

2026

COMUNICACIÓN DE PROGRESO (CoP)

EL CUESTIONARIO



United Nations
Global Compact



GUÍA SOBRE LA CoP

ÍNDICE



CARTA DE LA SECRETARIA GENERAL ADJUNTA	03
INTRODUCCIÓN: COMUNICACIÓN DE PROGRESO DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS	04
INTEROPERABILIDAD DE LOS INFORMES SOBRE SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL	05
LA INICIATIVA FORWARD FASTER	06
DECLARACIÓN DE APOYO CONTINUO DE LA MÁXIMA AUTORIDAD DE LA ORGANIZACIÓN	07
ACERCA DEL CUESTIONARIO	08
CRITERIO DEL CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN DE PROGRESO	10
Introducción a la Comunicación de Progreso	10
Historias de éxito y priorización de áreas temáticas futuras	11
Gobernanza	12
Derechos Humanos y Normas Laborales	25
Medioambiente	46
Anticorrupción	74
MAPEO RESPECTO DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE	84
GLOSARIO	90
LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS	109

CARTA DE LA SECRETARIA GENERAL ADJUNTA

La transparencia empresarial y los informes de sostenibilidad son hoy elementos fundamentales de la estrategia empresarial y la gobernanza. En un entorno operativo cada vez más complejo, contar con datos de sostenibilidad fiables no solo responde a una exigencia de rendición de cuentas, sino que también impulsa la confianza, la competitividad y la creación de valor a largo plazo. En el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, apoyamos a las empresas en la mejora de su desempeño en sostenibilidad mediante la colaboración y la aplicación práctica de los Diez Principios, contribuyendo así 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.

A medida que el Pacto Mundial de las Naciones Unidas avanza en su estrategia para 2026-2030, el enfoque se centra en convertir los compromisos de sostenibilidad en resultados medibles y un impacto empresarial escalable. La CoP desempeñará un papel central al generar datos e información clave comparables que refuercen la rendición de cuentas y ayuden a las empresas a pasar del compromiso a la implementación. Asimismo, permite a los líderes empresariales justificar la inversión y ampliar la escala de soluciones eficaces.

Todas las empresas participantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas deben informar anualmente sobre sus acciones, su desempeño y su progreso. Estos informes están disponibles para su consulta a través del perfil de cada empresa participante, lo que refuerza la transparencia y la accesibilidad. La CoP no establece clasificaciones entre las empresas participantes. Está concebida como una herramienta práctica para ayudar a las empresas a evaluar y mejorar sus prácticas de sostenibilidad.

Esta guía ayuda a las empresas participantes a completar el cuestionario digital de la CoP al proporcionar orientación clara y la justificación de cada pregunta.

En 2024, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas puso en marcha la **Herramienta de Visualización de Datos de la CoP**, una plataforma interactiva que ofrece información clave sobre el progreso de las empresas participantes. Esta herramienta permite a las empresas analizar su desempeño, compararlo con el de sus pares y comunicar su progreso a las partes interesadas de manera coherente y comparable.

El cuestionario de la CoP se revisa anualmente para garantizar su alineación con los principales estándares de elaboración de informes y reforzar su valor para las empresas participantes. Las actualizaciones más recientes incorporan mejoras específicas destinadas a optimizar la facilidad de uso, la información clave y el impacto. Estas revisiones se elaboraron a partir de consultas con partes interesadas internas y externas. Agradecemos a quienes contribuyeron a este proceso.

A través de la CoP, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas continúa fortaleciendo la rendición de cuentas, profundizando el compromiso empresarial y apoyando a las empresas en la consecución de resultados medibles en materia de sostenibilidad.

Agradecemos a todas las empresas participantes su continuo compromiso para completar la CoP. Esta transparencia constituye una clara muestra de liderazgo y rendición de cuentas en el entorno empresarial actual.

A medida que aumentan las expectativas sobre el papel de las empresas, su participación resulta esencial para avanzar en la aplicación de los Diez Principios y lograr un progreso creíble y medible hacia los ODS. Juntos, estamos movilizándolo a las empresas para transformar la ambición en acción a la escala que el mundo exige.

Atentamente,

Sanda Ojiambo
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;
- fortalecer la credibilidad y el valor de la marca demostrando su compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los ODS;
- facilitar la autoevaluación, la definición eficaz de objetivos y la mejora continua del desempeño en sostenibilidad año tras año a través de un análisis de brechas; y
- comparar el progreso en relación con pares aprovechando una de las mayores fuentes gratuitas, públicas y comparables de datos sobre sostenibilidad empresarial.

Una vez que las empresas participantes en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas completan el cuestionario digital de la CoP, los datos se ponen a disposición de una amplia gama de públicos a través de la **Herramienta de Visualización de Datos de la CoP del Pacto Mundial de las Naciones Unidas**. Esta Herramienta permite que las empresas participantes, las partes interesadas y el público en general accedan a los datos agregados del cuestionario de la CoP que ponderan las métricas ESG sobre los Diez Principios. Para las empresas participantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Herramienta puede facilitarles la determinación de prioridades, la toma de decisiones y el desarrollo de estrategias en materia de ESG al permitir comparaciones con pares, de mercado y de un año a otro. La función de evaluación comparativa la pueden aplicar solo aquellos que responden al cuestionario digital; esto permite evaluar su desempeño en relación con otras empresas participantes. Para el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Herramienta nos ayuda a generar mayor valor para las empresas participantes al mejorar los esfuerzos de programación y desarrollo de habilidades, localizar propuestas y servir de referencia en la experiencia de las empresas participantes.

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. Reconocer la declaración de apoyo continuo de la máxima autoridad de la organización** (ver página 7)
 - 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, las empresas participantes en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas tienen acceso a la **plataforma Academy**, una plataforma de aprendizaje en línea 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 la empresa participante en el sitio web del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

INTEROPERABILIDAD DE LA DIVULGACIÓN SOBRE SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL

El ámbito de la presentación de informes de sostenibilidad empresarial evoluciona rápidamente y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas está comprometido a guiar a sus empresas participantes en este proceso para lograr 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), el Consejo de Normas Internacionales de Sostenibilidad (ISSB), el Grupo Consultivo Europeo en materia de Información Financiera (European Financial Reporting Advisory Group, EFRAG) y los socios de la Plataforma de Gestión de Impactos (Impact Management Platform, IMP) 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, alineado con estos marcos, representa una herramienta preparatoria valiosa para las empresas que deben realizar un informe más riguroso y obligatorio.

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 Estándar de Divulgación Voluntaria sobre Sostenibilidad de Pequeñas y Medianas Empresas (VSME), 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.

La plataforma de aprendizaje en línea del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, **Academy**, ofrece recursos integrales diseñados para ayudar a las empresas a generar un impacto significativo en sostenibilidad y adaptarse al panorama cambiante de la presentación de informes. Para apoyar a las empresas participantes en la adopción de medidas guiadas, Academy ofrece sesiones en vivo y a demanda que presentan información clave de líderes mundiales sobre las últimas novedades en materia de regulación y presentación de informes. Academy también ofrece cursos especializados de aprendizaje en línea e itinerarios formativos estructurados que brindan orientación paso a paso sobre temas clave de sostenibilidad y ayudan a las organizaciones a alinear sus informes con las mejores

prácticas internacionales. A su vez, invitamos a las empresas participantes a explorar los siguientes recursos para orientarse en el ámbito cada vez más complejo y fundamental de la presentación de informes 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 la CoP - ESRS** está diseñada para ayudar a las empresas sujetas a la presentación de informes de 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 la 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.
- **La Plataforma de Gestión de Impactos (IMP)** es una colaboración entre organizaciones líderes que desarrollan normas, marcos y orientaciones de interés público de alcance internacional para ayudar a las organizaciones a medir y gestionar sus impactos en materia de sostenibilidad. El Sistema de **Mapeo IMP** ofrece una visión general de alto nivel de estos recursos y permite a las empresas, los inversionistas y las instituciones financieras comprender mejor las herramientas disponibles para la gestión del impacto y la manera en que se relacionan entre sí. Explore los recursos disponibles en el sitio web de IMP.

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. **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 la iniciativa Forward Faster, las empresas participantes deben cumplir por separado con el requisito de presentación de informes de dicha iniciativa.**



**FORWARD
FASTER**

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. Las empresas participantes que no envíen esta declaración no podrán presentar la CoP, lo que dará lugar a su exclusión del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

La declaración de apoyo continuo de la máxima autoridad de la organización es una declaración pública del compromiso permanente de la empresa con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas al más alto nivel.

Recomendamos encarecidamente involucrar a la persona que ejerce la máxima autoridad de la organización tan pronto como sea posible para asegurar la finalización oportuna del proceso.

Consulte el modelo que aparece debajo para más orientación. La plantilla está disponible en los seis idiomas oficiales de la ONU y en muchos otros idiomas [aquí](#).

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 lecciones aprendidas.

Las secciones sobre Derechos Humanos y Normas Laborales y Medioambiente presentan matices adicionales. La sección sobre Derechos Humanos y Normas Laborales permite a las empresas elegir los temas que identifican como materiales para su organización para proporcionar información adicional. 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, G12	G4-G6.1	G8-G11	G7, G13, G14
Derechos Humanos y Normas Laborales	HR/L1, HR/L1.1	HR/L2-HR/L2.3	HR/L3-HR/L4.1.1	HR/L6, HR/L7	HR/L5, HR/L8
Medioambiente	E11	E1, E1.1	E2-E3.1.2	E5-E6.1, E12, E13, E15	E4, E7-E10, E14, E16, E17
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, las empresas participantes en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas deben demostrar avances respecto de los Diez Principios y el cuestionario de la CoP está diseñado para apoyar la presentación de informes sobre 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 de la CoP

LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS										
	 Derechos Humanos		 Normas Laborales				 Medioambiente			 Anticorrupción
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Gobernanza	G1-G13	G1-G7	G6, G6.1	G1-G7	G1-G7	G1-G7, G9-G11	G1-G8, G13	G1-G8, G13		G1-G8, G13, G14
Derechos Humanos y Normas Laborales	HR/L1-HR/L2.1, HR/L2.3, HR/L3-HR/L8	HR/L1-HR/L2.1, HR/L2.3, HR/L3-HR/L8	HR/L1-HR/L2.2, HR/L3-HR/L5, HR/L8	HR/L1-HR/L5, HR/L7, HR/L8	HR/L1-HR/2.1, HR/L3-HR/L5, HR/L8	HR/L1-HR/L6, HR/L8				
Medioambiente							E1-E10, E12-E17	E1-E10, E12-E17	E8-E10, E16, E17	
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 los casos en que la empresa participante seleccione “No aplicable” puede ser obligatorio proporcionar una breve explicación 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

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	Las empresas participantes tienen dos opciones para cumplir los requisitos de la CoP 2026: (1) Completar el cuestionario digital de la CoP: 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 sitio web del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. (2) Subir un informe sobre sostenibilidad: 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 ODS. Cabe destacar que las empresas participantes que completen el cuestionario de la CoP podrán comprender mejor los datos presentados, realizar evaluaciones comparativas con empresas pares y medir con eficacia el progreso mediante el uso de la Herramienta de Visualización de Datos sobre la Comunicación de Progreso.
R2: Período de reporte	Se espera que las empresas participantes completen el cuestionario de la CoP utilizando datos de su proceso de recopilación de datos más reciente ya finalizado. Preferentemente, los datos de la CoP deberían abarcar un período de doce meses que haya finalizado dentro de los doce meses previos al envío a la CoP (p. ej., para la CoP 2026, una empresa participante podría usar datos que cubran el período comprendido entre julio de 2024 y junio de 2025; enero de 2025 y diciembre de 2025; o abril de 2025 y marzo de 2026). Las empresas participantes deberán indicar el período cubierto por los datos de la CoP al inicio de la plataforma digital y, de ser posible, deberán asegurar que haya congruencia a lo largo de los años en cuanto al período cubierto para facilitar la comparación en el tiempo. 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.
(Opcional) R3: Alcance del reporte	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. 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. Dado que en un cuestionario estandarizado la consolidación de la información no siempre resulta adecuada para todas las preguntas y que algunas empresas participantes pueden no disponer de datos consolidados en todos los casos, se ofrece a la sociedad matriz flexibilidad para elegir la modalidad que prefiera. La empresa puede utilizar esta pregunta y/o el espacio para información adicional al final de determinadas preguntas para proporcionar más detalles sobre su respuesta. 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. Para más información, consulte la Divulgación conforme a GRI 2-2.



HISTORIAS DE ÉXITO Y PRIORIZACIÓN DE ÁREAS TEMÁTICAS FUTURAS

El cuestionario de la CoP incluye dos preguntas generales que permiten a las empresas participantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas dar a conocer las iniciativas en las que han trabajado durante el período sobre el que se informa e indicar sus prioridades para los próximos dos años.

Pregunta	Justificación y Guía de Cálculo
(Opcional) S1: Iniciativa(s) exitosa(s)	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. Al responder a esta pregunta, las empresas participantes tienen la oportunidad de destacar y dar a conocer iniciativas o proyectos exitosos implementados durante el período sobre el que se informa. Se recomienda centrarse en historias de éxito que no solo demuestren un impacto positivo en la sociedad o el medioambiente, sino que también generen valor empresarial medible para la organización. Tenga en cuenta que, al responder, las empresas participantes aceptan que el Pacto Mundial de las Naciones Unidas pueda contactarlas con respecto a sus iniciativas para evaluar la posibilidad de incluirlas como ejemplos en los recursos del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. 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. Las empresas participantes pueden consultar estudios de caso aquí que muestran cómo otras empresas participantes en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas promueven la sostenibilidad y las prácticas empresariales responsables en todo el mundo. Se espera que, al difundir las historias de éxito sobre sostenibilidad de la organización, otras empresas dentro del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y fuera de él puedan inspirarse para generar un impacto positivo y contribuir al impulso colectivo hacia los Diez Principios y los ODS.
S2: Priorización de áreas temáticas futuras	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. Vincular estos principios entre sí es una consideración central de la gobernanza. Al promover la buena gobernanza y un sistema que fomente la rendición de cuentas, la integridad, la inclusión y la transparencia, la organización estará mejor posicionada para conseguir un impacto positivo en todas las demás áreas temáticas. Para esta pregunta, se invita a las empresas participantes a seleccionar todas las áreas temáticas en las que priorizarán sus esfuerzos de sostenibilidad empresarial en los próximos dos años y a proporcionar información adicional cuando sea necesario. Si la organización no tiene previsto dar prioridad a ninguna de las áreas temáticas clave en los próximos dos años, marque "Ninguna" y proporcione más información en el cuadro de texto.



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	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
G1: Junta directiva/ Compromiso de la alta gerencia	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: International Sustainability Standards Board (ISSB), IFRS S1 General Requirements for Disclosure of Sustainability-related Financial Information) 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). 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. 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.	Divulgaciones conforme a GRI 2-12, 2-14, 2-22 (2021) IFRS S1 27 (2023)	Principio Uno Principio Dos Principio Cuatro Principio Cinco Principio Seis Principio Siete Principio Ocho Principio Diez	8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 15.5, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.7

Pregunta	Justificación y Guía de Cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
G2: Código de conducta	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: NASDAQ, ESG Reporting Guide 2.0) 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. Si la empresa participante ha adoptado un código de conducta que aborda cuestiones adicionales además de los integrantes del personal y los proveedores, se debería seleccionar "Sí, enfocado en los integrantes del personal 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. 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.	Divulgación conforme a GRI 2-23 (2021) EFrag VSME C6 (2024)	Principio Uno Principio Dos Principio Cuatro Principio Cinco Principio Seis Principio Siete Principio Ocho Principio Diez	5.2, 8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.7

Pregunta	Justificación y Guía de Cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
G3: Individuo o grupo responsable	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. 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. 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.	Divulgaciones conforme a GRI 2-12, 2-13, (2021) IFRS S1 27 (2023)	Principio Uno Principio Dos Principio Cuatro Principio Cinco Principio Seis Principio Siete Principio Ocho Principio Diez	5.2, 8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.7
G3.1: Estructura de gobernanza formal	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. “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: UN Guiding Principles on Business and Human Rights) 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 International Finance Corporation (IFC)) 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.	Divulgaciones conforme a GRI 2-9, 2-12, 2-13, (2021) IFRS S1 27 (2023)	Principio Uno Principio Dos Principio Cuatro Principio Cinco Principio Seis Principio Siete Principio Ocho Principio Diez	5.2, 8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.7

Pregunta	Justificación y Guía de Cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
G4: Proceso de identificación, evaluación y mitigación de riesgos	"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: Métricas Comunes del Foro Económico Mundial) En la CoP, la "evaluación de riesgos" se centra en cómo las cuestiones de sostenibilidad afectan a la organización y abarca los riesgos para la empresa, incluidos los riesgos financieros, operativos, de transición, medioambientales, estratégicos, 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. 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. Se insta a las empresas participantes a que describan brevemente, en el espacio proporcionado, qué relaciones comerciales de la cadena de valor se abordan.	Divulgación conforme a GRI 205-1 (2016) IFRS S1 44 (2023) CDP 2.2.1 (2025)	Principio Uno Principio Dos Principio Cuatro Principio Cinco Principio Seis Principio Siete Principio Ocho Principio Diez	5.2, 8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.7, 16.10
G4.1: Proceso de identificación, evaluación y mitigación de riesgos - detalles	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. 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. Al responder, las empresas participantes pueden hacer referencia a la definición de gravedad del impacto descrita en la Divulgación conforme a GRI 3: Temas materiales 2021. "La gravedad de un impacto real o potencial se determina en función de las siguientes características: ■ Escala: cuán grave es el impacto. ■ Alcance: cuán extendido es el impacto, por ejemplo, el número de personas afectadas o la magnitud del daño al medioambiente. ■ Naturaleza irremediable: la dificultad para contrarrestar o reparar el daño resultante". Por lo tanto, en el contexto de G4.1, un "riesgo grave" puede entenderse como aquel con el potencial de generar impactos negativos significativos, con base en los criterios anteriores. Por ejemplo, entablar relaciones comerciales con un proveedor que ha vulnerado normas laborales internacionales constituiría un riesgo grave, dada la probabilidad de que se produzcan impactos adversos significativos.	CDP 2.2.2 (2025)	Principio Uno Principio Dos Principio Cuatro Principio Cinco Principio Seis Principio Siete Principio Ocho Principio Diez	5.2, 8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.7, 16.10

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
G5: Proceso de diligencia debida	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: Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable) Para ser eficaz, un proceso de diligencia debida: ■ 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. ■ 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. ■ 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: UN Guiding Principles on Business and Human Rights) 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. 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.	Divulgación conforme a GRI 2-23 (2021)	Principio Uno Principio Dos Principio Cuatro Principio Cinco Principio Seis Principio Siete Principio Ocho Principio Diez	5.2, 8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.10
G5.1: Proceso de diligencia debida - detalles	Esta pregunta procura suscitar una mayor transparencia sobre cómo se monitorean esas relaciones comerciales 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. 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. Tenga en cuenta que, mientras que la evaluación de riesgos se centra específicamente en identificar y evaluar riesgos, la diligencia debida implica una investigación más amplia de todos los aspectos relevantes de una empresa o inversión, incluidos los riesgos, pero también las oportunidades, los aspectos de cumplimiento, el desempeño financiero, las 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.	Divulgación conforme a GRI 2-23 (2021)	Principio Uno Principio Dos Principio Cuatro Principio Cinco Principio Seis Principio Siete Principio Ocho Principio Diez	5.2, 8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.10

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
G6: Plantear inquietudes sobre conducta empresarial	"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 redundará 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". (Fuente: UN Principles for Responsible Investment (PRI)) 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 Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Entre los ejemplos de canales o procesos formales para la denuncia de irregularidades se incluyen, entre otros, las líneas directas, las líneas de consulta, los procedimientos de denuncia con fines de protección y los mecanismos internos de denuncia. (Fuente: Reporting Guidance on the 10th Principle Against Anti-Corruption)	Divulgación conforme a GRI 2-26 (2021) EFRAG VSME C6 (2024)	Principio Uno Principio Dos Principio Tres Principio Cuatro Principio Cinco Principio Seis Principio Siete Principio Ocho Principio Diez	5.2, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.10
G6.1: Plantear inquietudes sobre conducta empresarial - detalles	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. 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. (Fuente: Métricas Comunes del Foro Económico Mundial) "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. En caso de seleccionar "Otro", se solicitará a las empresas participantes que faciliten información adicional en el espacio previsto para ello.	Divulgación conforme a GRI 2-26 (2021)	Principio Uno Principio Dos Principio Tres Principio Cuatro Principio Cinco Principio Seis Principio Siete Principio Ocho Principio Diez	5.2, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.10

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
G7: Seguimiento de la eficacia de las acciones	“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: Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas) 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. 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. De acuerdo con la Divulgación conforme a GRI 3-3-e, las empresas participantes deberán informar sobre: ■ los procesos utilizados para hacer el seguimiento de la eficacia de las acciones; ■ los objetivos, las metas y los indicadores utilizados para evaluar el progreso; ■ la eficacia de las acciones, incluido el progreso hacia los objetivos y las metas; ■ las lecciones aprendidas y cómo se han incorporado en las políticas y los procedimientos operativos de la organización. El seguimiento sistemático permite a las organizaciones evaluar si las políticas y los procesos se están aplicando eficazmente, si los impactos se están abordando de manera adecuada y cómo pueden mejorarse los enfoques con el tiempo. Esto fortalece la rendición de cuentas, la transparencia y la mejora continua en la gestión de los impactos reales o potenciales en materia de sostenibilidad.	Divulgación conforme a GRI 3-3-e (2021)	Principio Uno Principio Dos Principio Cuatro Principio Cinco Principio Seis Principio Siete Principio Ocho Principio Diez	5.2, 8.1, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.7, 16.10

