrollo sostenible. Es importante tener en cuenta que los impactos, en su conjunto, pueden ser reales o potenciales, negativos o positivos, a corto o largo plazo, intencionados o no intencionados, y reversibles o irreversibles. (Fuente: <a href="#">GRI 2: Divulgaciones Generales 2021</a>)</p> <p>Si no se han causado impactos adversos (y, por tanto, no es necesaria ninguna reparación), las empresas participantes pueden seleccionar "No se ha identificado/causado ningún impacto adverso."</p> <p>Si no se han causado impactos adversos, pero las empresas participantes tienen un procedimiento establecido y desean incluir este detalle, pueden optar por utilizar el espacio que se ofrece para información adicional para aclarar que existen procedimientos con respecto a la reparación, a pesar de no necesitar utilizarlos.</p> <p>Las empresas participantes pueden seleccionar "Elige no divulgar," por ejemplo, si existen sensibilidades legales en torno al reporte de información sobre un tema concreto. Si las empresas participantes eligen no divulgar información, se les pedirá que proporcionen información adicional.</p> <p>Es importante tener en cuenta que, en el caso de las entidades de consultoría, la remediación solo se aplicaría si la propia organización hubiera causado o contribuido al impacto adverso asociado a los temas medioambientales, pero no si una empresa está asesorando a sus clientes para remediar sus propios impactos adversos.</p>	<p>Reporte conforme a GRI 3-3-d-ii (2021) para los temas GRI 303 (2018), GRI 304 (2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016), y Reporte conforme a GRI 201-2-a-iv (2016)</p>	<p>Principio Siete Principio Ocho</p>	<p>1.5, 2.4, 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, 12.4, 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>

Pregunta	Justificación y Guía de Cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
<p>E5: Objetivos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero</p>	<p>“La validación se refiere al proceso de evaluación de la razonabilidad de los supuestos, las limitaciones y los métodos que sustentan una declaración sobre el resultado de actividades futuras”.</p> <p>“La tercera parte que realice esta validación debe ser una entidad competente e imparcial, con la responsabilidad de realizar e informar sobre una validación”.</p> <p>(Fuente: adaptado de <a href="#">ISO 14064-3 Greenhouse Gases “Terms and definitions”</a>).</p> <p>Los beneficios de la verificación independiente por parte de una tercera parte varían, desde mejorar los procesos internos e identificar riesgos y oportunidades hasta aumentar la fiabilidad de los datos e incluso permitir ahorrar costes. Construir una reputación sólida depende de tener un objetivo creíble, generado utilizando una metodología robusta consistente con limitar el calentamiento a 1.5C y verificado por una tercera parte (por ejemplo, por los Servicios de la Iniciativa de Objetivos Basados en la Ciencia (SBTi), una subsidiaria de la entidad que establece los estándares, la Iniciativa de Objetivos Basados en la Ciencia).</p> <p>Informar sobre los progresos en el logro de este objetivo, y sobre las emisiones en general, mediante datos verificados de emisiones divulgados públicamente, creará una ventaja competitiva.</p> <p>Las empresas participantes pueden seleccionar múltiples respuestas siempre que proporcionen el año de referencia y el año objetivo para cada selección.</p> <p>El año de referencia es el año respecto del cual se mide el progreso en la reducción de gases de efecto invernadero.</p> <p>El año objetivo es el año en que se logrará el objetivo de reducción y normalmente es entre cinco y diez años después del año de referencia.</p> <p>A tener en cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los objetivos de Alcance 2 establecidos utilizando el método “basado en la ubicación” reflejan la intensidad promedio de las emisiones de las redes en las que ocurre el consumo de energía.</li> <li>• Los objetivos de Alcance 2 establecidos utilizando el método “basado en el mercado” reflejan las emisiones de la electricidad que las organizaciones han elegido (o su falta de elección).</li> </ul> <p>Idealmente, las empresas participantes deberían informar utilizando ambas metodologías, ya que el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero recomienda un enfoque de “informes duales” que ofrece una visión completa del impacto ambiental de una organización.</p> <p>(Fuente: <a href="#">GHG Protocol Scope 2 Guidance</a>)</p>	<p>Reporte conforme a GRI 305-5;</p> <p>Desempeño Ambiental - Cambio Climático según DCP 7.9 (2024)</p>	<p>Principio Siete Principio Ocho</p>	<p>1.5, 11.3, 12.4, 13.1, 13.2, 13.3, 13.a, 13.b, 14.3</p>

Pregunta	Justificación y Guía de Cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
<p>E5.1: Emisiones de gases de efecto invernadero (Alcance 1 y 2)</p>	<p>“Para cumplir el objetivo a largo plazo referente a la temperatura que se establece en el artículo 2 [del Acuerdo de París], las Partes se proponen lograr que las emisiones mundiales de gases de efecto invernadero alcancen su punto máximo lo antes posible, teniendo presente que las Partes que son países en desarrollo tardarán más en lograrlo, y a partir de ese momento reducir rápidamente las emisiones de gases de efecto invernadero, de conformidad con la mejor información científica disponible, para alcanzar un equilibrio entre las emisiones antropógenas por las fuentes y la absorción antropógena por los sumideros en la segunda mitad del siglo, sobre la base de la equidad y en el contexto del desarrollo sostenible y de los esfuerzos por erradicar la pobreza”.</p> <p>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: <a href="#">Paris Agreement (UNFCCC)</a>)</p> <p>Las emisiones de Alcance 2 pueden basarse en el mercado o en la ubicación y las empresas participantes deben indicar qué método se utilizó en el espacio proporcionado para proporcionar información adicional. Idealmente, este sería el método utilizado para los objetivos basados en la ciencia de la empresa y/o para realizar un seguimiento del progreso.</p> <p>Las empresas participantes deben cumplimentar el cuestionario de la CoP con los datos del período de recopilación de datos más reciente realizado y cerrado en los doce meses anteriores a la presentación de la CoP (por ejemplo, los datos que cubren el período de enero de 2024 a diciembre de 2024 se utilizarán para la CoP de 2025). Para la metodología de medición, consulte el <a href="#">Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GHG Protocol)</a>.</p> <p>Si las emisiones de gases de efecto invernadero medidas cubren un período de tiempo que no está totalmente alineado con el período que cubre el resto de su CoP, utilice el espacio destinado a información adicional para indicarlo.</p>	<p>Reporte conforme a GRI 305-1, 305-2 (2016);</p> <p>UNCTAD, ISAR B.3.1; ISAR B.3.2;</p> <p>Desempeño Ambiental - Cambio Climático según CDP 7.6, 7.7 (2024)</p>	<p>Principio Siete Principio Ocho</p>	<p>1.5, 11.3, 12.4, 13.1, 13.2, 13.3, 13.a, 13.b, 14.3</p>

Pregunta	Justificación y Guía de Cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
E6: Emisiones de gases de efecto invernadero (Alcance 3)	<p>Debido a la naturaleza tan variada de las emisiones de Alcance 3, puede resultar difícil para las organizaciones medir de forma exhaustiva estas emisiones. Sin embargo, es importante que las organizaciones tengan en cuenta las emisiones en toda la cadena de valor para estimar con precisión sus impactos.</p> <p>En esta pregunta se pide a las empresas participantes que notifiquen sus emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de Alcance 3 en toneladas equivalentes de CO<sub>2</sub> (tCO<sub>2</sub>e).</p> <p>Para la metodología de medición, consulte el <a href="#">Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GHG Protocol)</a>.</p> <p>Si las empresas participantes miden sus emisiones de Alcance 3, las emisiones medidas deben informarse en toneladas de CO<sub>2</sub> equivalente (tCO<sub>2</sub>e) en el espacio provisto.</p> <p>Seleccionar "Sí, medición parcial" si el participante ha medido solo una parte de sus emisiones de Alcance 3. Por ejemplo, un fabricante de ropa que solo informa de las emisiones en la etapa de producción de la tela, pero omite las emisiones de los procesos de teñido, corte y confección, se consideraría que solo ha "medido parcialmente" sus emisiones de Alcance 3.</p> <p>Si las emisiones de gases de efecto invernadero medidas cubren un período de tiempo que no está totalmente alineado con el período que cubre el resto de su CoP, utilice el espacio destinado a información adicional para indicarlo.</p>	<p>Reporte conforme a GRI 305-3, (2016);</p> <p>Desempeño Ambiental - Cambio Climático según CDP 7.8 (2024)</p>	<p>Principio Siete Principio Ocho</p>	<p>1.5, 11.3, 12.4, 13.1, 13.2, 13.3, 13.a, 13.b, 14.3</p>
E6.1: Emisiones de Alcance 3 - detalles	<p>Las emisiones de Alcance 3 pueden ser difíciles de medir con precisión, y muchas organizaciones informan solo emisiones parciales. Esta sección tiene como objetivo recopilar más detalles sobre las emisiones de Alcance 3 de las que se informa para que los datos sean más transparentes y comparables.</p> <p>La lista que se proporciona en esta pregunta se ha extraído directamente del Climate Disclosure Project (CDP C6.5) y se basa en la guía del <a href="#">Protocolo de Gases de Efecto Invernadero</a>.</p> <p>Se debe seleccionar "Otros - <i>upstream</i>" u "Otros - <i>downstream</i>" si su organización tiene una fuente de emisiones de Alcance 3 que no está incluida en las categorías que se muestran. A las empresas participantes que seleccionen cualquiera de estas opciones se les pedirá que proporcionen información adicional.</p>	<p>Reporte conforme a GRI 305-3, (2016);</p> <p>Desempeño Ambiental - Cambio Climático según CDP 7.8 (2024)</p>	<p>Principio Siete Principio Ocho</p>	<p>1.5, 11.3, 12.4, 13.1, 13.2, 13.3, 13.a, 13.b, 14.3</p>

Pregunta	Justificación y Guía de Cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
E7: Plan de adaptación al cambio climático	<p>Adoptar un plan de adaptación al cambio climático puede reducir significativamente los impactos sociales y económicos del cambio climático, particularmente en la segunda mitad del siglo, cuando se acelerarán los cambios climáticos. (Fuente: <a href="#">Adaptation Gap Report 2021, UNEP - UN Environment Programme</a>)</p> <p>Para la adaptación climática corporativa, es clave el conjunto de acciones que las empresas pueden emprender para determinar su exposición al riesgo, identificar oportunidades y crear resiliencia al cambio climático. (Fuente: <a href="#">UN Global Compact Caring for Climate</a>)</p> <p>Esto incluye realizar una "evaluación de riesgos físicos", que se centra en identificar y evaluar los riesgos relacionados con el cambio climático (inundaciones, sequía, etc.) que tienen un impacto físico sobre los activos de una organización.</p> <p>Las organizaciones también pueden realizar un "análisis de escenarios de riesgo climático físico", que lleva la evaluación de riesgos físicos un paso más allá al examinar cómo esos riesgos relacionados con el cambio climático podrían intensificarse según modelos específicos de cambio climático futuro.</p> <p>Los riesgos físicos específicos pueden incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ El impacto de tormentas más frecuentes e intensas;</li> <li>■ Cambios en el nivel del mar, la temperatura ambiente y la disponibilidad de agua;</li> <li>■ Impactos en la fuerza laboral – como efectos en la salud, tales como enfermedades relacionadas con el calor, y la necesidad de reubicar las operaciones.</li> </ul> <p>(Fuente: <a href="#">Guía para Reporte conforme a GRI 201-2</a>)</p> <p>Tras adoptar los pasos adecuados para la evaluación de riesgos, las empresas pueden identificar las actividades a integrar en sus planes de adaptación al cambio climático. Dichas actividades pueden incluir, entre otras: planificación de la continuidad de la actividad empresarial, esfuerzos en materia de eficiencia hídrica y energética, construcción de defensas contra inundaciones en las comunidades y rediseño de las operaciones empresariales.</p> <p>Es importante señalar que no existe "una solución única" para la adaptación y las actividades y políticas que adopten las empresas pueden depender del contexto y del sector en el que operen.</p> <p>Las empresas participantes deben seleccionar "No, pero tenemos previsto hacerlo en los próximos dos años" si la aprobación de un plan de adaptación al cambio climático se ha identificado como una posibilidad en un futuro próximo. Divulgar esta información no requiere que las empresas participantes desarrollen o implementen un plan.</p>	Reporte conforme a GRI 201-2-a-iv (2016)	Principio Siete Principio Ocho Principio Nueve	1.5, 2.4, 3.9, 6.5, 6.6, 7.1, 7.2, 7.3, 8.4, 9.4, 11.3, 11.5, 12.1, 12.2, 12.4, 13.1, 13.2, 13.3, 13.a, 13.b

Pregunta	Justificación y Guía de Cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
E8: Reducción del consumo de combustibles fósiles	<p>Para seguir comprometidos con avanzar hacia el logro de los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, los ODS de la ONU y los objetivos del Acuerdo de París, las organizaciones y todos los actores a nivel mundial deben hacer un esfuerzo consciente para reducir la dependencia y el consumo de combustibles fósiles o, según se definen en el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero, las fuentes de energía no renovable como el gas natural, el petróleo y el carbón.</p> <p>Los pasos para reducir el consumo de combustibles fósiles incluyen, entre otros: adoptar medidas de eficiencia energética, cambiar a fuentes de energía renovable, limitar el uso innecesario de recursos y monitorear e informar sobre las emisiones de carbono.</p> <p>Si su organización ha tomado medidas para reducir su consumo de combustibles fósiles, seleccione "Sí" y proporcione información adicional en el espacio provisto.</p> <p>Si su organización no ha tomado medidas para reducir su consumo de combustibles fósiles, seleccione "No" y proporcione información adicional en el espacio provisto.</p>	<p>Reporte conforme a GRI 302-1 (2016);</p> <p>Desempeño Ambiental - Cambio Climático según CDP 7.55 (2024)</p>	<p>Principio Siete Principio Ocho Principio Nueve</p>	<p>1.5, 3.9, 7.1, 7.2, 7.3, 8.4, 9.4, 11.3, 12.4, 13.2, 13.3, 14.1, 14.2, 15.5, 15.a, 15.b</p>
E9: Inversión directa/indirecta en tecnologías bajas en carbono	<p>Según datos del Fondo Monetario Internacional, existen más de 250 tecnologías bajas en carbono disponibles en la actualidad. Estas incluyen equipos de fuentes de energía renovables, como turbinas eólicas y paneles solares, sistemas de biomasa y equipos de captura y almacenamiento de carbono. Menos contaminantes que las tecnologías intensivas en carbono, la adopción de tecnologías bajas en carbono es una necesidad para avanzar hacia la descarbonización de conformidad con los Diez Principios, los ODS y el Acuerdo de París. (Fuente: <a href="#">International Monetary Fund</a>)</p> <p>Algunos ejemplos de inversión directa en tecnologías bajas en carbono incluyen: la compra y uso de vehículos eléctricos en toda la cadena de suministro de la organización, la compra e instalación de paneles solares para su uso en las operaciones de la organización y la compra e instalación de dispositivos eléctricos de alta eficiencia energética en las instalaciones físicas de la organización.</p> <p>Además de la inversión directa, su organización puede realizar inversiones indirectas en tecnologías bajas en carbono. Una vía cada vez más popular para la inversión indirecta es la compra de bonos verdes, sociales y de impacto o vinculados a la sostenibilidad. Los fondos recaudados a través de estos instrumentos financieros se aplican exclusivamente para financiar o refinanciar proyectos definidos rigurosamente como verdes y sociales, que normalmente se centran en tecnologías bajas en carbono. Para más información, consulte los <a href="#">Principios de los Bonos Verdes (Green Bond Principles)</a> de la Asociación Internacional del Mercado de Capitales.</p> <p>Para las instituciones financieras y los gestores de activos, las inversiones pertinentes en fondos verdes, sociales y de impacto o vinculados a la sostenibilidad también pueden ser un ejemplo de inversión indirecta en tecnología baja en carbono.</p>	<p>Reporte conforme a GRI 302-1 (2016);</p> <p>Desempeño Ambiental - Cambio Climático según CDP 7.55 (2024)</p>	<p>Principio Siete Principio Ocho Principio Nueve</p>	<p>1.5, 3.9, 7.1, 7.2, 7.3, 8.4, 9.4, 11.3, 12.4, 13.2, 13.3, 14.1, 14.2, 15.5, 15.a, 15.b</p>

