



**BENEMÉRITA UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE PUEBLA**

**FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA
SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS DE
POSGRADO**

**“DISTINTIVO DE PROVEEDOR SOSTENIBLE, COMO VENTAJA COMPETITIVA
PARA LAS PYMES”**

TESIS

**Para Obtener el Grado de
Maestro en Gestión Organizacional**

DIRECTORA:

Dra. María Antonieta Monserrat Vera Muñoz

Asesora Metodológica:

M.C.E. Silvia Nieto Chilian

Asesora Temática:

M.A. Bianca Gisela Blas Robles

PRESENTA:

Angel Ramírez Martínez

PUEBLA. PUE. NOVIEMBRE 2025



BUAP

Oficio No. FCP/SIEP-DIG.019/2025

Asunto: Digitalización de Tesis

C. ANGEL RAMÍREZ MARTÍNEZ

Presente

Por medio del presente tengo a bien comunicarle que se autoriza la digitalización en formato PDF, de la Tesis denominada “**DISTINTIVO DE PROVEEDOR SOSTENIBLE, COMO VENTAJA COMPETITIVA PARA LAS PYMES**” a fin de sustentar el examen profesional para obtener el grado de **MAESTRO EN GESTIÓN ORGANIZACIONAL**.

Sin otro particular por el momento, me despido cordialmente.

Atentamente

“Pensar Bien, Para Vivir Mejor”

H. Puebla de Z., a 30 de octubre de 2025.


DR. JOSÉ GERARDO SERAFÍN VERA MUÑOZ
Secretario de Investigación y Estudios de Posgrado



c.c.p. Archivo
JGSVM/grs

Facultad de
Contaduría
Pública

Bld. Capitán Carlos Camacho Espiritu,
No. 70 Col. Universidades,
Ciudad Universitaria,
Puebla, Pue. C.P. 72570
(222) 229 55 00 Ext. 5552

DR. JOSÉ GERARDO SERAFÍN VERA MUÑOZ
Secretario de Investigación y Estudios de Posgrado
Facultad de Contaduría Pública
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
P r e s e n t e

Por este conducto la que suscribe en mi calidad de **Directora** de la tesis denominada: “**DISTINTIVO DE PROVEEDOR SOSTENIBLE, COMO VENTAJA COMPETITIVA PARA LAS PYMES**”, elaborada por el alumno de la **MAESTRÍA EN GESTIÓN ORGANIZACIONAL** de nombre:

ANGEL RAMÍREZ MARTÍNEZ

Informo a usted que a mi juicio el citado trabajo cumple con los requisitos técnicos y metodológicos necesarios, por lo que no tengo inconveniente en liberarlo para que se continúe con los trámites de titulación que procedan.

Sin otro particular, quedo de usted.

ATENTAMENTE
H. Puebla de Z., a 30 de septiembre de 2025



DRA. MARÍA ANTONIETA MONSERRAT VERA MUÑOZ

DR. JOSÉ GERARDO SERAFÍN VERA MUÑOZ
Secretario de Investigación y Estudios de Posgrado
Facultad de Contaduría Pública
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
P r e s e n t e

Por este conducto la que suscribe en mi calidad de **Asesora Metodológica** de la tesis denominada: **DISTINTIVO DE PROVEEDOR SOSTENIBLE, COMO VENTAJA COMPETITIVA PARA LAS PYMES**", elaborada por el alumno de la **MAESTRÍA EN GESTIÓN ORGANIZACIONAL** de nombre:

ANGEL RAMÍREZ MARTÍNEZ

Informo a usted que a mi juicio el citado trabajo cumple con los requisitos técnicos y metodológicos necesarios, por lo que no tengo inconveniente en liberarlo para que se continúe con los trámites de titulación que procedan.

Sin otro particular, quedo de usted.

ATENTAMENTE
H. Puebla de Z., a 30 de septiembre de 2025



M.C.E. SILVIA NIETO CHILIAN

DR. JOSÉ GERARDO SERAFÍN VERA MUÑOZ
Secretario de Investigación y Estudios de Posgrado
Facultad de Contaduría Pública
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
P r e s e n t e

Por este conducto la que suscribe en mi calidad de **Asesor Temático** de la tesis denominada: “**DISTINTIVO DE PROVEEDOR SOSTENIBLE, COMO VENTAJA COMPETITIVA PARA LAS PYMES**”, elaborada por el alumno de la **MAESTRÍA EN GESTIÓN ORGANIZACIONAL** de nombre:

ANGEL RAMÍREZ MARTÍNEZ

Informo a usted que a mi juicio el citado trabajo cumple con los requisitos técnicos y metodológicos necesarios, por lo que no tengo inconveniente en liberarlo para que se continúe con los trámites de titulación que procedan.

Sin otro particular, quedo de usted.

ATENTAMENTE
H. Puebla de Z., a 30 de septiembre de 2025



M. C. BIANCA GISELA BLAS ROBLES

ÍNDICE

RESUMEN	I
I INTRODUCCIÓN	III
II PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	VII
II.1 Planteamiento del problema	vii
II.2 Pregunta de investigación.....	viii
II.3 Sistematización de la pregunta de investigación	viii
III OBJETIVOS	VIII
III.1 Objetivo general.....	viii
III.2 Objetivos específicos	viii
IV JUSTIFICACIÓN	IX
V HIPÓTESIS	XII
V.1 Variable independiente.....	xii
V.2 Variable dependiente	xii
VI DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	XII
VI.1 Método de investigación.....	xii
VI.2 Tipo de investigación.....	xiii
VI.3 Enfoque de la investigación.....	xiii
VI.4 Técnica documental	xiii
VI.5 Técnica de investigación de campo	xiii
VII ALCANCES Y LIMITACIONES	XIV
VII.1 Alcances.....	xiv
VII.2 limitaciones.....	xiv
CAPÍTULO I SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL	1
1.1 SOSTENIBILIDAD Y EMPRESA	1
1.1.1 Definición general de Sostenibilidad.....	1
1.1.2 Sostenibilidad Empresarial	1
1.1.2.1 Grupos de interés o <i>Stakeholders</i>	2

Figura 1.1 Relación de los grupos de interés y la empresa	2
1.2 DIMENSIONES DE LA SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL.....	2
1.2.1 Dimensión económica.....	3
1.2.2 Dimensión Medioambiental.....	3
1.2.3 Dimensión Social	3
Figura 1.2 Dimensiones de la sostenibilidad empresarial	3
1.1 Mitos de la sostenibilidad empresarial	4
1.3.1 La PYMES no impactan.....	4
1.3.2 La sostenibilidad es cara	4
1.3.3 La sostenibilidad solo la hacen especialistas.....	4
1.4 OPORTUNIDADES DE LA SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL.....	5
1.4.1 La Sostenibilidad como una oportunidad de negocio	5
Figura 1.3 Oportunidades de negocio más relevantes para las PYMES	5
1.4.2 Acceder a nuevos nichos de mercado.....	5
1.4.3 Responder a los requisitos de las grandes empresas	6
1.4.4 Adelantarse o cumplir Normativas y legislaciones.....	6
1.4.5 Ahorrar costos	7
1.4.6 Acceder a subvenciones y contratación pública	7
1.4.7 Atraer nuevos clientes	8
1.4.8 Mejorar la motivación de la plantilla.....	8
1.5 ÁMBITOS RELEVANTES DE LA SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL.....	9
1.5.1 Ámbitos de la Dimensión Medioambiental	9
1.5.2 Ámbitos de la Dimensión Social	9
1.5.3 Gobernanza	9
1.5.4 Ámbitos de la Dimensión Económica	10
1.5.5 Finanzas Sostenibles.....	10
1.5.6 Cadena de Suministro	10
1.6 BARRERAS Y RETOS AL MOMENTO DE ABORDAR LA SOSTENIBILIDAD	11

1.6.1 barreras que encuentran las empresas para avanzar en materia de sostenibilidad	11
Figura 1.4 Barreras que encuentran las empresas para avanzar en materia de sostenibilidad	11
1.6.2 Principales retos para las empresas al momento de abordar la sostenibilidad	12
Figura 1.5 Principales retos para las empresas al momento de abordar la sostenibilidad	12
1.6 IMPORTANCIA DEL DIAGNÓSTICO	12
CAPÍTULO II COMPROMISOS DE LAS EMPRESAS ADHERIDAS AL PACTO MUNDIAL DE LA ONU	14
2.1 PACTO MUNDIAL DE LA ONU	14
2.1.1. Compromisos de las empresas adheridas al Pacto	15
2.1.1.1 Renovación anual Pacto	15
2.1.1.2 Reporte anual	15
2.1.1.3 Proceso de Solicitud al Pacto	15
2.2 ACCIONES DE LAS EMPRESAS EN FAVOR DEL PACTO MUNDIAL DE LA ONU.	16
2.2.1 Acciones en favor del Principio 1	16
2.2.2 Acciones en favor del Principio 2	17
2.2.3 Acciones obligatorias para demostrar el compromiso con el Principio 3	17
2.2.4 Acciones obligatorias para demostrar el compromiso con el Principio 4	17
2.3.5 Acciones obligatorias para demostrar el compromiso con el Principio 5	17
2.3.6 Acciones obligatorias para demostrar el compromiso con el Principio 6	18
2.2.7 Acciones para mantener un enfoque preventivo:.....	18
2.3.8 Iniciativas para favorecer el principio 8	18
2.2.10 Acciones que comprometen a las empresas con el Principio 9	18
2.2.11 Acciones para que las empresas luchen contra la corrupción	19
CAPÍTULO III DESAFIOS GLOBALES	20
3.1 AGOTAMIENTO DE LOS RECURSOS NATURALES.....	20

3.2 HAMBRE.....	21
3.3 CAMBIO CLIMÁTICO	22
3.4 DESPERDICIO DE ALIMENTOS.....	23
3.5 CONTAMINACIÓN DEL PLANETA	23
3.6 BRECHA SALARIAL DE GÉNERO.....	24
3.7 EXPLOTACIÓN INFANTIL.....	24
3.8 CARENCIA DE RECURSOS BÁSICOS	25
CAPÍTULO IV LOS 17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE Y LA SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL	26
4.1 LOS 17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS).....	26
Figura 4.1 Nombres y Logotipos de los 17 objetivos de desarrollo Sostenible.	26
4.1.1 Características de los ODS.....	27
4.2 CORRELACIÓN ENTRE LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LA ONU Y LOS 17 ODS	27
Figura 4.2 Correlación entre los 17 ODS y los 10 Principios del Pacto Mundial	28
4.3 RELACIÓN ENTRE LOS 17 ODS Y LAS DIMENSIONES DE LA SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL	28
Figura 4.3 Agrupamiento de los ODS y su dimensión	29
4.4 METAS DE LOS 17 ODS Y SU RELACIÓN CON LAS 3 DIMENSIONES DE LA SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL	29
4.4.1 Metas de los 17 ODS y su relación con la Dimensión social.....	30
4.4.2 Metas de los 17 ODS y su relación con la Dimensión Económica.....	31
4.4.3 Metas de los 17 ODS y su relación con la Dimensión Medioambiental ..	32
4.5 COMPROMISOS DE LOS DIFERENTES ACTORES	33
4.5.1 Compromiso de la Administración Pública.....	33
4.5.2 Compromiso de la Sociedad.....	33
4.5.3 Compromiso del Mundo académico	34
4.5.4 Compromiso de las Empresas.....	34

CAPÍTULO V EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS	35
5.1 INTRODUCCIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS	35
5.2 DERECHOS HUMANOS NO LABORALES	37
5.2.1 Derecho a la vida	37
5.2.2 Derecho a la educación	37
5.2.3 Derecho a la libertad de opinión y de expresión.	37
5.2.4 Derecho a la Intimidad	38
5.2.5 Derecho a la igualdad y a la no discriminación	38
5.3 IMPACTO DE LAS EMPRESAS EN LOS DERECHOS HUMANOS NO LABORALES	39
5.4 IMPORTANCIA DEL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS POR PARTE DE LAS EMPRESAS	39
5.4.1 Riesgos para las empresas	40
5.4.2 Los Derechos Humanos como oportunidad de negocio	40
5.5 POSIBLES RIESGOS SOBRE DERECHOS HUMANOS POR PARTE DE LAS EMPRESAS.....	41
5.5.1 Riesgo de Discriminación	41
5.5.2 Riesgo de Privacidad.....	41
5.5.3 Riesgo de Derechos de la Mujer.....	41
5.5.4 Riesgos de Trabajo Decente	41
5.5.5 Riesgo de Trabajo Infantil.....	41
5.5.6 Riesgos de Salud.....	42
5.6 MARCO PARA RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS.....	42
5.6.1 Modelo de gestión de los Principios rectores	43
5.6.1.1 Compromiso Político.....	43
5.6.1.2 Diligencia debida	43
5.6.1.3 Mecanismos de Reclamación	43
5.6.2 Fuentes para identificar Riesgos en Derechos Humanos	44
Tabla 5.1 Fuentes para identificar Riesgos en Derechos Humanos	44

5.6.2.1 Análisis de Riesgos de Derechos Humanos	45
5.6.3 Medidas para mitigar los riesgos de Derechos Humano	45
Tabla 5.2 Medidas para mitigar riesgos de Derechos humanos	46
CAPÍTULO VI ASPECTOS AMBIENTALES QUE IMPACTAN EN LAS EMPRESAS.....	48
6.1 MARCOS PARA HACER NEGOCIOS SOSTENIBLES	48
6.2 LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO	48
6.2.1 Efecto invernadero.....	49
6.2.2 Cambio Climático antropogénico.	50
Gráfica 6.1 Temperatura global y concentración de CO ₂	51
6.2.2.1 Efectos adversos del cambio climático	51
6.3 CÁLCULO DE LA HUELLA DE CARBONO EN LAS EMPRESAS	52
6.3.1 Emisiones de Alcance 1.....	52
6.3.2 Emisiones de Alcance 2.....	53
6.3.3 Emisiones de Alcance 3	53
6.4 CLIMA Y OCÉANOS	54
6.4.1 impacto en los océanos	54
6.4.2 Acciones de las empresas para contribuir a un océano saludable.	54
6.4.2.1 Contribuciones en el ámbito interno	55
6.4.2.2 Contribuciones en ámbito externo	55
6.5 GESTIÓN SOSTENIBLE DEL AGUA	55
6.5.1 Desafíos de la gestión del Agua	55
6.5.1.1 Creciente demanda de Agua	55
6.5.1.2 Escasez de agua	56
6.5.1.3 Contaminación del agua	56
6.5.1.4 Ecosistemas de agua dulce en riesgo	56
6.5.1.5 Acceso insuficiente a agua e higiene seguro y asequibles	56
6.5.2 Riesgos para las empresas	56
6.5.2.1 Interrupciones operativas y de proveedores	57

6.5.2.2 Mayores costos operativos	57
6.5.2.3 Pérdida de licencias para operar	57
6.5.2.4 Aumento de ausentismo del personal.....	57
6.5.2.5 Daño de marca	57
6.5.3 Acciones de las empresas para contribuir a una gestión sostenible del agua	57
6.5.3.1 Acciones en el ámbito interno.....	58
6.5.3.2 Acciones en ámbito externo.....	58
6.6 HACIA UNA ECONOMÍA CIRCULAR.....	58
6.6.1 Economía Lineal	58
Figura 6.1 Modelo de economía lineal.....	59
6.6.2 Economía Circular	59
Figura 6.2 Modelo de economía circular.....	60
6.6.3 Modelo Circular, un modelo económico más sostenible	60
6.6.3.1 Beneficios del modelo circular	60
6.6.4 Acciones de las empresas para avanzar hacia un modelo circular	61
CAPÍTULO VII. DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL	63
7.1 CONCEPTOS CLAVE (IGUALDAD Y EQUIDAD, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD)	63
7.1.1 Igualdad y equidad	63
7.1.2 Inclusión.....	64
7.1.3 Diversidad.....	64
7.1.3.1 Dimensiones visibles de la diversidad.	65
7.1.3.1.1 Diversidad de género.....	66
7.1.3.1.2 Diversidad Generacional.....	66
7.1.3.1.3 Diversidad de discapacidad.....	67
7.1.3.1.4 Diversidad LGBTIQ+.....	67
7.1.3.1.5 Diversidad cultural	69