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
G8: Remuneración de directivos/as vinculada al desempeño en sostenibilidad	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: Harvard Law School - Executive Pay and ESG Performance; Métricas Comunes del Foro Económico Mundial) 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. 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, las empresas participantes deberían seleccionar "Sí" para el tema relevante y facilitar más detalles en el cuadro de texto opcional. Tenga en cuenta que los incentivos pueden ser positivos, por ejemplo, al proporcionar recompensas por demostrar comportamientos deseados, o negativos, por ejemplo, al imponer sanciones o retener recompensas por no cumplir determinados estándares. Si el área de enfoque en sostenibilidad de la organización no incluye ninguno de los temas anteriores, se debe marcar "No" o "No, pero tenemos previsto hacerlo en los próximos dos años", según corresponda. Tenga en cuenta que esta pregunta hace referencia a la remuneración de los altos directivos, cuyos cargos específicos quedan a discreción de la empresa que presenta el informe. El espacio para información adicional debe utilizarse para indicar qué ejecutivos, miembros de la junta directiva u otros cargos de alta dirección se incluyen en la respuesta.	Divulgación conforme a GRI 2-19 (2021) IFRS S1 27 (2023) IFRS S2 29 (2025) CDP 4.5 (2025)	Principio Uno Principio Siete Principio Ocho Principio Diez	8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.7

Pregunta	Justificación y Guía de Cálculo	Normas de reporte relacionadas	Correlación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
G9: Composición de la Junta/ máximo órgano de gobierno de la empresa:	Al responder a esta pregunta, la información pertinente por lo general se puede encontrar en los sistemas de recursos humanos y otros sistemas de información asociados de la organización (registros de integrantes del personal e información sobre nómina disponibles a nivel de país o de sitio), que usualmente los gestiona la función de recursos humanos. (Fuente: ISAR C.1.1) Algunos aspectos de esta pregunta pueden no aplicarse a todas las empresas participantes. A efectos de esta pregunta, los miembros de la junta se definen como aquellas personas con responsabilidades de gobernanza a largo plazo en la organización, lo que incluye funciones clave como la definición de la estrategia y del propósito de la organización. Si la organización cuenta con un sistema de consejo de administración de dos niveles, las respuestas deberán reflejar la estructura del órgano en su totalidad. (Fuente: Gobernanza de CDP 4.1) Las empresas participantes, incluidas las pymes, que no cuenten con órganos de gobierno deben seleccionar la opción "No aplicable" y proporcionar detalles adicionales en el espacio para ese fin. En el Glosario de la Guía se pueden consultar las definiciones de "otro", "grupos minoritarios o vulnerables", "directores/as ejecutivos/as", "directores/as no ejecutivos/as" y "directores/as independientes". Si la organización no cuenta con directores/as, las empresas participantes deben seleccionar las opciones que mejor representen a los miembros del órgano de gobierno equivalente, según su participación en la gestión diaria de la organización. Para las categorías "Hombres, mujeres, otro", "Menos de 30 años", "30-50 años", "Más de 50 años" y "Directores/as ejecutivos/as o equivalente, directores/as no ejecutivos/as o equivalente y directores/as no ejecutivos/as independientes", los valores informados en cada categoría deben sumar el 100 %.	Divulgaciones conforme a GRI 2-9 (2021); 405-1 (2016) UNCTAD, ISAR D.1 (2019) CDP 4.1 (2025) EFRAG VSME C9 (2024)	Principio Uno Principio Seis	4.3, 4.5, 5.1, 5.5, 8.5, 8.7, 10.2, 10.3, 16.7

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
G10: Mujeres en puestos directivos	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. 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). Se prefiere el uso de FTE, especialmente en los casos en que la organización emplea un número considerable de personal a tiempo parcial. En el caso de las empresas participantes que ya hayan informado previamente deberán asegurarse de que el método de cálculo elegido sea coherente con el enfoque adoptado en presentaciones anuales anteriores. 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: ILO, ISCO-08) Las empresas participantes deberán determinar si las responsabilidades de la alta dirección y de los mandos medios se ajustan a esta definición. En caso afirmativo, ambos niveles de dirección deberán incluirse en el cálculo de la respuesta a esta pregunta. Para mayor claridad sobre la definición de “directivo/a”, consulte el Glosario de la Guía. El participante puede seleccionar “Se desconoce” si no realiza un seguimiento de las mujeres en puestos directivos.	EFRAG VSME C5 (2024)	Principio Uno Principio Seis	4.3, 4.5, 5.1, 5.5, 8.5, 10.2, 10.3, 16.7

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
G11: Representación de género en los puestos de liderazgo	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 los mejores talentos, mejorar la orientación al cliente, potenciar la satisfacción de los integrantes del personal y obtener la licencia para operar. A su vez, las organizaciones que se enfocan en mejorar la representación de una plantilla 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: Métricas Comunes del Foro Económico Mundial, GRI 405-2) 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 CDP 4.1.2 and 4.3.1). Sin embargo, no es representativa de todos los puestos posibles que existen a nivel directivo. La existencia de estos puestos en las empresas participantes puede depender de varios factores, como el tamaño y el sector. Las empresas participantes que tengan otras funciones de liderazgo ejecutivo no enumeradas deberán proporcionar esta información seleccionando "Otro". Tenga en cuenta que "C-suite" hace referencia a los puestos de la alta dirección de una empresa. Estos/as ejecutivos/as son responsables de adoptar decisiones estratégicas que impactan en toda la organización. La finalidad de esta pregunta es recoger la representación de género entre los principales responsables de la toma de decisiones, es decir, quienes ocupan cargos de alta dirección con responsabilidades estratégicas a nivel de toda la empresa. Si algunas de las funciones enumeradas corresponden a cargos de nivel directivo que no reportan directamente al máximo ejecutivo (p. ej., el/la director/a ejecutivo/a) o no forman parte del equipo de liderazgo ejecutivo, no deberán incluirse en la respuesta a G11. No obstante, si, por ejemplo, un cargo de nivel directivo cumple la función de director de sostenibilidad, podrá considerarse como tal a efectos de esta pregunta. Las empresas participantes que no cuenten con los puestos directivos que se indican aquí deben seleccionar "No aplicable".	Divulgación conforme a GRI 405-1 (2016)	Principio Uno Principio Seis	4.3, 4.5, 5.1, 5.5, 8.5, 10.2, 10.3, 16.7

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
G12: Estrategias de financiación e inversión sostenibles	Esta pregunta tiene por objeto evaluar en qué medida las consideraciones de sostenibilidad están integradas en las estrategias de inversión y financiación de la empresa y se basa en el trabajo de la CFO Coalition del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, que busca alinear las inversiones y las finanzas empresariales con la sostenibilidad a través de los ODS. Se alienta a las empresas a basarse en las regulaciones, normas y buenas prácticas pertinentes al definir y contabilizar las inversiones y la financiación sostenibles o alineadas con los ODS. Estas pueden incluir principios de finanzas sostenibles, taxonomías de sostenibilidad y marcos de inversión o de banca responsables, incluso cuando no estén diseñados específicamente para empresas. Para obtener más información sobre cómo establecer objetivos ambiciosos en materia de inversión y finanzas vinculados a los ODS, consulte las Pautas de acción del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, "MOVING SDG FINANCE & INVESTMENT FORWARD FASTER". Las empresas participantes deben considerar los enfoques que están adoptando para incorporar la sostenibilidad en la gobernanza y en los procesos de inversión y financiación. Esto incluye, por lo general, políticas o estrategias formales, criterios de sostenibilidad definidos en la asignación de capital o en las decisiones de financiación, la asignación de responsabilidades de supervisión y el uso de métricas de sostenibilidad o evaluaciones de riesgos para orientar la planificación financiera. Las consideraciones de sostenibilidad deben influir de manera consistente y demostrable en la forma en que se obtiene y asigna el capital. Entendiendo las estrategias de inversión y financiación sostenibles: Las estrategias de financiación hacen referencia a la forma en que las empresas obtienen capital, así como a las políticas y los criterios que guían dicha obtención para financiar sus actividades y crecimiento. Esto abarca decisiones relativas a: ■ tipos de financiación utilizada (p. ej., préstamos, bonos, acciones, financiación de proyectos, fondos internos); ■ la combinación de financiación a corto y largo plazo; ■ el coste del capital y las consideraciones de riesgo; ■ las condiciones asociadas a la financiación (p. ej., cláusulas financieras, condiciones asociadas al desempeño). Las estrategias de inversión hacen referencia a cómo una empresa asigna capital, así como a las políticas, las prioridades y los marcos de toma de decisiones que orientan dicha asignación. Esto incluye lo siguiente: ■ gastos de capital (CAPEX) (p. ej., instalaciones, equipos, tecnología); ■ expansión empresarial, adquisiciones o desinversiones; ■ investigación y desarrollo; ■ criterios de selección y aprobación de proyectos; ■ rendimientos financieros esperados y umbrales de riesgo. La planificación financiera y la toma de decisiones hacen referencia a la manera en que una empresa planifica, asigna y gestiona sus recursos financieros para alcanzar sus objetivos empresariales a corto, mediano y largo plazo. Consulte el Glosario de la Guía para obtener información adicional y definiciones sobre estrategias de inversión y financiación informadas por la sostenibilidad, estrategias de inversión alineadas con los ODS, estrategias de financiación vinculadas a los ODS, entre otras.		Principio Uno	1.a, 1.b, 2.a, 3.8, 6.1, 6.4, 6.5, 7.1, 7.2, 7.3, 8.1, 8.3, 8.4, 8.5, 9.1, 9.2, 9.4, 9.5, 10.1, 10.2, 11.5, 11.6, 12.1, 12.2, 12.3, 12.4, 12.5, 12.6, 13.1, 13.2, 15.1, 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
G13: Informes de sostenibilidad	"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: UN/DESA- Policy Brief #99) 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. Si se selecciona "Otros marcos voluntarios", las empresas participantes deberán facilitar información adicional en el cuadro de texto obligatorio.		Principio Uno Principio Siete Principio Diez	8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6
G14: Verificación de la información	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. La verificación externa debería ser otorgada por proveedores idóneos que hayan adquirido experiencia suficiente y las competencias necesarias. Un tercero que "realiza verificaciones externas debe demostrar independencia de la organización para llegar a conclusiones objetivas e imparciales y publicarlas con respecto al informe de sostenibilidad de la organización". Puede tratarse de sociedades de auditoría, consultoras locales u otros proveedores de verificación habilitados que observan estándares como la Norma de Garantía AA1000, ISAE 3000 o las enumeradas en la pregunta G13. (Fuentes: Divulgación conforme a GRI 2-5, GRI Foundation 5.2) 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: UNTERM) 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. Si se selecciona "Sí", deberá facilitar información adicional en el cuadro de texto obligatorio sobre cómo los datos que se divulgan en este cuestionario son verificados por un tercero.	Divulgación conforme a GRI 2-5 (2021)	Principio Diez	8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6



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	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
HR/L1: Temas materiales	En esta sección, las empresas participantes deben identificar los temas de derechos humanos y derechos laborales en los que las personas corren mayor riesgo de verse negativamente impactadas por las actividades, los productos o las relaciones comerciales de la empresa. La consideración principal debe ser la gravedad y la probabilidad de que se produzcan impactos en las personas, incluidos los/las trabajadores/as, las comunidades y los usuarios finales. Los temas seleccionados deben reflejar los ámbitos en los que la empresa tiene mayor responsabilidad y oportunidad para prevenir, mitigar o remediar daños reales o potenciales. Estos temas representarán los principales temas materiales de derechos humanos y derechos laborales de la organización. Los impactos pueden tener consecuencias negativas o positivas para la organización en sí, y pueden ser impactos operativos, legales, para la reputación y, en muchos casos, financieros. No obstante, el impacto en las personas debe ser la consideración primordial para seleccionar los temas. 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) Para recibir orientación sobre cómo determinar temas materiales, consulte la Divulgación conforme a GRI 3-2, la Guía sobre Implementación - Evaluación de materialidad de EFRAG y el Principio 18 de los Principios Rectores de la ONU, donde se indica: "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: - recurrir a especialistas en derechos humanos internos o independientes; - realizar consultas significativas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas pertinentes, según corresponda en función del tamaño de la empresa y de la naturaleza y el contexto de sus operaciones". Se insta a las empresas participantes a seleccionar tantos temas de derechos humanos y derechos laborales como consideren materiales, lo que incluye "Otros", cuando un tema relevante no se incluya entre las opciones de respuesta. Es importante que las empresas participantes evalúen los temas desde una perspectiva de derechos humanos y derechos laborales, y no desde un enfoque de gestión del riesgo operativo. Más específicamente: ■ Los derechos del niño hacen referencia a la responsabilidad de la empresa de respetar y apoyar los derechos de los niños, conforme a lo establecido en normas internacionales como la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño y los Principios sobre los Derechos del Niño y las Empresas. Esto va más allá de la eliminación del trabajo infantil e incluye los impactos en los niños en las comunidades, en las cadenas de suministro y a través de los productos y servicios (p. ej., prácticas de comercialización, acceso a servicios esenciales o impactos en el medioambiente que afectan la salud y el desarrollo de los niños). ■ La Transición Justa se centra en garantizar que la transición hacia una economía con bajas emisiones de carbono o más sostenible sea equitativa e inclusiva para los/las trabajadores/as y las comunidades. Desde una perspectiva de derechos humanos, esto incluye la protección de los medios de subsistencia, el acceso al trabajo digno, la capacitación y la protección social, así como la participación significativa de los grupos de interés afectados. Para más información, consulte las Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos de la OIT.	Divulgación conforme a GRI 3-2 (2021) IFRS S1 17 (2023)	Principio Uno Principio Dos Principio Tres Principio Cuatro Principio Cinco Principio Seis	1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.a, 1.b, 2.1, 2.3, 2.c, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.7, 3.8, 3.9, 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, 10.1, 10.2, 10.3, 10.4, 10.7, 11.1, 16.1, 16.2, 16.7, 16.9, 16.10

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
HR/L1: Temas materiales (continuación)	extracción y el aprovisionamiento. Entre las principales consideraciones se incluyen las violaciones de los derechos laborales, los impactos en las comunidades locales y los daños al medioambiente que afectan a los derechos humanos. En este contexto, la trazabilidad se refiere a la capacidad de la empresa para identificar, rastrear y verificar el origen y el recorrido de las materias primas a lo largo de la cadena de suministro, desde el punto de extracción o producción hasta el producto final. ■ Seguridad digital, privacidad y protección de datos. A pesar de la proliferación de marcos jurídicos, persisten importantes desafíos para garantizar que las leyes de protección de datos salvaguarden eficazmente a las personas, en particular a los/las trabajadores/as, en entornos de trabajo cada vez más digitalizados. Las empresas tienen la responsabilidad de respetar el derecho a la privacidad y a la protección de datos. Esta responsabilidad se extiende más allá de los integrantes del personal y los clientes e incluye al personal de la cadena de suministro, los contratistas y las comunidades afectadas por las operaciones empresariales y las prácticas digitales. ■ Diligencia debida sensible a los conflictos y/o uso de proveedores de seguridad. En contextos afectados por conflictos o inestabilidad, las empresas deben actuar con especial diligencia para evitar contribuir a abusos de derechos humanos o ser cómplices de ellos. Esto incluye llevar a cabo una diligencia debida sensible a los conflictos, garantizar que las medidas de seguridad (ya sean públicas o privadas, y tanto en entornos de alto riesgo como en contextos normales) respeten los derechos humanos y prevenir la participación en actos de violencia, intimidación o abusos contra trabajadores/as y comunidades. Para más información sobre los otros temas materiales enumerados, consulte el Glosario de la Guía. Para información adicional sobre cómo identificar riesgos para los derechos humanos, consulte el Principio Uno: Derechos Humanos de los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, a fin de obtener orientación sobre cómo apoyar y respetar la protección de los derechos humanos consagrados internacionalmente.			
HR/L1.1: Temas materiales	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. (Fuente: UN Guiding Principles Reporting Framework) Al responder a esta pregunta, las empresas participantes deben identificar los temas de derechos humanos y normas laborales que han priorizado por su mayor impacto en las personas (cuestiones más relevantes), ya sea que los riesgos se deriven de las propias operaciones de la empresa o de sus relaciones en la cadena de valor. Las organizaciones podrán seleccionar hasta seis temas. Asimismo, deben considerar cómo estos impactos pueden afectar a las operaciones de la organización y a su cadena de valor, incluidas posibles consecuencias operativas, legales, reputacionales y financieras, manteniendo como consideración principal los impactos en las personas. Las selecciones realizadas en esta pregunta son fundamentales, ya que determinan los temas materiales que se examinarán con mayor detalle en las preguntas siguientes. Si una organización determina que ninguno de los temas enumerados es material, deberá seleccionar la opción "Ninguno". Es importante señalar que, aun cuando se seleccione "Ninguno", las empresas participantes deberán informar sobre los temas obligatorios relacionados con los derechos laborales y el género en las preguntas siguientes, a fin de garantizar un nivel básico de transparencia y la alineación con las normas internacionales.		Principio Uno Principio Dos Principio Tres Principio Cuatro Principio Cinco Principio Seis	1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.a, 1.b, 2.1, 2.3, 2.c, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.7, 3.8, 3.9, 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, 10.1, 10.2, 10.3, 10.4, 10.7, 11.1, 16.1, 16.2, 16.7, 16.9, 16.10

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
HR/L2: Compromiso político	"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. (...) 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. (...) 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 su plantilla, socios empresariales y empresas u otras entidades directamente vinculadas a sus operaciones, productos o servicios". (Fuente: UN Guiding Principles Reporting Framework) 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. 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. 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. Si una empresa participante selecciona "Sí, forma parte de una política más general o es una política separada", se pedirá a la organización que indique el año de la última revisión de la política pertinente en materia de derechos humanos y derechos laborales y que responda a la pregunta HR/L2.1 a fin de proporcionar mayores precisiones sobre la política. Si un participante tiene más de una política relacionada con cada uno de los temas de derechos humanos y derechos laborales enumerados, deberá revelar la política más relevante. Se podrá proporcionar información adicional en el cuadro de texto opcional. En particular, si una organización indica que cuenta con una política que abarca la "libertad de asociación y derecho de negociación colectiva" y/o la "remuneración", se le solicitará responder a las preguntas HR/L2.2 y/o HR/L2.3, respectivamente. Estas preguntas específicas tienen por objeto recabar información más detallada. Si el participante asumió un compromiso en materia de políticas, puede incluirse un enlace u otro tipo de documentación de respaldo. 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. 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.	Divulgaciones conforme a GRI 2-23, 3-3-c (2021) EFRAG VSME B2 (2024)	Principio Uno Principio Dos Principio Tres Principio Cuatro Principio Cinco Principio Seis	1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.a, 1.b, 2.1, 2.3, 2.c, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.7, 3.8, 3.9, 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	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
HR/L2.1: Detalles sobre políticas	“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”. (Fuente: UN Guiding Principles on Business and Human Rights) 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. 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. Según los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos, el nivel de especialización variará en función de la complejidad de las operaciones de la empresa. La especialización puede obtenerse de diversas fuentes, desde la realización de investigaciones internas (sobre la base de fuentes fiables en línea o escritas) hasta la consulta con expertos externos reconocidos. Las personas con competencias o experiencia específicas relacionadas con los compromisos de política correspondientes pueden considerarse especialización interna, aunque ello no es un requisito. Si una política se aplica únicamente a partes interesadas específicas de la cadena de valor de la organización que no son proveedores, la empresa participante deberá seleccionar “Se aplica a las otras partes interesadas dentro de la cadena de valor de la empresa (consumidores, comunidades, otras relaciones comerciales)” y se le alienta a utilizar el espacio proporcionado para indicar qué parte de la cadena de valor está cubierta.	Divulgaciones conforme a GRI 2-23, 3-3-c (2021) EFRAG VSME B2 (2024)	Principio Uno Principio Dos Principio Tres Principio Cuatro Principio Cinco Principio Seis	1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.a, 1.b, 2.1, 2.3, 2.c, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.7, 3.8, 3.9, 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	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
HR/L2.2: Libertad de asociación y negociación colectiva	Esta pregunta se ha diseñado para proporcionar información clave sobre cómo una organización promueve la libertad de asociación y la negociación colectiva entre los integrantes del personal. La negociación colectiva es un proceso esencial a través del cual los empleadores y sus trabajadores/as pueden alcanzar acuerdos colectivos sobre las condiciones laborales y de empleo y contribuir a regular la relación entre empleadores y trabajadores/as. 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). 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 negocien. 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. "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: ILO Recommendation No. 130)	Divulgaciones conforme a GRI 2-23, 3-3-c (2021) para el tema GRI 407 (2016)	Principio Tres Principio Cuatro Principio Seis	5.1, 8.3, 10.4, 16.10