Pregunta	Justificación y Guía de Cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
E10: Preguntas adicionales sobre temas específicos	<p>“Los temas materiales son temas que representan los impactos más significativos de la organización sobre la economía, el medioambiente y las personas, incluidos los impactos sobre sus derechos humanos.” (Fuente: <a href="#">GRI 3: Temas materiales</a>)</p> <p>En esta pregunta, se pide a las organizaciones que seleccionen los temas medioambientales que consideren más fundamentales para sus operaciones y su cadena de valor. Se harán preguntas adicionales según los temas materiales que se seleccionen.</p> <p>Si su organización no considera que ninguno de los temas enumerados sea material, deberá seleccionar “La empresa no ha identificado ninguno de los temas como materiales”.</p>	Reporte conforme a <a href="#">GRI 3-2 (2021)</a>		
E11: Extracción y consumo de agua	<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: <a href="#">WEF Common Metric (Métricas Comunes del Foro Económico Mundial) - Planet, Fresh water availability</a>)</p> <p>La extracción de agua es la suma de toda el agua extraída de las siguientes fuentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Aguas superficiales – Agua que existe de manera natural en la superficie de la tierra en capas de hielo, casquetes polares, glaciares, icebergs, pantanos, estanques, lagos, ríos y arroyos (<a href="#">CDP Water Security Reporting Guidance (2023) - Orientación para informar sobre la seguridad hídrica</a>);</li> <li>■ Aguas subterráneas – Agua que se almacena y que se puede recuperar de una formación subterránea (<a href="#">ISO 14046: 2014</a>) (<a href="#">CDP Water Security Reporting Guidance (2023) - Orientación para informar sobre la seguridad hídrica</a>);</li> <li>■ Agua marina – Agua en el mar o en el océano (<a href="#">ISO 14046: 2014</a>);</li> <li>■ Agua producida - Agua que entra dentro de los límites de la organización como resultado de la extracción (por ejemplo, petróleo crudo), procesamiento (por ejemplo, producción de azúcar), o el uso de cualquier materia prima y, como resultado, debe ser administrada por la organización (<a href="#">CDP Water Security Reporting Guidance (2023) - Orientación para informar sobre la seguridad hídrica</a>);</li> <li>■ Agua de terceros – Proveedores municipales de agua y plantas de tratamiento de aguas municipales, servicios públicos o privados, y otras organizaciones que participan en la provisión, transporte, tratamiento, disposición o uso del agua y efluentes (<a href="#">CDP Water Security Reporting Guidance (2023) - Orientación para informar sobre la seguridad hídrica (2023)</a>).</li> </ul> <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, o a terceros en el transcurso del período de información. (Fuente: <a href="#">CDP Water Security Reporting Guidance (2023) - Orientación para informar sobre la seguridad hídrica (2023)</a>)</p> <p>Es importante tener en cuenta que el consumo de agua incluye el agua que se ha almacenado durante el período de informe para su uso o vertido en un período de informe posterior</p> <p>Al calcular el porcentaje de agua extraída y consumida por su organización en áreas con estrés hídrico alto, se puede obtener una mejor indicación del impacto de la organización en zonas vulnerables.</p>	<p>Reporte conforme a <a href="#">GRI 303-1, 303-3, 303-5 (2018)</a>;</p> <p><a href="#">UNCTAD, ISAR B.1.3</a>;</p> <p><a href="#">WEF Common Metric</a>;</p> <p><a href="#">Desempeño Ambiental - Seguridad Hídrica según CDP 9.2.2, 9.2.4 (2024)</a></p>	Principio Siete Principio Ocho Principio Nueve	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, 14.1, 14.2, 15.1, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b

Pregunta	Justificación y Guía de Cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
<p>E11: Extracción y consumo de agua <i>(continuación)</i></p>	<p>El estrés hídrico se puede definir como la capacidad, o incapacidad, para satisfacer la demanda humana y ecológica de agua. Puede hacer referencia a la disponibilidad, calidad o accesibilidad del agua.</p> <p>Entre las herramientas de acceso público que pueden utilizarse para determinar si las zonas en las que su organización extrae o consume agua están en situación de estrés hídrico se incluyen el Aqueeduct Water Risk Atlas del World Resources Institute y el Water Risk Filter del WWF.</p> <p>Utilizando estas herramientas, el estrés hídrico en cualquier zona se puede evaluar calculando la relación entre el total anual de agua extraída y el suministro total anual de agua renovable disponible. Una relación del 40-80 % se considera estrés hídrico alto, mientras que por encima del 80 % se considera extremadamente alto. (Fuente: <a href="#">Reporte conforme a GRI 303-3</a>)</p> <p>Para informar de esta medida, las empresas deben:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar el total de agua extraída de zonas con estrés hídrico alto o extremadamente alto y dividirlo entre el total de agua extraída de todas las fuentes;</li> <li>2. Calcular el total de agua consumida en zonas con estrés hídrico alto o extremadamente alto y dividirlo entre el total de agua consumida de todas las fuentes.</li> </ol> <p>Ambas medidas deben expresarse como un porcentaje.</p> <p>Las organizaciones también pueden seleccionar "Se desconoce" si el agua extraída o consumida no se mide o "No aplicable" si el agua extraída o consumida no es un tema material para ellas. A las empresas participantes que seleccionen "No aplicable" se les pedirá que proporcionen información adicional.</p>			

Pregunta	Justificación y Guía de Cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
<p>E12: Compromiso con la cuenca hidrográfica</p>	<p>La acción colectiva entendida como compromiso intersectorial se ha identificado como una prioridad para aliviar la presión sobre las cuencas fluviales de mayor prioridad a nivel mundial. Este tipo de compromiso incluye la provisión de un grado de apoyo significativo para actividades en el terreno que generen beneficios para la cantidad, calidad o acceso al agua en una cuenca determinada.</p> <p>El apoyo puede ser en forma de contribuciones financieras, experiencia técnica, contribuciones en especie de personal o instalaciones o el uso de la influencia de la empresa para unir a los grupos de interés.</p> <p>Para contestar a esta pregunta, indique la cuenca prioritaria de compromiso seleccionando las zonas relevantes en el mapa, al que se puede acceder a través de la plataforma digital de la CoP.</p> <p>La lista de las 100 cuencas prioritarias se ha seleccionado en base a aquellas con la mayor necesidad y potencial para la acción colectiva en la gestión del agua. El elemento de "necesidad" se ha definido en base a los riesgos relacionados con el agua y la biodiversidad. El elemento de "potencial" se basa en varios factores económicos, como el valor de la producción agrícola, la densidad de instalaciones comerciales (activos) y el potencial para la colaboración entre industrias.</p> <p>Una vez seleccionada, indique si su organización está actualmente comprometida con la cuenca o si el compromiso se ha identificado como una prioridad en un futuro próximo. (Fuentes: <a href="#">UN Global Compact Water Action Hub - 100 Priority Basins</a>, <a href="#">Mapping of Collective Action Opportunities for Water Stewardship</a>)</p>		<p>Principio Siete Principio Ocho Principio Nueve</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, 14.1, 14.2, 15.1, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b</p>

Pregunta	Justificación y Guía de Cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
<p>E13: Lugares situados en zonas clave de biodiversidad o adyacentes a ellas</p>	<p>Las áreas clave para la biodiversidad (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". (Fuentes: WEF Common Metric (Métricas Comunes del Foro Económico Mundial) - Planet, Nature loss, IBC - Measuring Stakeholder Capitalism Report)</p> <p>Esta pregunta requiere que su organización comunique (1) el número total de lugares que comparten frontera o se encuentran dentro de un área protegida o KBA, y (2) la superficie total, en hectáreas, de estos lugares.</p> <p>Los lugares se definen como terrenos, ya sea en superficie o subterráneos, en propiedad, alquilados o gestionados por la empresa declarante en áreas protegidas y/o áreas clave para la biodiversidad, o adyacentes a ellas (por ejemplo, aquellas áreas críticas para la supervivencia de plantas, animales y comunidades ecológicas únicas). También se debe informar acerca de los lugares que no estén operativos o que estén físicamente separados de otras áreas.</p> <p>La información sobre la ubicación de las áreas clave para la biodiversidad a nivel mundial se puede encontrar en <a href="http://www.keybiodiversityareas.org/kba-data">http://www.keybiodiversityareas.org/kba-data</a>. Además, las áreas protegidas se pueden encontrar buscando en la base de datos global en <a href="https://www.protectedplanet.net/en">https://www.protectedplanet.net/en</a>.</p> <p>Las empresas pueden seleccionar "Se desconoce" si no se mide el uso del suelo cerca de lugares protegidos o "No aplicable" si no existen propiedades que bordeen o se encuentren próximas a áreas clave para la biodiversidad. A las empresas participantes que seleccionen "No aplicable" se les pedirá que proporcionen información adicional. Cualquier información adicional o aclaraciones relacionadas con los lugares en propiedad, alquilados o gestionados puede incluirse en el espacio provisto.</p>	<p>Reporte conforme a GRI 304-1 (2016); UNCTAD, ISAR B.6.1; Métricas Comunes del Foro Económico Mundial</p>	<p>Principio Siete Principio Ocho Principio Nueve</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>

Pregunta	Justificación y Guía de Cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
E14: Contaminación del aire	<p>“La contaminación del aire causa 1 de cada 9 muertes. Es el riesgo medioambiental para la salud más importante de nuestro tiempo.” (Fuente: <a href="#">UN Environment Programme (UNEP) - Air</a>)</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 de la Guía.</p> <p>Al recopilar la información requerida para el reporte, la organización informante seleccionará uno de los siguientes enfoques para calcular las emisiones atmosféricas significativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Medición directa de las emisiones (como analizadores en línea)</li> <li>■ Cálculo basado en datos específicos del sitio</li> <li>■ Cálculo basado en factores de emisión publicados</li> <li>■ Estimación</li> </ul> <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: <a href="#">Reporte conforme a GRI 305-7</a>)</p> <p>Para esta pregunta, las empresas participantes pueden indicar "Se desconoce" si generan pero no miden este contaminante atmosférico. Las organizaciones también pueden seleccionar "No aplicable" si la cantidad de contaminación generada es insignificante. A las empresas participantes que seleccionen "No aplicable" se les pedirá que proporcionen información adicional.</p>	<p>Reporte conforme a <a href="#">GRI 305-7 (2016)</a>; <a href="#">ISAR B.3.1</a></p>	<p>Principio Siete Principio Ocho</p>	<p>3.9, 6.3, 11.6, 12.4, 14.1, 14.2, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b</p>

Pregunta	Justificación y Guía de Cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
E15: Residuos	<p>"Los residuos pueden tener importantes repercusiones negativas sobre el medioambiente 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.</p> <p>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: <a href="#">Reporte conforme a GRI 306</a>)</p> <p>Para esta pregunta, su organización solo debe informar si ha tomado medidas para reducir los residuos que haya generado con sus operaciones. No es necesario informar acerca de la cantidad de residuos que ha producido la organización ni las reducciones en los residuos generados.</p> <p>Para esta pregunta, los residuos generados pueden definirse 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 incluye 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." (Fuente: <a href="#">UNCTAD, ISAR B.2.1</a>)</p> <p>Entre las opciones para el tratamiento de residuos, las organizaciones pueden adoptar iniciativas relacionadas con la reutilización, la refabricación y el reciclado.</p> <p>La reutilización, un concepto integral de la economía circular, requiere el uso adicional de un componente, parte o producto. El proceso puede requerir limpieza, reparación o reacondicionamiento del producto entre sus ciclos de servicio claramente definidos.</p> <p>El reciclado es la recuperación y reutilización de materiales provenientes de residuos para la producción de nuevos bienes. (Fuente: <a href="#">UNCTAD, ISAR B.2.2</a>)</p> <p>Para esta pregunta, los materiales alternativos son aquellos que han sido diseñados y desarrollados para crear alternativas sostenibles a los recursos existentes, al tiempo que ofrecen mejores cualidades físicas. Ejemplos incluyen, entre otros, bioplásticos, tejidos termo-adaptables o nanomateriales. (Fuente: <a href="#">Infinitia Industrial Consulting</a>)</p> <p>Si las empresas participantes no han tomado medidas para reducir los residuos generados por sus operaciones, seleccione "No, no trabajamos de manera activa para reducir residuos" y proporcione información adicional en el espacio provisto.</p>	<p><a href="#">Reporte conforme a GRI 306-2 (2020)</a>; <a href="#">UNCTAD, ISAR B.2.1, B.2.2 (2022)</a></p>	<p>Principio Siete Principio Ocho</p>	<p>3.9, 6.3, 11.6, 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>

Pregunta	Justificación y Guía de Cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
(Opcional) E16: Acciones prácticas	Esta sección abierta es para que las empresas participantes proporcionen más contexto y/o información pertinente que no se haya cubierto en las respuestas anteriores, incluidas actividades relevantes adicionales que se implementaron, objetivos establecidos relacionados con el medioambiente y/o desafíos que surjan al abordar cuestiones medioambientales.	Reporte conforme a GRI 3-3-c y 3-3-d (2021) para los temas GRI 303 (2018), GRI 304 (2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016)	Principio Siete Principio Ocho Principio Nueve	1.5, 2.1, 2.3, 2.4, 6.1, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 7.1, 7.2, 7.3, 8.4, 9.4, 11.3, 11.5, 11.6, 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

## RECURSOS ADICIONALES SOBRE MEDIOAMBIENTE

Tema	Nombre del recurso
Medioambiente (general)	<p>Principle Seven: Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges</p> <p>Principle Eight: Businesses should undertake initiatives to promote greater environmental responsibility</p> <p>Principle Nine: Businesses should encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies</p> <p>Resources   UNEP - UN Environment Programme</p>
Acción climática	<p>Just Transition   UN Global Compact</p> <p>Climate Change   UN Global Compact</p> <p>Climate Ambition Accelerator   UN Global Compact</p> <p>Engage Responsibly in Climate Policy   UN Global Compact</p> <p>Sector Guidance   Science Based Targets initiative (SBTi)</p> <p>UN-backed Credibility Standard, "Integrity Matters"</p> <p>United Nations, Climate Action: Adapting to the impacts of climate change</p>
Agua	<p>CEO Water Mandate   Sign the Commitment to Water Stewardship</p> <p>Water Action Hub</p> <p>Water Resilience Coalition – Sign the business pledge to preserve the world's most water-stressed river basins</p> <p>WASH4Work</p>
Océanos	<p>Practical Guidances for the UN Global Compact Sustainable Ocean Principles   UN Global Compact</p> <p>Ocean Breakthroughs - Climate Champions   UNFCCC</p> <p>The Ocean Decade</p>

## RECURSOS ADICIONALES SOBRE MEDIOAMBIENTE

Tema	Nombre del recurso
Naturaleza y biodiversidad	<p>Biodiversity fundamentals: The business case for action   UNGC, UNEP-WCMC</p> <p>Biodiversity Risk Filter   WWF</p> <p>Tools and Mechanisms   Convention on Biological Diversity</p> <p>Forests, desertification and biodiversity - United Nations Sustainable Development Goals</p> <p>Kunming-Montreal Global Biodiversity Framework</p>
Contaminación del aire	<p>About Air   UNEP - UN Environment Programme</p>
Residuos	<p>UN Environment Programme (UNEP) Circularity Platform</p> <p>UN Environment Programme (UNEP) Waste</p> <p>Solutions Models - Alliance to End Plastic Waste</p>
Uso de energía/Recursos	<p>UN Energy</p> <p>Sustainable Energy for All (SEforALL)</p>



## ANTICORRUPCIÓN

La lucha contra la corrupción se refiere a la prevención activa de comportamientos deshonestos y fraudulentos que socavan la competencia leal.