7.2 OPORTUNIDADES Y BENEFICIOS QUE GENERAN LA DIVERSIDAD, LA EQUIDAD Y LA INCLUSIÓN DENTRO DE LA EMPRESA	70
7.2.1 Oportunidades de Productos orientados a la diversidad de necesidades	71
7.2.1.1 Productos para personas con discapacidad	71
7.2.1.2 Productos para personas de otras culturas	71
7.2.1.3 Productos para jóvenes	71
7.2.1.4 Productos para el colectivo LGBTIQ+.....	72
7.2.4.5 Productos para mujeres.....	72
7.2.4.6 Productos para personas de edad avanzada	72
CAPÍTULO VIII GOBERNANZA, LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y ACCIÓN COLECTIVA	73
8.1 GOBERNANZA ENFOCADA EN LA SOSTENIBILIDAD	73
8.1.1 Acciones para implementar la gobernanza.....	74
8.1.2 Principio 10 del Pacto Mundial de la ONU	74
8.1.2.1 principales tipos de corrupción	75
8.1.2.2 Posibles actores en tipos de corrupción	76
Tabla 8.1 Entorno de la corrupción.....	76
8.1.2.3 Tipos de corrupción en la empresa.....	76
8.2 GESTIÓN DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN	78
8.2.1 Pasos para la implantación de un sistema de gestión de integridad y transparencia corporativa.....	78
8.2.1.1 Compromiso,	78
8.2.1.2 Diagnóstico	79
8.2.1.3 Políticas	79
8.2.1.4 Acción	80
8.2.1.5 Seguimiento.....	81
8.2.1.6 Comunicación	81
8.3 ACCIÓN COLECTIVA.....	82
8.3.1 Tipos de acción colectiva en anticorrupción	82
8.3.1.1 Declaraciones de anticorrupción.....	82

8.3.1.2 Pactos de integridad	83
8.3.1.3 Coaliciones empresariales de certificación	84
8.3.1.4 Iniciativas basadas en principios	84
8.4 BENEFICIOS DE LA GESTIÓN DE RIEGOS DE CORRUPCIÓN.....	85
CAPÍTULO IX. COMUNICACIÓN Y REPORTE DE LOS AVANCES EN SOSTENIBILIDAD.....	86
9.1 UTILIDAD Y BENEFICIOS DEL REPORTE	86
9.1.1 Analizar el desempeño en materia de sostenibilidad.....	87
9.1.2 Responder a las demandas de información.....	87
9.1.3 Facilitar decisiones	87
9.1.4 Forma la estrategia empresarial	87
9.1.5 Fomenta la innovación.....	87
9.1.6 Creación de valor.....	88
9.1.7 Ofrece transparencia y responsabilidad	88
9.1.8 Adaptarse a exigencias de contratación	88
9.1.9 Promueve el aprendizaje y la concienciación	88
9.1.10 Anticipación y cumplimiento de normas nacionales e internacionales..	88
9.2 REGULACIONES GLOBALES QUE ESTÁN RECONFIGURANDO LA SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA.....	89
9.3 INFORME DE PROGRESO (COP) DEL PACTO MUNDIAL DE LA ONU	90
9.3.1 Objetivos del COP	91
9.4 ¿CÓMO REPORTAR EN MATERIA DE SOSTENIBILIDAD?	92
9.4.1 Información que debe contener el COP.....	92
9.4.1.1 Información a reportar en materia de gobernanza.....	92
9.4.1.2 Información a reportar en materia de derechos humanos	94
9.4.1.3 Información a reportar en materia de normas laborales.	95
9.4.1.4 Información a reportar en materia de medioambiente	96
9.4.1.5 Información a reportar en materia de lucha contra la corrupción.....	97
CAPÍTULO X. INCENTIVOS E INTERNACIONALIZACIÓN DE EMPRESAS SOSTENIBLES.....	99

10.1 INCENTIVOS A LA SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL	99
10.1.1 Incentivos de mercado.....	100
10.1.1.1 Asesoramiento sobre capital.....	100
10.1.1.2 Financiación condicional.....	100
10.1.1.3 Financiación para proveedores preferentes.....	100
10.1.2 Incentivos operacionales	100
10.1.2.1 Apoyos en la ejecución de proyectos.....	101
10.1.2.2 Reducción del riesgo para los proveedores preferentes.....	101
10.1.2.3 Mayor rentabilidad para los proveedores preferentes.....	101
10.2 FUENTES DE FINANCIACIÓN.....	101
10.2.1 Tipos de fuentes de financiación	102
10.3 LA SOSTENIBILIDAD COMO ESTRATEGIA DE INTERNACIONALIZACIÓN DE LAS EMPRESAS	102
10.3.1 Claves para la estrategia de internacionalización.....	103
10.3.2 Ventajas y oportunidades de la sostenibilidad en la internacionalización	103
10.3.2.1 Estrategia de entrada a mercados desarrollados y emergentes.....	103
10.3.2.2 Respuesta a las prioridades de los grupos de interés	104
10.3.2.3 Cumplimiento a la normativa	105
10.3.2.4 Acceso a fuentes de financiación	105
10.3.2.5 Control de cadena de suministro	107
10.4 EJEMPLOS DE GESTIÓN DE PROVEEDORES E INCENTIVOS EMPRESARIALES	108
10.1. Tabla Gestión de proveedores e incentivos empresarial del grupo Abertis	108
10.2 Tabla Gestión de proveedores e incentivos empresarial del del grupo Acenture.....	110
10.3 Tabla Gestión de proveedores e incentivos empresarial del del grupo Basf	111

10.4 Tabla Gestión de proveedores e incentivos empresarial del del grupo BBVA	113
10.5 Tabla Gestión de proveedores e incentivos empresarial del del grupo Caixa Bank	114
10.6 Tabla Gestión de proveedores e incentivos empresarial del del grupo Endesa	115
10.7 Tabla Gestión de proveedores e incentivos empresarial del del grupo Eroski	117
10.8 Tabla Gestión de proveedores e incentivos empresarial del del grupo Grupo Antolin	118
10.9 Tabla Gestión de proveedores e incentivos empresarial del del grupo Santander	119
10.10 Tabla Gestión de proveedores e incentivos empresarial del del grupo Grupo Tragsa	121
10.11 Tabla Gestión de proveedores e incentivos empresarial del del grupo Iberdrola	123
10.12 Tabla Gestión de proveedores e incentivos empresarial del del grupo Naturgy	125
10.13 Tabla Gestión de proveedores e incentivos empresarial del del grupo Promotora de Informaciones, S. A.	126
10.14 Tabla Gestión de proveedores e incentivos empresarial del del grupo Navantia	128
CAPÍTULO XI. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	130
11.1 METODOLOGÍA DEL TRABAJO	130
11.2 INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN	131
11.2.1 Criterios del instrumento Objetivos de desarrollo sostenible	132
11.2.2 Criterios para el instrumento Riesgos en derechos humanos	132
11.3 POBLACIÓN	133
Tabla 11.1 Distribución de la población en México	133
Tabla 11.2 Distribución de la PEA en México, mayo 2024	134

Tabla 12.3 Distribución por rango de edades de la población en México	134
11.4 DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA	135
11.4.1 Determinación de la muestra para el instrumento Objetivos de desarrollo sustentable	135
11.4.2 Determinación de la muestra para el instrumento Riesgos en derechos humanos	136
11.5 RESULTADOS Y ANÁLISIS	137
11.5.1 Resultado y análisis para el instrumento Objetivos de Desarrollo Sostenible	137
Figura 11.1 Rango de edad de los encuestados.	137
Figura 11.2 Actividad empresarial de los encuestados.....	138
Figura 11.3 Tamaño de las empresas	138
Figura 11.4 Principales agentes de la corrupción	139
Figura 11.5 Importancia de sostenibilidad en los productos	140
Figura 11.6 Impacto económico de la sostenibilidad empresarial en los productos	140
Figura 11.7 nivel de conocimiento del concepto de Sostenibilidad empresarial	141
Figura 11.8 Identificación de las dimensiones de la sostenibilidad empresarial	141
Figura 11.9 Oportunidades de negocio de las PYMES sostenibles.....	142
Figura 11.10 Ámbitos de la sostenibilidad empresarial.....	142
Figura 11.11 Nivel de conocimiento de Pacto Mundial de la ONU	143
Figura 11.12 Nivel de conocimiento de los ODS	143
Figura 11.13 Prioridades de las organizaciones respecto a los ODS	144
Figura 11.14 Nivel general de conocimiento de la agenda 2030	144
Figura 11.15 Acciones prioritarias en favor del medio ambiente	145
Figura 11.16 Acciones inmediatas para reducir las desigualdades	145
Figura 11.17 Acciones para finanzas sostenibles.....	146
Figura 11.18 Problemas globales de las empresas	146

Figura 11.19 Huella de carbono.....	147
Figura 11.20 Beneficios estratégicos de la Sostenibilidad empresarial	147
Figura 11.21 Oportunidades de la sostenibilidad en las organizaciones	148
Figura 11.22 Importancia del cumplimiento de los ODS	148
11.5.2 Resultado y análisis para el instrumento Riesgos en Derechos Humanos	149
Figura 11.23 Nivel de riesgo para la comunidad LGBTQ+	149
Figura: 11.24 Nivel de Riesgo de Brecha Salarial	150
Figura 11.25 Nivel de riesgo del estrés laboral en las empresas.....	150
Figura 11.26 Niveles de riesgo de prolongación de jornadas laborales.....	151
Figura 11.27 Riesgo de trabajo de infantil	151
Figura 11.28 Riesgos de enfermedades laborales	152
Figura 11.29 Riesgos de inclusión de las personas discapacitadas	152
Figura 11.30 Libertad sindical.....	153
Figura 11.31 Riesgos de explotación.....	153
Figura 11.32 Riesgos de convivencia familiar.....	154
Figura 11.33 Riesgos de inclusión cultural	154
Tabla 11.1 Niveles de riesgos de derechos humanos	155
11.6 DIAGNÓSTICO CON BASE EN LOS RESULTADOS OBTENIDOS	155
Figura 11.34 Conocimiento del concepto Sostenibilidad empresarial resultado de la encuesta realizada por la ONU.....	156
Figura 11.35 Conocimiento de la agenda 2030 y los 17 ODS (Encuesta de la ONU).....	157
11.7 ESTADO DEL PROBLEMA (HIPÓTESIS)	158
PROPUESTA.....	161
DIAGRAMA DE FLUJO DEL PROCESO PARA SER POVEEDOR SOSTENIBLE	165
CONCLUSIONES	167
REFERENCIAS	172
ANEXOS	178
ANEXO 1 INSTRUMENTO DIAGNOSTICO AGENDA 2030	179

ANEXO 2 MODELO DE CARTA DE INGRESO AL PACTO MUNDIAL DE LA ONU, SOLO PARA EMPRESAS	188
ANEXO 3: PAUTAS DE APLICACIÓN.....	190
ANEXO 4: APLICACIÓN DE ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL.....	192
ANEXO 5 DECLARACIÓN DE RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS....	196
ANEXO 6: EJEMPLO DE CANAL SUGERENCIAS Y RECLAMACIONES.....	197
ANEXO 7 EJEMPLO DE FORMATO DE RECLAMACIONES	200
ANEXO 8: DIAGNÓSTICO DE RIESGO DE LOS DERECHOS HUMANOS	201
ANEXO 9. EJEMPLO DE DECLARACIÓN DE COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA DIRECCIÓN GENERAL.....	208
ANEXO 10. EXTRACTO DE CUESTIONES A REPORTAR SOBRE GOBERNANZA	209
ANEXO 11 INFORMACIÓN A REPORTAR EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS	215
ANEXO 12 INFORMACIÓN A REPORTAR EN MATERIA DE NORMAS LABORALES	223
ANEXO 13. INFORMACIÓN A REPORTAR EN MATERIA DE MEDIOAMBIENTE	233
ANEXO 14 INFORMACIÓN A REPORTAR EN MATERIA DE LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN.....	251
ANEXO 15, LECCIONES APRENDIDAS.....	256

RESUMEN

Trabajar en sostenibilidad ayuda a las empresas a cumplir normativas actuales y futuras. La formación en los principios del Pacto Mundial de la ONU y los ODS fortalece a las PYMES como proveedoras de grandes empresas. Por lo antes mencionado, el objetivo de esta investigación es Identificar los requisitos mínimos que deben cumplir las pymes para convertirse en un proveedor sostenible de las grandes empresas, y con ello tener ventajas competitivas, e incluso acceder a nuevos segmentos de mercado, la metodología utilizada es una mixta: deductiva – inductiva. De los resultados obtenidos destacan que únicamente el 16.9% de los encuestados conoce el concepto de sostenibilidad empresarial y en contraste el 63.0% desea que las empresas tengan políticas sostenibles, aunado a esto las nuevas legislaciones exigirán prácticas sostenibles y de igual forma las grandes empresas solo se asociaran con PYMES que, demuestren un compromiso con la Sostenibilidad Empresarial (SE). De lo anterior que se proponen los principales tópicos de SE, para que las PYMES se formen en temas estos temas, se muestran los requisitos mínimos para calificar como Proveedores Sostenibles, e incluyan la SE como un eje importante en su estrategia empresarial, adicional al cumplimiento de las exigencias de la SE.

Palabras clave: PYMES, sostenibilidad empresarial, competitividad, legislaciones

ABSTRACT

Working in sustainability supports companies in complying with current and future regulations. Training in the principles of the United Nations Global Compact and the Sustainable Development Goals (SDGs) strengthens SMEs as reliable suppliers for large corporations. Based on the foregoing, the objective of this research is to identify the minimum requirements that SMEs must meet to become sustainable suppliers for large companies, thereby gaining competitive advantages and even accessing new market segments. The methodology employed is mixed: deductive–inductive.

Among the results, it is noteworthy that only 16.9% of respondents are familiar with the concept of corporate sustainability, whereas 63.0% express a desire for companies to implement sustainable policies. Additionally, new legislation will increasingly require sustainable practices, and large companies will only establish partnerships with SMEs that demonstrate a clear commitment to Corporate Sustainability (CS).

In light of these findings, this study proposes key CS topics to guide the training of SMEs in sustainability-related matters. It also outlines the minimum requirements to qualify as Sustainable Suppliers and highlights the importance of integrating CS as a central component of business strategy, beyond mere compliance with external sustainability demands.