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
HR/L2.3: Salarios dignos	Mejorar la vida de los más vulnerables, incluidos quienes viven en la pobreza, es un tema dominante en todos los ODS. Un empleo no supone una salida de la pobreza para muchos trabajadores ni para sus familias. Garantizar que todos los/las trabajadores/as reciban un salario digno que les permita cubrir sus necesidades básicas, manteniéndose a sí mismos y a sus familias con un nivel que se considere universalmente decente, es fundamental para lograr un enfoque de sostenibilidad centrado en las personas y que no deje a nadie atrás. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el salario digno como “la remuneración necesaria para permitir un estándar de vida decente a los/las trabajadores/as y sus familias, teniendo en cuenta las condiciones del país y calculada en función del trabajo realizado durante las horas normales de la jornada laboral”. (Fuente: OIT) El impulso a favor de un salario digno es una respuesta al hecho de que normalmente los salarios mínimos fijados por ley no alcanzan a satisfacer las necesidades de las personas. Aunque la mayoría de los países tienen un salario mínimo, no siempre se aplica de forma sistemática y muchas veces hay un desequilibrio entre la consideración de los factores económicos y las necesidades de las trabajadoras y los trabajadores. (Fuente: UN Global Compact - “Moving Living Wage Forward Faster, Action Guide) Las estimaciones del salario digno traducen el concepto de salario digno en un valor monetario a nivel nacional. Estas estimaciones pueden fundamentar y contribuir con un diálogo social basado en datos empíricos para establecer salarios. Las metodologías para calcular el salario digno deben ajustarse a una serie de principios. Consulte los Principios de la OIT. Acabar con la brecha salarial requiere medidas que van más allá de la política salarial. En las cadenas de suministro, la capacidad de los proveedores para pagar un salario digno también se ve afectada por los precios que pagan los compradores por los bienes y servicios de los productores. Si las empresas van más allá del cumplimiento legal, pueden garantizar que toda su plantilla disponga del salario o los ingresos necesarios para cubrir sus necesidades y las de las personas a su cargo, elevando así los niveles de salud y bienestar. Las empresas pueden avanzar en la agenda del salario digno asumiendo compromisos concretos para responsabilizarse ante su fuerza laboral. A través de la acción conjunta de la industria y en colaboración con las partes interesadas pertinentes, mediante prácticas de compra responsable y marcos nacionales, las empresas pueden utilizar su influencia para lograr un salario digno en las cadenas de valor. Para promover el pago de salarios dignos, se insta a las organizaciones a establecer objetivos medibles con plazos definidos. Esto puede incluir la implementación de un proceso formal para revisar periódicamente las remuneraciones, lo que permite a la empresa supervisar y abordar los casos en que los pagos se sitúan por debajo de las estimaciones del costo de vida, a fin de asegurar que todos/as los/las trabajadores/as reciban pagos íntegros y oportunos. Asimismo, las empresas pueden establecer métricas claras de desempeño y KPI vinculados directamente a sus compromisos en materia de salario digno. Se recomienda que las empresas consulten el curso en línea “Advancing Living Wages Forward Faster: Guidance for Supply Chain Implementation” de Academy. El curso destaca la importancia de los salarios dignos como componente fundamental del trabajo digno y de las cadenas de suministro sostenibles y ofrece orientación práctica sobre cómo las empresas pueden promover su implementación en dichas cadenas. En el caso de las empresas participantes cuya política de remuneración no incluya los elementos mencionados, la selección de la última opción desplegará un cuadro de texto obligatorio para proporcionar información adicional.	EFRAG ESRS S1 (2022)	Principio Uno Principio Dos Principio Cuatro Principio Seis	1.1, 1.2, 1.4, 2.3, 3.7, 3.9, 5.5, 8.3, 8.5, 9.2, 10.1, 10.2, 10.3, 10.4, 11.1

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
HR/L3: Participación de los grupos de interés	"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 Cross Cutting: Stakeholder Engagement, The Danish Institute for Human Rights) 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. 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. Consultarles directamente de manera que se tengan en cuenta el idioma y otras posibles barreras para una participación efectiva. En los casos en que dicha consulta no sea posible, las empresas deben considerar alternativas razonables, como recurrir a fuentes expertas independientes y fiables, incluidos defensores de derechos humanos y otros actores de la sociedad civil. La participación debe ser continua, sistemática e integrarse en las prácticas empresariales habituales, en lugar de limitarse a interacciones puntuales. Esta participación puede adoptar diversas formas. En un entorno formal, las organizaciones pueden interactuar mediante el establecimiento de mesas redondas o reuniones abiertas con líderes comunitarios y representantes sindicales para abordar cuestiones clave en materia de derechos humanos y laborales. El diálogo inicial puede tener lugar en la etapa previa a un nuevo proyecto importante en el área, al lanzamiento de un nuevo servicio o como parte de reuniones periódicas. En un entorno más informal, la participación puede darse mediante proyectos comunitarios, actividades de recaudación de fondos o campañas benéficas diseñadas para acercar a la empresa a la comunidad local, al tiempo que se brinda a los grupos de interés potencialmente afectados un espacio para expresar sus opiniones o inquietudes en relación con posibles impactos en sus derechos. Consulte la definición de "grupos de interés afectados" en el Glosario de la Guía. 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.	Divulgaciones conforme a GRI 3-3-f (2021)	Principio Uno Principio Dos Principio Tres Principio Cuatro Principio Cinco Principio Seis	1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.a, 1.b, 2.1, 2.3, 2.c, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.7, 3.8, 3.9, 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	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
HR/L4: Prevención/mitigación	Una vez que la organización haya establecido una política y llevado a cabo evaluaciones adecuadas de riesgos e impactos, podrá tener una perspectiva clara de cuáles son los impactos reales y potenciales. 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. Cuando una organización cause o pueda causar un impacto negativo en los derechos humanos debe usar su influencia para mitigar cualquier impacto restante en la mayor medida posible. 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: UN Guiding Principles on Business and Human Rights) 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. “Las acciones colectivas con pares u otras partes interesadas para abordar esta cuestión” podrían incluir la colaboración en iniciativas sectoriales u otras iniciativas de múltiples partes interesadas para trabajar en productos y servicios que contribuyan a prevenir y/o mitigar los riesgos e impactos en los derechos laborales. “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. 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.	Divulgación conforme a GRI 3-3-d (2021) EFrag VSME B2 (2024)	Principio Uno Principio Dos Principio Tres Principio Cuatro Principio Cinco Principio Seis	1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.a, 1.b, 2.1, 2.3, 2.c, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.7, 3.8, 3.9, 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, 16.3, 16.6, 16.10

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
HR/L4.1: Evaluación del progreso de la prevención/mitigación	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: Divulgación conforme a GRI 3-3-e) Esta pregunta se centra menos en informar sobre si la organización ha mejorado su desempeño en determinadas cuestiones de derechos y más en cómo la empresa evalúa el progreso. Al dar seguimiento al progreso de las acciones que realizan las empresas para mitigar los impactos en los derechos humanos y los derechos laborales en sus propias operaciones y en sus relaciones comerciales, las organizaciones suelen establecer indicadores clave del desempeño que se centran en datos más fáciles de reunir, como por ejemplo: ■ Insumos (p. ej., la asignación de recursos y fondos); ■ 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 ■ productos básicos (p. ej., no conformidades identificadas en auditorías). Por ejemplo, en relación con el tema "libertad de asociación y derecho de negociación colectiva", una organización puede evaluar su progreso mediante la creación de KPI (p. ej., el seguimiento del número de personas en la cadena de valor que son miembros de sindicatos locales) o a través de la colaboración con organizaciones locales de derechos humanos que pueden proporcionar evaluaciones externas independientes. Para más orientación sobre la elaboración de KPI, consulte el Human Rights Indicators for Business Tool del Danish Institute for Human Rights, así como la UN Guiding Principles Assurance Guidance, que proporcionan apoyo para que los auditores internos evalúen el desempeño empresarial en materia de derechos humanos, así como para orientar a los proveedores externos de verificación a asegurar la presentación de informes en ese ámbito. 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). 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. Las empresas participantes podrán seleccionar "Otro" si desean personalizar la respuesta, y se les pedirá que proporcionen más información.	Divulgación conforme a GRI 3-3-e (2021) EFRAG VSME B2 (2024)	Principio Uno Principio Dos Principio Tres Principio Cuatro Principio Cinco Principio Seis	1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.a, 1.b, 2.1, 2.3, 2.c, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.7, 3.8, 3.9, 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, 16.3, 16.6, 16.10

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) HR/L4.1.1: Objetivos y metas	En esta pregunta se busca reunir información sobre la forma en que la empresa participante intenta mejorar su desempeño en cuanto a derechos humanos y derechos laborales como parte de su estrategia general sobre derechos humanos. Los objetivos/las metas con plazos definidos deben diseñarse de modo que permitan medir y demostrar de forma clara y eficaz el progreso de la organización en relación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los ODS. Ejemplos de objetivos/metras con plazos definidos incluyen: ■ Entorno de trabajo seguro y saludable: % de reducción de lesiones laborales, accidentes mortales o incidentes con pérdida de tiempo para una fecha determinada; porcentaje de operaciones o sitios certificados conforme a normas reconocidas de salud y seguridad. ■ Trabajo forzoso e infantil: eliminación de los riesgos de trabajo forzoso y/o infantil en operaciones o cadenas de suministro de alto riesgo para una fecha determinada; % de proveedores de alto riesgo evaluados, auditados y objeto de medidas de remediación. ■ Remuneración: % de la propia plantilla que percibe un salario digno para una fecha determinada; número de planes de acción conjuntos con proveedores para avanzar hacia el logro de salarios y/o ingresos dignos. ■ Libertad de asociación y negociación colectiva: % de la plantilla cubierta por convenios de negociación colectiva. ■ No discriminación: reducción de la brecha salarial de género u otras brechas para un año determinado; % de representación de grupos subrepresentados en los distintos niveles de la organización; % de integrantes del personal capacitados en políticas y prácticas de no discriminación. ■ Igualdad de género: % de mujeres en puestos de liderazgo, dirección o en la junta.	Divulgación conforme a GRI 3-3-e (2021) IFRS S1 51 (2023) EFRAG VSME B2 (2024)	Principio Uno Principio Dos Principio Tres Principio Cuatro Principio Cinco Principio Seis	1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.a, 1.b, 2.1, 2.3, 2.c, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.7, 3.8, 3.9, 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, 16.3, 16.6, 16.10

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
HR/L5: Remediación	"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". "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". Las medidas de remediación que implemente una 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: UN Guiding Principles on Business and Human Rights) Un impacto adverso puede definirse como el efecto negativo que una organización genera o podría generar en la economía, el medioambiente y las personas, incluidos los derechos humanos de estas, 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: GRI 2: Divulgaciones Generales 2021) "Cuando las empresas identifiquen que han causado o contribuido a causar impactos adversos deben prever su reparación o cooperar en ella mediante procesos legítimos". Estos procesos pueden ser judiciales o no judiciales. Los mecanismos de remediación no judiciales a nivel operativo (OGM), destinados a quienes puedan verse afectados por las actividades de la empresa, pueden constituir un medio eficaz para facilitar la reparación cuando cumplen ciertos criterios fundamentales: ser legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes, compatibles con los derechos y una fuente de aprendizaje continuo. Deben diseñarse en colaboración con las partes interesadas y ofrecer procesos de resolución justos, responsables y, a nivel operativo, basados en el diálogo. "Para algunas empresas, las cuestiones más relevantes en materia de derechos humanos sobre las que informan pueden implicar impactos causados por terceros, como proveedores o contratistas, a los que la empresa puede haber contribuido. En ese caso, resulta pertinente informar cómo la empresa incentiva, exige, apoya o colabora con dichos terceros para establecer canales que permitan recibir (y abordar) quejas de los grupos afectados". (Fuente: UNGPs Reporting Framework) 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 lugar de adoptar una política que les permita "continuar como de costumbre" y una lógica basada en pagar compensaciones para reparar el daño. 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.	Divulgación conforme a GRI 3-3-d-ii (2021)	Principio Uno Principio Dos Principio Tres Principio Cuatro Principio Cinco Principio Seis	1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.a, 1.b, 2.1, 2.3, 2.c, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.7, 3.8, 3.9, 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, 16.10

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
HR/L5: Remediación (continuación)	Consulte la definición de “Impacto” en el Glosario de la Guía. 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. Las empresas participantes pueden seleccionar “Elige no divulgar” si existen sensibilidades legales en torno a la divulgación de información sobre un tema concreto. Si una empresa participante elige no divulgar esto, se le pedirá que proporcione información adicional. 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”. 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.			

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
HR/L6: Brecha salarial de género	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. 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: ILO - C100- Equal Remuneration Convention 1951 (No.100)) 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. 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. Tiene por objeto mostrar el porcentaje en que la retribución media bruta por hora de las mujeres es inferior a la de los hombres, tomando como referencia la retribución de estos últimos. Para cada nivel o categoría laboral, las empresas participantes deben calcular la brecha de retribución bruta por hora entre 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 %. $\frac{(\text{Salario promedio bruto por hora de los empleados} - \text{Salario promedio bruto por hora de las empleadas})}{\text{Salario promedio bruto por hora de los empleados}} \times 100 = \text{___}\%$ (Fuente: Estándar de Reporte Voluntario sobre Sostenibilidad de Pequeñas y Medianas Empresas No Cotizantes (Voluntary Sustainability Reporting Standards for non-listed SMEs, VSME) de EFRAG) Si la retribución media de las empleadas es superior a la de los empleados, el resultado será un porcentaje negativo. Este valor negativo deberá consignarse en el cuadro de respuesta. A modo de ejemplo: ■ 100 % indica que las empleadas no perciben retribución en comparación con los empleados. ■ 0 % indica que empleadas y empleados perciben la misma retribución por hora. ■ Un porcentaje negativo indica que las empleadas perciben una retribución superior a la de los empleados. ■ Un porcentaje entre 0 % y 100 % indica que los empleados ganan más que las empleadas. 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 weps-gapanalysis.org. (Fuente: WEPs - CLOSING GENDER PAY GAPS TO ACHIEVE GENDER EQUALITY AT WORK) Las empresas participantes pueden seleccionar "Se desconoce" cuando esta métrica no se calcule. A su vez, podrán seleccionar "Elige no divulgar". Si una empresa elige no divulgar información, se le pedirá que proporcione información adicional.	Divulgación conforme a GRI 405-2 (2016) EFRAG VSME B10 (2024)	Principio Uno Principio Dos Principio Seis	1.2, 1.4, 3.8, 4.3, 5.1, 5.5, 8.5, 16.7, 16.10

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
HR/L7: Tasa de accidentes registrables relacionados con el trabajo	Al informar sobre salud y seguridad de los/las trabajadores/as, por lo general, se solicitan dos indicadores: un indicador de seguridad y un indicador de la gravedad del daño. En el marco de la CoP, se solicita a las empresas participantes que informen sobre el primero de estos indicadores, es decir, la tasa de accidentes relacionados con el trabajo registrables durante el período sobre el que se informa. Algunas jurisdicciones o marcos de presentación de informes pueden requerir a las empresas que divulguen indicadores más amplios, como el número de incidentes relacionados con el trabajo, incluidos aquellos que podrían haber dado lugar a lesiones o problemas de salud. No obstante, a efectos de la CoP, las empresas participantes deben informar únicamente sobre accidentes relacionados con el trabajo, definidos como eventos (incidentes) que han dado lugar a daños físicos o mentales (es decir, lesiones o problemas de salud). Por lo tanto, los incidentes que no hayan causado daño (p. ej., cuasi accidentes) no deben incluirse. Conforme a la definición que proporciona el Estándar EFRAG VSME, un accidente relacionado con el trabajo es un evento que produce daños físicos o mentales 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 resultante ha sido diagnosticado por un médico u otro profesional de salud habilitado. (Fuente: Estándar de Reporte Voluntario sobre Sostenibilidad de Pequeñas y Medianas Empresas No Cotizantes (Voluntary Sustainability Reporting Standards for non-listed SMEs, VSME) de EFRAG) En relación con esta pregunta, el término “integrantes del personal” incluye a todas las personas que forman parte de la plantilla de una 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. Al calcular la tasa de accidentes relacionados con el trabajo, las entidades que realizan el informe deberían aplicar el siguiente cálculo del Estándar EFRAG VSME: $\frac{\text{Número de accidentes relacionados con el trabajo en el año sobre el que se informa}}{\text{Número total de horas trabajadas en un año por todos los empleados}} \times 200.000$ A modo de ejemplo, si la Compañía A declaró 3 accidentes relacionados con el trabajo en el año sobre el que se informa y tiene una plantilla de 40 personas a tiempo completo, el número total de horas trabajadas sería de 40 x 2.000 (sobre la base de la suposición de que una persona trabaja 2.000 horas al año). Entonces, la tasa de accidentes relacionados con el trabajo sería de 3/80.000 x 200.000. Cuando la actividad principal emplea habitualmente a trabajadores/as de terceros o a tiempo parcial que respaldan las actividades principales, la organización debería ajustar los cálculos en función del número de horas de trabajo previsto. 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. Las lesiones ocurridas en eventos sociales voluntarios generalmente no se consideran relacionadas con el trabajo, salvo que exista una conexión clara con este. No obstante, pueden considerarse relacionadas con el trabajo si la asistencia era obligatoria, si el evento tuvo lugar durante el horario laboral o en las instalaciones de la empresa, si el empleado/a estaba desempeñando sus funciones o si las lesiones se debieron a condiciones que el empleador podía razonablemente prever o controlar.	EFRAG VSME B9 (2024)	Principio Uno Principio Dos Principio Cuatro	1.2, 1.4, 3.8, 8.5, 16.3

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
HR/L7: Tasa de accidentes registrables relacionados con el trabajo <i>(continuación)</i>	Las empresas participantes pueden optar por seleccionar "Se desconoce" cuando no se realice una medición de la tasa de incidentes. Asimismo, si una empresa participante informa esta métrica utilizando una metodología diferente, por ejemplo, debido a regulaciones nacionales, y esta no se ajusta a la fórmula requerida por la CoP para HR/L7, podrá seleccionar "Elige no divulgar". Si una empresa participante elige no divulgar esto, se le pedirá que proporcione información adicional.			
(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 implementadas, objetivos establecidos en materia de derechos humanos y derechos laborales y/o desafíos que surjan al abordar estos temas.	Divulgación conforme a GRI 3-3-c y 3-3-d (2021)	Principio Uno Principio Dos Principio Tres Principio Cuatro Principio Cinco Principio Seis	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., 11.1, 16.1, 16.2, 16.7

RECURSOS ADICIONALES SOBRE DERECHOS HUMANOS

Tema	Nombre del recurso
Derechos Humanos (general)	Principio Uno: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente. Pacto Mundial de las Naciones Unidas Principio Dos: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos de derechos humanos. Pacto Mundial de las Naciones Unidas Business and Human Rights Navigator UN Global Compact Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, ACNUDH (2011) Curso en línea sobre Empresas y Derechos Humanos: Cómo las empresas pueden poner en práctica los Principios Rectores de la ONU Pacto Mundial de las Naciones Unidas, OHCHR, Shift The UN Guiding Principles Interpretive Guide: The Corporate Responsibility To Respect Human Rights OHCHR (2012) Human Rights Translated 2.0 UN Global Compact, OHCHR (2016) Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct OECD (2023) Embedding Human Rights Due Diligence: Playbook on Gaining Internal Support for HRDD Management UN Global Compact (2025) Insights Report: Considerations for Strategic Engagement with Multi-Stakeholder Initiatives to Strengthen Supply Chain Human Rights Due Diligence UN Global Compact (2025)
Derecho a un medioambiente limpio, sano y sostenible (p. ej., sin contaminación del agua, aire y suelo)	Resolución que reconoce el derecho humano a un medioambiente limpio, saludable y sostenible Asamblea General de las Naciones Unidas (2022) Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo OIT (Principio Cinco sobre Entorno de trabajo seguro y saludable agregado en 2022) Business and Human Rights Navigator: Clean, Healthy, and Sustainable Environment UN Global Compact (ver PDF en inglés descargable aquí) Los derechos humanos al agua potable y saneamiento seguros Pacto Mundial de las Naciones Unidas (2020) 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(2015) Climate Action and Human Rights: How the UN Guiding Principles can help companies respect human rights when responding to climate change Shift (2023) Putting human rights at the heart of a just transition Shift (2024) Bandera Roja 25. Actividades, productos y servicios intensivos en gases de efecto invernadero que contribuyen a impactos negativos en los derechos de las personas Shift (2025)

Tema	Nombre del recurso
Seguridad digital, privacidad y protección de datos	Seguridad digital y privacidad OECD ACNUDH y la privacidad en la era digital ACNUDH Bandera Roja 16. Uso de datos de manera que se vulneren la privacidad y otros derechos Shift (2021)
Derechos de los Pueblos Indígenas	Guía de Referencia Empresarial sobre la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas Pacto Mundial de las Naciones Unidas (2013) Derechos de los Pueblos Indígenas y el Rol del Consentimiento Libre, Previo e Informado Pacto Mundial de las Naciones Unidas (2014) Business and Human Rights Navigator: Indigenous Peoples UN Global Compact 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 (2014) Respetando los derechos de los pueblos indígenas: una lista de verificación de diligencia debida para las empresas Institute Danés de Derechos Humanos (2019) Extractos de los informes y comentarios de los órganos de supervisión de la OIT: Aplicación del Convenio sobre los Pueblos Indígenas y Tribales, 1989 (n.o 169) OIT (2019)
Derechos de grupos vulnerables (p. ej., migrantes, refugiados y comunidades minoritarias)	Derechos del Niño y Principios Empresariales Pacto Mundial de las Naciones Unidas, UNICEF, Save the Children (2012) Principios y directrices sobre la protección de los derechos humanos de las personas migrantes en situaciones vulnerables ACNUDH Business and Human Rights Navigator: Migrant Workers UN Global Compact Para las mujeres, por las mujeres: Orientación y actividades para construir redes de trabajadoras migrantes II OIT (2020) La brecha de remuneración de los migrantes: Comprender las diferencias de salarios entre migrantes y nacionales OIT (2020) Herramienta de gestión de trabajadores/as migrantes: Un marco global BSR (2010)