■ Principio Diez: 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 Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
AC1: Programa de cumplimiento	<p>En el corazón de la misión de su organización para prevenir la corrupción de manera efectiva debe estar la comprensión de los riesgos que enfrenta su organización. Esta evaluación de los riesgos de corrupción debe ser la base de su programa de cumplimiento anticorrupción.</p> <p>Al desarrollar su programa, su empresa debe ser consciente de las industrias y ubicaciones geográficas en las que opera y los niveles de corrupción a los que puede estar expuesta. Estos diferentes niveles de exposición deben reflejarse en las políticas y procedimientos de su empresa.</p> <p>Es importante destacar que la necesidad de desarrollar un programa de cumplimiento anticorrupción y evaluar los riesgos es independiente del tamaño, alcance o complejidad de su organización. Por ejemplo, aunque una pyme (pequeña y mediana empresa) opere a menor escala, puede ser aún más vulnerable a la ocurrencia real de corrupción. Por lo tanto, es imprescindible que las organizaciones de todos los tamaños desarrollen un programa de cumplimiento anticorrupción de manera efectiva. (Fuente: <a href="#">UNODC - An Anti-Corruption Ethics and Compliance Programme for Business: A Practical Guide</a>)</p> <p>Un programa anticorrupción puede incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Procedimientos detallados sobre cómo gestionar sobornos, regalos, invitaciones y gastos, donaciones y patrocinios, contribuciones políticas, pagos de facilitación y conflictos de interés;</li> <li>■ Nombramiento de un responsable para diseñar, aplicar, controlar y mejorar el programa bajo la supervisión de la alta dirección;</li> <li>■ Comunicar los compromisos anticorrupción a los socios comerciales;</li> <li>■ Proporcionar comunicación y formación para garantizar que los empleados lo entienden;</li> <li>■ Garantizar que se toman las medidas adecuadas en caso de que se infrinja el programa anticorrupción; y</li> <li>■ 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.</li> </ul> <p>(Fuente: <a href="#">Reporting Guidance on the 10th Principle Against Corruption, UN Global Compact, Transparency International</a>)</p> <p>Las empresas participantes que seleccionen "Sí" deben proporcionar información adicional sobre la naturaleza de su programa anticorrupción.</p>	<p>Reporte conforme a GRI 3-3-c (2021) para el tema GRI 205 (2016)</p>	<p>Principio Diez</p>	<p>16.4, 16.5, 16.6</p>

Pregunta	Justificación y Guía de Cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
0.02 in	<p>Para garantizar la eficacia de su programa, debe existir un apoyo y compromiso firme, explícito y visible de la alta dirección, que normalmente se expresa en una declaración formal de tolerancia con la corrupción. Este apoyo, al igual que el programa en sí, debe estar disponible públicamente y debe destacarse tanto en eventos internos como externos.</p> <p>Incluso un programa bien definido fracasará en reducir el riesgo de corrupción si el personal y los socios empresariales perciben que la alta dirección no está comprometida con la prevención de la corrupción. (Fuente: UNODC - <a href="#">An Anti-Corruption Ethics and Compliance Programme for Business: A Practical Guide</a>)</p> <p>Ampliar los programas de cumplimiento anticorrupción más allá de las operaciones propias de su empresa puede generar mayores beneficios. Las empresas participantes que impliquen a su cadena de suministro y a su cadena de valor en general a través de programas anticorrupción relevantes pueden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Mejorar la calidad del producto</li> <li>■ Reducir el fraude y gastos asociados</li> <li>■ Mejorar su reputación por hacer negocios de forma honesta</li> <li>■ Mejorar el ámbito empresarial</li> <li>■ Crear una plataforma más sostenible para el crecimiento futuro</li> </ul> <p>Para organizaciones más grandes, garantizar que los programas se extienden a lo largo de sus cadenas de valor puede ser costoso. Sin embargo, ahora se espera que el código de conducta para proveedores incluya disposiciones relativas a la lucha contra la corrupción. Además, es cada vez más frecuente ver empresas multinacionales que ofrecen formación a los proveedores en materia de lucha contra la corrupción. Establecer un código de conducta para proveedores, ofrecer formación en anticorrupción y supervisar los esfuerzos y el rendimiento en la lucha contra la corrupción a lo largo de la cadena de valor forman parte de un programa anticorrupción efectivo. (Fuente: <a href="#">Fighting Corruption in the Supply Chain: A Guide for Customers and Supplier</a>, United Nations Global Compact)</p>	<p>Reporte conforme a GRI 3-3-c y 3-3-d (2021)</p>	<p>Principio Diez</p>	<p>16.4, 16.5, 16.6, 16.8</p>

Pregunta	Justificación y Guía de Cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
AC1.2: Control del cumplimiento	<p>El monitoreo y seguimiento es un elemento clave de cualquier programa diseñado por una organización para gestionar sus posibles impactos adversos. Entender la eficacia de las acciones de su organización es necesario para evaluar la eficiencia de su programa e impulsar la mejora continua. (Fuente: <a href="#">Reporte conforme a GRI 3-3-e (2021) para el tema GRI 205 (2016)</a>)</p> <p>Para realizar una revisión del programa de cumplimiento anticorrupción de su empresa, es recomendable recopilar información procedente de diversas fuentes, como las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Resultados de la supervisión interna de las prácticas pertinentes (incluidos los controles internos) por parte de la dirección de la empresa;</li> <li>■ Resultados de las auditorías internas y externas;</li> <li>■ Opiniones de partes internas y externas;</li> <li>■ Evaluaciones de las competencias del personal, los socios comerciales, las políticas y los riesgos; y</li> <li>■ Puntos de referencia o comparaciones con empresas homólogas de los respectivos sectores.</li> </ul> <p>No basta con realizar estas revisiones de manera aislada. Al contrario, estas revisiones deben realizarse de forma periódica, por la junta directiva u órgano equivalente. Estas revisiones también pueden complementarse con revisiones ad hoc cuando sea necesario (por ejemplo, en casos de mala conducta detectada o presunta por parte del personal o socios comerciales). (Fuente: <a href="#">UNODC - An Anti-Corruption Ethics and Compliance Programme for Business: A Practical Guide</a>)</p> <p>Si una organización selecciona "No, no realizamos un seguimiento del programa de cumplimiento contra la corrupción " o "Sí, a través de otros mecanismos", se le pedirá a la organización que proporcione información adicional.</p>	Reporte conforme a GRI 3-3-e (2021) para el tema GRI 205 (2016)	Principio Diez	16.4, 16.5, 16.6

Pregunta	Justificación y Guía de Cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
AC2: Política de conflicto de interés	<p>Un riesgo adicional con el que toda organización se puede encontrar, son los conflictos de interés o situaciones en las que un individuo dentro de la organización tiene un interés profesional, personal o privado que difiere del interés que se espera que tenga al representar a la organización.</p> <p>Un conflicto de interés puede incluir entre otras cosas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Regalos, ventajas y atenciones sociales</li> <li>■ Nombramientos externos</li> <li>■ Posiciones internas paralelas</li> <li>■ Inversiones financieras</li> <li>■ Empleo a familiares</li> <li>■ Participación de funcionarios públicos</li> </ul> <p>Para mitigar los riesgos de conflictos de interés, su organización debe desarrollar una política detallada o un conjunto de recomendaciones que definan los posibles conflictos, describan los métodos para abordar las situaciones potenciales y aseguren que las políticas y procedimientos no solo sean conocidos por el personal, sino también por sus socios comerciales y otros grupos de interés.</p> <p>Los conflictos de interés pueden afectar a organizaciones de todos los tamaños y, a menudo, están más generalizados en las empresas más pequeñas, donde las relaciones cercanas entre los propietarios pueden verse expuestas. Por ello, las pymes deben establecer una política clara de conflictos de interés y procedimientos relacionados, en particular sobre la evaluación y reporte de los conflictos de interés que no se pueden evitar o cuando no es posible excluir al personal de una decisión. (Fuente: UNODC - <a href="#">An Anti-Corruption Ethics and Compliance Programme for Business: A Practical Guide</a>)</p> <p>Su organización debería poder proporcionar un enlace o documento de apoyo si tiene un compromiso político, ya sea como una política independiente o como parte de una política más amplia. Esta política puede ser interna y no estar disponible en el sitio web de su organización o en otros canales públicos. Sin embargo, debe estar disponible para compartirla o divulgarla cuando se solicite.</p> <p>Si los conflictos de interés se consideran un tema material para la organización pero aún no se ha creado una política, las empresas participantes deben seleccionar “No, y no tenemos previsto desarrollar ninguna política/recomendación.”</p> <p>Las empresas participantes deben seleccionar “No, pero tenemos previsto hacerlo en los próximos dos años” si el tema se ha identificado como un área problemática importante que es preferible abordar en un futuro próximo.</p>		Principio Diez	16.4, 16.5, 16.6

Pregunta	Justificación y Guía de Cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
<p>AC3: Acciones colectivas contra la corrupción</p>	<p>“La acción colectiva es un proceso colaborativo y sostenido de cooperación entre los grupos de interés. 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: <a href="#">World Bank Institute, "Fighting Corruption through Collective Action – A guide for business"</a>)</p> <p>Las iniciativas de acción colectiva pueden presentarse de diversas formas, entre otras:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Pactos de Integridad</li> <li>■ Declaraciones Anticorrupción</li> <li>■ Coaliciones Empresariales de Certificación</li> <li>■ Iniciativas basadas en Principios</li> <li>■ Educación y Formación</li> </ul> <p>Es importante destacar que, a través de la acción colectiva, organizaciones de todos los tamaños pueden hacer una diferencia en la promoción de un cambio positivo en relación con las políticas y procedimientos anticorrupción, facilitando la colaboración entre sectores y contribuyendo a un esfuerzo más amplio para reducir la corrupción y permitir reformas efectivas.</p> <p>Para más información sobre los tipos de acción colectiva enumerados, puede visitar el <a href="#">sitio web</a> del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.</p> <p>A las empresas participantes 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>Si el compromiso con la acción colectiva se ha identificado como una posibilidad en un futuro próximo, las empresas participantes pueden seleccionar "No, pero tenemos previsto hacerlo en los próximos dos años".</p>	<p>Reporte conforme a GRI 3-3-d (2021) para el tema GRI 205 (2016)</p>	<p>Principio Diez</p>	<p>16.4, 16.5, 16.6</p>

Pregunta	Justificación y Guía de Cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
AC4: 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”, (Fuente: <a href="#">WEF Common Metrics (Métricas Comunes del Foro Económico Mundial) - Governance, Ethical behaviour</a>)</p> <p>La integridad se puede definir como: Comportamientos y acciones coherentes con un conjunto de principios y estándares morales o éticos que adoptan tanto personas individuales como instituciones. La integridad crea una barrera contra la corrupción. (Fuente: <a href="#">Integrity - Corruptionary A-Z - Transparencia Internacional</a>)</p> <p>Aquí, "Formación" se refiere a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Todo tipo de formación e instrucción profesional;</li> <li>■ Permiso retribuido de estudios proporcionado por una empresa a su personal;</li> <li>■ Formación o educación realizada externamente y pagada total o parcialmente por la empresa;</li> <li>■ Formación sobre temas específicos.</li> </ul> <p>(Fuente: <a href="#">Reporte conforme a GRI 404-1</a>)</p> <p>Si bien es recomendable, no siempre es posible que todo el personal de una organización reciba formación de forma regular. Lo ideal sería que la decisión sobre quién debería recibir formación se base en la probabilidad de exposición a riesgos de corrupción y en la tolerancia individual. Por ejemplo, el personal y socios comerciales que operan en sectores o procesos de alto riesgo, como adquisiciones y logística, pueden requerir formación más frecuente y específica.</p> <p>Es importante que la formación se realice de forma regular y que las actividades se documenten para facilitar el seguimiento de su eficacia, eficiencia y sostenibilidad. También se recomienda llevar registros de asistencia para tener constancia de todas las formaciones recibidas por cada miembro del personal. (Fuente: <a href="#">UNODC - An Anti-Corruption Ethics and Compliance Programme for Business: A Practical Guide</a>)</p>	<p>Reporte conforme a GRI 205-2, 404-1 (2016);</p> <p>WEF Common Metrics</p>	<p>Principio Diez</p>	<p>16.4, 16.5, 16.6</p>
AC4.1: Frecuencia de formación	<p>Impartir formación constante sobre temas anticorrupción ayuda al personal 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> <p>Si la formación en anticorrupción e integridad solo se ha ofrecido una vez de manera puntual, seleccione “Una sola vez.” Si desconoce con qué frecuencia se ofrece formación, seleccione “Se desconoce”.</p>		<p>Principio Diez</p>	<p>16.4, 16.5, 16.6</p>