Keywords: SMEs, corporate sustainability, competitiveness, legislation

I INTRODUCCIÓN

Contar con el Distintivo de proveedor sostenible, como ventaja competitiva para las PYMES, no solo ayuda a preservar el planeta y mejorar la vida de las personas, sino que además tiene impactos positivos en la propia empresa, es una invitación transformadora para empresas de todos los sectores y todos los tamaños, no obstante diversas investigaciones muestran que un porcentaje muy pequeño de PYMES ha establecido metas claras de sostenibilidad y muchas creen que carecen de las habilidades profesionales para hacer realidad sus objetivos de desarrollo sostenible. Por otro lado el impacto conocido de las PYMES las hace actores clave en las agendas de sostenibilidad nacionales, regionales y mundiales, adicionalmente, muchos ámbitos de la Sostenibilidad Empresarial que hasta ahora han sido voluntarios relativos a la Igualdad de Género, la Reducción de emisiones de CO₂, o el reporte de información sobre sostenibilidad, ahora se están convirtiendo en obligatorios, por lo general estos ámbitos solo están aplicando a los grandes corporativos, pero en muchas grandes empresas, la normativa también aplica a sus proveedores, a su vez los hábitos y criterios en las decisiones de compra están cambiando, los consumidores y consumidoras buscan cada vez más productos y servicios que tengan impactos positivos en el medio ambiente y en la sociedad. La integración de la Sostenibilidad Empresarial va a permitir a las PYMES atraer y fidelizar a estos clientes concienciados con el planeta y las personas, impactar positivamente a la sociedad y al medio ambiente y las colocará como una opción real de proveeduría para las grandes empresas. En esta investigación se hace un recorrido por los principales retos a nivel global, que dieron origen a los dos principales marcos de referencia para el abatimiento de estos desafíos mundiales, los cuales son, los 10 principios del Pacto Mundial de la ONU y los 17 ODS, estos marcos de referencia sirven de orientación, para proponer a las PYMES una guía puntual de acciones, para enfrentar estos grandes retos y alinear sus estrategias hacia la Sostenibilidad empresarial. En este documento, se muestra la relación que existe entre los 10 principios del Pacto Mundial de la ONU, los 17 ODS, y las dimensiones de la Sostenibilidad empresarial, con el propósito de que las PYMES, establezcan metas claras, que se alineen a la Sostenibilidad empresarial, y de esta forma contribuyan en favor de la Sociedad, el medio ambiente y

principalmente a su crecimiento económico. Del mismo modo se plantea la forma de satisfacer los requisitos y compromisos que conlleva pertenecer al Pacto mundial, como son acciones en favor de la gobernanza, los derechos humanos, las normas laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción, y una vez satisfechos estos compromisos poder acceder a los incentivos para empresas sostenibles.

En el capítulo I se hace un acercamiento a la sostenibilidad, se define el concepto de Sostenibilidad Empresarial, sus dimensiones, las oportunidades que ofrece y retos que implica.

En el Capítulo II se explican los 10 principios del Pacto Mundial de la ONU, los compromisos de las empresas que voluntariamente se unen a esta iniciativa global, y se exponen acciones concretas en favor de cada principio.

El Capítulo III es un resumen de los desafíos globales que dieron origen a los 17 ODS y sus 169 metas.

El Capítulo IV responde a la necesidad de comprender cómo contribuyen los ODS y los 10 principios del Pacto Mundial a la Sostenibilidad Empresarial.

En el capítulo V, considerando que el 92% de las metas de los ODS, así como, 5 de los 10 principios del Pacto Mundial de la ONU, están directamente relacionados con los Derechos Humanos, se explica como impactan los Derechos Humanos a las empresas, los riesgos que enfrentan las empresas y cómo gestionar eficientemente dichos riesgos.

En el Capítulo VI se hace un recuento de los aspectos ambientales que afectan a las empresas, los cuales van desde daños a la imagen corporativa o incluso la suspensión definitiva de las operaciones, también se hace una invitación para transitar hacia modelos de economía circular.

La equidad, la igualdad y la diversidad son aspectos que se explican en el Capítulo VII, pues en la gestión de estos aspectos, en materia de Sostenibilidad Empresarial, pueden ofrecer oportunidades a las empresas, como la transición a nuevos mercados.

Toda iniciativa en favor del Medioambiente y en temas sociales, se puede ver afectada si la corrupción tiene un factor de acción, es por eso que en el Capítulo VIII, se explican los principales tipos de corrupción dentro de las empresas, cómo gestionar estos riesgos y se presenta lo que es la Acción Colectiva, así como los principales modelos de acción colectiva.

Una vez que las empresas han implementado acciones en materia de gobernanza, derechos humanos, medio ambiente, y lucha contra la corrupción, deben informar y reportar esos avances, en el Capítulo IX, se explica claramente como reportar estos avances.

En el capítulo X, se mencionan los incentivos que pueden recibir las empresas que se manejan con prácticas sostenibles demostradas, los cuales incluyen entre otros: Incentivos de mercado, financiamiento, apoyo de proveedores y otras subvenciones del gobierno.

En el capítulo XI se explica la metodología de esta investigación, se describen los instrumentos empleados y la forma de interpretarlos.

Esta investigación incluye una propuesta detallada y general para que las empresas que opten por prácticas enfocadas en Sostenibilidad Empresarial, tengan con sus debidos ajustes, un camino a seguir y lograr diferenciarse de otras PYMES.

Las conclusiones mostradas en esta investigación son un análisis de lo que cada capítulo aportó en el desarrollo de este documento.

En la sección de Referencias se pueden hallar fuentes de bibliográficas de textos especializados en Gobernanza, Derechos Humanos, Normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción, como los que publica y actualiza constantemente la Red Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas o revistas especializadas en indicadores globales como McKinsey & Company, así como información de gobiernos referentes en Sostenibilidad, privilegiando la actualidad de los contenidos.

Este documento cuenta con un apartado de anexos, el cual, ofrece una guía para temas específicos; para comenzar, el anexo 1 es el diagnóstico del nivel de conocimiento de la Agenda 2030, este diagnóstico se puede enriquecer a criterio del usuario, no obstante, este instrumento responde plenamente a las necesidades de cualquier organización para saber el nivel de entendimiento de la agenda 2030; por otro lado, el anexo 2 es un modelo de carta para solicitar el ingreso al pacto Mundial de la ONU; igualmente, el anexo 3 sirve para saber cuáles son los requisitos que se deben cumplir para ingresar al pacto mundial de la ONU, el cual, muestra las pautas de aplicación, cabe destacar que, el anexo 4 es una copia de los campos de aplicación para el ingreso al Pacto; conviene resaltar que, el anexo 5 es un prototipo de política de Derechos humanos, así mismo, el anexo 6 brinda los componentes mínimos necesarios que debe contener la declaratoria de un Canal de sugerencias y reclamaciones; de igual forma el anexo 7 es un formato para la recopilación de datos para que las partes interesadas emitan una queja o una reclamación; además, el anexo 8 es el instrumento diagnóstico para realizar un análisis de riesgos en materia de DDHH; sumado a esto, el anexo 9 satisface el requisito de informar el compromiso de las empresas con los Diez Principios del Pacto Mundial de la ONU, de manera significativa los anexos 10 al 14 son una guía completa de cada uno de los requisitos que se deben cumplir en materia de Gobernanza, derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción, para terminar, el anexo 15 permite ver la forma en que se documentan las lecciones aprendidas en temas de Sostenibilidad Empresarial.

II PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

II.1 Planteamiento del problema

Cada vez que se piensa en temas como la contaminación, sostenibilidad, corrupción o derechos humanos o Producto Interno Bruto, se suele asumir que son temas que corresponden a grandes corporativos u organizaciones gubernamentales, no obstante, todos aportamos en estos asuntos, desde las trasnacionales hasta las PYMES. Existen algunos mitos en la sostenibilidad, en los cuales se cree que las PYMES no tienen impacto en cuestiones sociales, y por tanto tienen una responsabilidad menor o que se requieren inversiones iniciales significativas y los beneficios se obtienen a largo plazo, también se cree que la sostenibilidad requiere grandes equipos para su puesta en marcha. Actualmente los temas de sostenibilidad se observan como buenas prácticas, empero, está en aumento el número de corporaciones que se están exigiendo a sus socios comerciales un comportamiento responsable y sostenible, según el pacto mundial de la ONU en España, un 54% de las grandes empresas españolas evalúa a sus proveedores bajo criterios ambientales y un 41% bajo criterios sociales (Red Española del Pacto Mundial de Naciones , 2022). A su vez un estudio realizado en México reveló que un 67% de los consumidores mexicanos se declara comprometidos con el medio ambiente, mientras que el 53% se preocupa por la sostenibilidad en general. Además 6 de cada 10 afirman estar comprometidos con el medio ambiente (Zinklar, 2023).

Trabajar en sostenibilidad permite a las empresas acceder a nuevos segmentos de mercado, por ejemplo, las energías renovables tienen perspectiva de crecimiento de 3.4 billones de dólares (Frost & Sullivan, 2022). Ahora más que nunca, necesitamos impulsar la innovación en los negocios y desbloquear las oportunidades económicas de los mercados emergentes como las energías renovables y la economía circular. Necesitamos nuevas ideas y soluciones que puedan cambiar las reglas del juego: tecnologías que hagan posible lo imposible, nuevos productos y servicios con la sostenibilidad como principal objetivo, modelos empresariales en los que la diversidad y la inclusión sean primordiales (Ojiambo, 2022). Trabajar en sostenibilidad empresarial permite a las empresas adaptarse a las normativas actuales de sostenibilidad y las

prepara para las legislaciones futuras. Formarse en ámbitos específicos de los Diez Principios del Pacto Mundial de la ONU y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) pone a las PYMES como primeras opciones para que puedan ser proveedoras de grandes empresas socias de la iniciativa en todo el mundo que hoy se alinean a este empuje por voluntad, pero en el futuro será normativo cumplir con estas iniciativas.

II.2 Pregunta de investigación

¿Cuáles son los requisitos que deben cumplir las PYMES para convertirse en proveedores sostenibles de las grandes empresas, y con ello tener ventajas competitivas, e incluso acceder a nuevos segmentos de mercado?

II.3 Sistematización de la pregunta de investigación

¿Qué es sostenibilidad empresarial?

¿Cuáles son las ventajas competitivas de un proveedor sostenible?

¿Cuáles son los requisitos para ser un proveedor sostenible?

¿Cuáles son los nuevos segmentos de mercado?

III OBJETIVOS

III.1 Objetivo general

Identificar los requisitos mínimos que deben cumplir las PYMES para convertirse en un proveedor sostenible de las grandes empresas, y con ello tener ventajas competitivas, e incluso acceder a nuevos segmentos de mercado.

III.2 Objetivos específicos

Explicar que es la sostenibilidad y la Sostenibilidad Empresarial.

Mostrar algunas ventajas competitivas que favorecen a un proveedor sostenible.

Explicar cuáles son los nuevos segmentos de mercado en los cuales pueden participar las PYMES.

Definir paso a paso cuales son los requisitos mínimos que deben cumplir las PYMES para obtener el distintivo de Proveedor Sostenible.

IV JUSTIFICACIÓN

Las pequeñas y medianas empresas son el motor de crecimiento del sector privado, tanto en economías en desarrollo como desarrolladas, a nivel mundial las Pymes representan el 90% de las empresas, Constituyen casi el 50% del empleo y contribuyen hasta el 90% del PIB global (Red Española del Pacto Mundial de Naciones , 2022). En México, las PYMES generan el 72% del empleo y el 52% de PIB (Centro de investigación en Política Pública, 2023) Este impacto las hace actores clave en las agendas de sostenibilidad nacionales, regionales y mundiales. La Sostenibilidad Empresarial supone oportunidades de negocio, pues, en los últimos años están creciendo de forma exponencial numerosos nichos de mercado, como las Nuevas Tecnologías, el Comercio Justo, la Economía Circular, los Negocios Inclusivos, también cada vez más empresas disponen de un código ético para proveedores, por lo tanto, para que una PYME pueda trabajar con estas grandes empresas debe tener un comportamiento responsable y sostenible, según un estudio del Pacto Mundial de la ONU, un 54% de las grandes empresas españolas evalúa a sus proveedores bajo criterios medioambientales, y un 41% bajo criterios sociales (Red Española del Pacto Mundial de Naciones , 2022). En México un 67% de los consumidores se declara comprometidos con el medio ambiente, mientras que el 53% se preocupa por la sostenibilidad en general. Además 6 de cada 10 afirman estar comprometidos con el medio ambiente (Zinklar, 2023). También la Sostenibilidad Empresarial va a permitir reducir costos, por ejemplo la apuesta por la eficiencia energética utilizando luces LED, reducirá el costo de la factura de electricidad, también el teletrabajo puede reducir los costos del mantenimiento de oficinas, limpieza consumo de energía etc., a su vez, muchos ámbitos de la Sostenibilidad Empresarial que hasta ahora han sido voluntarios, ámbitos relativos a la Igualdad de Género, la Reducción de emisiones de CO₂, o el reporte de información sobre sostenibilidad, ahora se están

convirtiéndose en obligatorios, debido a numerosas normativas y legislaciones que están surgiendo en todo el mundo. En las decisiones de compra, los consumidores y consumidoras buscan cada vez más productos y servicios que tengan impactos positivos en el medio ambiente y en la sociedad, alimentos de comercio justo, productos con envoltorios reciclados o amigables con el ambiente, servicios que garanticen condiciones laborales dignas, etc., en México el 77% de los consumidores se auto responsabilizan por garantizar la sostenibilidad, aunque el 71% afirma que esta responsabilidad es compartida con el gobierno y un 68% la comparte con empresas privadas. En cuanto a la influencia de marcas, 6 de cada 10 consumidores mexicanos afirma que cambiaría sus hábitos de consumo para contribuir a la sostenibilidad del planeta; los adultos se muestran más dispuestos a cambiar hábitos, con 7 de cada 10 que lo harían; además 3 de cada 10 estarían dispuestos a pagar un extra por un producto sostenible; por otro lado la gran mayoría de consumidores lleva su propia bolsa a la compra por motivos de sostenibilidad, siendo los mayores de 45 años los más comprometidos con esta práctica, mientras que 2 de cada 10 menores de 45 años lo hace por no pagar por ella (Zinklar, 2023). También un 60.9% de las personas están dispuestos a pagar más por hospedarse en hoteles más respetuosos con el medio ambiente o en hoteles ecológicos (Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas, 2022). Por consiguiente, la integración de la Sostenibilidad Empresarial va a permitir atraer y fidelizar a estos clientes concienciados con el planeta y las personas.

El desarrollo de la Sostenibilidad Empresarial ha dado lugar a numerosos marcos de referencia para trabajar en esta temática, cabe destacar dos de los principales marcos reconocidos a nivel global: LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LA ONU y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS), dos marcos se hayan conectados y complementado. El Pacto Mundial de La ONU es la iniciativa de Naciones Unidas que lidera la Sostenibilidad Empresarial en el mundo, es un llamamiento transformador para empresas de todos los sectores y todos los tamaños. El Pacto Mundial de la ONU cuenta con dos mandatos de Naciones Unidas, el primero es guiar a las empresas para alinear sus estrategias de sostenibilidad con los 10 principios del Pacto Mundial, el segundo mandato consiste en ayudar a las empresas a contribuir a la

consecución de la agenda 2030 y sus 17 Objetivos de desarrollo sostenible, El Pacto Mundial de la ONU cuenta con una oficina global desde donde se definen las directrices y líneas estratégicas del trabajo en materia de Sostenibilidad Empresarial, para trasladar este trabajo a cada país, la iniciativa se articula en diferentes redes locales repartidas por todo el mundo (*TagDiv, 2022*). Cada red local tiene la misión de ayudar al tejido empresarial de cada país, a fomentar e impulsar el compromiso empresarial con la Sostenibilidad, a través de actividades de formación, creación de contenidos, generación de espacios de Networking, impulso de alianzas y otras acciones que guíen y ayuden a las empresas en su camino hacia la Sostenibilidad Empresarial. También ayudan a las compañías a entender la actividad empresarial responsable en los diferentes contextos nacionales, por tanto, aprovechando las guías que ofrecen estos marcos será posible establecer los pasos a seguir para conseguir que las PYMES logren su distintivo de Proveedor Sostenible.

Diversas investigaciones muestran que un porcentaje muy pequeño de PYMES ha establecido metas claras de sostenibilidad y muchas creen que carecen de las habilidades profesionales para hacer realidad sus objetivos de desarrollo sostenible, Actualmente estos ámbitos solo están aplicando a las grandes empresas, y en muchas, la normativa también aplica a los proveedores de estas corporaciones, por lo que la implicación de las PYMES dentro de la cadena de suministro es decisiva. Algunas prácticas sustentables, como, las Nuevas Tecnologías, el Comercio Justo, la Economía Circular, los Negocios Inclusivos, entre otros, tienen un doble enfoque, por un lado, son mercados muy rentables económicamente debido a su gran crecimiento y por otro lado impactan de forma positiva en ámbito social y medio ambiental, consecuentemente la gestión sostenible es la respuesta para ayudar a preservar el planeta, mejorar la vida de las personas, con prácticas de respeto a los derechos humanos, una lucha visible y demostrable contra la corrupción, y es el camino para la competitividad de las PYMES

V HIPÓTESIS

Si se Identifican los requisitos mínimos que deben cumplir las PYMES, los cuales se hallan alineados a los dos principales marcos reconocidos a nivel global, que son LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LA ONU y LOS 17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS), permitirá a las PYMES convertirse en proveedores sostenibles de las grandes empresas y con ello se tendrán ventajas competitivas, acceder a nuevos segmentos de mercado e incluso a ser beneficiados con subvenciones para este tipo de proveedores.