Tema	Nombre del recurso
Tecnologías emergentes y adopción responsable de la Inteligencia Artificial (IA)	UN Global Digital Compact Business and Human Rights Navigator: Digital & Emerging Technologies & Human Rights UN Global Compact Curso en línea AI and Human Rights 101 UN Global Compact, OHCHR Inteligencia Artificial y Derechos Humanos Red del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en Alemania (2024) Guía de Diligencia Debida para una Conducta Empresarial Responsable OECD (2026) Ley de IA de la UE: primera normativa sobre inteligencia artificial Parlamento Europeo (2025) Ley de Servicios Digitales Comisión Europea (2026)
Diligencia debida sensible a los conflictos y/o uso de proveedores de seguridad	Seminario web "Introduction to Heightened Human Rights Due Diligence" UN Global Compact (2025) Heightened Human Rights Due Diligence for Business in Conflict-Affected Contexts: A Guide UNDP (2022) Business and Human Rights in Challenging Contexts: Considerations for Remaining and Exiting OHCHR (2023) What private businesses need to know about international humanitarian law International Committee of the Red Cross (ICRC) (2024) Guidance on Responsible Business in Conflict-Affected & High-Risk Areas: A Resource for Companies and Investors UN Global Compact, UN PRI (2010) OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas OECD (2016) Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos The Voluntary Principles Initiative (2000)

RECURSOS ADICIONALES SOBRE TRABAJO

Tema	Nombre del recurso
Trabajo (general)	Empleo Digno en las Cadenas de Suministro — Un informe base Pacto Mundial de las Naciones Unidas Trabajo y trabajo decente Pacto Mundial de las Naciones Unidas Promover el trabajo digno en las empresas a través de los Principios Laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas Pacto Mundial de las Naciones Unidas
Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva	Principio Tres: Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva Pacto Mundial de las Naciones Unidas Libertad de Asociación y Desarrollo OIT (2011) Business and Human Rights Navigator: Freedom of Association UN Global Compact Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva n.º 98 de la OIT OIT
Trabajo forzoso	Principio Cuatro: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción Pacto Mundial de las Naciones Unidas La lucha contra el trabajo forzoso: Un manual para empleadores y empresas OIT (2015) Convenio n.º 29 sobre el trabajo forzoso de la OIT OIT
Trabajo infantil	Principio Cinco: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil Pacto Mundial de las Naciones Unidas Poner fin al trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas en las cadenas de suministro mundiales OIT, OECD, IOM, UNICEF (2019) Business and Human Rights Navigator: Child Labour UN Global Compact Herramienta de orientación de la OIT y la OIE sobre el trabajo infantil destinada a las empresas OIT (2015) Convenio n.º 138 sobre la edad mínima de la OIT OIT Convenio C182 de la OIT - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (n.º 182) OIT
No discriminación e igualdad (en el empleo y la ocupación)	Principio Seis: Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación Pacto Mundial de las Naciones Unidas Diversidad, equidad e inclusión Pacto Mundial de las Naciones Unidas Business and Human Rights Navigator: Discrimination UN Global Compact Herramienta de Análisis de No Discriminación e Igualdad UN Global Compact Convenio n.º 100 sobre la igualdad de remuneración de la OIT OIT Convenio C111 de la OIT - Convenio sobre discriminación (empleo y ocupación), 1958 (n.º 111) OIT Convenio C190 de la OIT - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (n.º 190) OIT

Tema	Nombre del recurso
Entorno de trabajo seguro y saludable	Nueve prácticas empresariales para mejorar la seguridad y la salud a través de las cadenas de suministro y construir una cultura de prevención y protección UN Global Compact, ILO (2021) Business and Human Rights Navigator: Occupational Safety and Health UN Global Compact Convenio n.º 155 sobre seguridad y salud en el trabajo de la OIT OIT
Remuneración	Salario digno Pacto Mundial de las Naciones Unidas Business and Human Rights Navigator: Living Wage UN Global Compact Herramienta de análisis del salario digno Pacto Mundial de las Naciones Unidas Curso en línea "Advancing Living Wages Forward Faster: Guidance for Supply Chain Implementation" UN Global Compact Alcanzar la ambición del salario digno: Hoja de referencia y guía de aplicación Pacto Mundial de las Naciones Unidas (2021) Conclusiones que se adoptaron a partir de la reunión de expertos en políticas salariales, que incluye salarios dignos OIT (2024) Informe mundial sobre salarios 2024-2025 OIT (2024)
Igualdad de género y empoderamiento de la mujer	Principios para el empoderamiento de las mujeres Herramienta de Análisis de Brechas de Género según los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres Informe de tendencias de la herramienta WEPs 2024: Impulsando la igualdad de género en tiempo de polícrisis Pacto Mundial de las Naciones Unidas (2024) Referencias ambiciosas en ODS sobre paridad de género en todos los niveles de dirección Pacto Mundial de las Naciones Unidas (2024) Referencias ambiciosas en ODS sobre Mismo Salario por un Trabajo del Mismo Valor Pacto Mundial de las Naciones Unidas (2024) Compromiso de Paneles del Pacto Mundial de las Naciones Unidas Promoción de la equidad: evaluación no sexista de los empleos para garantizar sueldos equitativos Guía detallada OIT (2008) Guía sobre la Igualdad de Género en los Códigos de Conducta BSR (2017) Curso en línea "How to be a male ally for gender equality" UN Global Compact Curso en línea "Mainstreaming Male Allyship: An Action Guide for Business" UN Global Compact Cómo integrar la perspectiva de género en la adquisición sostenible Pacto Mundial de las Naciones Unidas



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 específicas por tema analizan el desempeño en asuntos medioambientales que son materiales para un subconjunto de empresas participantes, y abordan cuestiones como el agua, la naturaleza y la biodiversidad, la contaminación del aire y la circularidad.



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
E1: Compromiso político	"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". Para afianzar efectivamente el compromiso de una organización con respecto a una política medioambiental, esta debería difundirse como una declaración de política más general que aborde las dependencias, los impactos, los riesgos y las oportunidades medioambientales vinculados con la organización y su cadena de valor. (Fuente: CDP Módulo 4: Gobernanza) Tal compromiso puede manifestarse como una política independiente o formar parte de un documento más general. La empresa participante debería indicar "No, y no tenemos previsto desarrollar una política" si el tema se considera material para la empresa, pero todavía no se ha planeado crear una política. Las empresas participantes deberían seleccionar "No, pero tenemos previsto hacerlo en los próximos dos años" si el tema es material para la organización y se ha identificado como un área problemática para abordar, preferentemente, en un futuro próximo. Si una empresa participante selecciona "Sí, forma parte de una política más general o es una política separada", deberá consignarse el año en que la política pertinente se revisó por última vez. Si un participante tiene más de una política relacionada con cada uno de los temas de medioambiente enumerados, deberá revelar la política más relevante. A su vez, la pregunta E1.1 le solicitará a la empresa participante que proporcione más información sobre la política. Si la empresa participante ha adoptado un compromiso en materia de políticas, podrá incluir un enlace o un documento de respaldo y, de lo contrario, aportar información adicional en el cuadro de texto opcional. Una empresa participante también podrá seleccionar la opción "No aplicable" si el tema no es material para la organización. 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.	Divulgación conforme a GRI 3-3-c (2021) para los temas GRI 101 (2024), GRI 102 (2025), GRI 103 (2025), GRI 303 (2018), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020) CDP 4.6 (2025) EFRAG VSME B2 (2024)	Principio Siete Principio Ocho	1.5, 2.1, 2.3, 2.4, 2.5, 2.a, 3.9, 6.1, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 7.1, 7.2, 7.3, 8.4, 9.4, 9.5, 11.5, 11.6, 12.1, 12.2, 12.3, 12.4, 12.5, 12.6, 13.2, 13.3, 14.1, 14.2, 14.3, 14.4, 14.5, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b, 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
E1.1: Detalles sobre políticas	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. 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: (a) ser aprobada por el más alto nivel jerárquico de la empresa (p. ej., quienes ejerzan la Dirección de Sostenibilidad) u otros integrantes de la alta dirección; (b) incorpore conocimientos especializados internos o externos pertinentes; (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; (d) ser de acceso público y comunicarse en forma interna o externa a la totalidad del personal, socios empresariales y otras partes relevantes; (e) reflejarse en las políticas y los procedimientos operativos necesarios para integrarla en la totalidad de la entidad". (Fuente: UN Guiding Principles on Business and Human Rights) El nivel de especialización variará en función de la complejidad de las operaciones de la empresa y del alcance de sus compromisos en materia de políticas. La especialización puede obtenerse de diversas fuentes, desde la realización de investigaciones internas (sobre la base de fuentes fiables en línea o escritas) hasta la consulta con expertos externos reconocidos. Las personas con competencias o experiencia específicas relacionadas con los compromisos de política correspondientes pueden considerarse especialización interna, aunque ello no es un requisito. 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.	Divulgación conforme a GRI 3-3-c (2021) para los temas GRI 101 (2024), GRI 102 (2025), GRI 103 (2025), GRI 303 (2018), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020) CDP 4.6.1 (2025) EFRAG VSME B2 (2024)	Principio Siete Principio Ocho	1.5, 2.1, 2.3, 2.4, 2.5, 2.a, 3.9, 6.1, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 7.1, 7.2, 7.3, 8.4, 9.4, 9.5, 11.5, 11.6, 12.1, 12.2, 12.3, 12.4, 12.5, 12.6, 13.2, 13.3, 14.1, 14.2, 14.3, 14.4, 14.5, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b, 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
E2: Participación de los grupos de interés	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: UN Guiding Principles on Business and Human Rights) “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: UN Guiding Principles Reporting Framework C2) 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. 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. 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 de la Guía 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. Algunos ejemplos de “Colaborar en la prevención/mitigación de los riesgos/impactos en cuestión” con respecto al cambio climático podrían ser los siguientes: ■ Trabajar con las comunidades que están en la primera línea con el fin de asignar prioridad a proyectos y acciones de adaptación ■ Trabajar con comunidades en toda la cadena de valor de la empresa para contribuir a incrementar la resiliencia ■ Trabajar con los gobiernos locales y otros grupos de interés para participar en procesos de planificación espacial de zonas marinas 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. 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.	Divulgación conforme a GRI 3-3-f (2021) para los temas GRI 101 (2024), GRI 102 (2025), GRI 103 (2025), GRI 303 (2018), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020) IFRS S2 25 (2025)	Principio Siete Principio Ocho	1.5, 2.1, 2.3, 2.4, 2.5, 2.a, 3.9, 6.1, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 7.1, 7.2, 7.3, 8.4, 9.4, 11.5, 11.6, 12.1, 12.2, 12.3, 12.4, 12.5, 12.6, 13.2, 13.3, 14.1, 14.2, 14.3, 14.4, 14.5, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b, 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
E3: Prevención/mitigación	Al responder a esta pregunta, la empresa participante debe informar sobre qué tipo de medidas ha adoptado para prevenir o mitigar los riesgos o impactos en el medioambiente potencialmente negativos que se han identificado. Este reporte debe incluir si el participante ha usado su influencia o ha reforzado su capacidad para alentar a sus relaciones comerciales a prevenir o mitigar posibles impactos negativos. (Fuente: Divulgación conforme a GRI 3-3-d-i) Entre las acciones que podría realizar una organización se incluyen las siguientes: ■ Proporcionar formación o desarrollo de habilidades a nivel interno para la plantilla directa: esto podría incluir contratar a personas especializadas o a terceros consultores que se ocupen de impartir formación o favorecer el desarrollo de habilidades. ■ 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. ■ 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. ■ "Acciones colectivas con pares u otras partes interesadas" podría incluir colaborar en iniciativas, proyectos, productos o servicios comunes a todo el sector para trabajar en mitigar los riesgos y/o impactos del cambio climático, p. ej., unirse a la Coalición para la Preservación del Océano del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. ■ 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. 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.	Divulgación conforme a GRI 3-3-d (2021) para los temas GRI 101 (2024), GRI 102 (2025), GRI 103 (2025), GRI 303 (2018), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020) CDP 11.12 (2025)	Principio Siete Principio Ocho	1.5, 2.1, 2.3, 2.4, 2.5, 2.a, 3.9, 6.1, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 7.1, 7.2, 7.3, 8.4, 9.4, 11.5, 11.6, 12.1, 12.2, 12.3, 12.4, 12.5, 12.6, 13.2, 13.3, 14.1, 14.2, 14.3, 14.4, 14.5, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b, 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
E3.1: Evaluación del progreso de la prevención/mitigación	"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: Divulgación conforme a GRI 3-3-e) 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: ■ insumos (p. ej., la asignación de recursos y fondos); ■ 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 ■ productos básicos (p. ej., no conformidades identificadas en auditorías). 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. 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). Las empresas participantes podrán responder "Otro" si desean personalizar la respuesta, y se les pedirá que proporcionen más información.	Divulgación conforme a GRI 3-3-e (2021) para los temas GRI 101 (2024), GRI 102 (2025), GRI 103 (2025), GRI 303 (2018), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020) EFRAG VSME B2 (2024)	Principio Siete Principio Ocho	1.5, 2.1, 2.3, 2.4, 2.5, 2.a, 3.9, 6.1, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 7.1, 7.2, 7.3, 8.4, 9.4, 11.5, 11.6, 12.1, 12.2, 12.3, 12.4, 12.5, 12.6, 13.2, 13.3, 14.1, 14.2, 14.3, 14.4, 14.5, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b, 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
(Opcional) E3.1.1: Objetivos y metas	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. 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. Una meta absoluta se refiere a aquella que busca reducir las emisiones de GEI en un volumen determinado. Por ejemplo, una organización podría fijar una meta absoluta de reducir las emisiones en un 20 % para 2030. 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, una 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 2030. Ejemplos de objetivos/metast con plazos definidos incluyen: ■ Cambio climático: Alcanzar cero emisiones netas de gases de efecto invernadero para 2050; reducir las emisiones de Alcance 1 y 2 en un porcentaje determinado para un año específico (en comparación con un año de referencia). ■ Agua: Reducir la extracción de agua dulce en un porcentaje determinado para un año objetivo; alcanzar un porcentaje determinado de reciclado/reutilización de agua en las operaciones para un año objetivo. ■ Océanos: Eliminar el vertido de residuos plásticos en los océanos para un año objetivo; apoyar la restauración de un número determinado de hectáreas de ecosistemas costeros para 2030. ■ Naturaleza y biodiversidad: Restaurar un número determinado de hectáreas de tierras degradadas para un año objetivo; abastecerse de un porcentaje determinado de materias primas provenientes de proveedores certificados como sostenibles para un año objetivo. ■ Contaminación del aire: Reducir las emisiones de contaminantes específicos en un porcentaje determinado para un año objetivo. ■ Gestión de residuos: Lograr cero residuos enviados a vertedero en las operaciones para un año objetivo; aumentar las tasas de reciclado en un porcentaje determinado para un año objetivo. ■ Circularidad: Aumentar el uso de contenido reciclado en los productos en un porcentaje determinado para un año objetivo. ■ Uso de energía y recursos: Reducir la intensidad del consumo total de energía en un porcentaje determinado para un año objetivo; aumentar el uso de electricidad 100 % renovable para un año objetivo.	Divulgación conforme a GRI 3-3-e (2021) para los temas GRI 101 (2024), GRI 102 (2025), GRI 103 (2025), GRI 303 (2018), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020) IFRS S1 51 (2023) IFRS S2 33 (2025) CDP 7.53, 7.54, 8.7, 9.15, 10.1, 11.11 (2025) EFRAG VSME B2 (2024)	Principio Siete Principio Ocho	1.5, 2.1, 2.3, 2.4, 2.5, 2.a, 3.9, 6.1, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 7.1, 7.2, 7.3, 8.4, 9.4, 11.5, 11.6, 12.1, 12.2, 12.3, 12.4, 12.5, 12.6, 13.2, 13.3, 14.1, 14.2, 14.3, 14.4, 14.5, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b, 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
E3.1.2: Medir el progreso respecto de objetivos y metas	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. 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.	Divulgación conforme a GRI 3-3-e (2021) para los temas GRI 101 (2024), GRI 102 (2025), GRI 103 (2025), GRI 303 (2018), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020) IFRS S1 51 (2023) IFRS S2 33 (2025) EFRAG VSME B2 (2024)	Principio Siete Principio Ocho	1.5, 2.1, 2.3, 2.4, 2.5, 2.a, 3.9, 6.1, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 7.1, 7.2, 7.3, 8.4, 9.4, 11.5, 11.6, 12.1, 12.2, 12.3, 12.4, 12.5, 12.6, 13.2, 13.3, 14.1, 14.2, 14.3, 14.4, 14.5, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b, 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
E4: Remediación	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: OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct) Aquí, remediación o reparación se define como una acción que contrarresta o subsana 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: GRI 2: Divulgaciones Generales 2021) Un impacto adverso puede definirse como el efecto negativo que una organización genera o podría generar en la economía, el medioambiente y las personas, incluidos los derechos humanos de estas, 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: GRI 2: Divulgaciones Generales 2021) 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". 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 remediación, a pesar de no necesitar utilizarlos. 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. 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.	Divulgación conforme a GRI 3-3-d (2021) para los temas GRI 101 (2024), GRI 102 (2025), GRI 103 (2025), GRI 303 (2018), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020)	Principio Siete Principio Ocho	1.5, 2.4, 2.5, 2.a, 3.9, 6.1, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 7.1, 7.2, 7.3, 8.4, 9.4, 11.5, 11.6, 12.1, 12.2, 12.4, 12.5, 12.6, 13.2, 13.3, 14.1, 14.2, 14.3, 14.4, 14.5, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b, 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
E5: Emisiones de gases de efecto invernadero (Alcances 1 y 2)	“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”. El seguimiento y la presentación de informes sobre las emisiones contribuyen a agilizar los esfuerzos de reducción de las mismas en consonancia con los objetivos mundiales, y también pueden ayudar a las empresas a gestionar riesgos y oportunidades. (Fuente: UNFCCC - Acuerdo de París) A fin de proporcionar una visión transparente del impacto de una organización, las emisiones de Alcance 2 deben informarse utilizando dos métodos distintos: el método según el mercado y el método según la ubicación. 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. (Fuente: GHG Protocol Scope 2 Guidance) Para las definiciones de las emisiones de GEI de Alcance 1 y Alcance 2 (métodos según el mercado y la ubicación), consulte el Glosario de la Guía. Las empresas participantes deben completar 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 (p. ej., los datos que cubren el período de enero de 2025 a diciembre de 2025 se utilizarán para la CoP de 2026). Para la metodología de medición, consulte el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero. Si las emisiones de GEI medidas cubren un período que no está totalmente alineado con el abarcado por el resto de la CoP, proporcione una explicación en el espacio previsto.	Divulgaciones conforme a GRI 102-5, 102-6 (2025) IFRS S2 29 (2025) CDP 7.6, 7.7 (2025) EFRAG VSME B3 (2024)	Principio Siete Principio Ocho	1.5, 9.4, 12.4, 13.2, 14.3

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)	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. Para las definiciones de las emisiones de Alcance 3, consulte el Glosario de la Guía. 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 CO₂ (tCO₂e). Para la metodología de medición, consulte el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero. Se debe seleccionar "Medición parcial" si la empresa 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. Si las emisiones de GEI medidas cubren un período que no está totalmente alineado con el abarcado por el resto de la CoP, proporcione una explicación en el espacio previsto.	Divulgación conforme a GRI 102-7 (2025) IFRS S2 29 (2025) CDP 7.8 (2025) EFRAG VSME C2 (2024)	Principio Siete Principio Ocho	1.5, 9.4, 12.4, 13.2, 14.3
E6.1: Emisiones de Alcance 3 - detalles	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. La lista incluida en esta pregunta se basa en las directrices del Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GHG). Se debe seleccionar "Otros (aguas arriba)" u "Otros (aguas abajo)" si la organización tiene una fuente de emisiones de Alcance 3 que no está incluida en las categorías que se muestran.	Divulgación conforme a GRI 102-7 (2025) IFRS S2 29 (2025) EFRAG VSME C2 (2024)	Principio Siete Principio Ocho	1.5, 9.4, 12.4, 13.2, 14.3