Pregunta	Justificación y Guía de Cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
AC5: Presuntos incidentes de corrupción	<p>Para esta pregunta, se espera que las empresas participantes informen si ha habido algún presunto incidente de corrupción (es decir, tanto incidentes que se hayan confirmado como aquellos que aún se estén investigando) durante el período de presentación de este informe.</p> <p>La corrupción incluye prácticas como el soborno, los pagos de facilitación, el fraude, la extorsión, la colusión, el blanqueo de dinero y 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. Otros ejemplos de corrupción incluyen la malversación, el tráfico de influencias, el abuso de funciones, el enriquecimiento ilícito, la ocultación y la obstrucción a la justicia.</p> <p>Es importante tener en cuenta que, para determinar si un incidente constituye un acto de corrupción, es necesario consultar el código de conducta y el código de ética de su organización, así como la legislación pertinente a los reguladores, etc.</p> <p>Normalmente, la información necesaria para responder a esta pregunta se puede obtener del departamento de asuntos legales de su organización, la oficina de relaciones con inversores, la secretaría o el responsable de recursos humanos. (Fuente: UNCTAD, ISAR D.2.1)</p>	<p>Reporte conforme a GRI 205-3 (2016); UNCTAD, ISAR D.2.1; Métricas Comunes del Foro Económico Mundial</p>	Principio Diez	16.4, 16.5, 16.6
AC5.1: Medidas para hacer frente a presuntos incidentes de corrupción	<p>Esta pregunta tiene como objetivo comprender los procesos establecidos para investigar posibles casos de corrupción. Por ejemplo, si alguien denuncia un incidente de corrupción no probado, ¿qué medidas toma la empresa para investigar la legitimidad de la denuncia? Aquí, los "incidentes sospechosos" son incidentes que no necesariamente están confirmados, pero que tienen suficiente legitimidad para justificar acciones adicionales.</p> <p>El compromiso de su organización con la tolerancia cero contra la corrupción es un paso fundamental como parte de su programa anticorrupción. Sin embargo, si no toma acciones concretas en respuesta a sospechas de corrupción, su organización podría correr el riesgo de violar las leyes anticorrupción. (Fuentes: Reporting Guidance on the 10th Principle Against Anti-Corruption; Global Infrastructure Anti-Corruption Centre; UNODC, Module 6: Detecting and Investigating Corruption)</p> <p>Las medidas que una organización puede tomar en respuesta a presuntos incidentes de corrupción incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Medidas internas (investigaciones, revisión por la junta directiva, revisión por el comité de ética)</li> <li>■ Medidas externas (auditorías, revisión por terceros, intervención de las autoridades)</li> </ul> <p>Si la organización no mide esta métrica, debe seleccionar "Se desconoce". Dado el carácter sensible de esta métrica, las empresas participantes también pueden seleccionar "Elige no divulgar." La elección de no revelar esta información se hará pública en la CoP que presenten las empresas participantes.</p>	<p>Reporte conforme a GRI 3-3-d (2021) para el tema GRI 205 (2016); UNCTAD, ISAR D.2.1</p>	Principio Diez	16.4, 16.5, 16.6

Pregunta	Justificación y Guía de Cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
AC5.1.1: Razones para abordar presuntos incidentes de corrupción	<p>Esta pregunta tiene como objetivo comprender las razones para investigar posibles casos de corrupción. Las empresas pueden utilizar múltiples fuentes internas y externas para detectar presuntos incidentes de corrupción en su organización. Estas incluyen, entre otras:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Fuentes internas – controles internos; investigaciones internas; auditoría interna; línea interna para orientación y denuncia o mecanismos de denuncia anónima; defensor del pueblo</li> <li>■ Fuentes externas – auditores externos; quejas y preocupaciones de otras partes externas; informes de los medios de comunicación; defensor del pueblo</li> </ul> <p>Las quejas y preocupaciones pueden incluir disputas o investigaciones iniciadas por autoridades públicas, incluidos organismos reguladores gubernamentales u operadores de justicia. La colaboración entre las autoridades anticorrupción y los actores del sector privado es un pilar esencial del movimiento anticorrupción en general. Una cooperación clara y la transparencia pueden ayudar a las autoridades a entender cómo ocurre la corrupción y contribuir a futuras investigaciones. (Fuente: UNODC – An Anti-Corruption Ethics and Compliance Programme for Business: A Practical Guide)</p> <p>Si su organización ha tenido conocimiento sobre posibles casos de corrupción a través de una fuente diferente a las enumeradas anteriormente, seleccione "Otro" y proporcione información adicional.</p>	Reporte conforme a GRI 3-3-d (2021) para el tema GRI 205 (2016)	Principio Diez	16.4, 16.5, 16.6
(Opcional) AC6: Acciones prácticas	Esta sección abierta es para que las empresas participantes proporcionen más contexto y/o información pertinente que no se haya cubierto en las respuestas anteriores, incluidas actividades relevantes adicionales que se implementaron, objetivos establecidos en materia anticorrupción y/o desafíos que surjan al abordar cuestiones relativas a la lucha contra la corrupción.	Reporte conforme a GRI 3-3-c y 3-3-d (2021) para el tema GRI 205 (2016)	Principio Diez	16.4, 16.5, 16.6

## RECURSOS ADICIONALES SOBRE ANTICORRUPCIÓN

Tema	Nombre del recurso
Medioambiente (general)	<p><a href="#">Principle Ten: Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery</a></p> <p><a href="#">Business Against Corruption – A Framework for Action   UN Global Compact</a></p> <p><a href="#">Reporting Guidance on the 10th Principle Against Corruption   UN Global Compact</a></p> <p><a href="#">UN Convention Against Corruption</a></p> <p><a href="#">UNODC: An Anti-Corruption Ethics and Compliance Programme for Business: A Practical Guide</a></p> <p><a href="#">RESIST Resisting Extortion and Solicitation in International Transactions</a></p>
Acción Colectiva	<p><a href="#">Uniting against Corruption: A Playbook on Anti-Corruption Collective Action   UN Global Compact</a></p> <p><a href="#">UN Global Compact Academy, Taking Collective Action for Anti-Corruption</a></p>
Evaluación de riesgos	<p><a href="#">UN Global Compact: A Guide for Anti-Corruption Risk Assessment</a></p>
Cadenas de suministro	<p><a href="#">UN Global Compact: Fighting Corruption in the Supply Chain: A Guide for Customers and Suppliers</a></p>

# 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** adoptada por todos los Estados miembros de las Naciones Unidas en 2015. Al adoptar medidas para aplicar los Diez Principios del Pacto Mundial 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. Algunos objetivos pueden omitirse si no son directamente relevantes para las preguntas de la Comunicación de Progreso. Para ayuda adicional, consultar la **Base de Datos sobre Objetivos y Metas**, un recurso en línea, creado por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y GRI, para ayudar a las empresas a identificar posibles divulgaciones sobre cada ODS a nivel de cada una de las 169 metas.

Objetivo de Desarrollo Sostenible	Meta ODS	Relación con las preguntas del cuestionario de la Comunicación de Progreso
 <p><b>1</b> FIN DE LA POBREZA</p> <p>ODS 1: Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo</p>	1.1	HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8
	1.2	HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L6, HR/L7, HR/L8
	1.3	HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8
	1.4	HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L6, HR/L7, HR/L8
	1.5	HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E5, E5.1, E6, E6.1, E7, E8, E9, E16
	1.a	HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8
	1.b	HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8
 <p><b>2</b> HAMBRE CERO</p> <p>ODS 2: Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible</p>	2.1	HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E11, E12, E13, E16
	2.3	HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E11, E12, E13, E16
	2.4	E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E7, E16
	2.5	HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8
	2.a	HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8
	2.c	HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8

Objetivo de Desarrollo Sostenible	Meta ODS	Relación con las preguntas del cuestionario de la Comunicación de Progreso
 <p>3 SALUD Y BIENESTAR</p> <p>ODS 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades</p>	3.1	HR/L2, HR/L2.1, HR/L2.3, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8
	3.2	HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8
	3.3	HR/L2, HR/L2.1, HR/L2.2, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8
	3.4	HR/L2, HR/L2.1, HR/L2.2, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, , HR/L8
	3.7	HR/L2, HR/L2.1, HR/L2.2, HR/L2.3, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8
	3.8	HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L6, HR/L7, HR/L8
	3.9	E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E7, E8, E14, E15
 <p>4 EDUCACIÓN DE CALIDAD</p> <p>ODS 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos</p>	4.1	HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8
	4.2	HR/L2, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L5, HR/L8
	4.3	G10, G11, HR/L2, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L5, HR/L6, HR/L8
	4.4	HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8
	4.5	G10, G11, HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8
	4.7	HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8
 <p>5 IGUALDAD DE GÉNERO</p> <p>ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas</p>	5.1	G10, G11, HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L2.2, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L6, HR/L8
	5.2	G2, G3, G3.1, G4, G4.1, G5, G5.1, G6, G6.1, G7, HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8
	5.3	HHR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L6, HR/L7, HR/L8
	5.4	HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L5, HR/L6, HR/L8
	5.5	G2, G3, G3.1, G4, G4.1, G5, G5.1, G6, G6.1, G7, G9, G10, G11, HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L6, HR/L8
	5.6	HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8

Objetivo de Desarrollo Sostenible	Meta ODS	Relación con las preguntas del cuestionario de la Comunicación de Progreso
 <p>ODS 6: Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos</p>	<p>6.1</p> <p>6.2</p> <p>6.3</p> <p>6.4</p> <p>6.5</p> <p>6.6</p>	<p>HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E11, E12, E16</p> <p>HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8</p> <p>E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E11, E12, E14, E15, E16</p> <p>E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E11, E12, E16</p> <p>E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E7, E11, E12, E16</p> <p>E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E7, E11, E12, E13, E16</p>
 <p>ODS 7: Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna</p>	<p>7.1</p> <p>7.2</p> <p>7.3</p>	<p>E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E7, E8, E9, E16</p> <p>E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E7, E8, E9, E16</p> <p>E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E7, E8, E9, E16</p>
 <p>ODS 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos</p>	<p>8.1</p> <p>8.3</p> <p>8.4</p> <p>8.5</p> <p>8.6</p> <p>8.7</p> <p>8.8</p>	<p>G1, G2, G3, G3.1, G4, G4.1, G5, G5.1, G7, G8, G12, G13</p> <p>G1, G2, G3, G3.1, G4, G4.1, G5, G5.1, G8, G12, G13, HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L2.2, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1</p> <p>E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E7, E8, E9, E16</p> <p>G1, G2, G3, G3.1, G4, G4.1, G5, G5.1, G6, G6.1, G7, G8, G10, G11, G12, G13, HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L2.3, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L6, HR/L7, HR/L8</p> <p>HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L2.3, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8</p> <p>G1, G2, G3, G3.1, G4, G4.1, G5, G5.1, G6, G6.1, G7, G8, G9, G12, G13, HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8</p> <p>G1, G2, G3, G3.1, G4, G4.1, G5, G5.1, G6, G6.1, G7, G8, G9, G12, G13, HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8</p>
 <p>ODS 9: Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización sostenible y fomentar la innovación</p>	<p>9.1</p> <p>9.2</p> <p>9.4</p> <p>9.5</p>	<p>HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8</p> <p>HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8</p> <p>E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E7, E8, E9, E11, E12, E16</p> <p>E1, E1.1, E9</p>

Objetivo de Desarrollo Sostenible	Meta ODS	Relación con las preguntas del cuestionario de la Comunicación de Progreso
 <p>ODS 10: Reducir la desigualdad en y entre los países</p>	10.1	HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8
	10.2	HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8
	10.3	HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8
	10.4	HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8
	10.7	HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8
 <p>ODS 11: Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles</p>	11.1	HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8
	11.3	E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E5, E5.1, E6, E6.1, E7, E8, E9, E11, E12, E16
	11.5	E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E7, E11, E12, E16
	11.6	E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E14, E15, E16
 <p>ODS 12: Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles</p>	12.1	E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E7, E11, E12
	12.2	E1, E1.1, E2, E3, E3.1,, E3.1.1, E3.1.2, E4, E7, E11, E12, E13, E15
	12.3	E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E15
	12.4	E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E5, E5.1, E6, E6.1, E7, E8, E9, E11, E12, E13, E14, E15, E16
	12.5	E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E15, E16
	12.6	E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E16

Objetivo de Desarrollo Sostenible	Meta ODS	Relación con las preguntas del cuestionario de la Comunicación de Progreso
 <p>ODS 13: Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos</p>	13.1	E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E5, E5.1, E6, E6.1, E7, E16
	13.2	E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E5, E5.1, E6, E6.1, E7, E8, E16
	13.3	E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E5, E5.1, E6, E6.1, E7, E8, E16
	13.a	E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E5, E5.1, E6, E6.1, E7, E16
	13.b	E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E5, E5.1, E6, E6.1, E7, E16
 <p>ODS 14: Conservar y utilizar sosteniblemente los océanos, los mares y los recursos marinos</p>	14.1	E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E8, E11, E12, E13, E14, E15, E16
	14.2	E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E8, E11, E12, E13, E14, E15, E16
	14.3	E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E5, E5.1, E6, E6.1, E16
 <p>ODS 15: Gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras, detener la pérdida de biodiversidad</p>	15.1	E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E11, E12, E13, E14, E15, E16
	15.2	E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E13, E14, E15, E16
	15.3	E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E11, E12, E13, E14, E15, E16
	15.4	E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E11, E12, E13, E14, E15, E16
	15.5	G1, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E8, E11, E12, E13, E14, E15, E16
	15.a	E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E8, E9, E11, E12, E13, E14, E15, E16
	15.b	E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E8, E9, E11, E12, E13, E14, E15, E16

Objetivo de Desarrollo Sostenible	Meta ODS	Relación con las preguntas del cuestionario de la Comunicación de Progreso
 <p data-bbox="128 453 533 597">ODS 16: Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para toda la población y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles</p>	16.1	G1, G2, G3, G3.1, G4, G4.1, G5, G5.1, G6, G6.1, G7, G8, G12, G13, HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8
	16.2	G1, G2, G3, G3.1, G4, G4.1, G5, G5.1, G6, G6.1, G7, G8, G12, G13, HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8
	16.3	G1, G2, G3, G3.1, G4, G4.1, G5, G5.1, G6, G6.1, G7, G8, G12, G13, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L7
	16.4	G1, G2, G3, G3.1, G4, G4.1, G5, G5.1, G6, G6.1, G7, G8, G12, G13, AC1, AC1.1, AC1.2, AC2, AC3, AC4, AC4.1, AC5, AC5.1, AC5.1.1, AC6
	16.5	GG1, G2, G3, G3.1, G4, G4.1, G5, G5.1, G6, G6.1, G7, G8, G12, G13, AC1, AC1.1, AC1.2, AC2, AC3, AC4, AC4.1, AC5, AC5.1, AC5.1.1, AC6
	16.6	G1, G2, G3, G3.1, G4, G4.1, G5, G5.1, G6, G6.1, G7, G8, G12, G13, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, E1, E1.1, E2, AC1, AC1.1, AC1.2, AC2, AC3, AC4, AC4.1, AC5, AC5.1, AC5.1.1, AC6
	16.7	G1, G2, G3, G3.1, G4, G4.1, G8, G9, G10, G11, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L6, HR/L8, E2
	16.8	G1, G2, G3, G3.1, G4, G4.1, G5, G5.1, G6, G6.1, G7, G8, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8, E1, E1.1, E3, AC1.1, AC3
	16.9	HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3
	16.10	G4, G4.1, G5, G5.1, G6, G6.1, G7, HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L2.2, HR/L2.3, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8, E2