V.1 Variable independiente

El cumplimiento de las PYMES de los requisitos mínimos de sostenibilidad, los cuales, se hallan en los dos principales marcos reconocidos a nivel global que son LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LA ONU y LOS 17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS).

V.2 Variable dependiente

Proveer de manera sostenible a las grandes empresas y con ello obtener ventajas competitivas, acceder a nuevos segmentos de mercado recibir los beneficiados de las subvenciones para este tipo de proveedores.

VI DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

VI.1 Método de investigación

El método utilizado es el Método analítico deductivo, pues se partió de lo general como como son LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LA ONU y LOS 17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS), y se obtuvo una guía y su aplicación a las PYMES mexicanas.

VI.2 Tipo de investigación

La investigación para poder hacer que las PYMES logren su distintivo de proveedor sostenible fue de tipo descriptiva, pues se detallaron a fondo los requisitos, buenas prácticas y trámites para su consecución.

VI.3 Enfoque de la investigación

Mediante un enfoque cualitativo se recolectó la información para que las PYMES puedan llegar a proveer a grandes empresas, o puedan acceder a subvenciones o aumentar sus utilidades mediante el ahorro de energías, esta guía contiene los requisitos y pasos a seguir para los diferentes tipos de PYMES y sus diferentes giros, pudiendo aplicarse a PYMES de servicios o de producción de bienes.

VI.4 Técnica documental

A través de técnicas de investigación indirectas, y por la naturaleza de la investigación, fueron de tipo bibliográficas, legislativas, Hemerográficas, videográficas entre otras técnicas.

VI.5 Técnica de investigación de campo

Dado que la presente investigación fue de tipo descriptiva las técnicas de investigación de campo fueron, mediante la obtención de datos que se consiguieron de la información existente en los ámbitos de sostenibilidad empresarial, así como de reportes de sostenibilidad publicados por los sitios oficiales en el Pacto Global de la ONU y resultados de cuestionarios que se aplicaron a una muestra a conveniencia.

VII ALCANCES Y LIMITACIONES

VII.1 Alcances

Los alcances de esta investigación estuvieron enfocados en la PYMES de todo tipo, siendo, de bienes o servicios, las cuales deben estar formalmente establecidas y estar al corriente con todos sus compromisos con el gobierno y las legislaciones vigentes en México y que, a su vez tengan la intención de expandir sus mercados hacia grandes corporativos, que, ya estén comprometidos con la sostenibilidad y que están buscando proveedores con su mismo compromiso sustentable.

VII.2 limitaciones

Las limitaciones de esta investigación estuvieron definidas por el nivel de organizacional de las PYMES, pues es necesario que las PYMES cuenten con una estructura y una jerarquía bien definidas, toda vez que, es la máxima autoridad de cada empresa es quien debe establecer compromisos visibles y demostrables con la sostenibilidad, pues ha de incluir a la sostenibilidad en su estrategia al más alto nivel y debe permear de manera transversal a toda la organización.

CAPÍTULO I SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL

Es este capítulo se define el concepto de Sostenibilidad Empresarial, se muestran los beneficios de la sostenibilidad empresarial, para las PYMES, así como ámbitos relevantes de la Sostenibilidad Empresarial, así como las barreras y retos al momento de implementar la estrategia sostenible.

1.1 SOSTENIBILIDAD Y EMPRESA

1.1.1 Definición general de Sostenibilidad

Según la **Universidad de Oxford**: el Grado en que un proceso o empresa puede mantenerse, evitando el agotamiento a largo plazo de los recursos naturales (*University of Oxford, 2022*).

Según el **INFORME BRUNDLAND**: “Aquel desarrollo que satisface las necesidades actuales, sin poner en peligro la capacidad de las generaciones futuras de satisfacer sus propias necesidades” (*Gro Harlem Brundtland, 1987*)

Según la Comunidad Europea (2019) “La mejora continua de la calidad de vida y el bienestar de las generaciones presentes y futuras vinculando el desarrollo económico, la protección del medio ambiente y la justicia social”

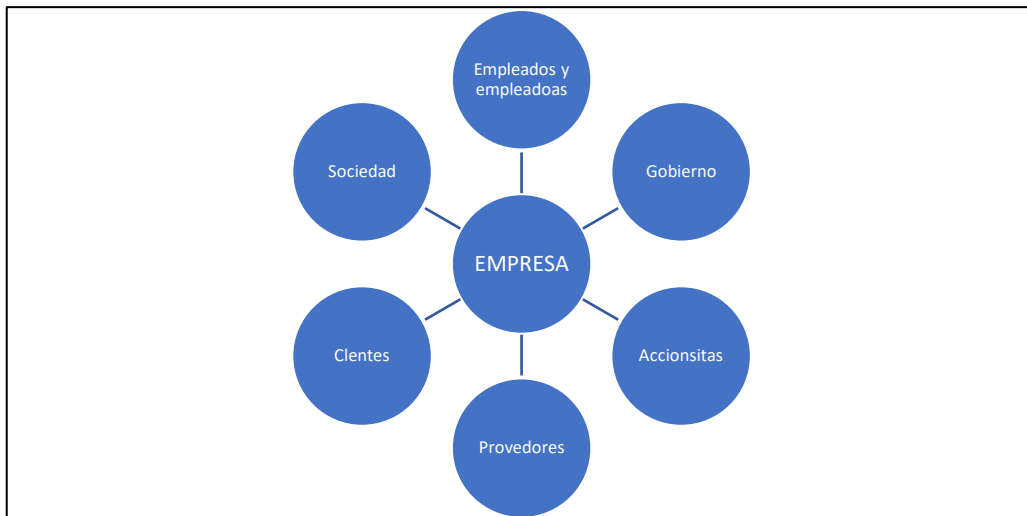
1.1.2 Sostenibilidad Empresarial

Centrándonos en el ámbito corporativo podemos definir a la Sustentabilidad Empresarial como **la integración de las dimensiones Económica, Social y Ambiental, en el día a día de una empresa, u organización, los cuales consideran siempre las expectativas de los Grupos de Interés.**

1.1.2.1 Grupos de interés o Stakeholders

Los grupos de interés, partes interesadas o stakeholders, son aquellos actores que se ven impactados por las actividades normales de las empresas u organizaciones (PACTO MUNDIAL ESPAÑA, 2022). Podemos encontrar grupos de interés con una relación muy directa con la compañía, como los empleados y empleadas, clientes o accionistas y otros grupos cuya interacción es más reducida, como empresas proveedoras, gobierno o las comunidades que se encuentran cercanas a los lugares donde la empresa lleva a cabo su actividad. Ver figura 1.1

Figura 1.1 Relación de los grupos de interés y la empresa



Fuente: Elaboración propia, 2024 con información del Pacto Mundial de la ONU.

Nota: En esta figura se muestra como existe una interrelación entre los grupos de interés y la empresa.

1.2 DIMENSIONES DE LA SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL

La Sostenibilidad Empresarial cuenta con 3 dimensiones: La Dimensión Económica, la Dimensión Social y la Dimensión Medioambiental.

La sostenibilidad Empresarial se basa en la integración de estas tres dimensiones. Ver figura 1.2

1.2.1 Dimensión económica.

Una empresa sostenible, tendrá en cuenta su dimensión económica tratando de mejorar las ventas de sus productos y servicios año tras año, pero considerando también sus impactos ambientales y sociales.

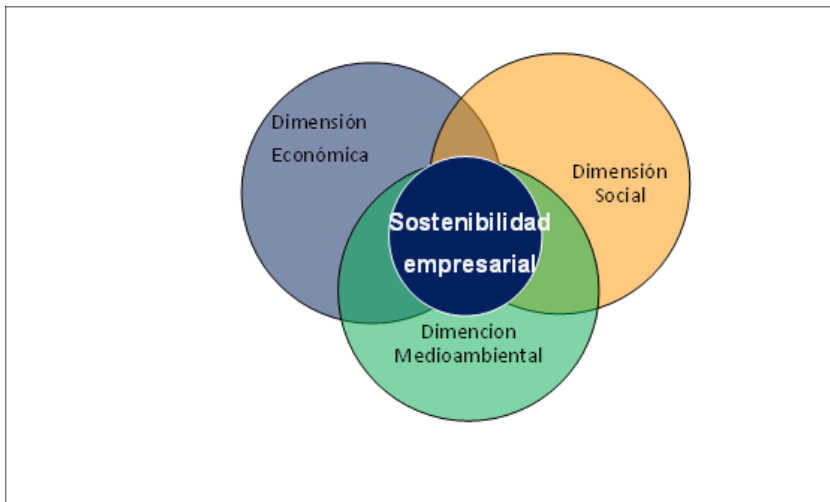
1.2.2 Dimensión Medioambiental

Las empresas pueden integrar la dimensión ambiental cuando busca reducir emisiones de CO₂ y la adopción de buenas prácticas ambientales y atiende la urgencia de no aumentar en más de 1.5°C la temperatura del planeta.

1.2.3 Dimensión Social

Las empresas se integran a la Dimensión Social si llevan a cabo acciones que mejoren el bienestar de sus empleados y empleadas o impactando de forma positiva en la sociedad a través de acciones que impulsen la reducción de desigualdades.

Figura 1.2 Dimensiones de la sostenibilidad empresarial



Fuente: Elaboración Propia, 2024. Con Información del Pacto Mundial Red España

Nota: La figura 1.2 muestra la dependencia entre las 3 dimensiones de la sostenibilidad empresarial. Fuente: Elaboración propia con información del Pacto Mundial de la ONU.

1.1 Mitos de la sostenibilidad empresarial

Antes de explicar los beneficios de la Sostenibilidad Empresarial, es necesario desmentir 3 mitos muy recurrentes:

1.3.1 La PYMES no impactan

Las PYMES no tienen impacto en las cuestiones sociales y ambientales, y por lo tanto tienen una responsabilidad menor. Si bien las PYMES tienen un impacto más reducido debido a su tamaño, su responsabilidad sigue siendo la misma, por ejemplo: Si una PYMES no considera los impactos negativos que puede tener en el medio ambiente, pone en riesgo la capacidad de su empresa para operar y servir como proveedor para otras compañías.

1.3.2 La sostenibilidad es cara

Se requieren inversiones iniciales significativas y los beneficios se obtienen a largo plazo. No es necesario hacer inversiones para tener un negocio responsable, el primer paso consiste en analizar la empresa, identificar pequeñas acciones que se puedan implementar en el corto plazo y planificar estrategias que se lleven a cabo en el largo plazo.

1.3.3 La sostenibilidad solo la hacen especialistas

La Sostenibilidad Empresarial requiere grandes equipos para su puesta en marcha. No es imprescindible contar con un equipo de sostenibilidad específico para trabajar en este ámbito, se puede comenzar por constituir un grupo de empleados y empleadas de diferentes departamentos que tengan una visión innovadora y comprometida para involucrarlos en el diseño e implementación de los primeros planes de acción.

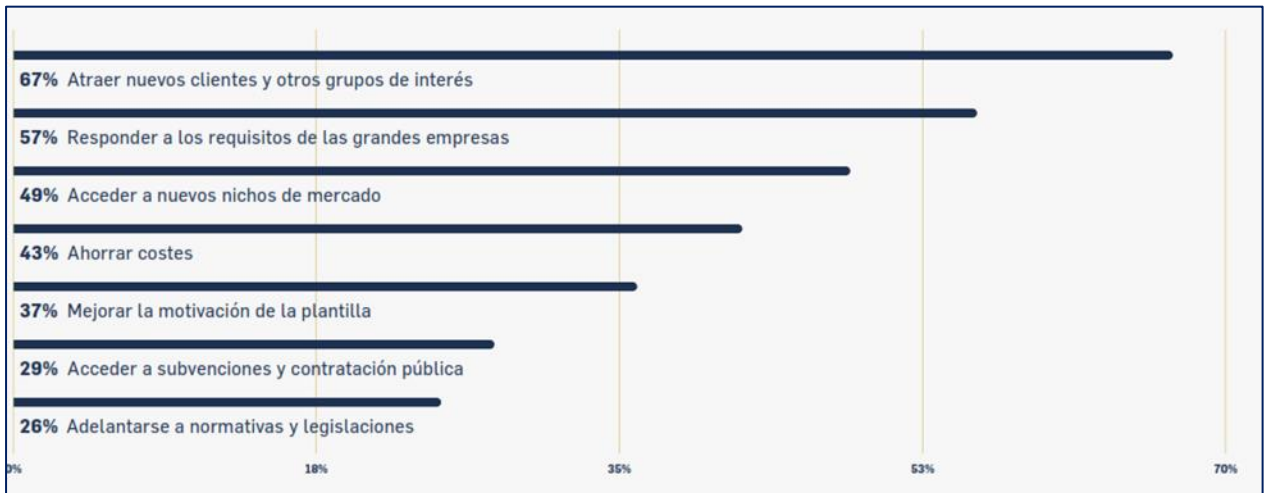
1.4 OPORTUNIDADES DE LA SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL

La clave de una empresa responsable es que el compromiso por la sostenibilidad parta de la más alta dirección, y que este compromiso se adopte por todos los departamentos y se integre como parte la propia cultura organizacional de la empresa.

1.4.1 La Sostenibilidad como una oportunidad de negocio

Una gestión sostenible no solo ayuda a preservar el planeta y mejorar la vida de las personas, sino que también tiene impactos en la propia empresa, se explicará cómo la Sostenibilidad Empresarial supone una oportunidad de negocio.

Figura 1.3 Oportunidades de negocio más relevantes para las PYMES



Fuente: ONU, 2023.

Nota en la figura 1.3 muestra las expectativas de negocio más relevantes para las PYMES.

1.4.2 Acceder a nuevos nichos de mercado

El trabajo en Sostenibilidad es rentable; en los últimos años están creciendo de forma exponencial numerosos nichos de mercado, como las Nuevas Tecnologías, el Comercio

Justo, la Economía Circular, los Negocios Inclusivos, las Energías Renovables, entre otro (Irena, Headquarters, 2018).

Estos mercados tienen un doble enfoque, por un lado, son mercados muy rentables económicamente debido a su gran crecimiento y por otro lado impactan de forma positiva en ámbito social y medio ambiental. Las PYMES pueden integrar estos mercados en su modelo de negocio para mejorar sus beneficios económicos y ser más responsables con el Medio Ambiente y la Sociedad.

1.4.3 Responder a los requisitos de las grandes empresas

Las grandes empresas de todo el mundo no solo se limitan a trabajar la sostenibilidad dentro de sus actividades, sino que trasladan este compromiso a toda su cadena de valor, incluidos sus proveedores.

Cada vez más empresas disponen de un código ético para proveedores, auditorías a estas empresas en ámbitos sociales y, cuestionarios de rendimiento en sostenibilidad, etc. Por lo tanto, para que una Pyme pueda trabajar con estas grandes empresas debe tener un comportamiento responsable y sostenible

Según un estudio del Pacto Mundial de la ONU España, un 54% de las grandes empresas españolas evalúa a sus proveedores bajo criterios medioambientales, y un 41% bajo criterios sociales (Pacto Mundial de la ONU Red España, 2022).