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: Objetivos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero	Aunque las temperaturas globales superaron los 1,5 °C en 2025, el objetivo de temperatura del Acuerdo de París no se ha incumplido, ya que este se refiere a cambios de temperatura a largo plazo medidos durante décadas y no a variaciones en años individuales. Para minimizar la superación temporal de ese umbral, es fundamental que los actores no estatales establezcan metas de reducción absoluta de emisiones a corto, mediano y largo plazo en toda su cadena de valor, en consonancia con estándares internacionales basados en la ciencia. Si bien las definiciones de los horizontes temporales varían entre los distintos marcos internacionales, esta pregunta ha sido diseñada para mantener la flexibilidad, al tiempo que mejora la claridad y la comparabilidad para todas las empresas participantes. Por ejemplo, mientras que la Iniciativa de Objetivos Basados en la Ciencia (SBTi) define los objetivos a corto plazo como aquellos con un horizonte de 5 a 10 años, el HLEG los define como de cinco años o menos. Al basarse en horizontes temporales amplios en lugar de una única definición fija, la pregunta se adapta a diversos estándares de elaboración de informes y refuerza la utilidad de los datos recopilados. A efectos de esta pregunta, los plazos se clasifican de la siguiente manera: corto plazo (5–10 años), mediano plazo (10–15 años) y largo plazo (20–30 años). Los años 2030 y 2050 constituyen hitos clave, ya que limitar el aumento de la temperatura global a 1,5 °C requiere reducir las emisiones globales aproximadamente un 50 % para 2030 respecto de los niveles de 2010 y alcanzar cero emisiones netas para 2050. Al estructurar los objetivos en horizontes de corto (5–10 años), mediano (10–15 años) y largo plazo (20–30 años), las organizaciones pueden trazar de manera eficaz sus trayectorias de transición y, de ser necesario, ajustar el rumbo con el tiempo para garantizar que las acciones a corto plazo sean suficientemente ambiciosas para alcanzar las metas de cero emisiones netas. Al responder a esta pregunta, las empresas participantes deben indicar si cuentan con objetivos validados para cada Alcance enumerado y proporcionar el año de referencia correspondiente, dado que este constituye el punto fijo en el tiempo frente al cual se siguen y miden las reducciones de GEI. "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". "La tercera parte que realice esta validación debe ser una entidad competente e imparcial, con la responsabilidad de realizar e informar sobre una validación". (Fuente: adaptado de ISO 14064-3 Greenhouse Gases "Terms and definitions") En principio, los criterios de validación por terceros deben alinearse con las directrices más recientes de la SBTi y del Protocolo de Gases de Efecto Invernadero, aunque no existen requisitos específicos respecto de qué entidad externa debe llevar a cabo la validación. Si una empresa participante ha establecido objetivos que aún no han sido validados por un tercero, deberá proporcionar los datos pertinentes en la última fila de respuesta, lo que desplegará un cuadro de texto obligatorio para aportar información adicional sobre dichos objetivos no validados.	Divulgación conforme a GRI 102-4 (2025) CDP 7 (2025)	Principio Siete Principio Ocho	1.5, 6.3, 8.4, 9.4, 12.4, 12.6, 13.1, 13.2, 13.3, 14.1, 14.3, 15.5

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
E7.1 Objetivos de cero emisiones netas	"La ambición de los objetivos de cero emisiones netas determinará la ambición climática en esta década. Es fundamental que los actores no estatales establezcan objetivos a corto plazo que prioricen reducciones inmediatas, alineadas con trayectorias que mantengan el objetivo de 1,5 °C a la vista a lo largo de su cadena de valor, a fin de evitar sobrepasar puntos de inflexión climáticos peligrosos. Las reducciones inmediatas no solo constituyen un requisito científico, sino que también minimizan los riesgos de transición para los actores no estatales. La adopción de medidas tempranas acelera la innovación y contribuye a posicionar a los actores no estatales como líderes en una economía basada en energía renovable y resiliente al clima". (Fuente: Informe del Grupo de Expertos de Alto Nivel (HLEG) de las Naciones Unidas: Credibilidad y responsabilidad de los compromisos de cero emisiones netas de las entidades no estatales) La pregunta E7.1 se desplegará únicamente para las empresas participantes que hayan indicado en la pregunta E7 que han establecido objetivos validados para el Alcance 1, al menos una de las dos opciones del Alcance 2 (según el mercado y/o la ubicación) y el Alcance 3. Si una organización ha establecido un objetivo de cero emisiones netas para uno de los alcances enumerados, se le solicitará indicar el año correspondiente. Se recomienda que las empresas participantes consulten el informe del Grupo de Expertos de Alto Nivel (HLEG) de las Naciones Unidas sobre los compromisos de cero emisiones netas de las entidades no estatales para obtener orientación sobre cómo establecer y alinear sus objetivos con las mejores prácticas internacionales.	Divulgaciones conforme a GRI 102-4, 102-5, 102-6, 102-7 (2025) CDP 7 (2025)	Principio Siete Principio Ocho	1.5, 6.3, 8.4, 9.4, 12.4, 12.6, 13.1, 13.2, 13.3, 14.1, 14.3, 15.5

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: Plan de adaptación al cambio climático	Las organizaciones contribuyen al cambio climático y, al mismo tiempo, se ven afectadas por sus impactos. Según la UNFCCC, la adaptación al cambio climático se refiere a los cambios en los procesos, las prácticas y las estructuras en respuesta a eventos relacionados con el clima, reales o potenciales, y a sus impactos. La adaptación tiene como objetivo mitigar los impactos negativos reales o potenciales, o aprovechar las oportunidades asociadas al cambio climático. (Fuente: Divulgación conforme a GRI 102-2) 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: Adaptation Gap Report 2021, UNEP - UN Environment Programme) 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: UN Global Compact Caring for Climate) Los riesgos relacionados con el cambio climático pueden clasificarse en físicos y de transición. Una "evaluación sobre riesgo físico" se centra en identificar y evaluar los riesgos relacionados con el cambio climático (por ejemplo, inundaciones, sequías, etc.) que afectan a los activos de una organización. Los riesgos físicos pueden generar impactos en los/las trabajadores/as y en las comunidades a través de enfermedades relacionadas con el calor, interrupciones en el acceso a la energía y al agua debido a fenómenos meteorológicos extremos (p. ej., huracanes), pérdida de empleo por el cierre o la reubicación de instalaciones y daños a viviendas, explotaciones agrícolas e infraestructura. Puede consultar más información en la Divulgación conforme a GRI 102-2. Una "evaluación de riesgos de transición" es el proceso de identificar y evaluar los riesgos que surgen a medida que las organizaciones se adaptan al cambio climático y a las expectativas sociales asociadas. Estos riesgos pueden incluir nuevas regulaciones en materia de adaptación, el aumento de costos derivados de fenómenos meteorológicos extremos, la necesidad de trasladarse a zonas menos propensas a inundaciones y la presión de organizaciones del medioambiente y de derechos humanos para que las empresas modifiquen sus prácticas. (Fuente: Divulgación conforme a GRI 102-2) 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. 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. 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.	Divulgación conforme a GRI 102-2 (2025)	Principio Siete Principio Ocho Principio Nueve	1.5, 2.4, 2.5, 2.a, 3.9, 6.3, 6.5, 6.6, 7.1, 7.2, 7.3, 8.4, 9.4, 11.5, 12.1, 12.2, 12.4, 12.6, 13.2, 13.3, 14.1, 14.2, 15.5

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
E9: Reducción del consumo de combustibles fósiles	Para seguir comprometidos con avanzar hacia el logro de los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU y los objetivos del Acuerdo de París, las organizaciones y todos los actores a nivel mundial deben hacer un esfuerzo concertado para reducir la dependencia y el consumo de combustibles fósiles. Según se define en el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero, los combustibles fósiles son fuentes de energía no renovable como el gas natural, el petróleo y el carbón. Las medidas eficaces para reducir el consumo de combustibles fósiles pueden incluir, entre otros, implementar iniciativas de eficiencia energética, cambiar a fuentes de energía renovable, limitar el uso innecesario de recursos y monitorear e informar sobre las emisiones de carbono. En consonancia con el informe del Grupo de Expertos de Alto Nivel (HLEG) de las Naciones Unidas y con las divulgaciones conforme a GRI, esta pregunta plantea si la organización ha establecido objetivos para eliminar progresivamente los combustibles fósiles. Dichos objetivos pueden incluir: ■ Eliminar progresivamente los materiales basados en combustibles fósiles, incluidos productos derivados de petroquímicos como plásticos, fibras sintéticas y determinados productos químicos industriales. ■ Aumentar la inversión en actividades que no generan emisiones derivadas de combustibles fósiles, como la financiación de la producción de hidrógeno verde, la infraestructura de transporte electrificado y las tecnologías de bombas de calor de alta eficiencia. ■ Adquirir energía renovable, por ejemplo, mediante contratos de compraventa de energía (PPA) para energía eólica o solar, instalaciones renovables in situ (como paneles solares en azoteas) o la compra de electricidad renovable certificada. ■ Poner fin a la exploración de combustibles fósiles, detener la expansión de las reservas existentes y cesar su extracción, por ejemplo, comprometiéndose a no invertir en nuevos proyectos de petróleo, gas o carbón, adoptando políticas que eviten la explotación de nuevas reservas o estableciendo plazos para reducir progresivamente las actividades de extracción. Para mayor contexto, se recomienda que los participantes revisen el capítulo 5 del informe del HLEG, que destaca la urgencia de eliminar progresivamente los combustibles fósiles y ampliar el uso de energías renovables. Las organizaciones pueden consultar la Integrity Matters Checklist que lleva a la práctica la orientación de las Naciones Unidas sobre trayectorias hacia cero emisiones netas basadas en la ciencia y proporciona un marco para informar sobre los esfuerzos de reducción de emisiones, la implementación de planes de transición y la limitación de inversiones en combustibles fósiles. Si se selecciona "Otro" o si no existen objetivos en la actualidad, las empresas participantes deberán proporcionar información adicional en el cuadro de texto obligatorio, explicando la posición actual de la organización y la metodología utilizada.	Divulgaciones conforme a GRI 102 (2025), 103-5 (2025) CDP 7.55 (2025)	Principio Siete Principio Ocho Principio Nueve	1.5, 2.a, 6.3, 7.1, 7.2, 7.3, 8.4, 9.4, 9.5, 12.4, 12.6, 13.2, 14.1, 14.3, 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
E10: Plan de transición	Para limitar el calentamiento global y alinearse con los objetivos del Acuerdo de París, las organizaciones deben desarrollar e implementar planes de transición que describan cómo reducirán las emisiones de GEI y alcanzarán sus objetivos climáticos. Los planes de transición traducen los compromisos climáticos en acciones concretas al definir las políticas, las acciones, las inversiones, las estructuras de gobernanza y los mecanismos de rendición de cuentas necesarios para lograr reducciones de emisiones a lo largo del tiempo. "Los planes de transición hacia cero emisiones netas son una herramienta esencial para demostrar cómo los actores no estatales cumplirán con éxito sus compromisos de manera equitativa y justa y, por consiguiente, generarán confianza pública. Si bien ninguna entidad puede predecir la trayectoria hacia 2050, los planes de transición actualizados periódicamente concretan los compromisos y, al mismo tiempo, destacan las incertidumbres, los supuestos y las barreras. Esto resulta particularmente importante en el caso de los compromisos de los actores no estatales relacionados con una transición justa". (Fuente: Informe del HLEG "Integrity Matters: Net Zero commitments by Businesses, Financial Institutions, Cities and Regions") La mitigación del cambio climático está estrechamente relacionada con los impactos en las personas, incluidos los/las trabajadores/as y las comunidades locales. Por lo tanto, es fundamental que las organizaciones incorporen los principios de una transición justa en sus planes de transición para garantizar que las acciones climáticas contribuyan a un cambio justo e inclusivo hacia una economía baja en carbono. Se recomienda que las organizaciones apliquen la jerarquía de mitigación del cambio climático al diseñar e implementar sus planes de transición. Esta jerarquía prioriza las acciones en el siguiente orden: evitar las emisiones de GEI, reducirlas y compensar las emisiones residuales. (Fuente: GRI 102: Cambio climático 2025) Los planes de transición deben describir las acciones que la organización adoptará para cumplir con sus objetivos de reducción de emisiones y deben integrarse en la estrategia empresarial y la planificación financiera más amplias. Esto incluye alinear la gobernanza y las estructuras de incentivos, los gastos de capital, la investigación y el desarrollo, la planificación de capacidades y de la plantilla y la incidencia pública con los objetivos climáticos de la organización. Las organizaciones deben divulgar públicamente sus planes de transición, actualizarlos con periodicidad e informar anualmente sobre el progreso. Ejemplos de lo que puede incluirse en las políticas de mitigación del cambio climático: ■ consumo de energía; ■ cambio de uso del suelo, por ejemplo, en relación con la deforestación; ■ colaboración con proveedores para reducir sus emisiones de GEI; ■ bioeconomía o economía circular; ■ transición justa y derechos humanos.	Divulgación conforme a GRI 102-1 (2025) CDP 5.2 (2025)	Principio Siete Principio Ocho Principio Nueve	1.5, 2.4, 2.a, 6.3, 6.5, 6.6, 7.1, 7.2, 7.3, 8.4, 9.4, 9.5, 11.5, 12.4, 12.6, 13.2, 13.3, 14.1, 14.2, 14.3, 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
E10: Plan de transición (continuación)	Al describir cómo el plan de transición se ajusta a la evidencia científica más reciente sobre el esfuerzo global necesario para limitar el calentamiento a 1,5 °C, la organización debe informar de qué manera se alinea con la jerarquía de mitigación, lo que incluye acciones para: ∞evitar las emisiones de GEI, impulsando la transición de los combustibles fósiles a fuentes de energía sin emisiones, como las renovables; ∞reducir las emisiones de GEI, por ejemplo, mejorando la eficiencia energética y sustituyendo materiales desechables por materiales reutilizables; ∞implementar métodos de eliminación de GEI que compensen las emisiones residuales, una vez que la organización haya reducido sus emisiones brutas en al menos un 90 % y no sea posible seguir disminuyéndolas. Consulte la Guía GRI para 102-4-a-iii y 102-9-c para obtener más información sobre los objetivos de reducción de emisiones de GEI y su eliminación. Si la empresa participante no cuenta actualmente con un plan de transición, se le solicitará proporcionar información adicional para que explique por qué aún no ha desarrollado dicho plan.	Divulgación conforme a GRI 102-1 (2025) CDP 5.2 (2025)	Principio Siete Principio Ocho Principio Nueve	
E11: Preguntas adicionales sobre temas específicos	"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: GRI 3: Temas materiales) En esta pregunta se le solicita a las empresas participantes que seleccionen los temas medioambientales que consideren más materiales para las operaciones y/o la cadena de valor de la organización. Se formularán preguntas adicionales según los temas materiales seleccionados. Si la empresa participante no considera ninguno de los temas indicados como materiales, deberá seleccionar "La empresa no ha identificado ninguno de los temas como materiales".	Divulgación conforme a GRI 3-2 (2021)		

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
E12: Extracción y consumo de agua	“El consumo de agua y la extracción de agua en zonas con estrés hídrico son indicadores del potencial de impacto social negativo (derivado de la competencia con otros usuarios de agua) y de los riesgos empresariales asociados, incluido el potencial de interrupciones operativas y cierres”. (Fuente: WEF Common Metric (Métricas Comunes del Foro Económico Mundial) - Planet, Fresh water availability) La extracción total de agua es el volumen de agua dulce extraído de fuentes superficiales o subterráneas, sin tener en cuenta el volumen que se devuelve a dichas fuentes tras su uso durante el período de presentación de informes. Ejemplos de fuentes son los siguientes: ■ 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 (CDP Módulo 9: Seguridad hídrica); ■ Aguas subterráneas – Agua que se almacena y que se puede recuperar de una formación subterránea (ISO 14046: 2014) (CDP Módulo 9: Seguridad hídrica); ■ Agua marina – Agua en el mar o en el océano (ISO 14046: 2014); ■ Agua producida – Agua que ingresa en los límites de la organización como resultado de la extracción (p. ej., petróleo crudo), procesamiento (p. ej., molienda de caña de azúcar) o el uso de cualquier materia prima y, como resultado, debe ser administrada por la organización (CDP Módulo 9: Seguridad hídrica); ■ Agua de terceros – Proveedores municipales de agua y plantas municipales de tratamiento de aguas residuales, servicios públicos o privados y otras organizaciones que participan en la provisión, transporte, tratamiento, disposición o uso del agua y efluentes (CDP Módulo 9: Seguridad hídrica). El consumo total 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 lo tanto, no se devuelve a las aguas superficiales, subterráneas, marinas o a terceros en el transcurso del período sobre el que se informa. (Fuente: CDP Módulo 9: Seguridad hídrica) Es importante tener en cuenta que el consumo de agua incluye el agua almacenada durante el período sobre el que se informa para su uso o vertido en un período posterior. Al calcular el porcentaje de agua extraída y consumida por la organización en áreas con alto estrés hídrico se puede obtener una indicación más clara de su impacto en zonas vulnerables. 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. Entre las herramientas de acceso público que pueden utilizarse para determinar si las zonas en las que la organización extrae o consume agua están en situación de estrés hídrico se incluyen el Aqueduct Water Risk Atlas del World Resources Institute y el Water Risk Filter del WWF. 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: Divulgación conforme a GRI 303-3)	Divulgaciones conforme a GRI 303-3, 303-5 (2018) CDP 9.2.2, 9.2.4 (2025) EFRAG VSME B6 (2024)	Principio Siete Principio Ocho	2.1, 2.3, 6.1, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 12.1, 12.2, 12.4, 15.1, 15.3, 15.4, 15.5

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
E12: Extracción y consumo de agua (continuación)	Para informar de esta medida, las empresas deben: 1. Identificar el total de agua extraída de zonas con estrés hídrico alto o extremadamente alto y dividirlo entre el total de agua extraída de todas las fuentes; 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. Ambas medidas deben expresarse como un porcentaje. Para las organizaciones que no realizan actividades industriales o agrícolas y cuyas operaciones se limitan a actividades de oficina, solo debe proporcionarse información sobre su consumo de agua. Para informar de manera precisa sobre el consumo de agua de oficina, la empresa participante puede utilizar las lecturas del medidor de agua. Si estas no están disponibles de inmediato, puede ser necesario contactar al proveedor local de agua para obtener una lectura exacta. 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.			

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
E13: Compromiso con la cuenca hidrográfica	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. 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. 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. En este contexto, "compromiso" no hace referencia necesariamente a la cuenca de la que la empresa extrae agua, descarga aguas residuales o incluso a la cuenca más directamente impactada por sus operaciones. Más bien, el compromiso se refiere a la cuenca hídrica que la empresa ha identificado como prioritaria para la acción colectiva, el apoyo material u otras formas de participación orientadas a generar beneficios en materia de sostenibilidad. Esto hace referencia específicamente al apoyo material que la empresa brinda para realizar actividades en el terreno que mejoren la cantidad, la calidad o el acceso al agua dentro de esa cuenca. Por ejemplo, dicho compromiso puede incluir intervenciones para aliviar el estrés o la escasez hídrica, mejorar la calidad del agua o facilitar el acceso al agua potable. 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. Al responder a la pregunta E13, las empresas participantes solo deben indicar la dirección de su principal lugar de operaciones directas o de una ubicación dentro de su cadena de suministro. La elección depende de la empresa participante y de qué ubicación esté vinculada a la cuenca hídrica de mayor prioridad para el compromiso. El cuestionario devolverá la cuenca asociada a cualquier ubicación, independientemente de si dicha cuenca forma parte de las 100 Cuencas Prioritarias. Para más información y para visualizar la lista completa de Cuencas Prioritarias, consulte el Water Action Hub del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Si la empresa participante introduce la ubicación de la cuenca hídrica más cercana y la herramienta devuelve una cuenca distinta a la que considera de mayor prioridad para su compromiso, esto puede deberse a diferencias de escala y a las convenciones locales de denominación. El mapeo de cuencas se basa en las cuencas y subcuencas de la OMM y en HydroBASINS nivel 6 de HydroSHEDS, que pueden agrupar múltiples áreas de captación en una sola cuenca y utilizar denominaciones más generales que las empleadas a nivel local. Una vez seleccionada la cuenca, la empresa participante debe indicar si está actualmente comprometida con la cuenca o si el compromiso se ha identificado como una prioridad en un futuro próximo.		Principio Siete Principio Ocho	2.1, 2.3, 6.1, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 9.4, 12.1, 12.2, 12.4, 15.1, 15.3, 15.4, 15.5