# GLOSARIO

Término	Definición
Actos de interferencia	<p>La interferencia es cualquier acto destinado a promover el establecimiento de organizaciones de trabajadores bajo el dominio de empleadores u organizaciones patronales, o a apoyar a las organizaciones de trabajadores por medios financieros o de otro tipo, con el objetivo de que estén sujetas al control de empleadores u organizaciones.</p> <p>El convenio n.º 98 de la OIT relativo al derecho de sindicación y de negociación colectiva incluye protección contra la discriminación y la interferencia antisindical. La protección contra la interferencia de los empleadores incluye todas las etapas de la relación laboral, desde la contratación hasta la terminación.</p> <p>Fuente: <a href="#">International Labour Organization (ILO) Convention No. 98</a></p>
Revisión ad hoc	<p>Una evaluación del programa de cumplimiento [anticorrupción] de la empresa realizada al margen de evaluaciones rutinarias o programadas, normalmente para evaluar procesos específicos o inquietudes emergentes.</p> <p>Fuente: <a href="#">UNODC</a></p>
Grupos de interés afectados	<p>Los grupos de interés afectados son individuos o grupos cuyos intereses pueden verse afectados (negativamente) por la actividad y las decisiones de la empresa en un tema concreto. Los grupos de interés afectados pueden incluir a grupos de interés internos (por ejemplo, miembros del personal y personal contratado), así como externos (por ejemplo, trabajadores/as de la cadena de suministro, comunidades, consumidores y usuarios finales de los productos)".</p> <p>Fuente: <a href="#">UN Guiding Principles Reporting Framework</a></p> <p><b>"Individuos o grupos cuyos intereses se ven afectados o podrían verse afectados – positiva o negativamente – por las actividades de la empresa y sus relaciones empresariales directas e indirectas a lo largo de su cadena de valor."</b></p> <p>Fuente: <a href="#">EFRAG, Draft ESRS- Appendix VI, Acronyms and glossary of terms</a></p>
Contaminación del aire	<p>"Degradación de la calidad del aire con efectos negativos en la salud humana o en el entorno natural o construido debido a la introducción, por procesos naturales o actividad humana, en la atmósfera de sustancias (gases, aerosoles) que tienen un efecto perjudicial directo (contaminantes primarios) o indirecto (contaminantes secundarios)."</p> <p>Fuente: <a href="#">IPCC, 2018</a></p>
Materiales alternativos	<p>"Materiales que se emplean en lugar de otros que son más peligrosos para el medioambiente, como los sustitutos del fosfato en los detergentes. Estos materiales suelen ser biodegradables o tener ciclos de vida más largos y tienen como objetivo reducir el impacto de la generación de residuos."</p> <p>Fuente: <a href="#">European Environment Information and Observation Network</a></p>
Amoníaco (NH <sub>3</sub> )	<p>"El amoníaco aparece de forma natural y es producido por la actividad humana. Es una fuente importante de nitrógeno, que es necesario para las plantas y animales. El amoníaco es un gas incoloro con un olor muy característico. Este olor es familiar para muchas personas porque el amoníaco se utiliza en sales aromáticas, muchos limpiadores domésticos e industriales, y productos para limpiar ventanas."</p> <p>Fuente: <a href="#">National Institutes of Health (NIH)</a></p> <p>"En su estado puro y bajo condiciones ambientales normales, el amoníaco existe como un gas incoloro de olor penetrante. Es alcalino, cáustico e irritante. A gran presión, el amoníaco puede almacenarse como líquido. Es altamente soluble en agua. Reacciona con ácidos para formar sales de amonio."</p> <p>Fuente: <a href="#">European Environment Agency (EEA)</a></p>

Auditoría (interna/externa)	<p>Un proceso formal mediante el cual se encarga a una persona u organismo independiente revisar y examinar el caso de manera exhaustiva para determinar si se ha tratado de manera adecuada y eficaz. La revisión puede concluir con recomendaciones para sanciones y/o acciones correctivas. Fuente: <a href="#">UNODC</a></p>
Supervisión de controles automatizados	<p>“Los sistemas de control por ordenador supervisan continuamente el programa de cumplimiento de la empresa, como los diversos procesos, la documentación y otros requisitos. Permite la detección temprana y la corrección de las irregularidades de cumplimiento”. Fuente: <a href="#">UNODC</a></p>
Promedio de brecha salarial de género	<p>La OIT define a la misma remuneración para el trabajo del mismo valor como “la remuneración por un trabajo de igual valor, ya sea realizado por un hombre o una mujer, deberá pagarse sin discriminación por motivos de sexo”. El concepto de igual valor se refiere al trabajo que requiere habilidades, esfuerzo y responsabilidad comparables y que se realiza en similares condiciones laborales.</p> <p>Para cada nivel o categoría laboral, las empresas deben calcular la brecha de retribución bruta por hora pagada a empleadas y empleados e informar la brecha salarial promedio en todas las categorías laborales expresada como porcentaje.</p> $\frac{(\text{Salario medio bruto por hora de los empleados} - \text{Salario medio bruto por hora de las empleadas})}{\text{Salario medio bruto por hora de los empleados}} \times 100 = \text{___}\%$ <p>Fuentes: <a href="#">ILO - C100 - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)</a>; <a href="#">EFRAG Voluntary Sustainability Reporting Standards for non-listed SMEs (VSME)</a></p>
Biodiversidad	<p>“La variedad de organismos vivos de cualquier fuente, incluidos, entre otras cosas, los ecosistemas terrestres y marinos y otros ecosistemas acuáticos, y los complejos ecológicos de los que forman parte; comprende la diversidad dentro de cada especie, entre las especies y de los ecosistemas”. Fuente: <a href="#">Convention on Biological Diversity (CBD)</a></p>
Carbono negro	<p>“Elemento de un aerosol definido a efectos prácticos en términos de absorción de luz, de reactividad química y/o estabilidad térmica. A veces se conoce como hollín. El carbono negro se forma principalmente por la combustión incompleta de combustibles fósiles, biocombustibles y biomasa, pero también ocurre de forma natural. Solo permanece en la atmósfera durante unos días o unas semanas. Es el componente de materia particulada que más absorbe la luz y contribuye al calentamiento al absorber calor en la atmósfera y reducir el albedo cuando se deposita sobre la nieve o el hielo.” Fuente: <a href="#">IPCC, 2018</a></p>
Relaciones empresariales	<p>“Relaciones directamente vinculadas a las operaciones, productos o servicios de una empresa, incluidos socios comerciales, entidades de la cadena de valor, entidades estatales o no estatales, relaciones indirectas de la cadena de valor y/o posiciones minoritarias y mayoritarias en el accionariado de empresas conjuntas. Entidades con las que una empresa tiene algún tipo de relación directa y formal con el fin de cumplir sus objetivos comerciales. Comprende, a título enunciativo, las relaciones contractuales. Por ejemplo, socios de empresas conjuntas, proveedores, franquiciados o licenciarios, clientes comerciales, clientes, gobiernos, proveedores, contratistas y consultores”. Fuente: <a href="#">UN Guiding Principles Reporting Framework</a></p>

Actividades de capacitación	<p>Se definen como "el proceso de desarrollar y fortalecer las habilidades, aptitudes, capacidades, procesos y recursos que las organizaciones y comunidades necesitan para sobrevivir, adaptarse y prosperar en un mundo en constante cambio. Un elemento esencial en las actividades de capacitación es la transformación que se genera dentro de las organizaciones y comunidades y se mantiene en el tiempo; este tipo de transformación va más allá de la realización de tareas y busca un cambio de mentalidad y actitud.</p> <p>Fuente: <a href="#">United Nations</a></p>
Captura y almacenamiento de carbono	<p>Un proceso mediante el cual un flujo relativamente puro de dióxido de carbono (CO<sub>2</sub>) que proviene de fuentes industriales y energéticas se separa (captura), se acondiciona, se comprime y se transporta a un sitio de almacenamiento para su aislamiento de la atmósfera a largo plazo.</p> <p>Fuente: <a href="#">IPCC, 2018</a></p>
Dióxido de carbono (CO <sub>2</sub> )	<p>El CO<sub>2</sub> es un gas que ocurre de forma natural, pero también ocurre a consecuencia de la quema de combustibles fósiles (como el petróleo, el gas y el carbón), de la combustión de biomasa, de los cambios en el uso del suelo y de los procesos industriales (por ejemplo, la producción de cemento). Es el principal gas de efecto invernadero de origen antropogénico que afecta el equilibrio radiativo de la Tierra. Es el gas de referencia con el que se comparan otros gases de efecto invernadero y, por lo tanto, tiene un potencial de calentamiento global de 1.</p> <p>Fuente: <a href="#">IPCC, 2018</a></p>
Monóxido de carbono (CO)	<p>Un gas o líquido incoloro, prácticamente inodoro e insípido. Resulta de la oxidación incompleta del carbono en la combustión. Arde con una llama violeta. No es soluble en agua; soluble en alcohol y benceno.</p> <p>Fuente: <a href="#">United States Environmental Protection Agency (EPA)</a></p>
Trabajo infantil	<p>El término "trabajo infantil" suele definirse como " trabajo que priva a los/as niños/as de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico. Alude al trabajo que es peligroso y perjudicial para el bienestar físico, mental o moral de los menores y/o interfiere con su escolarización puesto que les priva de la posibilidad de asistir a clases, les obliga a abandonar la escuela de forma prematura, o les exige que intenten combinar la asistencia a la escuela con un trabajo excesivamente largo y pesado.</p> <p>Fuente: <a href="#">International Labour Organization</a></p>
Iniciativas circulares	<p>Iniciativas que contribuyen a la economía circular; un sistema mediante el cual el valor de los productos, materiales y otros recursos en la economía se mantiene el mayor tiempo posible, mejorando su uso eficiente en la producción y el consumo, reduciendo así el impacto ambiental de su uso, minimizando los residuos y la liberación de sustancias peligrosas en todas las etapas de su ciclo de vida, entre otras formas a través de la aplicación de la jerarquía de residuos.</p> <p>Fuente: <a href="#">EFRAG, ESRS E5</a></p>
Medidas de circularidad	<p>Medidas tomadas para retener el valor de los productos, materiales y recursos y redirigirlos de nuevo a su uso el mayor tiempo posible con la menor huella de carbono y recursos posible, de modo que se extraigan menos materias primas y recursos y se prevenga la generación de residuos.</p> <p>Fuente: <a href="#">GRI Standards Glossary</a></p>

<p>Plan de adaptación al cambio climático</p>	<p>La adaptación se refiere a los ajustes en los sistemas ecológicos, sociales o económicos en respuesta a estímulos climáticos reales o previstos y 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 con el cambio climático. En términos sencillos, los países y las comunidades necesitan desarrollar soluciones de adaptación e implementar acciones para responder a los impactos actuales y futuros del cambio climático. Fuente: <a href="#">UNFCCC</a></p> <p>La adaptación al clima significa tomar medidas para prepararse y adaptarse a los impactos actuales y posibles del cambio climático. Fuente: <a href="#">Global Center on Adaptation</a></p>
<p>Cambio climático</p>	<p>Se refiere a “un cambio en el estado del clima que se puede identificar (por ejemplo, mediante pruebas estadísticas) por cambios en la media y/o variabilidad en sus propiedades y que persiste por un tiempo prolongado, normalmente una década o más. El cambio climático puede deberse a procesos internos naturales o forzamientos externos tales como las modulaciones de los ciclos solares, erupciones volcánicas o cambios antropogénicos persistentes de la composición de la atmósfera o del uso del suelo. Cabe señalar que la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (UNFCCC), en su Artículo 1, define el cambio climático como: “un cambio de clima atribuido directa o indirectamente a la actividad humana que altera la composición de la atmósfera mundial y que se suma a la variabilidad natural del clima observada durante períodos de tiempo comparables”. La Convención, por lo tanto, hace una distinción entre el cambio climático atribuible a actividades humanas que alteran la composición atmosférica y la variabilidad climática atribuible a causas naturales. Fuente: <a href="#">IPCC, 2018</a></p>
<p>Emisión de CO<sub>2</sub> equivalente (CO<sub>2</sub>-eq)</p>	<p>La cantidad de emisiones de dióxido de carbono (CO<sub>2</sub>) que causaría el mismo forzamiento radiativo o cambio de temperatura integrado, durante un horizonte temporal definido, como una cantidad emitida de un gas de efecto invernadero (GEI) o una mezcla de gases de efecto invernadero. Existen varias formas de calcular dichas emisiones equivalentes y seleccionar horizontes temporales adecuados. Lo más habitual es obtener la emisión de CO<sub>2</sub> equivalente multiplicando la emisión de un gas de efecto invernadero por su potencial de calentamiento global para un horizonte temporal de 100 años. Para una mezcla de gases de efecto invernadero, se obtiene sumando las emisiones de CO<sub>2</sub> equivalentes de cada gas. La emisión de CO<sub>2</sub> equivalente es una escala común para comparar las emisiones de diferentes gases de efecto invernadero, pero no implica una equivalencia en las respuestas correspondientes en términos de cambio climático. Por lo general, no existe relación entre las emisiones de CO<sub>2</sub> equivalentes y las concentraciones de CO<sub>2</sub> equivalentes resultantes. Fuente: <a href="#">IPCC, 2018</a></p>
<p>Código de conducta</p>	<p>Un código de conducta es un documento aprobado por una organización y dirigido al personal y terceros para instaurar una serie de prácticas y comportamientos que reflejan una filosofía empresarial ética. Fuente: <a href="#">Sustainability for All, Acciona</a></p>
<p>Acción colectiva</p>	<p>Esfuerzo coordinado entre un grupo de personas o instituciones en el marco de un proceso acordado en apoyo de un objetivo común. Fuente: <a href="#">Pacific Institute and Shift</a></p>
<p>Negociación colectiva</p>	<p>Todas las negociaciones que tienen lugar entre un(a) empleador(a), un grupo de empleadores/as o una organización o varias organizaciones de empleadores/as, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores/as (sindicatos), por otra, con el fin de regular las relaciones entre empleadores/as y trabajadores/as.</p> <p>Nota 1: Los convenios colectivos pueden celebrarse a escala de la organización; del sector, en países en los que tal práctica se aplica; o en ambos.</p> <p>Nota 2: Los convenios colectivos pueden abarcar a grupos específicos de trabajadores/as; por ejemplo, los que realizan una actividad específica o trabajan en un lugar concreto.</p> <p>Nota 3: Esta definición se basa en el Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Convenio sobre la negociación colectiva”, 1981.” Fuente: <a href="#">GRI Standards Glossary</a></p>