1.4.4 Adelantarse o cumplir Normativas y legislaciones

Muchos ámbitos de la Sostenibilidad Empresarial que hasta ahora han sido voluntarios, ámbitos relativos a la Igualdad de Género, la Reducción de emisiones de CO₂, o el reporte de información sobre sostenibilidad, ahora se están convirtiendo en obligatorios, debido a numerosas normativas y legislaciones que están surgiendo en todo el mundo, por lo general actualmente estos ámbitos solo están aplicando a las grandes empresas, pero

en muchas, la normativa también aplica a los proveedores de estas corporaciones, por lo que la implicación de las PYMES dentro de la cadena de suministro es decisiva.

Tan Solo en Europa se están desarrollando en los últimos años numerosas directivas relativas al reporte de información de Sostenibilidad, Derechos Humanos, Reducción de Residuos, entre otras.

1.4.5 Ahorrar costos

Lejos de la concepción de que la integración de la Sostenibilidad Empresarial supone una gran cantidad de inversión, en muchas ocasiones el efecto es justo lo contrario y va a permitir reducir costos. La apuesta por la eficiencia energética utilizando por ejemplo luces LED, reducirá el costo de la factura de electricidad, también el teletrabajo puede reducir los costos del mantenimiento de oficinas, limpieza consumo de energía etc.

Se ha comprobado en estudios a nivel mundial que el ahorro por espacio al implementar un programa de teletrabajo puede alcanzar hasta el 45%, esto según Sage (Experience, 2010).

1.4.6 Acceder a subvenciones y contratación pública

En los últimos años un mayor número de subvenciones y ayudas a empresas incluyen cláusulas o requisitos relativos a Sostenibilidad Empresarial, por ejemplo en algunas de ellas se pide a las empresas que dispongan de un plan de igualdad de género, que indiquen su huella de CO₂, o que cuenten con medidas relativas a la lucha contra la corrupción, también con respecto a la contratación pública, cada vez más estos criterios son relevantes a la hora de acceder a un contrato con diferentes administraciones locales, nacionales o supranacionales.

Los bonos, con una emisión anual de US\$ 6,7 billones, representan una fuente accesible, confiable y expansible de capital para diversos actores implicados en la ejecución de la Agenda 2030, como empresas, gobiernos, municipios y asociaciones público-privadas. (Naciones Unidas, 2017).

Los bonos relacionados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) ofrecen una solución a la falta de medios de inversión. Una variedad de Bonos ODS, que abarcan bonos de muchos (UNEP Finance Initiative, 2020).

1.4.7 Atraer nuevos clientes

En las decisiones de compra, los consumidores y consumidoras buscan cada vez más productos y servicios que tengan impactos positivos en el medio ambiente y en la sociedad, alimentos de comercio justo, productos con envoltorios reciclados o amigables con el ambiente, servicios que garanticen condiciones laborales dignas, etc. La integración de la Sostenibilidad Empresarial va a permitir atraer y fidelizar a estos clientes concienciados con el planeta y las personas. Por ejemplo, un 60.9% de las personas están dispuesto a pagar más por hospedarse en hoteles más respetuosos con el medio ambiente o en hoteles ecológicos. (Red Española del Pacto Mundial de Naciones , 2022).

1.4.8 Mejorar la motivación de la plantilla

Un propósito positivo compartido entre la empresa y los empleados y empleadas puede ayudar a la plantilla a conectar con su trabajo y con los valores de la organización. La Sostenibilidad Empresarial puede ayudar a abordar este reto, mejorando la motivación de la plantilla e incluso haciendo que personas fuera de la organización puedan verse atraídas por formar parte de la empresa. Esta retención y atracción de talento repercutirá incluso en una mayor productividad para la empresa. Un 64% de los jóvenes considera importante que las empresas consideren retos ambientales y sociales (Red Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, 2017).

1.5 ÁMBITOS RELEVANTES DE LA SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL

1.5.1 Ámbitos de la Dimensión Medioambiental

La Dimensión Medioambiental de la Sostenibilidad empresarial es más relevante que nunca, el cálculo y reducción de emisiones de CO₂ se está convirtiendo en estándar para las empresas, no solo para las grandes corporaciones, sino también para las PYMES, el objetivo común es no aumentar en 1.5°C la temperatura del planeta, otros ámbitos ambientales, como el impulso de la economía circular o la protección de la biodiversidad, están siendo también una tendencia en esta dimensión.

1.5.2 Ámbitos de la Dimensión Social

En la Dimensión Social el apego a los derechos humanos y el impulso de condiciones laborales dignas para la plantilla, son también una tendencia. En este sentido muchas empresas van más allá de la normativa nacional y llevan a cabo políticas y acciones que mejoran lo legalmente establecido en aspectos como la política salarial, o la conciliación laboral de los empleados y empleadas. Las acciones para fomentar la igualdad de género, especialmente en los puestos de más responsabilidad están también extendiéndose entre las empresas.

1.5.3 Gobernanza

Los puestos de mayor responsabilidad de las empresas están comenzando a considerar la sostenibilidad como una verdadera oportunidad de negocio. Este impulso contribuye a que prácticamente todas las áreas y departamentos consideren la sostenibilidad a la hora de realizar sus acciones, ya no se trata únicamente de una persona o área específica de sostenibilidad la que se ocupa de esta temática, sino que este ámbito es ahora transversal, gracias al compromiso de la Alta Dirección y los órganos de gobierno.

1.5.4 Ámbitos de la Dimensión Económica

El desarrollo de la Sostenibilidad Empresarial ha dado lugar a numerosos marcos de referencia para trabajar en esta temática, cabe destacar dos de los principales marcos reconocidos a nivel global: LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LA ONU y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS), dos marcos conectados y complementarios.

1.5.5 Finanzas Sostenibles

Las Finanzas Sostenibles son una tendencia al alza, las entidades bancarias los inversores, las gestoras de fondos, buscan empresas responsables y sostenibles de todos los tamaños para destinar sus inversiones, además aquellas empresas que están trabajando en sostenibilidad están encontrando más facilidades a la hora de optar a préstamos, créditos y otros instrumentos de financiación.

1.5.6 Cadena de Suministro

Como ya se ha mencionado, las grandes corporaciones están exigiendo a sus proveedores trabajar en ámbitos específicos de la Sostenibilidad Empresarial. Una acción muy relevante para lograr este objetivo es, la sensibilización y formación a estos proveedores brindándoles herramientas que permitan a las PYMES prepararse para responder a los nuevos requerimientos de las grandes empresas y mejorando la relación entre las corporaciones y las PYMES pertenecientes a las cadenas de suministro.

1.6 BARRERAS Y RETOS AL MOMENTO DE ABORDAR LA SOSTENIBILIDAD

1.6.1 barreras que encuentran las empresas para avanzar en materia de sostenibilidad

De acuerdo con la percepción de las PYMES participantes en el programa, la mayor barrera para llevar a cabo acciones relacionadas con el desarrollo sostenible es la falta de recursos internos (económicos y humanos), un 53% de estas empresas lo considera así; la segunda opción más destacada, con un 37%, es el escaso conocimientos sobre la materia, y en tercer lugar, con un 34% se encuentra la ausencia de herramientas y recursos formativos para las PYMES; los incentivos a la sostenibilidad y la formación de este ámbito son por tanto, claves para lograr mejorar el desempeño de la empresas proveedoras en sostenibilidad, tal como lo muestra la figura 1.4

Figura 1.4 Barreras que encuentran las empresas para avanzar en materia de sostenibilidad



Fuente: ONU, 2023.

1.6.2 Principales retos para las empresas al momento de abordar la sostenibilidad

Con respecto a los mayores retos que afrontan las PYMES y en general, las organizaciones, para abordar la sostenibilidad, el más recurrente es la definición de una estrategia o plan de sostenibilidad (53%); otras cuestiones como el acceso al presupuesto específico para esta temática (35%) o encontrarse en capacidad para responder a los requerimientos de los clientes (31%), son asuntos que actualmente representan un desafío para las PYMES, como puede observarse en la figura 1.5

Figura 1.5 Principales retos para las empresas al momento de abordar la sostenibilidad



Fuente: ONU, 2023.

1.6 IMPORTANCIA DEL DIAGNÓSTICO

Es posible que los directivos y el personal conozcan la agenda 2030, ya sea, parcial o plenamente, no obstante, se propone realizar un diagnóstico, para saber con certeza el nivel de conocimiento de esta agenda y con base en los resultados establecer un plan de capacitación y de acciones concretas, alineadas a la estrategia de cada empresa. En el Anexo 1 se muestra un instrumento diagnóstico que se puede aplicar a todas las partes

interesadas y así tener un punto de partida para saber el nivel de dominio, tanto del personal, proveedores y demás partes interesadas, acerca de la Agenda 2030.

En el capítulo II se mencionarán que son los Diez Principios del Pacto Mundial de ONU, los mecanismos para adherirse a este pacto y las acciones que las PYMES pueden llevar a cabo, para contribuir con este Pacto.

CAPÍTULO II COMPROMISOS DE LAS EMPRESAS ADHERIDAS AL PACTO MUNDIAL DE LA ONU

En este capítulo se explica brevemente, que es el Pacto mundial de la ONU y se detalla las acciones que pueden llevar a cabo las PYMES, con el objetivo de avanzar en una gestión empresarial más sostenible.

2.1 PACTO MUNDIAL DE LA ONU

El Pacto Mundial de La ONU es la iniciativa de Naciones Unidas que lidera la Sostenibilidad Empresarial en el mundo, Es un llamamiento transformador para empresas de todos los sectores y todos los tamaños. El Pacto Mundial de la ONU cuenta con dos mandatos de Naciones Unidas, el primero es guiar a las empresas para alinear sus estrategias de sostenibilidad con los 10 principios del Pacto Mundial, el segundo mandato consiste en ayudar a las empresas a contribuir a la consecución de la agenda 2030 y sus 17 Objetivos de desarrollo sostenible. El Pacto Mundial de la ONU cuenta con una oficina global desde donde se definen las directrices y líneas estratégicas del trabajo en materia de Sostenibilidad Empresarial, para trasladar este trabajo a cada país, la iniciativa se articula en diferentes redes locales repartidas por todo el mundo incluyendo Latinoamérica (TagDiv, 2022).

Cada red local tiene la misión de ayudar al tejido empresarial de cada país, a fomentar e impulsar el compromiso empresarial con la Sostenibilidad, a través de actividades de formación, creación de contenidos, generación de espacios de Networking, impulso de alianzas y otras acciones que guíen y ayuden a las empresas en su camino hacia la Sostenibilidad Empresarial. También ayudan a las compañías a entender la actividad empresarial responsable en los diferentes contextos nacionales.

2.1.1. Compromisos de las empresas adheridas al Pacto

Las empresas que se adhieren al Pacto mundial de la ONU adquieren dos compromisos:

2.1.1.1 Renovación anual Pacto

Esto es la obligación de renovar anualmente el compromiso con la iniciativa y sus 10 principios en materia de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

2.1.1.2 Reporte anual

Este es un informe anual con las medidas implementadas y los resultados alcanzados por la empresa en materia de sostenibilidad, el reporte se realiza a través de un cuestionario con más de 50 preguntas (ver anexos 10 al 15)

2.1.1.3 Proceso de Solicitud al Pacto

Para poder contribuir al planeta en cuestiones de Sostenibilidad Empresarial, además de las acciones y estrategias alineadas a los principios del pacto mundial, es necesario adherirse formalmente en el sitio web del Pacto Mundial de la ONU (<https://unglobalcompact.org/>).

Estar adherido además de contribuir al planeta y a la sociedad ofrece beneficios exclusivos para sus miembros y es el único canal para publicar el reporte anual de Sostenibilidad empresarial. Este proceso de solicitud se realiza en el sitio web del pacto mundial en un proceso de 3 pasos:

Paso1: Revisar el archivo **Pautas de aplicación** para obtener una guía detallada paso a paso del proceso de unión a la aplicación empresarial. En el anexo 4 se muestran las pautas de aplicación.

Paso 2: Además de llenar los campos del formulario “Pautas de aplicación”, en el sitio web es necesario que la autoridad en el más alto nivel de la empresa firme la carta compromiso (Anexo 2: MODELO DE CARTA DE INGRESO AL PACTO MUNDIAL DE LA ONU, SOLO PARA COMPAÑÍAS), puede ser firmada por el Director General o por el Presidente o Director de la Junta Directiva, también esta carta se debe enviar al Pacto Mundial y se acompaña del testimonio en el cual se comprueban las facultades de la máxima autoridad que firmó la carta, a su vez, este testimonio debe ser emitido por una autoridad gubernamental, para el caso de México, puede ser el Acta constitutiva o el poder notarial de ratificación. La liga del para realizar el proceso de solicitud es:



<https://unglobalcompact.org/participation/join/application>

Paso 3: Completar el archivo Formulario de solicitud en línea (Anexo 5) y subir una copia digital de la Carta de Compromiso firmada por el ejecutivo de más alto nivel. El nombre del ejecutivo de más alto nivel que firmó la Carta de Compromiso mosto corresponder con el nombre de la inscripción en el formulario de inscripción en línea.

2.2 ACCIONES DE LAS EMPRESAS EN FAVOR DEL PACTO MUNDIAL DE LA ONU.

2.2.1 Acciones en favor del Principio 1

- Proporcionar a los empleados y empleadas sueldos y horarios dignos y un ambiente de trabajo seguro y saludable.

- Formar a la plantilla en materia de derechos humanos, para que actúen siempre de forma ética.
- Elaborar una política de no discriminación, para que las empresas traten a todas las personas por igual.
- Analizar los impactos de las empresas, en los lugares en los que están presentes.

2.2.2 Acciones en favor del Principio 2

- Evaluar las relaciones comerciales antes de iniciar cualquier relación.
- Controlar que los proveedores y/o *partners* (socios) estratégicos respeten los derechos humanos.

2.2.3 Acciones obligatorias para demostrar el compromiso con el Principio 3

- Comunicar e informar a los empleados y empleadas sus derechos laborales
- Introducir mejoras sobre el convenio colectivo o la LFT

2.2.4 Acciones obligatorias para demostrar el compromiso con el Principio 4

- Proporcionar a los empleados y empleadas medidas de conciliación laboral y familiar
- Gestionar de forma eficiente las horas extra

2.3.5 Acciones obligatorias para demostrar el compromiso con el Principio 5

- Colaborar o desarrollar alianzas entre la entidad y asociaciones dedicadas a la protección de la infancia.
- Utilizar mecanismos adecuados y verificables para la verificación de la edad en los procedimientos de contratación
-

2.3.6 Acciones obligatorias para demostrar el compromiso con el Principio 6

- Mejorar la diversidad de la plantilla.
- Introducir medidas de igualdad de género en las empresas.
- Integrar personas con discapacidad dentro de la plantilla.
- Implementar medidas de teletrabajo.
- Fomentar programas de salud y bienestar para la plantilla.

2.2.7 Acciones para mantener un enfoque preventivo:

- Realizar acciones de sensibilización medioambiental dentro de las empresas (Formaciones, talleres, campañas de Mailyng, etc.).
- Medir y reducir el consumo de recursos de la organización (Papel, agua, electricidad, materias primas etc.).
- Evaluar los impactos positivos y negativos de su actividad sobre el entorno.

2.3.8 Iniciativas para favorecer el principio 8

Desarrolla un sistema de gestión ambiental (Residuos, energía, agua, etc.).

- Implantar medidas de eficiencia energética en las oficinas
- Calcular la huella de carbono y reducir las emisiones de CO₂.
- Fomentar el uso de transporte público u otros medios de transporte sostenible para desplazamientos

2.2.10 Acciones que comprometen a las empresas con el Principio 9

- Desarrollar, utilizar y fomentar el uso de energías renovables.
 - Colaborar con programas de investigación e innovación que potencien las tecnologías no contaminantes.

2.2.11 Acciones para que las empresas luchen contra la corrupción

- Definir los valores, principios, estándares y normas de conducta de las organizaciones.
- Elaborar códigos de conducta o códigos ético y difundirlo entre los empleados y empleadas.
- Implantar políticas y mecanismos para evitar evasiones fiscales en las empresas.
- Establecer sistemas de gestión en materia de transparencia.
- Desarrollar mecanismos de queja o denuncia sobre aspectos relacionados con la transparencia (Canal de denuncias, buzón de sugerencias, etc.)
- Informar sobre beneficios obtenidos, impuestos sobre beneficios y subvenciones públicas adquiridas.