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: Plan de acción activo para la naturaleza	Un plan de acción para la naturaleza es "el conjunto de medidas que la empresa está implementando para gestionar sus impactos, riesgos y oportunidades materiales en biodiversidad y ecosistemas, incluidos los objetivos, los plazos, los recursos y las partes de la empresa cubiertas". (Fuente: ESRS E4-2) Un plan de acción para la naturaleza puede presentarse como un documento independiente (p. ej., una estrategia de biodiversidad, un plan de transición hacia la naturaleza o un plan de gestión de la biodiversidad) o integrarse en marcos empresariales más amplios, como sistemas de gestión ambiental, planes de transición climática o estrategias generales de sostenibilidad. Lo esencial no es el formato, sino que el plan proporcione un enfoque estructurado y accionable para gestionar las cuestiones relacionadas con la naturaleza. El plan debe incluir: ■ las acciones o intervenciones concretas que se implementarán; ■ el alcance de la cobertura (p. ej., sitios específicos, unidades de negocio, etapas de la cadena de valor, materias primas prioritarias o ecosistemas); ■ plazos e hitos definidos; ■ mecanismos de monitoreo y revisión para hacer seguimiento de la implementación y su eficacia; ■ alineación con objetivos, compromisos y procesos de gestión de riesgos relevantes. Esta pregunta también busca comprender el alcance de la implementación. Las empresas pueden aplicar el plan en toda la organización o enfocarse inicialmente en ubicaciones, productos o materias primas prioritarias donde los impactos y riesgos relacionados con la naturaleza sean más significativos. Si la empresa participante cuenta con un plan de acción implementado o en curso, es opcional pero recomendable que proporcione información adicional sobre su alcance. Más específicamente, la empresa participante debe indicar las ubicaciones, los productos y/o las materias primas prioritarias en las que el plan se centra o se centrará.	Divulgaciones conforme a GRI 101 (2024), 103-1 (2025) CDP 4.11.1, 4.11.2, 11.7, 11.8 (2025) EFRAG ESRS E4.1-E4.3 (2022)	Principio Siete Principio Ocho	2.1, 2.3, 2.5, 2.a, 6.6, 12.2, 12.4, 12.6, 14.1, 14.2, 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
E15: Contaminación del aire	"La contaminación del aire provocó 8,1 millones de muertes a nivel mundial en 2021, convirtiéndose en el segundo principal factor de riesgo de mortalidad, incluso en niños menores de cinco años". (Fuente: Health Effects Institute) "La contaminación del aire causa 1 de cada 9 muertes. Es el riesgo medioambiental para la salud más importante de nuestro tiempo." (Fuente: UN Environment Programme (UNEP) - Air) "Con cada respiración inhalamos pequeñas partículas que pueden dañar nuestros pulmones, corazón y cerebro, así como causar una serie de otros problemas de salud. Las más peligrosas de estas partículas, que pueden incluir desde hollín hasta polvo del suelo y sulfatos, son las partículas finas de 2,5 micras o menos de diámetro, conocidas como PM2.5". (Fuente: UNEP) Los contaminantes atmosféricos y los GEI suelen compartir las mismas fuentes y la mayoría de las soluciones que mejoran la calidad del aire también abordan el cambio climático. Como resultado, existe una superposición significativa entre los métodos y los datos necesarios para cuantificar las emisiones de contaminantes atmosféricos y de GEI. El desarrollo de inventarios integrados puede permitir a las empresas maximizar los beneficios de sus acciones para la salud humana, el clima, los ecosistemas y muchos otros Objetivos de Desarrollo Sostenible. (Fuente: Climate and Clean Air Coalition) La contaminación del aire también tiene un impacto económico significativo. Un informe reciente del Banco Mundial estimó que el costo de los daños relacionados con la salud asciende a 8,1 billones de dólares estadounidenses al año, lo que equivale al 6,1 % del PIB mundial. (Fuente: Banco Mundial) El sector privado contribuye a la crisis de la contaminación del aire, al mismo tiempo que sufre sus impactos negativos y tiene el potencial de aportar muchas de las soluciones. El papel del aire limpio en la gestión de numerosas cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) suele pasarse por alto, y no captar ni medir el progreso en materia de contaminación del aire constituye una oportunidad desaprovechada. (Fuente: Foro Económico Mundial (Alianza para el Aire Limpio)) Las empresas desempeñan un papel fundamental en la reducción de la contaminación de fuentes puntuales y no puntuales (NPS) y en la protección de la calidad del aire en las comunidades. Para apoyar una divulgación precisa y coherente, se insta a las empresas participantes a consultar la Guía práctica para empresas de la CCAC/SEI: Evaluación de emisiones de contaminantes atmosféricos. Esta guía ofrece metodologías prácticas para medir las emisiones de contaminantes atmosféricos a lo largo de la cadena de valor, incluidos métodos de contabilización, orientación para la presentación de informes y factores de emisión. Las empresas participantes deben indicar las emisiones totales de todas las fuentes (en toneladas) para cada categoría relevante de contaminante. Consulte el Glosario de la Guía para obtener las definiciones de los contaminantes atmosféricos enumerados en esta pregunta.	Divulgación conforme a GRI 305-7 (2016) EFrag VSME B4 (2024)	Principio Siete Principio Ocho	3.9, 6.3, 11.6, 12.4, 13.2, 14.1, 14.3, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5

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: Contaminación del aire (continuación)	Al recopilar la información requerida para el reporte, la organización informante seleccionará uno de los siguientes enfoques para calcular las emisiones atmosféricas significativas: ■ Medición directa de las emisiones (como analizadores en línea) ■ Cálculo basado en datos específicos del sitio ■ Cálculo basado en factores de emisión publicados ■ Estimación 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: Divulgación conforme a GRI 305-7) Instamos a las empresas participantes a proporcionar información contextual sobre la ubicación de las emisiones a lo largo de la cadena de valor y/o el Alcance en el cuadro de texto opcional. Por ejemplo: Extracción o cultivo de materias primas, fabricación, procesamiento o ensamblaje, distribución, almacenamiento o transporte, venta al por menor, fase de uso, tratamiento al final de la vida útil. Esta información adicional ayuda a demostrar transparencia y una comprensión más profunda de la huella de contaminación del aire de la organización. Las empresas participantes pueden seleccionar "Se desconoce" si generan pero no miden este contaminante atmosférico. Las empresas participantes también pueden seleccionar "No aplicable" si la cantidad de contaminación generada es insignificante. A las empresas participantes que seleccionen "No aplicable" se les solicitará que proporcionen información adicional.			

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
E16: Prácticas de economía circular	El objetivo de esta pregunta es evaluar cómo la empresa ha avanzado en la implementación de la economía circular durante el período sobre el que se informa, incluidos compromisos formales y condiciones habilitantes, prácticas operativas y de la cadena de valor y el seguimiento de resultados relacionados con la circularidad. Tiene por objeto recoger información sobre las acciones, los sistemas o las medidas que se implementaron, se mantuvieron o estuvieron activamente en curso durante el año de informe, independientemente de cuándo se introdujeron por primera vez. Las prácticas iniciadas con anterioridad al período sobre el que se informa deben incluirse si permanecieron activas durante el año. A los efectos de esta pregunta, las prácticas de economía circular se entienden ampliamente como acciones, sistemas o medidas que reducen la dependencia de recursos vírgenes finitos, extienden la vida útil de productos y materiales, conservan el valor y reducen los residuos y la contaminación a lo largo de la cadena de valor. Las prácticas de economía circular pueden aplicarse en diferentes etapas del ciclo de vida del producto, incluyendo el diseño, el abastecimiento, la producción, la distribución, el uso y la gestión del fin de vida. Las opciones de respuesta en esta pregunta cubren diferentes aspectos de la implementación de la economía circular. Estas pueden incluir: ■ compromisos formales y condiciones habilitantes, como una política o compromiso de economía circular y presupuesto y/o personal dedicado; ■ medidas de implementación, como la integración de la circularidad en el diseño de productos o servicios, la adopción de modelos de negocio circulares (p. ej., arrendamiento, devolución, reparación, reacondicionamiento, remanufactura o reventa), la aplicación de prácticas circulares en las operaciones, la colaboración con proveedores y socios de la cadena de valor y la implementación de prácticas de prevención de residuos o recuperación de materiales; ■ seguimiento y monitoreo cuando las empresas miden resultados relacionados con la circularidad. Las prácticas de economía circular en las propias operaciones de una empresa pueden incluir la mejora de la eficiencia de materiales, la reducción de pérdidas de materiales, la sustitución de materiales vírgenes por insumos reciclados o secundarios, la reducción de residuos y subproductos de producción y la reutilización interna de materiales. La economía circular en la gestión de residuos puede incluir la prevención y reducción de residuos, la segregación para su reutilización o reciclado, el compostaje o la recuperación de residuos orgánicos y otras prácticas que conservan el valor de los materiales y reducen su eliminación. Cuando las empresas realizan seguimiento y/o monitorean los resultados de circularidad, los indicadores relevantes pueden incluir, entre otros: ■ el porcentaje de insumos reciclados o secundarios; ■ la proporción de productos diseñados con principios circulares; ■ las tasas de devolución, reparación o reutilización de productos; ■ las tasas de recuperación de materiales; ■ los resultados de gestión de residuos vinculados a prevención, reutilización, reciclado, compostaje o reducción de eliminación. Si se selecciona la opción "Realiza un seguimiento y/o monitorea los resultados de circularidad", se recomienda que las empresas participantes proporcionen información adicional sobre las métricas utilizadas y el alcance de la medición en el cuadro de texto opcional. Si una empresa ha implementado prácticas de economía circular no enumeradas en las opciones de respuesta, debe especificarlas claramente en el cuadro de texto correspondiente, cuando proceda. Esto garantiza la inclusión de prácticas emergentes o específicas del sector.	Divulgaciones conforme a GRI 301-2, 301-3 (2016), GRI 306-1, 306-2, 306-4, 306-5 (2020)	Principio Siete Principio Ocho Principio Nueve	6.3, 8.4, 11.6, 12.1, 12.2, 12.3, 12.4, 12.5, 12.6, 14.1, 15.5

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) E17: 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 implementadas, objetivos establecidos relacionados con el medioambiente y/o desafíos que surjan al abordar temas medioambientales.	Divulgaciones conforme a GRI 3-3-c and 3-3-d (2021) para los temas GRI 101 (2024), GRI 102 (2025), GRI 103 (2025), GRI 303 (2018), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020)	Principio Siete Principio Ocho Principio Nueve	2.1, 2.3, 2.4, 2.5, 2.a, 6.1, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 7.1, 7.2, 7.3, 8.4, 9.4, 11.5, 11.6, 12.4, 12.5, 12.6, 13.2, 13.3, 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)	Principle Seven: Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente Pacto Mundial de las Naciones Unidas Principle Eight: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental Pacto Mundial de las Naciones Unidas Principle Nine: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente Pacto Mundial de las Naciones Unidas UN Environment Programme (UNEP)
Acción climática	Just Transition UN Global Compact Climate Change UN Global Compact Climate Ambition Accelerator UN Global Compact Engage Responsibly in Climate Policy UN Global Compact Curso en línea "Setting Science-Based Targets Collection" UN Global Compact Standards and Sector Guidance Science Based Targets initiative (SBTi) Integrity Matters: Net Zero Commitments by Businesses, Financial Institutions, Cities and Regions Grupo de Expertos de Alto Nivel de las Naciones Unidas sobre Compromisos de cero emisiones netas de las entidades no estatales (2022) Adaptación al clima UNFCCC

RECURSOS ADICIONALES SOBRE MEDIOAMBIENTE

Tema	Nombre del recurso
Agua	CEO Water Mandate Sign the Commitment to Water Stewardship UN Global Compact, Pacific Institute Water Resilience Coalition – Sign the business pledge to preserve the world's most water-stressed river basins UN Global Compact, Pacific Institute Water Action Hub UN Global Compact, Pacific Institute 100 Priority Basins Selection Process (2023) Positive Water Impact (PWI) UN Global Compact, Pacific Institute Freshwater Science Based Targets for Nature Seguridad hídrica CDP Water Risk Filter WWF Aqueduct WRI Defining a Collective Action Spectrum: A Brief For Water Stewardship Practitioners WWF, CEO Water Mandate, Global Water Challenge, & WaterAid (2026)
Océanos	Principios para un Océano Sostenible Pacto Mundial de las Naciones Unidas Practical Guidances for the UN Global Compact Sustainable Ocean Principles UN Global Compact Protocolo de Inversión en los Océanos Pacto Mundial de las Naciones Unidas, UNEP FI (2025) Bonds to Finance the Sustainable Blue Economy - A Practitioner's Guide ICMA, UNEP FI, UN Global Compact (2023) Oceans20 Policy Papers Maritime Just Transition Taskforce Resources UN Global Compact, ICS, ITF Enabling Data and Knowledge Sharing in the Marine Space: The Role of Offshore Renewable Energy UN Global Compact (2023) Net-Positive Biodiversity in Offshore Renewable Energy: Minimum Criteria and Recommendations for Action UN Global Compact (2024) Advancing Offshore Wind Development through the Just Transition UN Global Compact (2025) Ocean Centres One Ocean Finance: UN & Partners Join Forces to unlock billions for marine sectors UNSDG (2025)

RECURSOS ADICIONALES SOBRE MEDIOAMBIENTE

Tema	Nombre del recurso
Naturaleza y biodiversidad	Objetivo 15: Vida de ecosistemas terrestres Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas Centro de Monitoreo de la Conservación del Ambiente del Programa de las Naciones Unidas (UNEP-WCMC) Curso en línea "Biodiversity Fundamentals: The Business Case for Action" UN Global Compact, UNEP-WCMC Kunming-Montreal Global Biodiversity Framework UNEP (2022) Biodiversity Risk Filter WWF Tools and Mechanisms Convention on Biological Diversity
Contaminación del aire	Una guía práctica para las empresas: Evaluación de emisiones de contaminantes atmosféricos UNEP CCAC-SEI (2022) Integrated Guide for Business Greenhouse Gas and Air Pollutant Emission Assessment UNEP CCAC-SEI (2025) Pollution Action Note – Data you need to know UNEP Clean Air Business Case Framework WEF (2022) WHO global air quality guidelines WHO (2021) State of Global Air Report 2025 HEI (2025) Actions on Air Quality Report UNEP (2021) The Global Health Cost of PM2.5 Air Pollution: A Case for Action Beyond 2021 World Bank Group (2022)
Circularidad	UNEP Circularity Platform Moving towards zero waste UNEP
Uso de energía/recursos	UN Energy International Energy Agency (IEA) World Energy Outlook 2025 IEA (2025) Sustainable Energy for All (SEforALL)



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	En el centro de la misión de una organización para prevenir la corrupción eficazmente debe estar la comprensión de los riesgos que enfrenta. Esta evaluación de los riesgos de corrupción debe ser la base de un programa de cumplimiento contra la corrupción. Al desarrollar su programa, la empresa debe ser consciente de las industrias y ubicaciones geográficas en las que opera y de los niveles de corrupción a los que puede estar expuesta. Estos diferentes niveles de exposición deben reflejarse en las políticas y los procedimientos de la empresa. Es importante destacar que la necesidad de desarrollar un programa de cumplimiento anticorrupción y de evaluar los riesgos es independiente del tamaño, el alcance o la complejidad de la 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: UNODC - An Anti-Corruption Ethics and Compliance Programme for Business: A Practical Guide) Un programa anticorrupción puede incluir: ■ Procedimientos detallados sobre cómo gestionar sobornos, regalos, invitaciones y gastos, donaciones y patrocinios, contribuciones políticas, pagos de facilitación y conflictos de interés; ■ Nombramiento de un responsable para diseñar, aplicar, controlar y mejorar el programa bajo la supervisión de la alta dirección; ■ Comunicar los compromisos anticorrupción a los socios comerciales; ■ Proporcionar comunicación y formación para garantizar que los empleados lo entienden; ■ Garantizar que se toman las medidas adecuadas en caso de que se infrinja el programa anticorrupción; y ■ 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. (Fuente: Reporting Guidance on the 10th Principle Against Corruption, UN Global Compact, Transparency International) Las empresas participantes que seleccionen "Sí" deben proporcionar información adicional sobre la naturaleza de su programa anticorrupción.	Divulgación conforme a GRI 3-3-c (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
AC1.1: Programa de cumplimiento - detalles	Para garantizar la eficacia del programa de cumplimiento, debe existir un apoyo y compromiso firme, explícito y visible de la alta dirección, que normalmente se expresa en una declaración formal de tolerancia cero a la corrupción. Este apoyo, al igual que el programa en sí, debe estar disponible públicamente y debe destacarse tanto en eventos internos como externos. 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 - An Anti-Corruption Ethics and Compliance Programme for Business: A Practical Guide) Ampliar los programas de cumplimiento anticorrupción más allá de las operaciones propias de la 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: ■ Mejorar la calidad del producto ■ Reducir el fraude y gastos asociados ■ Mejorar su reputación por hacer negocios de forma honesta ■ Mejorar el ámbito empresarial ■ Crear una plataforma más sostenible para el crecimiento futuro 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: Fighting Corruption in the Supply Chain: A Guide for Customers and Supplier, United Nations Global Compact)	Divulgación conforme a GRI 3-3-c (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
AC1.2: Control del cumplimiento	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 la organización es necesario para evaluar la eficiencia de su programa e impulsar la mejora continua. (Fuente: Divulgación conforme a GRI 3-3-e (2021) para el tema GRI 205 (2016)) Al llevar a cabo una revisión del programa de cumplimiento anticorrupción de la organización es recomendable recopilar información de diversas fuentes, entre otras, las siguientes: ■ Resultados de la supervisión interna de las prácticas pertinentes (incluidos los controles internos) por parte de la dirección de la empresa; ■ Resultados de las auditorías internas y externas; ■ Opiniones de partes internas y externas; ■ Evaluaciones de las competencias del personal, los socios comerciales, las políticas y los riesgos; y ■ Puntos de referencia o comparaciones con empresas homólogas de los respectivos sectores. 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: UNODC - An Anti-Corruption Ethics and Compliance Programme for Business: A Practical Guide) 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.	Divulgación 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	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. Un conflicto de interés puede incluir entre otras cosas: ■ Regalos, ventajas y atenciones sociales ■ Nombramientos externos ■ Posiciones internas paralelas ■ Inversiones financieras ■ Empleo a familiares ■ Participación de funcionarios públicos Para mitigar los riesgos de conflictos de interés, la 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 los procedimientos no solo sean conocidos por los integrantes del personal, sino también por los socios comerciales y otras partes interesadas externas. 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 - An Anti-Corruption Ethics and Compliance Programme for Business: A Practical Guide) La organización debería poder proporcionar un enlace o documento de apoyo si cuenta con un compromiso de política, 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 la organización o en otros canales públicos. Sin embargo, debe estar disponible para compartirla o divulgarla cuando se solicite. 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." 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.	Divulgación conforme a GRI 2-15 (2021)	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
AC3: Acciones colectivas contra la corrupción	"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: World Bank Institute, "Fighting Corruption through Collective Action – A guide for business") Las iniciativas de acción colectiva pueden presentarse de diversas formas, entre otras: ■ Pactos de Integridad ■ Declaraciones Anticorrupción ■ Coaliciones Empresariales de Certificación ■ Iniciativas basadas en Principios ■ Educación y Formación 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. Para más información sobre los tipos de acción colectiva enumerados, visite el sitio web de la Acción Colectiva contra la Corrupción del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. 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. 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".	Divulgación conforme a GRI 3-3-d (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
AC4: Formación	"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: WEF Common Metrics (Métricas Comunes del Foro Económico Mundial) - Governance, Ethical behaviour) 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: Integrity - Corruptionary A-Z - Transparencia Internacional) "Formación" hace referencia a: ■ Todo tipo de formación e instrucción profesional; ■ Permiso retribuido de estudios proporcionado por una empresa a su personal; ■ Formación o educación realizada externamente y pagada total o parcialmente por la empresa; ■ Formación sobre temas específicos. (Fuente: Divulgación conforme a GRI 404-1) 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. La definición de "integrante del personal" es "persona que mantiene una relación laboral con la organización de conformidad con la legislación o la práctica nacionales". Cabe mencionar que esta definición no incluye a contratistas, proveedores o consultores externos. Al aplicar esta definición, si el personal de tienda a tiempo parcial mantiene una relación laboral con la organización (es decir, existe un contrato escrito), se consideraría integrante del personal y quedaría comprendido en el alcance de "Todos los integrantes del personal". Tenga en cuenta que las empresas participantes no pueden seleccionar tanto "Integrantes del personal seleccionados" como "Todos los integrantes del personal". Esta pregunta está diseñada para determinar si: (1) todos los integrantes del personal reciben formación anticorrupción, independientemente del número de programas de formación ofrecidos; (2) solo algunos integrantes del personal reciben dicha formación mientras otros no reciben ninguna; o (3) no se imparte ninguna formación anticorrupción a los integrantes del personal. Si todos los integrantes del personal reciben al menos una sesión de formación anticorrupción, pero algunos reciben formación adicional debido a su función, las empresas participantes deben seleccionar "Todos los integrantes del personal". También pueden indicar en el cuadro de texto opcional que se ofrecen programas de formación anticorrupción adicionales específicos según la función a ciertos miembros del personal. 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: UNODC - An Anti-Corruption Ethics and Compliance Programme for Business: A Practical Guide)	Divulgación conforme a GRI 205-2 (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
AC4.1: Frecuencia de formación	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. Si la formación en anticorrupción e integridad solo se ha ofrecido una vez de manera puntual, las empresas participantes deben seleccionar "Una sola vez." Si la empresa participante desconoce con qué frecuencia se proporciona la formación, debe seleccionar "Se desconoce".		Principio Diez	16.4, 16.5, 16.6
AC5: Medidas para la detección de incidentes de corrupción	Esta pregunta busca evaluar los mecanismos y procesos que una organización ha establecido para detectar posibles incidentes de corrupción en sus operaciones y a lo largo de su cadena de valor. Las organizaciones pueden implementar una serie de mecanismos de detección internos y externos a fin de identificar, informar y evaluar presuntas conductas indebidas. Los ejemplos de mecanismos utilizados para detectar incidentes de corrupción incluyen, entre otros: ■ Canales de denuncia internos, como mecanismos confidenciales o anónimos de denuncia, líneas directas de ética u otras plataformas para que los integrantes del personal y las partes interesadas soliciten orientación o informen inquietudes. ■ Protección a los denunciantes de irregularidades, lo que incluye políticas y procedimientos que protegen de represalias a las personas que informan sobre presuntas conductas indebidas. ■ Auditorías internas, revisiones de cumplimiento u otras formas de control interno, las cuales ayudan a identificar irregularidades o posibles conductas indebidas dentro de los procesos organizacionales. ■ Diligencia debida de terceros y monitoreo continuo, lo que ayuda a detectar riesgos de corrupción asociados a los socios comerciales, proveedores, agentes o contratistas. ■ Canales de denuncia externos, por ejemplo, mecanismos de queja o remediación que permitan a partes interesadas externas informar inquietudes. ■ Auditorías externas o revisiones independientes, lo cual puede brindar supervisión adicional y ayudar a identificar posibles riesgos de corrupción. Los marcos de detección eficaces garantizan que las posibles inquietudes puedan informarse de manera segura, documentarse adecuadamente y revisarse con prontitud a través de los procedimientos establecidos. Al permitir la identificación temprana y la investigación de riesgos, estos mecanismos ayudan a las organizaciones a abordar de manera oportuna y adecuada posibles incidentes de corrupción, fortaleciendo así la rendición de cuentas, la transparencia y la integridad de las operaciones comerciales. Si la organización cuenta con otros mecanismos para detectar incidentes de corrupción que no están enumerados anteriormente, debe seleccionar "Otro" y proporcionar información adicional en el cuadro de texto. 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)	Divulgación conforme a GRI 3-3-c y 3-3-d (2021) para el tema GRI 205 (2016)	Principio Diez	16.3, 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: Medidas para hacer frente a presuntos incidentes de corrupción	Esta pregunta tiene como objetivo evaluar los procedimientos y mecanismos de respuesta que una organización ha establecido para abordar incidentes sospechosos de corrupción. En particular, busca comprender cómo responde la organización cuando surgen denuncias o indicios de posible corrupción, incluso si el incidente aún no ha sido confirmado formalmente. Se espera que las organizaciones cuenten con procesos estructurados para evaluar, revisar y gestionar dichos casos de manera imparcial y oportuna. Estos procesos pueden incluir evaluaciones preliminares, revisiones internas, investigaciones de hechos o investigaciones formales realizadas de conformidad con marcos establecidos de cumplimiento y gobernanza. Los mecanismos de respuesta eficaces también garantizan que las denuncias se gestionen a través de procedimientos claramente definidos, canales de escalamiento adecuados y salvaguardias que protejan la confidencialidad y la integridad del proceso. Al implementar estas medidas, las organizaciones pueden mitigar riesgos, garantizar el debido proceso y adoptar acciones correctivas o preventivas adecuadas cuando sea necesario. "Incidentes sospechosos de corrupción" se refiere a situaciones en las que existe una indicación razonable o una presunta corrupción que justifica una revisión o investigación adicional, incluso si el incidente no ha sido corroborado. En tales casos, se espera que las organizaciones adopten las medidas apropiadas para evaluar la legitimidad de la denuncia y determinar si ha ocurrido una falta. El compromiso de la 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, la 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) Las organizaciones que cuentan con mecanismos para detectar incidentes sospechosos de corrupción también deben establecer procedimientos claros y formalizados para responder a dichos incidentes una vez identificados o informados. Estos procedimientos ayudan a garantizar que las denuncias se aborden de manera consistente, oportuna e imparcial, de acuerdo con los marcos de gobernanza y cumplimiento de la organización. Las posibles acciones que se tomen en respuesta a incidentes sospechosos de corrupción incluyen, entre otras: ■ Medidas internas, tales como iniciar investigaciones internas, realizar revisiones de cumplimiento o de riesgos, elevar el asunto a la alta dirección o a la junta directiva, o remitir el caso a un comité de ética, auditoría o cumplimiento para su supervisión y toma de decisiones. ■ Medidas externas, tales como la contratación de auditores independientes o investigadores externos para realizar una revisión imparcial, así como informar del asunto y cooperar con las autoridades regulatorias o de aplicación de la ley pertinentes cuando sea apropiado. Estas acciones ayudan a garantizar que los casos sospechosos sean evaluados e investigados adecuadamente, al tiempo que permiten a la organización determinar las medidas correctivas, disciplinarias o preventivas apropiadas si se confirma la conducta indebida.	Divulgación conforme a GRI 3-3-c y 3-3-d (2021) para el tema GRI 205 (2016) UNCTAD, ISAR D.2.1	Principio Diez	16.3, 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: Medidas para hacer frente a presuntos incidentes de corrupción (continuación)	Si la organización identificó incidentes sospechosos de corrupción durante el período sobre el que se informa, pero no tomó ninguna medida para abordarlos, debe seleccionar "No se tomaron medidas para abordar los incidentes sospechosos de corrupción". Si la organización no detectó incidentes sospechosos de corrupción durante el período sobre el que se informa y, por lo tanto, no se requirieron acciones de respuesta, debe seleccionar "No se detectaron incidentes sospechosos de corrupción".			
(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 implementadas, objetivos establecidos en materia anticorrupción y/o desafíos que surjan al abordar temas anticorrupción.	Divulgaciones 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
Anticorrupción (general)	Principle Ten: Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery UN Global Compact Business Against Corruption – A Framework for Action UN Global Compact (2011) Reporting Guidance on the 10th Principle Against Corruption UN Global Compact (2009) Curso en línea “Doing Business with Integrity” Pacto Mundial de las Naciones Unidas, UNODC UN Convention Against Corruption UNODC Anti-Corruption Ethics and Compliance Programme for Business: A Practical Guide (Second Edition) UN Global Compact, UNODC (2026) RESIST Resisting Extortion and Solicitation in International Transactions UN Global Compact, WEF, ICC (2011)
Acción colectiva	UN Global Compact Anti-Corruption Collective Action Uniting against Corruption: A Playbook on Anti-Corruption Collective Action UN Global Compact (2011) Curso en línea “Taking Collective Action for Anti-Corruption” UN Global Compact
Evaluación de riesgos	A Guide for Anti-Corruption Risk Assessment UN Global Compact (2013)
Cadenas de suministro	Fighting Corruption in the Supply Chain: A Guide for Customers and Suppliers UN Global Compact (2016)