Acuerdos de negociación colectiva	<p>"Todo acuerdo entre un(a) empleador(a) y un sindicato para regular los salarios, el horario laboral y las condiciones de trabajo y cuyo cumplimiento se puede exigir tanto al/a la empleador(a) como al sindicato en caso de incumplimiento de sus términos. Dicho acuerdo normalmente se logra tras un proceso de negociación colectiva.</p> <p>La recomendación n.º 91 de la Organización Internacional del Trabajo define el contrato colectivo como "todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional."</p> <p>Fuente: <a href="#">UNTERM, ILO Recommendation No.91</a></p>
Programa de cumplimiento	<p>Un conjunto de políticas y procedimientos internos de una empresa establecidos para cumplir con leyes, normativas y regulaciones, o para mantener la reputación del negocio.</p> <p>Fuente: <a href="#">UNODC</a></p>
Conflicto de interés	<p>Situación en la que una persona se ve obligada a elegir entre los requerimientos de su cargo en la organización y otros intereses o responsabilidades personales o profesionales.</p> <p>Fuente: <a href="#">GRI Standards Glossary</a></p>
Contratista	<p>Los contratistas incluyen a contratistas básicos y complementarios. Los contratistas básicos son terceros, como las agencias de empleo o los proveedores de mano de obra, que proporcionan trabajadores a una empresa (es decir, los trabajadores no son empleados directos de la empresa usuaria). No obstante, el trabajo de estos trabajadores está controlado por la empresa y ellos desempeñan funciones idénticas o similares a las de los empleados o trabajadores que participan de otro modo en la actividad principal de la empresa; por ejemplo, trabajan en las líneas de producción de una empresa manufacturera o prestan cuidados en un centro asistencial. Los contratistas complementarios son contratistas externos o proveedores de servicios que prestan servicios a una empresa. Los trabajadores están controlados por el contratista complementario y sus trabajadores y trabajadoras prestan servicios que no son fundamentales para la actividad de la empresa usuaria, por ejemplo, prestan servicios de limpieza, catering o de seguridad para la empresa usuaria.</p> <p>Fuente: <a href="#">UN Global Compact, Forward Faster Living Wage Action Guide</a></p>
Corrupción	<p>Abuso del poder confiado en beneficio personal, que puede ser instigado por personas u organizaciones.</p> <p>Fuente: <a href="#">Transparency International - Business Principles for Countering Bribery</a></p> <p>La corrupción incluye prácticas como el soborno, los pagos de facilitación, el fraude, la extorsión, la colusión y el blanqueo de capitales. También incluye la oferta o recepción de un regalo, préstamo, honorarios, recompensa u otra ventaja a o de cualquier persona como incentivo para hacer algo deshonesto, ilegal o que suponga una violación de la confianza en el desarrollo de las actividades comerciales de la empresa. Puede incluir beneficios en efectivo o en especie, como artículos gratis, regalos, vacaciones o servicios personales especiales proporcionados con el propósito de beneficiarse de una ventaja indebida, o que pueden dar lugar a presión moral para recibir dicha ventaja.</p> <p>Fuente: <a href="#">GRI Standards Glossary</a></p>
Trabajo decente	<p>El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que las personas expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.</p> <p>Fuente: <a href="#">Decent work   International Labour Organization</a></p>

Seguridad digital y privacidad	Sin una protección adecuada, los datos de clientes o usuarios se pueden recopilar, almacenar, o monetizar de forma que deriven en impactos adversos en la seguridad digital, la privacidad y otros derechos humanos relacionados. Fuente: <a href="#">Shift - Red Flag 16</a>
Discriminación	"Acción y resultado de tratar a las personas de forma desigual mediante la imposición de cargas desiguales o la negación de beneficios, en lugar de tratar a cada persona de forma justa y sobre la base del mérito individual. Nota: La discriminación también puede incluir el acoso, definido como una serie de comentarios o acciones indeseables o que deberían reconocerse como indeseables, para la persona a la que van dirigidos." Fuente: <a href="#">GRI Standards Glossary</a>
Debida diligencia	Proceso de identificación, prevención, mitigación y explicación de cómo una organización aborda sus impactos negativos potenciales y reales. Fuente: <a href="#">GRI Standards Glossary</a>
Empleado	Persona que tiene una relación laboral con la organización, de acuerdo con la práctica o legislación nacional. Esta definición no se aplica a contratistas, proveedores o consultores externos. Fuente: <a href="#">GRI Standards Glossary</a>
Miembro de la Junta Directiva	Las personas que integran la Junta Directiva trabajan en la empresa y participan activamente en sus operaciones diarias y en la toma de decisiones estratégicas.
Remuneración de directivos	Compensación y remuneración pagada a los altos directivos de la organización. Esto incluye salario fijo y salario variable, bonos por firma de contrato o incentivos por contratación, pagos por terminación, cláusulas de recuperación de incentivos y beneficios de jubilación. Fuente: <a href="#">Reporte conforme a GRI 2-19 (2020)</a>
Supervisión externa independiente	Una persona u organización independiente y externa encargada por la empresa o autoridad reguladora de evaluar y valorar la eficiencia y eficacia del programa de cumplimiento anticorrupción de la empresa. Fuente: <a href="#">UNODC</a>
Trabajo forzoso	"Todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente". Fuente: <a href="#">ILO Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)</a>  "Nota 1: Los ejemplos más extremos de trabajo forzoso u obligatorio son la esclavitud y la servidumbre, pero las deudas también pueden utilizarse para mantener a los trabajadores en una situación de trabajo forzoso.  Nota 2: Algunos de los indicadores de trabajo forzoso son la retención de documentos de identidad, la obligación de hacer depósitos y la obligación, bajo amenaza de despido, de trabajar horas adicionales que no se han acordado previamente." Fuente: <a href="#">GRI Standards Glossary</a>
Combustible fósil	Una fuente de energía que se forma en la corteza terrestre a partir de material orgánico descompuesto. Los combustibles fósiles comunes son el petróleo, el carbón y el gas natural. Fuente: <a href="#">US Energy Information Administration (eia)</a>

Libertad de asociación	<p>"Derecho de los empleadores y los trabajadores a unirse, crear y dirigir sus propias organizaciones sin autorización previa ni interferencia del Estado o de cualquier otra entidad."  Fuente: <a href="#">GRI Standards Glossary</a></p>
Libertad de expresión	<p>"Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión."  Fuente: <a href="#">United Nations, Universal Declaration of Human Rights</a></p>
Órgano de gobierno	<p>Grupo formalizado de personas responsables de la autoridad final de una organización.  "Nota: máximo órgano de gobierno: En algunas jurisdicciones, los sistemas de gobernanza se componen de dos niveles, en los que la supervisión y la gestión están separadas o en los que la legislación local dispone que un consejo de supervisión sin directivos supervise a la junta directiva. En estos casos, ambos niveles están incluidos en la definición de máximo órgano de gobierno."  Fuente: <a href="#">GRI Standards Glossary</a></p>
Gas de efecto invernadero (GEI)	<p>Los gases de efecto invernadero son aquellos componentes gaseosos de la atmósfera, tanto naturales como antropogénicos, que absorben y emiten radiación en longitudes de onda específicas dentro del espectro de radiación terrestre emitida por la superficie de la Tierra, la atmósfera misma y las nubes. Esta propiedad causa el efecto invernadero. El vapor de agua (H<sub>2</sub>O), el dióxido de carbono (CO<sub>2</sub>), el óxido nitroso (N<sub>2</sub>O), el metano (CH<sub>4</sub>) y el ozono (O<sub>3</sub>) son los principales gases de efecto invernadero en la atmósfera de la Tierra. Además, existen en la atmósfera una serie de gases de efecto invernadero creados completamente por el ser humano, como los halocarbonos y otras sustancias que contienen cloro y bromo, de las que se trata en el Protocolo de Montreal. Además del CO<sub>2</sub>, N<sub>2</sub>O y CH<sub>4</sub>, el Protocolo de Kioto aborda los gases de efecto invernadero hexafluoruro de azufre (SF<sub>6</sub>), hidrofluorocarbonos (HFC) y perfluorocarbonos (PFC).  Fuente: <a href="#">IPCC, 2018</a></p>
Agravio	<p>"La percepción de una injusticia que afecte a los derechos reivindicados por una persona o grupo de personas sobre la base de una ley, un contrato, promesas explícitas o implícitas, prácticas tradicionales o nociones generales de justicia de las comunidades agraviadas."  Fuente: <a href="#">United Nations, Guiding Principles on Business and Human Rights</a></p>
Mecanismo de reclamación	<p>Cualquier proceso habitual que permita plantear reclamaciones y reparar agravios.  Fuente: <a href="#">United Nations, Guiding Principles on Business and Human Rights</a></p>
Contaminantes peligrosos del aire	<p>También conocidos como contaminantes tóxicos atmosféricos o tóxicos del aire, son aquellos contaminantes que se sabe o se sospecha que causan cáncer u otros efectos graves en la salud, como efectos adversos en la reproducción o defectos de nacimiento, o efectos adversos en el medio ambiente.  Ejemplos de contaminantes tóxicos atmosféricos incluyen el benceno, que se encuentra en la gasolina; el percloroetileno, que emiten algunas instalaciones de limpieza en seco; y el cloruro de metileno, que se utiliza como disolvente y quitapinturas en varias industrias.  Ejemplos de otros contaminantes tóxicos del aire incluyen la dioxina, el asbesto, el tolueno y metales como el cadmio, el mercurio, el cromo y los compuestos de plomo.  Fuente: <a href="#">United States Environmental Protection Agency (EPA)</a></p>

Desechos peligrosos	<p>El Convenio de Basilea sobre el Control de los Movimientos Transfronterizos de los Desechos Peligrosos y su Eliminación ofrece orientación sobre qué puede considerarse desechos peligrosos. El Anexo I y el Anexo III del Convenio proporcionan listas específicas de la composición y las características de los desechos peligrosos.</p> <p>Se pueden encontrar definiciones adicionales en la legislación nacional de distintos países. Fuente: <a href="#">Basel Convention on the Control of Transboundary Movements of Hazardous Wastes and Their Disposal</a></p>
Derechos humanos	<p>Los derechos humanos son los derechos que tenemos básicamente por existir como seres humanos; no los otorga ningún Estado. Estos derechos universales son inherentes a todos nosotros, con independencia de la nacionalidad, género, origen étnico o nacional, color, religión, idioma o cualquier otra condición. Varían desde los más fundamentales —el derecho a la vida— hasta los que dan valor a nuestra vida, como los derechos a la alimentación, a la educación, al trabajo, a la salud y a la libertad.” Fuente: <a href="#">OHCHR   What are Human Rights</a></p>
Impacto	<p>El efecto que la organización tiene o podría tener sobre la economía, el medio ambiente y las personas, incluidos sus derechos humanos, que a su vez puede indicar su contribución (negativa o positiva) al desarrollo sostenible.</p> <p>Nota: Los impactos pueden ser reales o potenciales, negativos o positivos, de corto o largo plazo, intencionados o no intencionados y reversibles o irreversibles.” Fuente: <a href="#">GRI Standards Glossary</a></p>
Pueblos indígenas	<p>Los pueblos indígenas se identifican generalmente como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pueblos tribales de países independientes cuyas condiciones sociales, culturales y económicas los distinguen de otros sectores de la comunidad nacional; su estatus se ve regulado total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones o por leyes o normativas especiales;</li> <li>• Pueblos de países independientes a los que se considera indígenas por descender de las poblaciones que habitaban el país o una zona geográfica del país en el momento de la conquista, colonización o establecimiento de las fronteras estatales actuales; independientemente de su condición jurídica, estos pueblos conservan algunas o todas sus instituciones sociales, económicas, culturales y políticas.</li> </ul> <p>Fuentes: <a href="#">International Labour Organization (ILO), Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989 (No. 169)</a>; <a href="#">GRI Standards Glossary</a></p>
Miembro independiente del consejo	<p>Miembros de la junta directiva que ejercen un juicio independiente, libre de cualquier influencia externa o conflicto de interés. La independencia generalmente implica el ejercicio de un juicio objetivo y sin restricciones. Cuando se utiliza como medida para juzgar la apariencia de independencia, o para definir como independiente a un miembro no directivo de los órganos administrativos, de gestión y de supervisión o sus comités, significa la ausencia de un interés, posición, asociación o relación que, al ser juzgada desde la perspectiva de una tercera parte razonable e informada, sea probable que influya indebidamente o cause sesgo en la toma de decisiones. Fuente: <a href="#">EFRAG, Draft ESRS- Appendix VI, Acronyms and glossary of terms</a></p>
Autoevaluaciones internas del personal	<p>El personal evalúa internamente el programa de cumplimiento anticorrupción de la empresa utilizando criterios de evaluación y puntos de referencia generales, identificados previamente, generalmente a través de cuestionarios u otras herramientas similares. Normalmente, estos miembros del personal tienen responsabilidades de cumplimiento o revisión y responden directamente ante la máxima autoridad de la organización. Para evitar conflictos de interés, no están involucrados en las operaciones de la empresa. Fuente: <a href="#">UNODC</a></p>