En el capítulo III se exploran los 17 ODS y su interacción con los 10 principios del Pacto Mundial y las metas que atañen a las Dimensiones de la Sostenibilidad Empresarial.

CAPÍTULO III DESAFIOS GLOBALES

En este capítulo se hace conciencia de los principales problemas de la agenda mundial, mismos que dieron origen a los 17 ODS.

A nivel global la humanidad afronta una serie de desafíos, que no solo ha bloqueado durante décadas el progreso y el desarrollo equitativo entre países y regiones del mundo, si no que han impactado de manera directa en la calidad de vida de las personas el entorno y la estabilidad de la economía mundial, estos desafíos requieren de soluciones urgentes, no solo por parte de los gobiernos, sino también de otros actores como organismos internacionales, entidades del tercer sector y empresas.

3.1 AGOTAMIENTO DE LOS RECURSOS NATURALES

Las últimas proyecciones de las Naciones Unidas, publicadas con motivo del Día Mundial de la Población sugieren que el número de habitantes del planeta podría llegar a alrededor de 8500 millones en 2030 y 9700 millones en 2050; se proyecta que alcanzará un pico de alrededor de 10400 millones de personas durante la década de 2080 y que permanecerá en ese nivel hasta 2100. “La relación entre el crecimiento de la población y el desarrollo sostenible es compleja y multidimensional”, dijo Liu Zhenmin, subsecretario general de Asuntos Económicos y Sociales de la ONU; “El rápido crecimiento de la población hace más difícil la erradicación de la pobreza, la lucha contra el hambre y la desnutrición, y la expansión de la cobertura de los sistemas de salud y educación; por otra parte, el alcance de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente los relacionados con la salud, la educación y la igualdad de género, contribuirá a reducir los niveles de fecundidad y a desacelerar el crecimiento de la población mundial” (ONU-Habitat, 2022).

3.2 HAMBRE

En el año 2021, hasta 828 millones de personas experimentaron hambre, lo que representa un aumento de 46 millones en comparación con el año anterior y de 150 millones en comparación con 2019 (Organización Panamericana de la Salud, 2022).

Después de mantenerse en niveles relativamente estables desde 2015, el porcentaje de personas afectadas por el hambre experimentó un aumento significativo en 2020 y continuó aumentando en 2021, llegando al 9,8 % de la población mundial. Esto contrasta con el 8 % registrado en 2019 y el 9,3 % en 2020 (Organización Panamericana de la Salud, 2022).

En el año 2021, aproximadamente 2.300 millones de individuos en todo el mundo (equivalente al 29,3 %) experimentaron inseguridad alimentaria moderada o grave; esto indica un aumento de 350 millones de personas en comparación con el periodo previo al inicio de la pandemia de COVID-19; de igual forma, cerca de 924 millones de personas (equivalente al 11,7 % de la población global) enfrentaron niveles severos de inseguridad alimentaria, lo que representa un incremento de 207 millones en un lapso de dos años (Organización Panamericana de la Salud, 2022).

En 2021, la disparidad de género en cuanto a la inseguridad alimentaria continuó creciendo, el 31,9 % de las mujeres en el mundo experimentaron inseguridad alimentaria moderada o grave, en contraste con el 27,6 % de los hombres; esta diferencia supera los 4 puntos porcentuales, en comparación con los 3 puntos porcentuales registrados en 2020 (Organización Panamericana de la Salud, 2022).

En el año 2020, cerca de 3,100 millones de individuos no tuvieron los recursos para mantener una alimentación saludable, lo que representa un aumento de 112 millones en comparación con 2019; este incremento refleja los efectos de la inflación de los precios de los alimentos al consumidor, derivados de las consecuencias económicas de la pandemia

de COVID-19 y las medidas tomadas para mitigarla (Organización Panamericana de la Salud, 2022).

Se estima que alrededor de 45 millones de niños menores de cinco años padecían emaciación, la forma más peligrosa de desnutrición, que aumenta hasta 12 veces el riesgo de mortalidad infantil; además, 149 millones de niños menores de cinco años experimentaban retraso en el crecimiento y desarrollo debido a la carencia crónica de nutrientes esenciales en su dieta, mientras que 39 millones presentaban sobrepeso (Organización Panamericana de la Salud, 2022).

Se están observando avances en la promoción de la lactancia materna exclusiva, ya que casi el 44 % de los bebés menores de seis meses en todo el mundo fueron alimentados exclusivamente con leche materna en 2020; sin embargo, esta cifra aún se encuentra por debajo del objetivo del 50 % establecido para 2030; es preocupante notar que dos de cada tres niños carecen de la dieta mínima diversificada necesaria para su crecimiento y desarrollo óptimos (Organización Panamericana de la Salud, 2022).

Para el futuro, se anticipa que cerca de 670 millones de personas (equivalente al 8 % de la población mundial) continuarán enfrentando la hambruna en 2030, incluso considerando una recuperación económica a nivel global; esta proyección es comparable a la cifra registrada en 2015, cuando se estableció el objetivo de erradicar el hambre, la inseguridad alimentaria y la malnutrición para fines de esta década, como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Organización Panamericana de la Salud, 2022).

3.3 CAMBIO CLIMÁTICO

Las emisiones mundiales de CO₂ han amentado más de un 50% desde 1990; las emisiones mundiales de dióxido de carbono, uno de los principales gases de efecto invernadero y un factor que impulsa el cambio climático, aumentaron de 22400 millones de toneladas métricas en 1990 a 35800 millones en 2013, lo que representa un incremento de

60 %; el aumento de las emisiones de CO₂ y otros gases de efecto invernadero ha contribuido a que la temperatura promedio mundial suba 0.8 °C por encima de los niveles preindustriales; a lo largo de la última década, los cuatro emisores principales China, Estados Unidos, los 27 integrantes de la Unión Europea, el Reino Unido y la India han contribuido al 55% de las emisiones totales sin el cambio de uso de la tierra; los siete emisores principales (los anteriores más la Federación de Rusia, el Japón y el transporte internacional) han supuesto el 65% de las emisiones, mientras que los miembros del G20 generan el 78% del total (Naciones Unidas, 2020).

3.4 DESPERDICIO DE ALIMENTOS

Cada año se desperdician en el mundo una tercera parte de los alimentos aptos para el consumo, y no solo se trata de comida, también se pierden todos los recursos naturales utilizados en su producción; se sabe que la deforestación está acabando con los bosques del planeta, que se pierden especies a velocidades alarmantes; que la minería atenta contra la salud de los ríos y que el plástico es uno de los principales contaminantes de los océanos; sin embargo, hay un enemigo silencioso al que no se le ha puesto la atención suficiente y que tiene mucho que ver con el deterioro del sistema natural: del total de los alimentos que se producen en el mundo cada año, 1,300 millones de toneladas, es decir, 1/3 de la comida termina en la basura y con ella, todos los recursos naturales que se destinan para producirlos (World Wide Fund For Nature, 2020).

3.5 CONTAMINACIÓN DEL PLANETA

Los resultados de la actualización 2022 de la base de datos sobre la calidad del aire de la Organización Mundial de la Salud indican que casi toda la población mundial (el 99 %) está expuesta a niveles de contaminación del aire que exceden los límites de calidad del aire establecidos por la organización, lo que representa un riesgo para la salud; según esta nueva información, presentada antes del Día Mundial de la Salud, un número récord de más de 6000 ciudades en 117 países ahora monitorean la calidad del aire, lo que significa 2000 ciudades más que en la última actualización en 2018; este incremento es

casi seis veces mayor desde el lanzamiento de la base de datos en 2011 (Naciones Unidas, 2020).

A pesar de ello, los residentes de estas áreas continúan respirando niveles de partículas finas y dióxido de nitrógeno que son perjudiciales para la salud; este riesgo es más pronunciado entre los residentes de países de ingresos bajos y medianos; estos hallazgos han llevado a la Organización Mundial de la Salud a enfatizar la necesidad de reducir el uso de combustibles fósiles y tomar medidas concretas para disminuir los niveles de contaminación atmosférica; la actualización de 2022 también introduce mediciones en tierra de las concentraciones medias anuales de dióxido de nitrógeno (NO₂), un contaminante urbano común y precursor de las partículas y el ozono. Además, se incluyen mediciones de partículas con diámetros de 10 µm (PM10) o 2,5 µm (PM2,5), ambos grupos de contaminantes provienen **principalmente de actividades humanas relacionadas con la combustión de combustibles fósiles** (Naciones Unidas, 2022).

3.6 BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

La brecha de género global se sitúa en alrededor del 23%; en todas las regiones, a las mujeres se les paga menos que a los hombres, con una brecha salarial de género estimada alrededor del 20 % a nivel mundial; la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas siguen estancados debido a la persistencia de desigualdades históricas y estructurales en las relaciones de poder entre mujeres y hombres; a su vez, las situaciones de pobreza acrecientan las desigualdades y desventajas en el acceso a recursos y oportunidades para las mujeres; para garantizar que nadie se quede atrás, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) abordan la necesidad de alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas (Naciones Unidas, 2022).

3.7 EXPLOTACIÓN INFANTIL

En la actualidad existen en el mundo 160 millones de niñas y niños trabajadores; África ocupa el primer lugar entre las regiones, tanto por porcentaje de niños en trabajo

infantil (una quinta parte) como el número absoluto de niños en situación de trabajo infantil: 72 millones; Asia y el Pacífico ocupan el segundo lugar con un siete por ciento y 62 millones en términos absolutos; a pesar de que el porcentaje de niños en trabajo infantil es más alto en los países de bajos ingresos, su número es en realidad mayor en los países de ingresos medios: el nueve por ciento en los países de ingresos medios bajos, y el siete, en los de ingresos medios altos; las estadísticas sobre el número absoluto en cada grupo de ingresos nacionales indican que 84 millones de niños están en situación de trabajo infantil, el 56 por ciento de los cuales vive en países de ingresos medios, y otros 2 millones viven en países de altos ingresos (Naciones Unidas, 2023).

3.8 CARENCIA DE RECURSOS BÁSICOS

El 13% de la población mundial aún carece de acceso a servicios modernos de electricidad; cerca de 3000 millones de personas dependen de recursos como la madera, el carbón, el carbón vegetal o los desechos de origen animal para cocinar y calentar alimentos; la energía es el principal contribuyente al cambio climático, representando aproximadamente el 60% de todas las emisiones globales de gases de efecto invernadero; la contaminación del aire en espacios interiores debido al uso de combustibles para la energía doméstica causó 4,3 millones de muertes en 2012, con seis de cada diez de estas muertes afectando a mujeres y niñas; en 2015, el 17,5% del consumo final de energía provino de fuentes renovables. (Naciones Unidas, 2020).

En el capítulo siguiente se hará un análisis de los 17 ODS, su relación con los 10 principios del Pacto Mundial de la ONU y la Sostenibilidad Empresarial.

CAPÍTULO IV LOS 17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE Y LA SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL

En este capítulo se muestra la como La agenda 2030 y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, se integran a las dimensiones que componen esta agenda global y el papel que desarrollan los para su consecución. Además, se analiza la relación que existe entre los 17 ODS y los 10 Principios del Pacto Mundial de la ONU, para poder proponer acciones concretas para las empresas.

4.1 LOS 17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

La agenda 2030 se aprobó el 25 de septiembre de 2015 por parte de Naciones Unidas con el objetivo de dar respuesta a los desafíos globales, esta agenda se compone de 17 objetivos de desarrollo sostenible, 17 grandes retos cuya consecución se fija para 2030

Figura 4.1 Nombres y Logotipos de los 17 objetivos de desarrollo Sostenible.



Fuente: Naciones Unidas, 2022

En la figura 4.1 se muestran los nombres y los logotipos de Los 17 ODS, estos ODS, se enfocan a diferentes áreas concretas, sobre las que actuar hasta el año 2030 en materia de desarrollo sostenible, por ejemplo, el ODS 5 se basa en lograr la igualdad de género, el ODS 7 persigue garantizar el acceso a energía asequible, segura, sostenible y moderna y

el ODS 17 busca crear alianzas con otros actores para lograr los principales desafíos del planeta. Todos estos objetivos son transversales entre sí y la contribución a cualquiera de ellos supone impactos positivos en los demás objetivos.

4.1.1 Características de los ODS

Las principales características de esta agenda son:

- Aplica a todos los países del mundo, ya que en todos los países existen desafíos relativos de igualdad de género, lucha contra el cambio climático, o reducción de desigualdades entre otros.
- Por otro lado, Naciones Unidas hace un llamamiento a todos los actores para su consecución: gobiernos, administraciones regionales y locales, entidades de la sociedad civil, y empresas de todos los tamaños y sectores están llamados a contribuir a sus objetivos
- Cada uno de estos objetivos Naciones Unidas propone una serie de metas específicas, en total los ODS se componen de 169 metas.

Nota: En esta imagen se muestra el logotipo y el nombre de cada uno de los 17 Objetivos de Desarrollo Sustentable (*United Nations Department of Global Communications, 2020*).

4.2 CORRELACIÓN ENTRE LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LA ONU Y LOS 17 ODS

Los 17 ODS están estrechamente vinculados con los 10 Principios del Pacto Mundial de la ONU, se trata de dos marcos transversales en temáticas y en el fin que persiguen, a través de los 10 Principios del Pacto Mundial, se evita causar impactos negativos sobre las personas y al entorno, como consecuencia de las actividades de las empresas, mientras

que los ODS, permitirán incorporar el impacto positivo en el sector empresarial, contribuyendo al desarrollo sostenible de la sociedad y el planeta. Ver figura 4.2

Figura 4.2 Correlación entre los 17 ODS y los 10 Principios del Pacto Mundial



Fuente: Elaboración propia con información de las naciones Unidas, 2023

Nota: Cada uno de los 17 ODS tiene relación con uno o más de los 10 principios del pacto mundial (Red Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, 2017).

4.3 RELACIÓN ENTRE LOS 17 ODS Y LAS DIMENSIONES DE LA SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL

Los 17 ODS abarcan las 3 dimensiones de la Sostenibilidad Empresarial, hay objetivos relacionados con la dimensión social como el ODS 3 relativo a garantizar una vida sana y promover el bienestar entre las personas, o el ODS 4 relacionado con la promoción de una educación inclusiva, equitativa y de calidad. Otros objetivos están vinculados con la dimensión económica como el ODS 8 que busca impulsar el crecimiento económico inclusivo y sostenible y el trabajo decente o el ODS 9 basado en el desarrollo de innovación

e industrialización sostenibles. Por último, la dimensión ambiental abarca objetivos como el ODS 13 que persigue adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático, o el ODS 6 relacionado con garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible, ver figura 4.3.

En resumen, si se ha definido a la Sostenibilidad empresarial como la integración de las dimensiones Económica, Social y Ambiental, en el día a día de una empresa, u organización, los cuales consideran siempre las expectativas de los Grupos de Interés, la figura 4.3 exhibe cada uno de los objetivos que deben perseguir las empresas.

Figura 4.3 Agrupamiento de los ODS y su dimensión



Fuente: Elaboración Propia con información de ONU, 2023.

Nota; Los 17 ODS se pueden agrupar en las 3 dimensiones de la Sostenibilidad empresarial, sin embargo, existen algunos ODS que pudieran participar en más de una dimensión.

4.4 METAS DE LOS 17 ODS Y SU RELACIÓN CON LAS 3 DIMENSIONES DE LA SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL

En los siguientes puntos se presentan: El ODS, su logotipo con nombre y los numerales correspondientes a el número de ODS y a algunas metas alineadas la sostenibilidad empresaria dentro dicho ODS.

Por ejemplo 1.2 representa: EL “1” el ODS 1 y el “2” representa el numeral de la meta del ODS 1.