MAPEO RESPECTO DE 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 orientación adicional, consulte la **Base de Datos sobre Objetivos y Metas**, un recurso en línea creado por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y GRI que ayuda a las empresas a identificar posibles divulgaciones para cada ODS en el conjunto de sus 169 metas.

Objetivo de Desarrollo Sostenible	Meta ODS	Relación con las preguntas del cuestionario de la Comunicación de Progreso
 ODS 1: Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo	1.1	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
	1.2	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/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/L2.3, 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, E6, E6.1, E7, E7.1, E8, E9, E10, E17
	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
 ODS 2: Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible	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, E12, E13, E14, E17
	2.3	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, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E12, E13, E14, E17
	2.4	E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E8, E10, E17
	2.5	E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E8, E14, E17
	2.a	G12, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E8, E10, E14, E17
	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
 ODS 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades	3.1	HR/1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8
	3.2	HR/1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8
	3.3	HR/1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8
	3.4	HR/1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8
	3.7	HR/1, 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
	3.8	G12, 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	HR/1, 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, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E8, E15
 ODS 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos	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/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8
	4.3	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
	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	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/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
 ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas	5.1	G9, 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	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
	5.4	HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L5, HR/L8
	5.5	G9, G10, G11, 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/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
6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO  ODS 6: Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos	6.1	G12, 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, E12, E13, E17
	6.2	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
	6.3	E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E7, E7.1, E8, E9, E10, E12, E13, E15, E16, E17
	6.4	G12, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E12, E13, E17
	6.5	G12, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E8, E10, E12, E13, E17
	6.6	E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E8, E10, E12, E13, E14, E17
7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE  ODS 7: Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna	7.1	G12, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E8, E9, E10, E17
	7.2	G12, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E8, E9, E10, E17
	7.3	G12, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E8, E9, E10, E17
8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO  ODS 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos	8.1	G1, G2, G3, G3.1, G4, G4.1, G5, G5.1, G7, G8, G12, G13, G14
	8.3	G1, G2, G3, G3.1, G4, G4.1, G5, G5.1, G8, G12, G13, G14 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
	8.4	G12, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E7, E7.1, E8, E9, E10, E16, E17
	8.5	G1, G2, G3, G3.1, G4, G4.1, G5, G5.1, G6, G6.1, G7, G8, G9, G10, G11, G12, G13, G14 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/L6, HR/L7, HR/L8
	8.6	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
	8.7	G1, G2, G3, G3.1, G4, G4.1, G5, G5.1, G6, G6.1, G7, G8, G9, , G13, G14, 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
	8.8	G1, G2, G3, G3.1, G4, G4.1, G5, G5.1, G6, G6.1, G7, G8, G13, G14, 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
9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA  ODS 9: Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización sostenible y fomentar la innovación	9.1	G12, 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
	9.2	G12, HR/L2, HR/L2.1, HR/L2.3, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8
	9.4	G12, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E5, E6, E6.1, E7, E7.1, E8, E9, E10, E13, E17
	9.5	G12, E1, E1.1, E9, E10

Objetivo de Desarrollo Sostenible	Meta ODS	Relación con las preguntas del cuestionario de la Comunicación de Progreso
 ODS 10: Reducir la desigualdad en y entre los países	10.1	G12, 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
	10.2	G9, G10, G11, G12, 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
	10.3	G9, G10, G11, 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
	10.4	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
	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
 ODS 11: Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles	11.1	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
	11.5	G12, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E8, E10, E17
	11.6	G12, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E15, E16, E17
 ODS 12: Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles	12.1	G12, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E8, E12, E13, E16
	12.2	G12, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E8, E12, E13, E14, E16
	12.3	G12, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E16
	12.4	G12, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E5, E6, E6.1, E7, E7.1, E8, E9, E10, E12, E13, E14, E15, E16, E17
	12.5	G12, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E16, E17
	12.6	G12, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E7, E7.1, E8, E9, E10, E14, E16, E17

Objetivo de Desarrollo Sostenible	Meta ODS	Relación con las preguntas del cuestionario de la Comunicación de Progreso
 ODS 13: Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos	13.1	G12, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E7, E7.1, E8
	13.2	G12, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E5, E6, E6.1, E7, E7.1, E8, E9, E10, E15, E17
	13.3	E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E7, E7.1, E8, E10, E17
 ODS 14: Conservar y utilizar sosteniblemente los océanos, los mares y los recursos marinos	14.1	E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E7, E7.1, E8, E9, E10, E14, E15, E16, E17
	14.2	E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E8, E10, E14, E17
	14.3	E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E5, E6, E6.1, E7, E7.1, E9, E10, E15, E17
	14.4	E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4
	14.5	E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4
 ODS 15: Gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras, detener la pérdida de biodiversidad	15.1	E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E12, E13, E14, E15, E17
	15.2	E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E14, E15, E17
	15.3	E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E12, E13, E14, E15, E17
	15.4	E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E12, E13, E14, E15, E17
	15.5	G1, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E7, E7.1, E8, E9, E10, E12, E13, E14, E15, E16, E17
	15.a	G12, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E9, E10, E14, E17
	15.b	G12, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E9, E10, E14, E17

Objetivo de Desarrollo Sostenible	Meta ODS	Relación con las preguntas del cuestionario de la Comunicación de Progreso
 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	16.1	G1, G2, G3, G3.1, G4, G4.1, G5, G5.1, G6, G6.1, G7, G8, G13, G14, 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, G13, G14, 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, G13, G14, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L7, AC5, AC5.1
	16.4	G1, G2, G3, G3.1, G4, G4.1, G5, G5.1, G6, G6.1, G7, G8, G13, G14, AC1, AC1.1, AC1.2, AC2, AC3, AC4, AC4.1, AC5, AC5.1, AC6
	16.5	G1, G2, G3, G3.1, G4, G4.1, G5, G5.1, G6, G6.1, G7, G8, G13, G14, AC1, AC1.1, AC1.2, AC2, AC3, AC4, AC4.1, AC5, AC5.1, AC6
	16.6	G1, G2, G3, G3.1, G4, G4.1, G5, G5.1, G6, G6.1, G7, G8, G13, G14, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E4, AC1, AC1.1, AC1.2, AC2, AC3, AC4, AC4.1, AC5, AC5.1, AC6
	16.7	G1, G2, G3, G3.1, G4, G4.1, G7, G8, G9, G10, G11, HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L6, HR/L8
	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/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8

GLOSARIO

Término	Definición
Actos de interferencia	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. 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. Fuente: Convenio n.º 98 de la OIT
Revisión ad hoc	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. Fuente: UNODC
Adaptación	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: UNFCCC
Grupos de interés afectados	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)". Fuente: UN Guiding Principles Reporting Framework "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." Fuente: EFRAG, Draft ESRS- Appendix VI, Acronyms and glossary of terms
Contaminación del aire	"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)." Fuente: IPCC, 2018
Amoníaco (NH ₃)	Un gas incoloro con un olor penetrante, liberado principalmente por actividades agrícolas como la aplicación de fertilizantes y la gestión de residuos ganaderos. Puede reaccionar con otros compuestos en la atmósfera para formar material particulado, lo que contribuye a la contaminación del aire y a problemas respiratorios. El amoníaco también desempeña un papel en la formación de lluvia ácida y en la eutrofización de cuerpos de agua. Fuente: UNEP

Auditoría (interna/externa)	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: UNODC
Supervisión de controles automatizados	“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: UNODC
Promedio de brecha salarial de género	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. 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. $\frac{\text{Salario promedio bruto por hora de los empleados} - \text{Salario promedio bruto por hora de las empleadas}}{\text{Salario promedio bruto por hora de los empleados}} \times 100 = \text{___}\%$ Fuentes: ILO - C100 - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100); EFRAG VSME Standards
Año de referencia (o año base)	“Dato histórico (año específico o promedio de varios años) con respecto al cual se realiza el seguimiento de una medición a lo largo del tiempo”. Fuente: GRI Standards Glossary
Biodiversidad	“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: Convention on Biological Diversity (CBD)
Carbono negro (CN)	“Un componente del material particulado fino (PM2.5) formado a través de la combustión incompleta de combustibles fósiles, biocombustibles y biomasa. Es uno de los principales agentes del cambio climático debido a su capacidad para absorber la luz solar y calentar la atmósfera. Además, el carbono negro tiene impactos significativos en la salud, como enfermedades respiratorias y cardiovasculares”. Fuente: Climate & Clean Air Coalition (CCAC)
Junta (o junta directiva)	Un órgano compuesto por miembros elegidos o designados que supervisa conjuntamente las actividades de una empresa u organización. Algunos países utilizan un sistema de consejo de administración de dos niveles con un “consejo de supervisión” y una “junta directiva” separados. Fuente: CDP Módulo 4: Gobernanza

Socios comerciales	"Entidad con la que la organización mantiene alguna forma de relación directa y formal para cumplir sus objetivos comerciales. Los socios comerciales no incluyen subsidiarias ni afiliadas que la organización controla". Fuente: GRI Standards Glossary
Relaciones comerciales	"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: UN Guiding Principles Reporting Framework
Desarrollo de habilidades	"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. Fuente: United Nations
Dióxido de carbono (CO ₂)	El CO₂ 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. Fuente: IPCC, 2018
Monóxido de carbono (CO)	Un gas incoloro e inodoro producido por la combustión incompleta de combustibles que contienen carbono, como gasolina, gas natural, petróleo, carbón y madera. Los niveles elevados de CO pueden ser perjudiciales, ya que reducen la capacidad de la sangre para transportar oxígeno, lo que provoca efectos cardiovasculares y neurológicos. La exposición crónica a niveles bajos de monóxido de carbono también puede exacerbar enfermedades cardíacas y afectar las funciones cognitivas. Fuente: United States Environmental Protection Agency (EPA)
Trabajo infantil	"Trabajo que priva a los/las niños/as de su niñez, su potencial y su dignidad y que es perjudicial para su desarrollo físico y mental. 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". Fuente: OIT
Derechos del niño	Los derechos del niño son los derechos humanos fundamentales que corresponden a todo niño y garantizan su supervivencia, desarrollo, protección y participación en las decisiones que afectan su vida, sin discriminación. Fuente: OHCHR

Modelos de negocio circulares	"Un modelo de negocio circular está diseñado para crear y generar valor manteniendo los productos y materiales en uso a su máximo valor. Entre los ejemplos de modelos de negocio circulares se incluyen el alquiler, la reparación y el reacondicionamiento. En lugar de seguir una línea recta desde la producción hasta la eliminación, los recursos en un modelo de negocio circular siguen fluyendo en la economía". Fuente: Ellen McArthur Foundation
Economía circular	"Un sistema en el que los materiales nunca se convierten en residuos y la naturaleza se regenera. En una economía circular, los productos y materiales se mantienen en circulación a través de procesos como el mantenimiento, la reutilización, el reacondicionamiento, la refabricación, el reciclado y el compostaje". Fuente: Ellen McArthur Foundation
Medidas de circularidad	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. Fuente: GRI Standards Glossary
Cambio climático	"Un cambio en el estado del clima que se puede identificar (p. ej., 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: IPCC, 2018
Plan de adaptación al cambio climático	De acuerdo con la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC), la adaptación al cambio climático hace referencia a los cambios en los procesos, las prácticas y las estructuras para responder a los eventos reales o potenciales relacionados con el clima y sus impactos. La adaptación tiene como objetivo mitigar los impactos negativos reales o potenciales, o aprovechar las oportunidades asociadas al cambio climático. Por ejemplo, la adaptación puede incluir la construcción de defensas contra inundaciones y el rediseño de las operaciones comerciales. Fuente: GRI 102: Cambio climático 2025
Emisión de CO ₂ equivalente (CO ₂ -eq)	La cantidad de emisiones de dióxido de carbono (CO₂) 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 CO₂ 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 CO₂ equivalentes de cada gas. La emisión de CO₂ 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 CO₂ equivalentes y las concentraciones de CO₂ equivalentes resultantes. Fuente: IPCC, 2018

Código de conducta	Un conjunto de normas que establece los principios, las reglas y las responsabilidades o las prácticas apropiadas de una persona o de una organización. Fuente: UNODC
Acción colectiva	La acción colectiva es un enfoque coordinado y de múltiples partes interesadas en el que las empresas trabajan en asociación con el sector empresarial, los gobiernos, la sociedad civil y otros actores para abordar desafíos sistémicos compartidos que no pueden ser resueltos por una sola organización. Implica alinearse con las partes interesadas en torno a un entendimiento común del problema, coordinar roles e intervenciones y contribuir a esfuerzos que cambien el sistema en su conjunto (como políticas, mercados o normas) para posibilitar un impacto duradero y escalable. En la práctica, la acción colectiva va más allá de los esfuerzos paralelos o no coordinados, como: • desempeñar un rol definido dentro de un esfuerzo coordinado para impulsar un cambio sistémico; • colaborar entre partes interesadas, sectores e industrias; • trabajar hacia una definición compartida del problema y resultados conjuntos; • contribuir a soluciones que aborden las causas profundas, no solo los síntomas; • ayudar a influir en el entorno propicio (p. ej., políticas, estándares, incentivos). Fuente: Pacto Mundial de las Naciones Unidas
Negociación colectiva	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. 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. 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. Nota 3: Esta definición se basa en el Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), "Convenio sobre la negociación colectiva", 1981." Fuente: GRI Standards Glossary
Acuerdos de negociación colectiva	"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. 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." Fuente: UNTERM, ILO Recommendation No.91
Programa de cumplimiento	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. Fuente: UNODC
Conflicto de interés	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. Fuente: GRI Standards Glossary

Diligencia debida sensible a los conflictos	Un proceso mediante el cual las organizaciones identifican, evalúan y abordan sus impactos reales o potenciales, tanto en los derechos humanos como en las dinámicas de conflicto y garantizan que sus actividades no exacerben el conflicto, sino que minimicen el daño y contribuyan a la paz. Fuente: UNDP
Contratista	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. Fuente: UN Global Compact, Forward Faster Living Wage Action Guide
Corrupción	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. Fuente: GRI Standards Glossary
Trabajo decente	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. Fuente: OIT
Seguridad digital, privacidad y protección de datos	"La seguridad digital es la dimensión económica y social de la ciberseguridad. Es esencial para mantener la confianza en nuestras economías cada vez más dependientes de las tecnologías digitales y para aumentar la resiliencia en un mundo expuesto a crecientes conflictos geopolíticos y a la ciberdelincuencia". Fuente: OECD "Promover el respeto a la privacidad es esencial para el buen funcionamiento de la economía digital. Cuando las personas confían en la protección de sus datos personales es más probable que participen en actividades en línea, compartan información y formen parte de la economía digital". Fuente: OECD
Discriminación	"Acción y resultado de tratar a las personas de forma desigual mediante la imposición de cargas inequitativas o la negación de beneficios, en lugar de tratar a cada persona de forma justa y sobre la base del mérito individual. IMPORTANTE: 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: GRI Standards Glossary

Debida diligencia	Proceso de identificación, prevención, mitigación y explicación de cómo una organización aborda sus impactos negativos potenciales y reales. Fuente: GRI Standards Glossary
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: GRI Standards Glossary
Director/a ejecutivo/a	"Un miembro de la junta directiva que participa activamente en la gestión diaria de la organización". Fuente: CDP Módulo 4: Gobernanza
Remuneración de los/las ejecutivos/as	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: GRI 2: Divulgaciones Generales 2021
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: UNODC
Planificación financiera y toma de decisiones	Hace referencia a cómo las empresas planifican, asignan y gestionan sus recursos financieros para lograr sus objetivos comerciales a corto, mediano y largo plazo. Fuente: Pacto Mundial de las Naciones Unidas
Estrategias de financiación	Hacen referencia a la forma en que las empresas obtienen capital, así como a las políticas y los criterios que guían dicha obtención para financiar sus actividades y crecimiento. Fuente: Pacto Mundial de las Naciones Unidas
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: ILO Forced Labour Convention, 1930 (No. 29) "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: GRI Standards Glossary
Combustible fósil	"Combustibles basados en carbono procedentes de depósitos fósiles de hidrocarburos, incluidos el carbón, el petróleo y el gas natural". Fuente: IPCC

Reserva de combustibles fósiles	"La cantidad total de combustibles de hidrocarburos, como el carbón, el petróleo y el gas natural, que se estima que puede recuperarse de manera económicamente viable de una región determinada. Para agregar las diferentes unidades físicas comúnmente utilizadas para cada tipo de combustible, las reservas pueden expresarse en términos de contenido energético, utilizando una medida como los julios". Fuente: EBSCO
Libertad de asociación	"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: GRI Standards Glossary
Libertad de expresión y acceso a la información	"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: United Nations, Universal Declaration of Human Rights
Órgano de gobernanza	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: GRI Standards Glossary
Calentamiento global	"El incremento estimado de la temperatura media global de la superficie (GMST) promediado durante un período de 30 años o el período de 30 años centrado en un año o década en particular, expresado con respecto a los niveles preindustriales, a menos que se especifique lo contrario. Para períodos de 30 años que abarcan años pasados y futuros, se asume que la actual tendencia de calentamiento multidecenal continuará". Fuente: IPCC
Gases de efecto invernadero (GEI)	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 (H₂O), el dióxido de carbono (CO₂), el óxido nitroso (N₂O), el metano (CH₄) y el ozono (O₃) 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 CO₂, N₂O y CH₄, el Protocolo de Kioto aborda los gases de efecto invernadero hexafluoruro de azufre (SF₆), hidrofluorocarbonos (HFC) y perfluorocarbonos (PFC). Fuente: IPCC
Eliminación de gases de efecto invernadero (GEI)	"Transferencia de un gas de efecto invernadero (GEI) desde la atmósfera para su almacenamiento en un reservorio no atmosférico. Ejemplos de reservorios de almacenamiento no atmosférico son los reservorios terrestres, que almacenan carbono en la biomasa terrestre, la materia orgánica muerta y los reservorios de carbono del suelo; y los reservorios geológicos, que son formaciones geológicas que almacenan minerales inorgánicos no utilizados como productos, por ejemplo, carbono fósil en formaciones sedimentarias que contienen petróleo y gas natural". Fuente: GRI Standards Glossary