Investigación interna	<p>Una investigación o indagación formal realizada dentro de la empresa para determinar si un supuesto caso de corrupción supone una violación de las políticas, leyes o reglamentos internos. Requiere una investigación adicional y consiste en un examen sistemático y detallado del caso. Fuente: <a href="#">UNODC</a></p>
Áreas clave para la biodiversidad	<p>Las áreas clave para la biodiversidad (KBA, por sus siglas en inglés) son regiones que contribuyen de manera importante a la preservación de la biodiversidad en todo el mundo. La asociación KBA define cuáles son las áreas clave para la biodiversidad y se pueden consultar en: <a href="http://www.keybiodiversityareas.org/site/mapsearch">http://www.keybiodiversityareas.org/site/mapsearch</a> Fuente: <a href="#">IUCN, A Global Standard for the Identification of Key Biodiversity Areas. Version 1.0, 2016.</a></p>
Derechos laborales	<p>Los derechos de los/as trabajadores/as abarcan una amplia gama de derechos humanos, desde el derecho a un trabajo decente y a la libertad de asociación hasta la igualdad de oportunidades y la protección contra la discriminación. Los derechos específicos relacionados con el lugar de trabajo incluyen la salud y la seguridad en el lugar de trabajo y el derecho a la privacidad en el trabajo, entre muchos otros. Teniendo en cuenta la relación entre los/as trabajadores/as, las empresas y el Estado, los derechos de los/as trabajadores/as son el punto de intersección más frecuente entre las empresas y los derechos humanos.</p> <p>Los derechos de los/as trabajadores/as a escala internacional se recogen en varios convenios y tratados sobre derechos humanos, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos (artículos 23 y 24, 1948) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966). Desde 1919, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desarrollado un sistema de normas laborales internacionales. Se trata de instrumentos jurídicos elaborados por los miembros de la OIT (gobiernos, empresas y trabajadores/as) que establecen los principios y derechos básicos en el trabajo. El Órgano de Gobierno de la OIT ha identificado como "fundamentales" ocho convenios, que abordan la libertad de asociación, la negociación colectiva, la igualdad de remuneración, la no discriminación y la eliminación del trabajo forzoso e infantil. Otros convenios no fundamentales de la OIT abordan cuestiones como los salarios, el horario de trabajo, la salud en el trabajo y la seguridad, la protección de la maternidad y la seguridad social.</p> <p>La OIT ha desarrollado asimismo varias normas en materia de igualdad de género, incluido el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajos de igual valor (Convenio sobre la igualdad de remuneración); la prohibición de la discriminación por razón de, entre otros, sexo (Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)); la igualdad de oportunidades e igualdad de trato a los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares para que participen en el empleo (Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares); y la disposición sobre el apoyo a los derechos reproductivos de las mujeres (Convenio sobre la protección de la maternidad). Fuentes: <a href="#">The Danish Institute for Human Rights</a>; <a href="#">National Action Plans on Business and Human Rights</a></p>
Comunidades locales	<p>"Personas o grupos de personas que viven o trabajan en áreas que están afectadas o podrían verse afectadas por las actividades de la organización. Nota: La comunidad local puede abarcar desde personas que viven junto a las operaciones de una organización hasta personas que viven más lejos." Fuente: <a href="#">GRI Standards Glossary</a></p>
Tecnologías bajas en carbono	<p>Productos menos contaminantes que sus equivalentes energéticos tradicionales." Son conocidos como "soluciones técnicas innovadoras que se caracterizan por una baja intensidad de emisiones en comparación con las alternativas de vanguardia. Ejemplos: turbinas eólicas, paneles solares, sistemas de biomasa y equipos de captura de carbono. Fuentes: <a href="#">International Monetary Fund</a>; <a href="#">Foro Económico Mundial</a></p>
Gerente	<p>Los gerentes planifican, dirigen, coordinan y evalúan las actividades generales de empresas, gobiernos y otras organizaciones, o de sus unidades organizativas, y formulan y revisan sus políticas, leyes, normas y regulaciones. Fuente: <a href="#">ILO, ISCO-08</a></p>

Materialidad (financiera)	<p>Una cuestión de sostenibilidad es importante desde una perspectiva financiera si genera riesgos u oportunidades que afectan (o que razonablemente podría esperarse que afecten) la posición financiera, el desempeño financiero, los flujos de efectivo, el acceso a la financiación o el costo de capital de la empresa a corto, mediano o largo plazo.</p> <p>Fuente: EFRAG, <a href="#">Draft ESRS- Appendix VI, Acronyms and glossary of terms</a></p>
Materialidad (impacto)	<p>Un tema de sostenibilidad es material desde una perspectiva de impacto cuando se refiere a los impactos materiales, reales o potenciales, positivos o negativos de la empresa sobre las personas o el medio ambiente a corto, mediano y largo plazo. Un tema material de sostenibilidad desde la perspectiva del impacto incluye los impactos relacionados con las propias operaciones de la empresa y la cadena de valor ascendente y descendente, incluso a través de sus productos y servicios, así como a través de sus relaciones empresariales.</p> <p>Fuente: EFRAG, <a href="#">Draft ESRS- Appendix VI, Acronyms and glossary of terms</a></p>
Metano (CH <sub>4</sub> )	<p>Uno de los seis gases de efecto invernadero que deben mitigarse según el Protocolo de Kioto. Es el componente principal del gas natural y está asociado con todos los combustibles a base de hidrocarburos. Se generan emisiones significativas como resultado de la ganadería y la agricultura, y su gestión representa una opción clave para la mitigación.</p> <p>Fuente: <a href="#">IPCC, 2018</a></p>
Grupo minoritario	<p>Una minoría étnica, religiosa o lingüística es cualquier grupo de personas que constituye menos de la mitad de la población en todo el territorio de un Estado y cuyos miembros comparten características comunes de cultura, religión o idioma, o una combinación de estos. Una persona puede pertenecer libremente a una minoría étnica, religiosa o lingüística sin ningún requisito de ciudadanía, residencia, reconocimiento oficial o cualquier otro estatus."</p> <p>Fuente: <a href="#">OHCHR</a></p>
No binario	<p>La mayoría de las personas, incluidas la mayoría de las personas transgénero, son hombres o mujeres. Pero algunas personas no encajan de manera clara en las categorías de "hombre" o "mujer," o "masculino" o "femenino." Por ejemplo, algunas personas tienen un género que mezcla elementos de ser hombre o mujer, o un género que es diferente a cualquiera de ambos géneros, masculino o femenino. Algunas personas no se identifican con ningún género. El género de algunas personas cambia con el tiempo.</p> <p>Las personas cuyo género no es masculino ni femenino utilizan muchos términos diferentes para describirse, siendo "no binario" uno de los más comunes. Otros términos incluyen queer, agénero y bigénero. Ninguno de estos términos significa exactamente lo mismo, pero todos se refieren a una experiencia de género que no es simplemente masculina o femenina.</p> <p>Fuente: <a href="#">A4TE (Advocates for Trans Equality)</a></p>
NO <sub>x</sub> (Óxidos de nitrógeno)	<p>El óxido nítrico (NO) y el dióxido de nitrógeno (NO<sub>2</sub>) se conocen colectivamente como óxidos de nitrógeno (NO<sub>x</sub>). Pueden provenir de la combustión en los sectores del transporte, la industria y la energía, y están entre los principales contaminantes del aire, causando enfermedades cardíacas y problemas respiratorios.</p> <p>Fuente: <a href="#">UNEP</a></p>

Energía nuclear	Energía, especialmente electricidad, cuya fuente es la fisión o fusión nuclear. Fuente: <a href="#">UNTERM</a>
Carbono orgánico	El carbono orgánico generalmente se refiere a la fracción de carbono del aerosol que no es negro. Este término es una simplificación excesiva porque el carbono orgánico puede contener cientos o miles de compuestos orgánicos diferentes con comportamientos atmosféricos variables. Es la cantidad que resulta del análisis térmico de los aerosoles de carbono. Fuente: <a href="#">UN Environment (2019) Global Environment Outlook - GEO-6</a>
Material particulado (MP <sub>2.5</sub> )	Describe partículas finas inhalables, con diámetros que generalmente son de 2.5 micrómetros o menores. Fuente: <a href="#">United States Environmental Protection Agency (EPA)</a>
Material particulado (MP <sub>10</sub> )	Partículas inhalables, con diámetros que generalmente son de 10 micrómetros o menores. Estas partículas pueden provenir de fuentes puntuales (por ejemplo, sitios de construcción, chimeneas) o ser el resultado de reacciones químicas en la atmósfera. Debido a su tamaño pequeño, se inhalan fácilmente y pueden causar daño pulmonar o, en algunos casos, el torrente sanguíneo de una persona puede absorberlas. Fuente: <a href="#">United States Environmental Protection Agency (EPA)</a>
Contaminantes orgánicos persistentes (COP)	Clase de productos químicos tóxicos con efectos adversos para la salud. Muchos contaminantes orgánicos persistentes son compuestos sintéticos utilizados en procesos industriales y agrícolas (por ejemplo, PCB, DDT), pero también pueden incluir subproductos industriales, como la dioxina. El Convenio de Estocolmo regula algunos COP, incluidos los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aldrín</li> <li>- Clordano</li> <li>- Dicloro difenil tricloroetano (DDT)</li> <li>- Dieldrín</li> <li>- Endrina</li> <li>- Heptacloro</li> <li>- Hexaclorobenceno</li> <li>- Mirex</li> <li>- Toxafeno</li> <li>- Bifenilos policlorados (PCB)</li> <li>- Dibenzo-p-dioxinas policloradas (dioxinas)</li> <li>- Dibenzofuranos policlorados (furanos)</li> </ul> Fuente: <a href="#">United States Environmental Protection Agency (EPA)</a>

<p>Análisis de hipótesis sobre riesgos físicos climáticos</p>	<p>Los escenarios climáticos físicos definen las posibles consecuencias climáticas resultantes del aumento de la concentración de emisiones de gases de efecto invernadero. Describen cambios en las temperaturas globales, los niveles de precipitación, los eventos climáticos extremos como tormentas, nevadas, incendios forestales, etc. Fuente: <a href="#">MSCI, Scenario Analysis</a></p>
<p>Evaluación de riesgos físicos</p>	<p>Los riesgos físicos son aquellos asociados con los impactos del cambio climático. Estos riesgos pueden resultar de eventos externos (agudos) o estar asociados con cambios a largo plazo en los patrones climáticos (crónicos).</p> <p>Los riesgos físicos pueden tener implicaciones financieras para las organizaciones, como daños directos a los activos e impactos indirectos debido a la interrupción de la cadena de suministro. Los resultados financieros de las organizaciones también pueden verse afectados por cambios en la disponibilidad de agua, el abastecimiento y la calidad; la seguridad alimentaria; y los cambios extremos de temperatura que afectan las instalaciones, operaciones, la cadena de suministro, las necesidades de transporte y la seguridad del personal de las organizaciones." Fuente: <a href="#">United States Environmental Protection Agency (EPA)</a></p>
<p>Política</p>	<p>Una política es un conjunto o marco de objetivos generales y principios de gestión que la organización utiliza para la toma de decisiones. Una política implementa la estrategia de la organización o las decisiones de gestión relacionadas con un asunto material de sostenibilidad. Cada política está bajo la responsabilidad de una o varias personas determinadas, define su alcance de aplicación e incluye uno o más objetivos (vinculados, cuando sea aplicable, a metas medibles). Una política se valida y revisa conforme a las reglas de gobernanza aplicables de la organización. Una política se ejecuta mediante acciones o planes de acción. Fuente: <a href="#">EFRAG, ESRS 1 General requirements</a></p>
<p>Compromiso político</p>	<p>Un compromiso político específico en relación a temas materiales se refiere a una o varias declaraciones disponibles públicamente de las responsabilidades, compromisos o expectativas de la empresa y ayuda a las empresas a identificar y gestionar riesgos y oportunidades; promover servicios, productos e inversiones medioambientales beneficiosos; mitigar los impactos negativos; y estructurar una respuesta ante incidentes proporcionando un proceso para abordar estas cuestiones. Fuente: <a href="#">UN Guiding Principles</a></p>
<p>Programas para establecer objetivos/ metas (internos/externos)</p>	<p>Los objetivos o metas internos se refieren a objetivos autodeclarados definidos por una empresa que no están oficialmente vinculados a iniciativas externas, ni validados por estas.</p> <p>Metas que se establecen oficialmente mediante metodologías u orientaciones de iniciativas de múltiples grupos de interés, como la iniciativa de Objetivos basados en la Ciencia para el clima, u otras metas sobre determinadas cuestiones identificadas o establecidas por terceros (por ejemplo, las Naciones Unidas, gobiernos, ONG, asociaciones empresariales). Fuente: <a href="#">UN Global Compact</a></p>
<p>Área protegida</p>	<p>Una zona definida geográficamente que está designada, regulada o administrada para alcanzar objetivos específicos de conservación. Fuentes: <a href="#">UN Convention on Biological Diversity</a>; <a href="#">GRI Standards Glossary</a></p>
<p>Materia prima</p>	<p>Material primario o secundario que se utiliza para elaborar un producto. Fuente: <a href="#">EFRAG; ESRS E4 Biodiversity and ecosystems</a></p>

Reciclado	<p>Transformación de productos o componentes de productos que se han convertido en desechos, para fabricar nuevos productos.  <b>Fuentes:</b> <a href="#">United Nations Environment Programme (UNEP)</a>, <a href="#">Basel Convention on the Control of Transboundary Movements of Hazardous Wastes and Their Disposal, 1989</a>; modificado; <a href="#">GRI Standards Glossary</a></p>
Remediación	<p>Medios para contrarrestar o reparar un impacto negativo u ofrecer una solución.  <b>Ejemplos:</b> disculpas, compensación financiera o no financiera, prevención de daños mediante medidas cautelares o garantías de no repetición, sanciones punitivas (ya sean penales o administrativas, como multas), restitución, restauración y rehabilitación.  <b>Fuente:</b> <a href="#">GRI Standards Glossary</a></p>
Fuente de energía renovable	<p>Fuente de energía que es capaz de reponerse en poco tiempo a través de ciclos ecológicos o procesos agrícolas.  <b>Ejemplos:</b> la biomasa, la energía geotérmica, la hidroeléctrica, la solar y la eólica.  <b>Fuente:</b> <a href="#">GRI Standards Glossary</a></p>
Entorno de trabajo seguro y saludable	<p>Conocido también como seguridad y salud ocupacional, esta disciplina abarca la prevención de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales, así como la protección y fomento de la salud de los/as trabajadores/as.  <b>Fuentes:</b> <a href="#">UN Global Compact</a>; <a href="#">ILO</a></p>
Emisiones de GEI de Alcance 1	<p>Emisiones de gas de efecto invernadero (GEI) procedentes de una fuente que es propiedad o está controlada por una organización.  <b>Ejemplos:</b> Emisiones de CO2 derivadas del consumo de combustible.  <b>Nota:</b> Una fuente de GEI es cualquier unidad física o proceso que libera GEI a la atmósfera.  <b>Fuente:</b> <a href="#">GRI Standards Glossary</a></p>
Emisiones de GEI de Alcance 2	<p>Emisiones de GEI derivadas de la generación de la electricidad, calefacción, refrigeración y vapor adquiridos, comprados y consumidos por la organización.  <b>Fuente:</b> <a href="#">GRI Standards Glossary</a></p>
Emisiones de GEI de Alcance 2 - según la ubicación	<p>Un método para cuantificar las emisiones de GEI de Alcance 2 basado en factores de emisión promedio de generación de energía para ubicaciones geográficas definidas, incluidos límites locales, subnacionales o nacionales.  <b>Fuente:</b> <a href="#">GHG Protocol Scope 2 Guidance</a></p>