A continuación, se identifican metas específicas de los ODS, que contribuyen a la sostenibilidad empresarial, y se realizan acercamientos a las 3 dimensiones de la sostenibilidad empresarial.

4.4.1 Metas de los 17 ODS y su relación con la Dimensión social

En un acercamiento a la Dimensión Social se podrá conocer algunas metas relacionadas con la actividad empresarial



1.2 “Para 2030, reducir al menos a la mitad la proporción de hombres, mujeres, niños, de todas las edades que vivan en la pobreza en todas sus dimensiones con arreglo a las definiciones nacionales” (Gobierno de España, 2024, p. 2) .



2.4 “Asegurar la sostenibilidad de los sistemas de producción de alimentos y aplicar prácticas agrícolas que aumenten la productividad y contribuyan al mantenimiento y protección de los ecosistemas” (Gobierno de España, 2024, p. 3).



3.9 “Reducir considerablemente el número de muertes y enfermedades causadas por productos químicos peligrosos y por la polución y la contaminación del aire, el agua y el suelo” (Gobierno de España, 2024, p. 4).



4.4 “Aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias básicas, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento” (Gobierno de España, 2024, p. 6).



5.5 “Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública” (Gobierno de España, 2024, p. 7).



16.5 “Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas” (Gobierno de España, 2024, p. 21).

4.4.2 Metas de los 17 ODS y su relación con la Dimensión Económica

Igualmente, en la Dimensión Económica se comprenderán algunas metas ligadas al sector empresarial.



8.5 “lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor” (Gobierno de España, 2024, p. 10).



9.2 “Promover la industrialización inclusiva y sostenible y, de aquí al 2030 aumentar significativamente la contribución de la industria al empleo y al producto interno bruto, de acuerdo con las circunstancias nacionales” (Gobierno de España, 2024, p. 12).



10.2 “Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, religión o situación económica u otra condición” (Gobierno de España, 2024, p. 13).



12.6 “Alentar a las empresas a que adopten prácticas sostenibles en incorporen información sobre sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes” (Gobierno de España, 2024, p. 15).



17.17 “Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas públicas, público-privada, y la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas” (Gobierno de España, 2024, p. 24).

4.4.3 Metas de los 17 ODS y su relación con la Dimensión Medioambiental

El Dimensional medioambiental se conocerán algunas metas en las que el sector empresarial puede tener impacto



6.4 “Aumentar considerablemente el uso eficiente de los recursos hídricos en todos los sectores y asegurar la sostenibilidad de la extracción y el abastecimiento del agua dulce para hacer frente a la escasez del agua y reducir considerablemente el número de personas que sufren falta de agua” (Gobierno de España, 2024, p. 8).



7.3 “Aumentar considerablemente la proporción de energía renovable en el conjunto de fuentes energéticas (Gobierno de España, 2024, p. 9).



11.3 “Aumentar la urbanización inclusiva sostenible y la capacidad para la planeación y la gestión participativas, integradas y sostenibles de los asentamientos humanos en todos los países” (Gobierno de España, 2024, p. 14).



13.3 “Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto al cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y a la alerta temprana” (Gobierno de España, 2024, p. 17).



14.1 “De aquí a 2025, prevenir y reducir significativamente la contaminación submarina de todo tipo, en particular la producida por las actividades realizadas en la tierra incluidos los detritos marinos y la polución por los nutrientes” (Gobierno de España, 2024, p. 18).



15.2 “Para 2020, promocionar la gestión sostenible en todos los tipos de bosques, poner fin a la deforestación, recuperar los bosques degradados e incrementar la forestación y la reforestación a nivel mundial” (Gobierno de España, 2024, p. 18).

4.5 COMPROMISOS DE LOS DIFERENTES ACTORES

En este apartado se analizará el papel de los diferentes actores en la consecución de los ODS.

Como ya se mencionó el éxito de la agenda 2030 solo será posible si todos los actores sociales se involucran desde sus diferentes ámbitos de actuación. A continuación, se mencionarán algunas de sus responsabilidades.

4.5.1 Compromiso de la Administración Pública

- La Administración Pública ha de construir estrategias para alinear sus políticas públicas con los ODS.
- Fomentar la cooperación al desarrollo.
- Destinar fondos para financiar la agenda 2030.

4.5.2 Compromiso de la Sociedad

- Es responsable de llevar a cabo proyectos para la consecución de los ODS muy relacionados con la Dimensión Social y Medioambiental.

- Controlar el cumplimiento de la Agenda 2030 por parte del resto de actores.
- Impulsar el consumo responsable.

4.5.3 Compromiso del Mundo académico

- Los colegios, institutos, universidades y otras instituciones académicas son responsables de incluir los ODS dentro de las competencias de formación.
- Impulsar debates entorno a los ámbitos de la Agenda 2030.
- Establecer centros de investigación para multiplicar la contribución a estos objetivos.

4.5.4 Compromiso de las Empresas

- Las empresas están llamadas a desarrollar productos y servicios alineados con los ODS.
- Medir sus impactos con respecto a la Agenda 2030.
- Alinear su estrategia de manera transversal con los ODS, teniendo en cuenta todas sus actividades y procesos.
- Llevar a cabo acciones de sensibilización a sus Grupos de Interés, tanto internos como externos.

De acuerdo con *The Danish Institute For Human Rights* (2024), el 92 % de las metas de los ODS están directamente relacionados con derechos humanos, esto hace importante que en el capítulo V se analicen los derechos humanos no laborales, y el impacto de estos derechos en las empresas, también se menciona la importancia de respetarlos, así como las oportunidades y amenazas en su gestión.

CAPÍTULO V EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

En este capítulo, se dará una introducción a los Derechos Humanos, se expondrá porque su gestión es relevante para las empresas, y se hablará sobre el principio de los marcos rectores sobre empresas y derechos humanos, se explicarán los principales riesgos de derechos humanos a los que se podrían enfrentar las empresas y se introducirá el Marco de los Principios Rectores sobre empresas y de los Derechos Humanos.

5.1 INTRODUCCIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS

La idea de los derechos humanos es tan simple como poderosa, pues todas las personas en todo el mundo tienen derecho a vivir una vida digna y a ser tratadas por igual, por lo tanto, los derechos humanos son aquellos derechos que toda persona tiene, simplemente por el hecho de haber nacido. (UNGC Academy, 2022).

Algunos derechos son:

- El derecho a la vida
- El derecho a la educación
- El derecho a la libertad de expresión
- El derecho a la intimidad
- El derecho a la igualdad y a la no discriminación.

El impacto de las empresas en los derechos humanos puede ser adentro o afuera de ellas.

Los derechos humanos se derivan de la Declaración Universal aprobada por las Naciones Unidas en 1948; Esta declaración está incorporada en el derecho internacional a través del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, así como del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; además de estos pactos, existen otros instrumentos de derechos humanos que abordan temas específicos, como la Discriminación Racial o los derechos de grupos particulares, como las personas con

discapacidad; dado el compromiso de los Estados Miembros de asegurar, en colaboración con las Naciones Unidas, el pleno respeto a los derechos y libertades fundamentales del ser humano, y reconocida la importancia de una comprensión compartida de estos derechos para cumplir con dicho compromiso, la Asamblea General proclama esta Declaración Universal de Derechos Humanos como un objetivo compartido al que todas las comunidades y naciones deben aspirar; se busca que tanto individuos como instituciones se inspiren constantemente en ella, promoviendo el respeto hacia estos derechos y libertades a través de la enseñanza y la educación; además, se busca asegurar su reconocimiento y aplicación universal y efectiva mediante medidas progresivas a nivel nacional e internacional, tanto dentro de los Estados Miembros como en los territorios bajo su jurisdicción. (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948).

Existe una fuerte relación de los derechos humanos con los 10 principios del Pacto Mundial de la ONU, de los 10 principios, los seis primeros son compromisos relacionados con Derechos Humanos, el principio 1 y 2 abarcan los derechos humanos de forma general, mientras que los 4 siguientes, se refieren a derechos laborales.

Principio 1: “Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro y fuera de ámbito de influencia (Red Española del Pacto Mundial de Naciones , 2022, p. 1)”.

Principio 2: “Las empresas deben asegurar que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos” (Red Española del Pacto Mundial de Naciones , 2022, p. 1).

Principio 3: “Las empresas debe apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva” (Red Española del Pacto Mundial de Naciones , 2022, p. 2).

Principio 4: “Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción” (Red Española del Pacto Mundial de Naciones , 2022, p. 2).

Principio 5: “Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil” (Red Española del Pacto Mundial de Naciones , 2022, p. 2).

Principio 6: “Las empresas deben apoyar la abolición de prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación” (Red Española del Pacto Mundial de Naciones , 2022, p. 3).

5.2 DERECHOS HUMANOS NO LABORALES

5.2.1 Derecho a la vida

Artículo 3: “Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona” (Naciones Unidas, 2015, p. 17).

5.2.2 Derecho a la educación

Artículo 26: “Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos” (Naciones Unidas, 2015, p. 63).

5.2.3 Derecho a la libertad de opinión y de expresión.

Artículo 19: “Este derecho incluye el 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” (Naciones Unidas, 2015, p. 49).

5.2.4 Derecho a la Intimidad

Artículo 12: “Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques” (Naciones Unidas, 2015, p. 35).

Artículo 17

1. “Toda persona tiene derecho a la propiedad, individual y colectivamente” (Naciones Unidas, 2015, p. 45).
2. “Nadie será privado arbitrariamente de su propiedad” (Naciones Unidas, 2015, p. 45).

5.2.5 Derecho a la igualdad y a la no discriminación

Artículo 10: “Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal” (Naciones Unidas, 2015, p. 31).

Artículo 7: “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación” (Naciones Unidas, 2015, p. 25).

5.3 IMPACTO DE LAS EMPRESAS EN LOS DERECHOS HUMANOS NO LABORALES

Por otro lado, el respeto a los derechos humanos y la contribución a la agenda 2030 están interconectados de forma directa. Las empresas sin importar su tamaño, deben contribuir a los ODS con un enfoque de respeto a los derechos humanos, y las acciones de contribución a la agenda 2030 no han de impactar negativamente sobre estos derechos

Las empresas pueden tener un impacto en estos derechos, no solo en los derechos laborales y pueden impactar en los derechos tanto dentro como fuera de la empresa (UNGC Academy, 2022).

El respeto a los Derechos Humanos y la contribución a la Agenda 2030 están interconectados de forma directa.

Las empresas deben contribuir a los ODS con un enfoque de respeto en los Derechos Humanos y las acciones de contribución a la Agenda 2023 no deben impactar negativamente sobre estos derechos.

Un 92% de las 169 metas de los ODS están vinculados a tratados internacionales en Derechos humanos (The Danish Institute For Human Rights, 2024).

5.4 IMPORTANCIA DEL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS POR PARTE DE LAS EMPRESAS

Los principios rectores de naciones unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos establecen las expectativas de que todas las empresas, independientemente de su tamaño o sector, deben respetar los Derechos Humanos. Esta expectativa está respaldada por los instrumentos internacionales de Derechos Humanos que se promulgan como ley por los gobiernos de todo el mundo y por los cuales se regulan las empresas, sin embargo, muchas empresas se preocupan por los Derechos humanos, porque, están

estrechamente alineados con sus valores como empresa y porque respetar los Derechos Humanos es SIMPLEMENTE LO CORRECTO.

Una correcta gestión de los Derechos Humanos por parte de las empresas va a permitirles evitar ciertas situaciones que afecten negativamente a la organización y, por otro lado, lograr oportunidades de negocio que mejoren su desempeño.

5.4.1 Riesgos para las empresas

Hay un argumento comercial convincente para la correcta gestión de los Derechos Humanos, pues, se pueden evitar situaciones de riesgo. Los riesgos para las personas, también, se convierten en riesgos para la Empresas con el tiempo y se manifiestan en:

- ❖ Pérdida de inversiones
- ❖ Perdida de oportunidades de Negocio con grandes empresas
- ❖ Altas tasas de deserción
- ❖ Daños a la reputación
- ❖ Interrupciones y retrasos operativos
- ❖ Desvío de la estrategia por reaccionar ante un accidente o una acusación.

5.4.2 Los Derechos Humanos como oportunidad de negocio

Una correcta gestión de los Derechos Humanos por parte de las empresas supone, poner a las personas en primer lugar, lo cual, es una oportunidad de negocio, que permite a las empresas:

- ✓ Prepararse para futuros cambios y/o desarrollos normativos y legislativos.
- ✓ Cumplir con las de nuestros clientes
- ✓ Retener al talento humano
- ✓ Aumentar la productividad y la eficiencia
- ✓ Motiva al personal para convertirse en socio de elección
- ✓ Garantiza la continuidad del negocio

- ✓ Impulsa las contribuciones para lograr la agenda 2030, para el desarrollo sostenible y sus 17 objetivos.

5.5 POSIBLES RIESGOS SOBRE DERECHOS HUMANOS POR PARTE DE LAS EMPRESAS

Las empresas deben respetar los derechos humanos, identificando sus riesgos sobre estos derechos y mitigándolos, a través de diferentes acciones.

5.5.1 Riesgo de Discriminación

Las personas del colectivo LGBTIQ+ no suelen ser bien aceptadas dentro de las empresas por los compañeros y las compañeras.

5.5.2 Riesgo de Privacidad

Las empresas disponen de información confidencial de sus empleados, empleadas y clientes, sin ninguna medida de seguridad

5.5.3 Riesgo de Derechos de la Mujer

Algunos hombres dentro de las empresas, cobran salarios mayores al de las mujeres en puestos de igual responsabilidad

5.5.4 Riesgos de Trabajo Decente

Se ha identificado un importante incremento del estrés entre los empleados y empleadas, y las jornadas se alargan más de lo establecido.

5.5.5 Riesgo de Trabajo Infantil

Las empresas disponen de proveedores que tienen sus actividades en países con riesgos relacionados al trabajo infantil.

5.5.6 Riesgos de Salud

Se han incrementado las incapacidades por enfermedad (física y mental) dentro de las empresas.

5.6 MARCO PARA RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS

Con el objetivo de integrar el respeto a los derechos humanos dentro de las empresas, se hace uso de LOS PRINCIPIOS RECTORES SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS, los cuales veremos en el capítulo VI, así como sus 3 pasos específicos, sin estos principios rectores, no es posible garantizar los derechos humanos en las empresas.

Los principios rectores fueron aprobados en junio de 2011 por el Profesor Jonh Ruggie y su equipo. Estos principios constituyen un marco de referencia mundial, dirigidos, tanto a los estados como a las empresas; los estados tienen el deber de proteger a las personas contra las vulneraciones de Derechos Humanos y las empresas tienen la responsabilidad de respetar estos derechos, cualquier empresa independientemente de su tamaño y sector, está llamada a gestionar los derechos humanos, a través de estos principios rectores. (Naciones Unidas, 2011).

Estos principios constituyen un marco de referencia dirigido tanto a los estados como a las empresas.

Los estados tienen **EL DEBER** de proteger a las personas contra las vulneraciones de Derechos Humanos y las empresas tienen la **RESPONSABILIDAD** de respetar estos derechos, cualquier empresa independientemente de su tamaño y su sector está llamada a gestionar los Derechos Humanos a través de estos Principios Rectores.

5.6.1 Modelo de gestión de los Principios rectores

Con el objetivo de integrar el respeto por los Derechos Humanos dentro de la Empresa los principios rectores establecen un modelo de gestión basado en 3 pasos específicos:

1. Compromiso político
2. Diligencia debida
3. Mecanismos de reclamación

5.6.1.1 Compromiso Político

Para integrar en la empresa un enfoque de Derechos Humanos, La Empresa debe elaborar **Declaración** o **Política de Derechos Humanos**, en esta se deben definir los compromisos de La Empresa y los mecanismos para cumplirlos. En su desarrollo se debe involucrar LA ALTA DIRECCIÓN y debe ser accesible a todos los grupos de interés, por ejemplo, publicándola en la página web corporativa. En el ANEXO 5 se muestra un ejemplo de declaración de derechos humanos, la cual, incluye los compromisos mínimos, a los que una empresa se debe comprometer.