Agravio	"La percepción de una injusticia que suscita en una persona o grupo de personas un sentido de derecho o legitimidad, que puede basarse en una ley, un contrato, promesas explícitas o implícitas, prácticas tradicionales o nociones generales de equidad de las comunidades agraviadas". Fuente: United Nations, Guiding Principles on Business and Human Rights
Mecanismo de reclamación	Cualquier proceso habitual que permita plantear reclamaciones y reparar agravios. Fuente: United Nations, Guiding Principles on Business and Human Rights
Contaminantes peligrosos del aire	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: United States Environmental Protection Agency (EPA)
Derechos humanos	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: ACNUDH
Impacto	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. 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: GRI Standards Glossary
Pueblos indígenas	Los pueblos indígenas se identifican generalmente como: • 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; • 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. Fuentes: ILO, Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989 (No. 169); GRI Standards Glossary

Directores/as no ejecutivos/as independientes	"Un miembro de la junta que no está empleado por la organización de la que es director/a, que no participa en la gestión diaria de la misma y que no representa a ningún accionista mayoritario. Es responsable de brindar asesoramiento y supervisión independientes a la junta directiva". Fuente: CDP Módulo 4: Gobernanza
Autoevaluaciones internas del personal	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: UNODC
Investigación interna	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: UNODC
Estrategias de inversión	Hacen referencia a la forma en que una empresa asigna capital, así como a las políticas, prioridades y marcos de tomas de decisiones que orientan dicha asignación. Fuente: Pacto Mundial de las Naciones Unidas
Transición justa	Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), una transición justa implica avanzar hacia una economía más ecológica de forma que sea lo más justa e inclusiva posible para todos los interesados, creando oportunidades de trabajo digno y sin dejar a nadie atrás. Una transición justa implica maximizar las oportunidades sociales y económicas de la acción climática, al tiempo que se minimizan y se gestionan cuidadosamente los impactos negativos. Esto se logra mediante la participación efectiva de las partes interesadas y el respeto de los principios y derechos laborales fundamentales. Fuente: GRI 102: Cambio climático 2025
Derechos laborales	"Los derechos laborales son derechos humanos fundamentales aplicados al lugar de trabajo que protegen a los/las trabajadores/as de la explotación y garantizan condiciones justas, seguras y dignas. Definidos a través de las normas laborales internacionales, estos derechos garantizan la libertad de asociación, la negociación colectiva y prohíben el trabajo forzoso o el trabajo infantil". Fuente: OIT
Actividades de cabildeo	"Comunicación oral o escrita con un funcionario público para influir en las leyes, la política pública o las decisiones administrativas". Fuente: OECD

Comunidades locales	"Personas o grupos de personas que viven o trabajan en áreas afectadas o que podrían verse afectadas por las actividades de la organización. IMPORTANTE: La comunidad local puede abarcar desde personas que viven junto a las operaciones de una organización hasta personas que viven más lejos." Fuente: GRI Standards Glossary
Salario digno	"La remuneración necesaria para permitir un estándar de vida decente a los/las trabajadores/as y sus familias, teniendo en cuenta las condiciones del país y calculada en función del trabajo realizado durante las horas normales de la jornada laboral". Fuente: OIT
Gerente	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: ILO, ISCO-08
Temas materiales	"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: GRI Standards Glossary
Evaluación de materialidad	"Una evaluación que puede proporcionar resultados que permitan comprender mejor y priorizar diversas cuestiones de sostenibilidad, por ejemplo, mediante la incorporación de las opiniones de las partes interesadas sobre el producto o servicio que la empresa produce y ofrece. El objetivo principal de una evaluación de materialidad es definir las áreas sociales y medioambientales más relevantes y fundamentales para la empresa, los inversionistas y las partes interesadas". Fuente: Greenly
Materialidad (financiera)	"Un asunto es material desde una perspectiva financiera si provoca o puede provocar efectos financieros significativos en la empresa, es decir, si genera riesgos u oportunidades que influyen o es probable que influyan en los flujos de efectivo futuros y, por lo tanto, en el valor comercial de la entidad a corto, mediano o largo plazo, pero que no están reflejados o aún no están completamente reflejados, en la información financiera a la fecha del informe". Fuente: EFRAG, DRAFT ESRS 1
Materialidad (impacto)	Un tema de sostenibilidad es material desde una perspectiva de impacto si la empresa está vinculada a impactos significativos, reales o potenciales en las personas o el medioambiente a corto, mediano o largo plazo. Esto incluye los impactos causados directamente por la empresa o a los que esta contribuye, así como los impactos que están directamente vinculados a su cadena de valor aguas arriba y aguas abajo. Fuente: EFRAG, DRAFT ESRS 1
Metano (CH ₄)	Un gas incoloro e inodoro que es el principal componente del gas natural, emitido por fuentes como la digestión entérica del ganado, los arrozales, los vertederos y la extracción de combustibles fósiles. El metano es un potente gas de efecto invernadero con un potencial de calentamiento global significativamente superior al del dióxido de carbono en un período de 20 años. También contribuye a la formación de ozono a nivel del suelo, que puede dañar la salud respiratoria y reducir el rendimiento de los cultivos. Fuente: Climate & Clean Air Coalition (CCAC)

Grupo minoritario	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." Fuente: OHCHR
Jerarquía de mitigación	"Se recomienda encarecidamente a las organizaciones aplicar la jerarquía de mitigación del cambio climático para orientar sus acciones en este ámbito. Esta jerarquía consta de varios pasos en el siguiente orden de prioridad: prevención de emisiones de GEI, reducción de emisiones de GEI y compensación de emisiones residuales de GEI [11]. Las organizaciones deben priorizar acciones que eviten la liberación de GEI a la atmósfera y procurar reducir las emisiones cuando no sea posible evitarlas". Fuente: GRI 102: Cambio climático 2025
Plan de acción para la naturaleza	"El conjunto de medidas que la empresa está implementando para gestionar sus impactos, riesgos y oportunidades materiales en biodiversidad y ecosistemas, incluidos los objetivos, los plazos, los recursos y las partes de la empresa cubiertas". Fuente: EFRAG, DRAFT ESRS E4
No binario	"Término utilizado para describir a una persona cuya identidad de género se sitúa fuera del binario de género masculino-femenino. Este término abarca una amplia variedad de experiencias de género, incluidas personas con una identidad de género específica que no es exclusivamente hombre ni mujer, personas que se identifican con dos o más géneros (bigénero, pangénero o poligénero) y personas que no se identifican con ningún género (agénero). Las personas no binarias pueden o no describirse también como trans, género queer o género fluido (persona cuyo género no es fijo a lo largo del tiempo)". Fuente: United Nations Free & Equal
Cero neto	"Un estado en el que una empresa ha reducido sus emisiones de gases de efecto invernadero a los niveles residuales definidos por las trayectorias hacia el cero neto y neutraliza esas emisiones restantes, logrando y manteniendo este equilibrio en su año objetivo de cero neto y en adelante". Fuente: SBTi Glossary
Objetivo de cero emisiones netas basado en la ciencia	"Un objetivo de cero emisiones netas basado en la ciencia es un objetivo de mitigación de GEI que implica: • reducir las emisiones de Alcance 1, 2 y 3 a cero o a un nivel residual coherente con la consecución de cero emisiones netas globales o a nivel sectorial en trayectorias elegibles alineadas con 1,5 °C; y • neutralizar de forma permanente cualquier emisión residual en el año del objetivo de cero emisiones netas y cualquier emisión de GEI que se haya liberado a la atmósfera posteriormente. Fuente: SBTi Glossary
Directores/as no ejecutivos/as	"Un miembro de la junta que no participa en la gestión diaria de la organización, pero que puede tener vínculos con ella, como la representación de un accionista mayoritario". Fuente: CDP Módulo 4: Gobernanza

Compuestos orgánicos volátiles distintos del metano (COVNM)	"Una clase de emisiones que incluye una amplia gama de sustancias químicas orgánicas específicas. Los compuestos orgánicos volátiles distintos del metano (COVNM) desempeñan un papel fundamental en la formación de ozono en la troposfera (atmósfera inferior). El ozono en la troposfera es un gas de efecto invernadero. También es un importante contaminante del aire a nivel local y regional, causante de daños significativos a la salud y al medioambiente. Debido a que contribuyen a la formación de ozono, los COVNM se consideran gases de efecto invernadero precursores. Los COVNM, una vez oxidados en la atmósfera, producen dióxido de carbono". Fuente: 2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories - Glossary
Óxidos de nitrógeno (NO _x)	El óxido nítrico (NO) y el dióxido de nitrógeno (NO₂) se conocen colectivamente como óxidos de nitrógeno (NO_x). 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. Fuente: UNEP
Carbono orgánico (OC)	Hace referencia a los compuestos de carbono presentes en la atmósfera que provienen tanto de fuentes naturales, entre ellas la vegetación y los incendios forestales, como de actividades humanas, incluidas la combustión de combustibles fósiles y los procesos industriales. Las partículas de carbono orgánico pueden afectar al clima influyendo en la formación de nubes y alterando el balance radiativo de la Tierra. También contribuyen a la formación de aerosoles orgánicos secundarios, que generan un impacto en la calidad del aire y la salud humana. Fuente: Climate & Clean Air Coalition (CCAC)
Material particulado primario de 2,5 micrómetros (PM _{2.5})	"Partículas finas inhalables, con diámetros generalmente de 2,5 micrómetros o menos. Las PM_{2.5} se denominan "primarias" si se emiten directamente al aire como partículas sólidas o líquidas y "secundarias" si se forman mediante reacciones químicas de gases en la atmósfera. Las principales fuentes de partículas finas primarias incluyen automóviles y camiones (especialmente los de motores diésel), quema a cielo abierto, incendios forestales, chimeneas, estufas de leña y calderas de leña al aire libre (también llamadas calentadores hidrónicos), cocina, polvo de carreteras y de construcción, actividades agrícolas y calderas de carbón y petróleo". Fuente: United States Environmental Protection Agency (EPA)
Material particulado primario de 10 micrómetros (PM ₁₀)	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: United States Environmental Protection Agency (EPA)
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 diversos COP; consulte la "Docena Sucia". Fuente: United States Environmental Protection Agency (EPA)
Evaluación de riesgos físicos	El proceso de identificación, análisis y evaluación de los posibles impactos de los peligros físicos (p. ej., eventos relacionados con el clima o cambios en el medioambiente) sobre activos, operaciones o sistemas. Fuente: GRI 102: Cambio climático 2025

Política	"Un conjunto o marco de objetivos generales y principios de gestión que la empresa 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 persona determinada, define su alcance de aplicación preciso 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 empresa". Fuente: EFRAG, DRAFT ESRS Appendix VI
Compromiso político	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: UN Guiding Principles
Derechos de usuarios finales de productos y servicios	Los derechos legales, éticos y reglamentarios de los consumidores o usuarios respecto del uso seguro, justo e informado de productos y servicios, incluidos el derecho a la seguridad, a la información, a la privacidad y a la reparación. Fuente: UNCTAD
Programas para establecer objetivos/metast (internos/ externos)	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. 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: Pacto Mundial de las Naciones Unidas
Materia prima	Material primario o secundario que se utiliza para elaborar un producto. Fuente: EFRAG, DRAFT ESRS Appendix VI
Material de entrada reciclado	"Material que sustituye a materiales vírgenes, adquirido u obtenido de fuentes internas o externas, y que no corresponde a subproductos ni a salidas no producto (NPO) generadas por la organización". Fuente: GRI Standards Glossary
Remediación	Medios para contrarrestar o reparar un impacto negativo u ofrecer una solución. Ejemplos: 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. Fuente: GRI Standards Glossary

Fuente de energía renovable	"Fuente de energía que se puede reponer en poco tiempo a través de ciclos ecológicos o procesos agrícolas. Ejemplos: la biomasa, la energía geotérmica, la energía hidroeléctrica, la energía solar y la energía eólica". Fuente: GRI Standards Glossary
Represalia	"Cualquier acción perjudicial, directa o indirecta, que afecte negativamente a su empleo o a sus condiciones de trabajo, cuando dicha acción haya sido recomendada, amenazada o realizada con el propósito de castigarlo, intimidarlo o perjudicarlo por haber participado en una actividad protegida". Fuente: UN Ethics Office
Entorno de trabajo seguro y saludable	Conocido también como seguridad y salud en el trabajo, es la disciplina que se ocupa de la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, así como de la protección y promoción de la salud de los/las trabajadores/as. Es la mejora de las condiciones y del entorno de trabajo para garantizar que se mantengan la seguridad y la salud de los/las trabajadores/as durante su actividad laboral, así como la provisión de indemnización en caso de lesión relacionada con el trabajo". Fuentes: UN Global Compact; ILO
Emisiones de GEI de Alcance 1	"Emisiones directas de GEI procedentes de fuentes de propiedad de una organización o que están bajo su control. Representan la huella de carbono más inmediata de las operaciones de una empresa. Por ejemplo, esto incluye emisiones procedentes de la combustión en calderas, hornos, vehículos, etc. de propiedad o bajo control, así como emisiones procedentes de la producción química en equipos de proceso de propiedad o bajo control". Fuente: GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard
Emisiones de GEI de Alcance 2	"Emisiones indirectas de GEI asociadas a la compra de electricidad, vapor, calor o refrigeración. La electricidad adquirida se define como la electricidad comprada o introducida de otro modo dentro de los límites organizacionales de la empresa. Aunque estas emisiones resultan del consumo de energía de la organización, ocurren físicamente en la instalación donde se genera la energía (p. ej., una planta de energía de terceros)". Fuente: GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard
Emisiones de GEI de Alcance 2 - según la ubicación	"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". Fuente: GHG Protocol Scope 2 Guidance
Emisiones de GEI de Alcance 2 - según el mercado	"Un método para cuantificar las emisiones de GEI de Alcance 2 de la empresa declarante sobre la base de las emisiones de GEI generadas por los productores de los que la empresa declarante adquiere electricidad junto con instrumentos contractuales, o mediante instrumentos contractuales por sí solos". Fuente: GHG Protocol Scope 2 Guidance

Emisiones de GEI de Alcance 3	"Una consecuencia de las actividades de la empresa, pero que se produce en fuentes que no son de su propiedad ni están bajo su control. Algunos ejemplos de actividades de Alcance 3 son la extracción y producción de materiales adquiridos, el transporte de combustibles comprados y el uso de productos y servicios vendidos". Fuente: GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard
Inversión alineada con los ODS (o estrategia de financiación vinculada a los ODS)	Una estrategia financiera formal en la que la asignación de capital y/o la estrategia de financiación de una empresa están explícitamente alineadas con uno o más Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU e incluyen mecanismos para hacer seguimiento y evaluar el desempeño en materia de impacto en sostenibilidad. Fuente: Pacto Mundial de las Naciones Unidas
SO _x (Óxidos de azufre)	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." Fuente: Encyclopedia of Environmental Health (Second Edition)
Parte(s) interesada(s) (internas/externas)	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. Existen dos categorías principales de grupos de interés: 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 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. Fuente: EFRAG, DRAFT ESRS- Appendix VI
Participación de los grupos de interés	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: EFRAG, DRAFT ESRS- Appendix VI
Proveedor (directo/indirecto)	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. Ejemplos: intermediarios, consultores, contratistas, distribuidores, franquiciados, trabajadores a distancia, contratistas independientes, licenciarios, fabricantes, productores primarios, subcontratistas, mayoristas. 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: GRI Standards Glossary

Cadena de suministro	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: GRI Standards Glossary
Presuntos incidentes de corrupción	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: GRI Standards Glossary
Desarrollo sostenible	Desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades. Nota 1: El desarrollo sostenible comprende tres dimensiones: económica, medioambiental y social. Nota 2: El desarrollo sostenible se refiere a intereses ambientales y sociales más amplios, más que a los intereses de organizaciones específicas. Nota 3: En los estándares GRI, los términos 'sostenibilidad' y 'desarrollo sostenible' se utilizan indistintamente. Fuente: GRI Standards Glossary
Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	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: UN Sustainable Development Goals
Estrategia de inversión o financiación basada en la sostenibilidad	Un enfoque estructurado en el que los factores de sostenibilidad influyen de manera sistemática en cómo una empresa obtiene y asigna capital, incluso si la sostenibilidad no está formalmente incorporada a través de instrumentos etiquetados (p. ej., bonos verdes) o vinculada explícitamente a objetivos de impacto. Fuente: Pacto Mundial de las Naciones Unidas
Verificación externa	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. 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. Fuente: GRI 2: Divulgaciones Generales 2021
Sindicato	"Una organización de trabajadores constituida con el propósito de promover y defender los intereses de los/las trabajadores/as". Fuente: OIT
Formación	Formación se refiere a: • Todos los tipos de formación e instrucción profesional; • Licencia pagada de estudios proporcionada por una organización para sus empleados/as; • Formación o educación recibida en el exterior y pagada total o parcialmente por una organización; • Formación sobre temas específicos. La formación no incluye las jornadas de orientación que den los supervisores. Fuente: GRI 404: Training and Education 2016

Evaluación de riesgos de transición	Los procesos utilizados para identificar, analizar y evaluar los riesgos potenciales financieros, operativos y estratégicos que surgen de la transición hacia una economía baja en carbono, sostenible o resiliente al clima. Fuente: United States Environmental Protection Agency (EPA)
Uso de proveedores de seguridad	Hace referencia a la contratación de personal o empresas de seguridad privada para proteger a las personas, los activos o las operaciones, incluyendo la mitigación de riesgos, la protección física y la gestión de la seguridad, de acuerdo con las leyes, normas y obligaciones de derechos humanos aplicables.
Cadena de valor	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. 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. 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. Fuente: GRI Standards Glossary
Grupo vulnerable	Grupo de personas con condiciones o características específicas (p. ej., económicas, físicas, políticas, sociales) que puede experimentar los impactos negativos derivados de las actividades de la organización con mayor gravedad que la población general. Ejemplos, entre otros: los niños y jóvenes; las personas ancianas; los pueblos indígenas; los trabajadores migrantes y sus familias; las personas refugiadas. Fuente: GRI Standards Glossary
Remuneración	Salario base, excluyendo componentes adicionales como las horas extras y pagos por incentivos, y excluyendo beneficios a menos que estén garantizados. Fuente: EFRAG, DRAFT ESRS- Appendix VI
Gestión de residuos	"La recolección, el transporte, la recuperación y la eliminación de residuos, incluida la supervisión de dichas operaciones y el cuidado posterior de los lugares de eliminación, así como las acciones realizadas como comerciante o intermediario". Fuente: EFRAG, DRAFT ESRS- Appendix VI
Cuenca hidrográfica	"La tierra sobre la que fluye el agua, o bajo la cual fluye, en su camino hacia un río, lago u otro recurso de agua dulce. Así como una bañera recoge toda el agua que cae dentro de sus bordes, una cuenca conduce toda el agua que cae en ella hacia un río, lago, estuario u océano". Fuente: WWF
Consumo de agua	"El volumen de agua dulce utilizado y luego evaporado o incorporado a un producto. También incluye el agua extraída de aguas superficiales o subterráneas en una cuenca y devuelta a otra cuenca o al mar. Es importante distinguir el término consumo de agua de los términos captación o extracción de agua". Fuente: Water Footprint Network, Glossary 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: GRI Standards Glossary

Estrés hídrico	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: CEO Water Mandate, Corporate Water Disclosure Guidelines
Extracción de agua	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: Water Footprint Network, Glossary
Proceso de denuncia de irregularidades	"Un sistema formal para recopilar, recibir y gestionar informes de presuntas irregularidades, corrupción o conductas indebidas por parte de denunciantes internos o externos a través de canales establecidos (p. ej., mecanismos internos, líneas directas o autoridades externas) a fin de garantizar la protección adecuada, la confidencialidad y el seguimiento". Fuente: UNODC
Accidentes relacionados con el trabajo	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: EFRAG VSME Standards
Trabajadores/as	"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: GRI Standards Glossary
Representantes de los/las trabajadores/as	"Personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate: (a) de representantes sindicales, es decir, representantes designados o elegidos por los sindicatos o por sus afiliados/as; o (b) de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los/las trabajadores/as de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional, los reglamentos o los convenios colectivos, y cuyas funciones no incluyan actividades que se reconozcan en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos". Fuente: OIT

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 las empresas de todo el mundo a alinear sus operaciones y estrategias con los Diez Principios en las áreas de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y anticorrupción. Nuestra visión es clara: movilizar a las empresas para transformar la ambición en materia de sostenibilidad en acciones a la escala que el mundo exige.

Con más de 25.000 empresas participantes y presencia en más de 100 países a través de 5 centros regionales y más de 70 redes nacionales y territorios en expansión, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas es la iniciativa de sostenibilidad empresarial más grande del mundo.

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.