Emisiones de GEI de Alcance 2 - según el mercado	<p>“Un método para cuantificar las emisiones de GEI de Alcance 2 de la empresa declarante en base a las emisiones de GEI emitidas por los generadores de los cuales la empresa declarante adquiere electricidad, calculadas para el conjunto de la red o según contratos específicos”.</p> <p>Fuente: <a href="#">GHG Protocol Scope 2 Guidance</a></p>
Emisiones de GEI de Alcance 3	<p>Emisiones indirectas de GEI no incluidas en las emisiones indirectas de GEI al generar energía (Alcance 2), que se producen fuera de la organización, incluidas las emisiones corriente arriba y corriente abajo.</p> <p>Fuente: <a href="#">GRI Standards Glossary</a></p> <p>Para una lista completa de las categorías de Alcance 3, consulte la <a href="#">Guía de Alcance 3 del Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GHG Protocol Scope 3 Calculation Guidance)</a>.</p>
Medidas de seguridad	<p>En los negocios y los derechos humanos, las medidas de seguridad son las precauciones que se toman para proteger al personal y las instalaciones de amenazas, al tiempo que se respetan los derechos humanos.</p> <p>Fuente: <a href="#">Danish Institute for Human Rights - The Human Rights Compliance Assessment Tool</a></p>
Emplazamiento	<p>“Propiedades que pertenecen, están arrendadas, alquiladas o administradas por la empresa que presenta el informe.”</p> <p>Fuente: <a href="#">Foro Económico Mundial</a></p>
SO <sub>x</sub> (Óxidos de azufre)	<p>Un grupo de contaminantes importantes del aire ambiente que incluye tanto especies químicas gaseosas como particuladas, como el monóxido de azufre, dióxido de azufre, trióxido de azufre y disulfuro de monóxido. Proviene principalmente de instalaciones eléctricas, especialmente las que queman carbón, y de instalaciones industriales que obtienen sus productos de materias primas como minerales metálicos, carbón y petróleo crudo, o que queman carbón o petróleo para producir calefacción.”</p> <p>Fuente: <a href="#">Encyclopedia of Environmental Health (Second Edition)</a></p>
Parte(s) interesada(s) (internas/ externas)	<p>Los grupos de interés son aquellos que pueden afectar o verse afectados por la actividad de la empresa. Pueden operar internamente, directamente dentro de las operaciones de la empresa, o externamente, como parte de la cadena de valor más amplia de la empresa.</p> <p>Existen dos categorías principales de grupos de interés:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Grupos de interés afectados: individuos o grupos cuyos intereses pueden verse afectados o podrían verse afectados – positiva o negativamente – por las actividades de la empresa y sus relaciones empresariales directas e indirectas a lo largo de su cadena de valor; y</li> <li>b) Usuarios de declaraciones de sostenibilidad: usuarios principales de información financiera de carácter general (inversionistas, entidades finales y otros acreedores existentes y potenciales, incluidos administradores de activos, instituciones de crédito, empresas de seguros), así como otros usuarios, incluidos los socios comerciales de la empresa, sindicatos e interlocutores sociales, sociedad civil y organizaciones no gubernamentales, gobiernos, analistas y académicos. Algunos grupos de interés, pero no todos, pueden pertenecer a ambas categorías.</li> </ul> <p>Fuente: <a href="#">EFRAG, Draft ESRS- Appendix VI, Acronyms and glossary of terms</a></p>

Participación de los grupos de interés	<p>Un proceso continuo de interacción y diálogo entre la empresa y sus grupos de interés que permite a la empresa escuchar, comprender y responder a sus intereses y preocupaciones. Fuente: <a href="#">EFRAG, Draft ESRS- Appendix VI, Acronyms and glossary of terms</a></p>
Proveedor (directo/indirecto)	<p>Entidad situada corriente arriba de la organización (es decir, en la cadena de suministro de la organización), que proporciona un producto o servicio usado para el desarrollo de los productos o servicios propios de la organización.</p> <p>Ejemplos: intermediarios, consultores, contratistas, distribuidores, franquiciados, trabajadores a distancia, contratistas independientes, licenciarios, fabricantes, productores primarios, subcontratistas, mayoristas.</p> <p>Un proveedor puede tener una relación comercial directa con la organización (a menudo denominado proveedor de primer nivel) o una relación comercial indirecta. Un proveedor externo puede definirse como cualquier tercero que preste un servicio, suministre bienes, arriende o conceda una licencia en virtud de un Acuerdo con Terceros. Fuente: <a href="#">GRI Standards Glossary</a></p>
Cadena de suministro	<p>Distintas actividades realizadas por entidades situadas corriente arriba de la organización, que proporcionan productos o servicios usados para el desarrollo de los productos o servicios propios de la organización. Fuente: <a href="#">GRI Standards Glossary</a></p>
Presuntos incidentes de corrupción	<p>Incidentes de corrupción que aún no han sido confirmados. Estos incidentes incluyen los casos de corrupción que todavía están sujetos a investigación durante el período objeto del informe. Fuente: <a href="#">GRI Standards Glossary</a></p>
Desarrollo sostenible	<p>Desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades.</p> <p>Nota 1: El desarrollo sostenible comprende tres dimensiones: económica, medioambiental y social.</p> <p>Nota 2: El desarrollo sostenible se refiere a intereses ambientales y sociales más amplios, más que a los intereses de organizaciones específicas.</p> <p>Nota 3: En los estándares GRI, los términos 'sostenibilidad' y 'desarrollo sostenible' se utilizan indistintamente. Fuente: <a href="#">GRI Standards Glossary</a></p>
Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	<p>Un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de todos, en todas partes. Los 17 Objetivos fueron adoptados por todos los Estados miembros de la ONU en 2015, en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que estableció un plan de 15 años para alcanzarlos. Los ODS son el plan para lograr un futuro mejor y más sostenible para todos. Abordan los retos globales a los que nos enfrentamos, incluida la pobreza, la desigualdad, el cambio climático, la degradación ambiental, la paz y la justicia. Fuente: <a href="#">UN Sustainable Development Goals</a></p>

Verificación externa	<p>La verificación externa es un proceso en el que una parte independiente revisa los procesos, datos o productos de una empresa. El objetivo es verificar que la empresa cumpla con ciertos estándares y regulaciones.</p> <p>Un proveedor que realice una verificación externa debe demostrar independencia de la organización para llegar a conclusiones objetivas e imparciales sobre el informe de sostenibilidad de la organización y publicarlas.</p> <p>Fuente: <a href="#">Reporte conforme a GRI 2-5</a></p>
Sindicato	<p>Una organización de trabajadores constituida con el propósito de promover y defender los intereses de los/las trabajadores/as.</p> <p>Fuente: <a href="#">International Labour Organization (ILO)</a></p>
Formación	<p>Formación se refiere a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Todos los tipos de formación e instrucción profesional;</li> <li>· Licencia pagada de estudios proporcionada por una organización para sus empleados/as;</li> <li>· Formación o educación recibida en el exterior y pagada total o parcialmente por una organización;</li> <li>· Formación sobre temas específicos.</li> </ul> <p>La formación no incluye las jornadas de orientación que den los supervisores.</p> <p>Fuente: <a href="#">Guía GRI 404-1</a></p>
Cadena de valor	<p>La cadena de valor de una organización abarca las actividades que convierten un insumo en producto añadiéndole valor. Incluye a las entidades con las que la organización tiene una relación comercial directa o indirecta y que (a) suministran productos o servicios que aportan valor a los productos o servicios de la propia organización o (b) reciben productos o servicios de la organización.</p> <p>Nota 1: Esta definición se basa en el documento de la Organización de Naciones Unidas (ONU), La Responsabilidad Corporativa de Respetar los Derechos Humanos: Una Guía Interpretativa, 2012.</p> <p>Nota 2: La cadena de valor abarca toda la gama de actividades corriente arriba y corriente abajo de una organización, que abarcan todo el ciclo de vida de un producto o servicio, desde su origen hasta su uso final.</p> <p>Fuente: <a href="#">GRI Standards Glossary</a></p>
Compuestos orgánicos volátiles (COV)	<p>Compuestos con alta presión de vapor y baja solubilidad en agua. Por lo general, se trata de productos químicos artificiales presentes en pinturas, productos farmacéuticos y refrigerantes. Suelen ser solventes industriales, como el triclorotileno; oxigenantes de combustibles, como el éter metil tert-butilo (MTBE); o subproductos producidos por la cloración en el tratamiento de agua, como el cloroformo. A menudo son componentes de combustibles derivados del petróleo, fluidos hidráulicos, disolventes de pintura y productos para la limpieza en seco. Son contaminantes comunes del agua subterránea.</p> <p>Fuente: <a href="#">United States Environmental Protection Agency (EPA)</a></p>
Grupo vulnerable	<p>Grupo de personas con condiciones o características concretas (p. ej., económicas, físicas, políticas, sociales) que pueden sufrir los impactos negativos resultantes de las actividades de la organización más gravemente que la población general.</p> <p>Ejemplos, entre otros: los niños y jóvenes; las personas ancianas; los pueblos indígenas; los trabajadores migrantes y sus familias; las personas refugiadas.</p> <p>Fuente: <a href="#">GRI Standards Glossary</a></p>

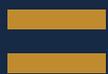
Remuneración	<p>Salario base, excluyendo componentes adicionales como las horas extras y pagos por incentivos, y excluyendo beneficios a menos que estén garantizados. Fuente: <a href="#">EFRAG; ESRS S1 Own Workforce</a></p>
Residuos	<p>Cualquier cosa que una persona elimine, desee eliminar o esté obligada a eliminar. Fuente: <a href="#">United Nations Environment Programme (UNEP), Basel Convention on the Control of Transboundary Movements of Hazardous Wastes and Their Disposal, 1989</a></p> <p>Nota 1: Los residuos pueden definirse de acuerdo con la legislación nacional del lugar donde se generan.</p> <p>Nota 2: La persona puede ser la organización informante, una entidad en la cadena de valor de la organización, ya sea corriente arriba o corriente abajo (por ejemplo, un proveedor o consumidor), o una organización de gestión de residuos, entre otros. Fuente: <a href="#">GRI Standards Glossary</a></p>
Cuenca hidrográfica	<p>También conocida como “cuenca fluvial”, es el área de tierra de la que toda el agua superficial fluye a través de una secuencia de arroyos, ríos y, posiblemente, lagos hacia el mar en una sola desembocadura de río, estuario o delta. Fuente: <a href="#">European Environmental Agency</a></p>
Consumo de agua	<p>Suma de todas las aguas extraídas e incorporadas a productos, utilizadas en la producción de cultivos o generadas como residuos, que se hayan evaporado, transpirado o hayan sido consumidas por personas o ganado, o que estén contaminadas hasta el punto de que otros usuarios no puedan utilizarlas, y que, por lo tanto, no se vierten de nuevo a aguas superficiales, subterráneas, de mar o de terceros durante el período a que se refiere el informe. Fuente: <a href="#">CDP, CDP Water Security Reporting Guidance, 2018; modificado</a></p> <p>Nota: El consumo de agua incluye el agua almacenada durante el período a que se refiere el informe para su uso o vertido en un período de notificación posterior. Fuente: <a href="#">GRI Standards Glossary</a></p>
Estrés hídrico	<p>La capacidad, o falta de capacidad, de satisfacer la demanda humana y ecológica de agua dulce. En comparación con la escasez, el estrés hídrico es un concepto más amplio e inclusivo. Tiene en cuenta varios aspectos físicos relacionados con los recursos hídricos, como la disponibilidad de agua, su calidad y su accesibilidad (es decir, si las personas pueden hacer uso de los suministros de agua disponibles físicamente), lo que a menudo depende de la suficiencia de las infraestructuras y de la asequibilidad del agua, entre otros factores. Tanto el consumo como la extracción de agua proporcionan información útil que permite conocer el estrés hídrico relativo. Existen una variedad de presiones físicas relacionadas con el agua, como las inundaciones y las sequías, que no están incluidas en la definición de estrés hídrico. El estrés hídrico tiene elementos subjetivos y se evalúa de forma diferente en función de los valores sociales. Por ejemplo, las sociedades pueden tener umbrales diferentes para determinar qué constituye agua potable suficientemente limpia o cuál es el nivel adecuado de exigencia de agua para los ecosistemas de agua dulce y, por lo tanto, evaluar el estrés de manera diferente.” Fuente: <a href="#">CEO Water Mandate, Corporate Water Disclosure Guidelines (ver Driving Harmonization of Water-Related Terminology)</a></p>
Extracción de agua	<p>Volumen de extracción de agua dulce de aguas superficiales o subterráneas. Parte de la extracción de agua dulce se evaporará, otra parte volverá a la cuenca de donde se extrajo y otra parte podrá volver a otra cuenca o al mar. Fuente: <a href="#">Water Footprint Network, Glossary</a></p>

<p>Política de denuncia</p>	<p>Un proceso que ofrece protección a las personas que quieren revelar prácticas ilegales, poco éticas o peligrosas. Un mecanismo eficiente de denuncia establece procedimientos y canales claros para facilitar la denuncia de irregularidades y corrupción, define las divulgaciones protegidas, esboza las reparaciones y sanciones por represalias. Fuente: <a href="#">GRESB Infrastructure 2021 - Asset Reference Guide</a></p>
<p>Accidentes relacionados con el trabajo</p>	<p>Un evento que ocurre mientras se está realizando una actividad ocupacional o durante el tiempo pasado en el trabajo, que provoca daño físico o mental que resulta en una lesión o enfermedad. Fuente: <a href="#">EFRAG VSME</a></p>
<p>Trabajadores/as</p>	<p>Personas que desempeñan un trabajo para la organización. Ejemplos: empleados, trabajadores de agencias, aprendices, contratistas, trabajadores a distancia, personas en prácticas, trabajadores autónomos, subcontratistas, voluntarios y personas que trabajan para una organizaciones distinta de la informante, por ejemplo, para proveedores. Fuente: <a href="#">GRI Standards Glossary</a></p>
<p>Representantes de los/las trabajadores/as</p>	<p>El artículo 3 del Convenio sobre los representantes de los trabajadores de 1971 (n.º 135) define a los representantes de los/as trabajadores/as como “las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate: (a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los/as afiliados/as a ellos; o (b) de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los/as trabajadores/as de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos. Fuente: <a href="#">International Labour Organization (ILO)</a></p>

# LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS



United Nations  
Global Compact



## DERECHOS HUMANOS

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente; y
2. asegurarse de no ser cómplices de violaciones de los derechos humanos.



## NORMAS LABORALES

3. Las empresas deben defender la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
4. la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso o realizado bajo coacción;
5. la abolición efectiva del trabajo infantil; y
6. la eliminación de las prácticas de discriminación con respecto al empleo y la ocupación.



## MEDIOAMBIENTE

7. Las empresas deben mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente;
8. fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental; y
9. favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.



## ANTICORRUPCIÓN

10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.



**United Nations**  
Global Compact

## **ACERCA DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS**

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas, una iniciativa especial del Secretario General, es un llamado a que todas las empresas coordinen sus operaciones y estrategias con los diez principios en las áreas de derechos humanos, normas laborales, medioambiente y anticorrupción. Nuestra ambición es acelerar y ampliar el impacto global colectivo de las empresas fomentando los Diez Principios y cumpliendo los Objetivos de Desarrollo Sostenible a través de empresas y ecosistemas responsables que posibiliten el cambio.

Con más de 20.000 empresas participantes en más de 160 países y más de 63 redes nacionales, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas es la iniciativa de sostenibilidad corporativa más grande del mundo. Un pacto mundial que une empresas por un mundo mejor.

El cuestionario de la CoP se elaboró con contribuciones significativas por parte de 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) y la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (ONUDD), así como los colegas del Pacto Mundial.

Si tienen preguntas, contacten a [cop-support@unglobalcompact.org](mailto:cop-support@unglobalcompact.org).