5.6.1.2 Diligencia debida

La diligencia debida en materia de Derechos Humanos, consiste en identificar los principales riesgos de la empresa actuales o potenciales y tomar las medidas necesarias para prevenir y mitigar estos riesgos. Este proceso aplica a riesgos directos relacionados con la actividad de la empresa, pero también a riesgos indirectos llevados a cabo por proveedores, socios comerciales u otros actores externos.

5.6.1.3 Mecanismos de Reclamación

En el último paso se pide a las empresas desarrollar un canal de sugerencias y reclamaciones, para identificar posibles vulneraciones sobre los Derechos Humano. Este canal debe estar disponible para todos los grupos de interés, por ejemplo, incluyéndolo en los canales de comunicación de la compañía, además, deberá ser difundido internamente

y externamente, para que sea reconocido por todos los actores de la empresa. En el ANEXO 6 se muestra un Ejemplo de Canal Sugerencias y reclamaciones, al igual que en el ANEXO 5 este es un compromiso que se debe respaldar por la máxima autoridad de la empresa, este ejemplo puede ser utilizado y por cualquier empresa, pues cumple con los requisitos mínimos para permitir las reclamaciones necesarias y el ANEXO 7 muestra un ejemplo de formato de reclamaciones, el cual recaba la información necesaria para poder registrar y atender los riesgos de Derechos humanos

5.6.2 Fuentes para identificar Riesgos en Derechos Humanos

Una vez identificados los riesgos las empresas deben tomar medidas para mitigarlos o eliminarlos, estas medidas, deben ser proporcionales al nivel de riesgo, los riesgos identificados como más graves contemplaras medidas más grandes y ambiciosas. En la tabla 5.1 se muestran algunos tipos de identificador de riesgo de derechos humanos, no obstante, cada empresa pues diseñar o adoptar otros identificadores

Tabla 5.1 Fuentes para identificar Riesgos en Derechos Humanos

FUENTE	TIPO DE IDENTIFICADOR
Encuestas	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas de satisfacción a empleados • Encuestas de satisfacción de clientes • Cuestionarios a proveedores
Mecanismos de Reclamación	<ul style="list-style-type: none"> • Canal de quejas o reclamaciones • Denuncias o quejas recibidas a través de otros mecanismos
Evaluaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación por parte de grandes empresas • Evaluaciones ambientales de la empresa • Evaluaciones de salud y seguridad en el trabajo
Análisis	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis específicos sobre ciertos grupos de interés • Análisis de Riesgo en las regiones o países en los que está presente la empresa

	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de Riesgos desarrollados por terceros
Otras fuentes	<ul style="list-style-type: none"> • Indicadores • Conversaciones informales • Auditorías internas y externas • Reuniones y talleres con grupos de interés

Fuente: Elaboración propia con información de la ONU, 2023.

La tabla 5.1 la tabla muestra algunos tipos de instrumentos y los riesgos que se pueden detectar con dichos instrumentos.

5.6.2.1 Análisis de Riesgos de Derechos Humanos

Los riesgos de derechos humanos en las empresas, pueden ser diagnosticados por diferentes instrumentos o técnicas y una vez identificados, es necesario establecer acciones para mitigar dichos riesgos.

En el Anexo 8 se muestra un ejemplo diagnóstico de riesgos empresariales sobre Derechos Humanos. En este diagnóstico se puede obtener información acerca de los niveles de riesgo en materia de Derechos Humanos.

5.6.3 Medidas para mitigar los riesgos de Derechos Humano

Una vez, que se ha realizado el diagnóstico de riesgo de los derechos humanos, se deben adoptar medidas inmediatas para mitigar estos riesgos, en nivel de riesgo que exigen una acción de mitigación es a partir del nivel **Bajo**, para cada riesgo.

La tabla 5.2 nos da algunos ejemplos, que pueden ser de utilidad para mitigar los riesgos en materia de derechos humanos.

Tabla 5.2 Medidas para mitigar riesgos de Derechos humanos

RIESGO	DESCRIPCIÓN	MEDIDA DE MITIGACIÓN
Riesgo de Discriminación	Las personas del colectivo LGBTIQ+ no suelen ser bien aceptadas dentro de las empresas por los compañeros y las compañeras	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar un protocolo ante casos de discriminación dentro de la empresa. • Crear un canal de quejas y reclamaciones
Riesgo de Privacidad	Las empresas disponen de información confidencial de sus empleados, empleadas y clientes, sin ninguna medida de seguridad	<ul style="list-style-type: none"> • Informarse sobre la normativa nacional de protección de datos • Usar programas cifrados para almacenar información confidencial
Riesgo de Derechos de la Mujer	Se ha identificado un importante incremento del estrés entre los empleados y empleadas, y las jornadas se alargan más de lo establecido	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar un programa específico de equidad de género • Contrastar el salario de los hombres con respecto al de las mujeres
Riesgos de Trabajo Decente	Se ha identificado un importante incremento del estrés entre los empleados y empleadas, y las jornadas se alargan más de lo establecido.	<ul style="list-style-type: none"> • Llevar a cabo encuestas de satisfacción de empleadas y empleados. • Revisar periódicamente las jornadas de trabajo de los diferentes departamentos o personas
Riesgo de Trabajo Infantil	Las empresas disponen de proveedores que tienen sus actividades en países con riesgos relacionados al trabajo infantil.	<ul style="list-style-type: none"> • Contactar a los proveedores para conocer como respetan los derechos humanos • Priorizar a proveedores que se encuentren en la misma región o país
Riesgos de Salud	Se han incrementado las incapacidades por enfermedad (física y mental) dentro de las empresas	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar las razones, por las cuales se producen estas incapacidades. • Formar a los empleados y empleadas en aspectos de salud y bienestar

Fuente: Naciones Unidas, 2011.

La tabla 5.2 muestra algunas opciones de mitigación e identificar riesgo en materia de derechos humanos.

Toda vez, que el objetivo principal de la agenda 2030 es detener el cambio climático, en el capítulo VI se hace un énfasis en los aspectos ambientales que impactan en las empresas y la manera que estos aspectos ambientales repercuten en los grupos de interés de las empresas.

CAPÍTULO VI ASPECTOS AMBIENTALES QUE IMPACTAN EN LAS EMPRESAS

A través de este capítulo se hará un acercamiento a la lucha contra el cambio climático, explicando cómo las empresas pueden contribuir a la acción por el clima. Se verá el nexo entre clima y océano y se explica el papel fundamental que las empresas desempeñan en la gestión sostenible del agua, también se menciona cómo transitar hacia modelos circulares más sostenibles.

6.1 MARCOS PARA HACER NEGOCIOS SOSTENIBLES

Como ya he mencionado antes, la Agenda 2030 y los principios del pacto mundial, son dos de los principales marcos para que las empresas contribuyan a un impacto positivo en medio ambiente.

La lucha contra el cambio climático es un pilar fundamental de la agenda 2030, centrada en ODS 13 ACCIÓN POR EL CLIMA, no obstante, no es el único objetivo que engloba acciones en beneficio del medio ambiente. De igual manera los principios 7, 8 y 9, del pacto mundial de la ONU, guían a las empresas a hacer negocios de manera responsable, respetando los límites ambientales.

Por último, los compromisos globales del Acuerdo de París, marcan en camino hacia modelos de producción y consumo más circulares, menos intensivos en carbono y más sostenibles (Naciones Unidas, 2015).

6.2 LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO

A manera de recordatorio se mencionará que es el efecto invernadero y el cambio climático antropogénico, la economía lineal y la economía circular.

6.2.1 Efecto invernadero

El efecto invernadero es un fenómeno natural, que consiste en la absorción de calor solar por los gases de la atmosfera, permitiendo a la tierra tener una temperatura habitable, muchos de estos gases se producen de forma natural pero, como consecuencia de las actividades de las personas, las concentraciones de algunos gases de efecto invernadero están aumentando en la atmósfera, produciendo que la temperatura media global de la superficie incremente, provocando lo que se conoce como cambio climático.

¿Cómo Funciona el Efecto Invernadero?:

1. Radiación Solar: La energía del sol llega a la Tierra en forma de radiación solar.
2. Absorción y Emisión de Calor: Parte de esta energía es absorbida por la superficie terrestre, calentándola. Luego, la Tierra emite esta energía en forma de radiación infrarroja.
3. Gases de Efecto Invernadero: Algunos gases en la atmósfera, como el dióxido de carbono (CO_2), el metano (CH_4), el óxido nitroso (N_2O) y el vapor de agua (H_2O), atrapan esta radiación infrarroja, evitando que escape al espacio y devolviéndola a la superficie terrestre.
4. Calentamiento Global: Este proceso de retención de calor contribuye al calentamiento global, especialmente cuando las concentraciones de estos gases aumentan debido a actividades humanas como la quema de combustibles fósiles, la deforestación y la agricultura intensiva.

El efecto invernadero es vital para mantener una temperatura media global de aproximadamente 15°C . Sin él, la temperatura media de la Tierra sería de alrededor de 18°C , lo que haría difícil la supervivencia de muchas formas de vida; sin embargo, el incremento de gases de efecto invernadero debido a actividades humanas está intensificando este efecto, provocando el calentamiento global y el cambio climático; las

consecuencias incluyen el aumento del nivel del mar, cambios en los patrones climáticos, eventos meteorológicos extremos y pérdida de biodiversidad (Intergovernmental Panel on Climate Change, 2021).

Los principales gases de efecto invernadero incluyen:

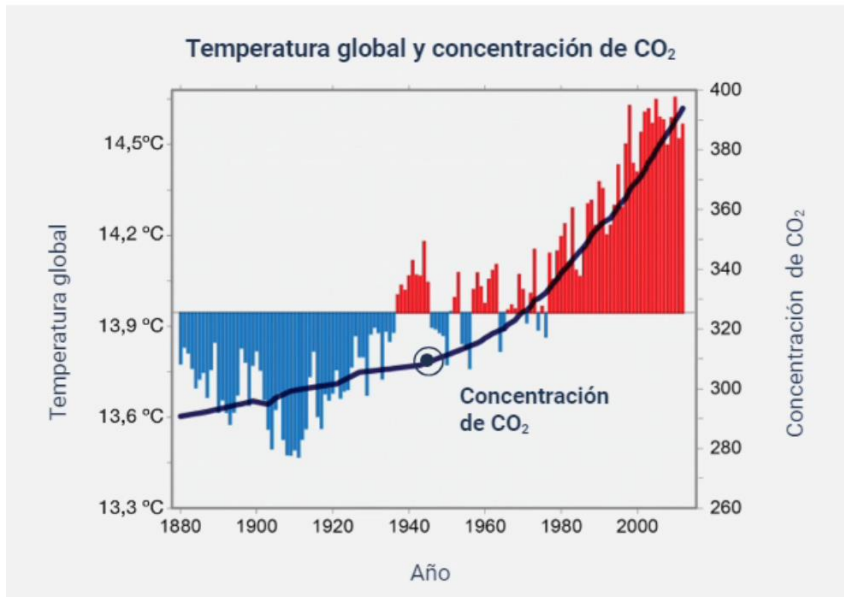
- Dióxido de carbono (CO_2): Emitido principalmente a través de la quema de combustibles fósiles, la deforestación y otros procesos industriales y naturales (IPCC , 2024).
- Metano (CH_4): Proviene de la agricultura (especialmente la digestión entérica de ganado y el manejo de estiércol), la descomposición de residuos orgánicos en vertederos y la extracción de combustibles fósiles (IPCC , 2024).
- Óxido nitroso (N_2O): Proviene principalmente de la agricultura (fertilizantes nitrogenados) y la quema de combustibles fósiles (IPCC , 2024).
- Hidrofluorocarbonos (HFC): Utilizados en refrigeración, aire acondicionado y espumas aislantes, entre otros usos (IPCC , 2024).
- Perfluorocarbonos (PFC): Utilizados en la fabricación de productos electrónicos, aluminio y semiconductores (IPCC , 2024).
- Hexafluoruro de azufre (SF_6): Utilizado en aplicaciones eléctricas y como gas de trazado (IPCC , 2024)

6.2.2 Cambio Climático antropogénico.

En la actualidad existe un consenso científico entorno a la idea de que nuestro modo de producción y consumo energético, está generando una alteración climática global a lo que se le denomina Cambio Climático antropogénico, los expertos coinciden en señalar la revolución industrial como el punto de inflexión, en el cual, las emisiones de gases de efecto invernadero arrojadas a la atmosfera empezaron a dispararse.

En la figura 6.1 se puede observar cómo ha sido el aumento de la temperatura media de la superficie mundial, la cual ha aumentado en torno a 1°C desde 1880 y que al ritmo actual entre 2030 y 2052 se alcanzará un aumento de 1.5°C (IPCC , 2024).

Gráfica 6.1 Temperatura global y concentración de CO₂



Fuente: *U.S. Global Change Research Program, 2024.*

La Gráfica 6.1 muestra el aumento de la temperatura global y la concentración de CO₂.

6.2.2.1 Efectos adversos del cambio climático

- Fenómenos meteorológicos climáticos extremos
- Aumento de temperaturas
- Pérdidas de glaciares y capas de hielo
- Aumento del nivel del mar
- Escasez de agua
- Pérdida de biodiversidad
- Acidificación de los océanos
- Disminución de productividad en las cosechas
- Incremento de los índices de pobreza

- Aumento de movimientos migratorios
- Repercusión en la economía global

Los informes del grupo Intergubernamental de personas expertas del Cambio Climático de Naciones Unidas indican que:

- I. Los compromisos actuales conducirían a un calentamiento global de más de 3°C para el año 2100, lo que, según los expertos del IPCC, podría tener efectos devastadores, incluida la extinción masiva de especies y la amenaza de los ecosistemas esenciales para la agricultura. (IPCC , 2024)
- II. Para no superar los 1.5 °C se debe reducir a más de la mitad de las emisiones globales en la próxima década, y alcanzar la neutralidad climática para 2050 (IPCC , 2024).

6.3 CÁLCULO DE LA HUELLA DE CARBONO EN LAS EMPRESAS

La contribución del sector privado es de vital importancia, para, reducir las emisiones de CO₂, las empresas de todos los sectores económicos y todos los tamaños, están llamadas a calcular su huella de carbono. Este cálculo debe considerar las emisiones de alcance 1, emisiones directas generadas diariamente por su actividad; las emisiones de alcance 2, emisiones indirectas generadas por la energía que utilizan; y las emisiones de alcance 3, emisiones de la cadena de valor.

6.3.1 Emisiones de Alcance 1

El IPCC (Panel Intergubernamental sobre Cambio Climático), es una autoridad reconocida a nivel mundial en el estudio del cambio climático y sus implicaciones. Sus directrices para los inventarios nacionales de gases de efecto invernadero son ampliamente utilizadas por gobiernos, organizaciones y empresas para comprender, cuantificar y gestionar sus emisiones de gases de efecto invernadero.

Las emisiones de alcance 1 son aquellas liberadas directamente por una entidad, organización o actividad específica. Estas emisiones suelen estar asociadas con la quema de combustibles fósiles, como el gas natural, el petróleo o el carbón. Ejemplos comunes incluyen las emisiones provenientes de vehículos de una flota empresarial, la combustión en instalaciones industriales, o los gases liberados por la descomposición de residuos orgánicos en vertederos (IPCC [Intergovernmental Panel on Climate Change], 2006)

Este cálculo debe considerar las emisiones generadas diariamente por su actividad.

6.3.2 Emisiones de Alcance 2

El *GHG Protocol Corporate Standard* es una guía ampliamente reconocida y utilizada para la medición y reporte de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) por parte de organizaciones. Proporciona directrices detalladas sobre cómo calcular y reportar las emisiones de GEI de diferentes fuentes, incluidas las emisiones de alcance 2.

Las emisiones de alcance 2 son aquellas que se generan indirectamente como resultado de la electricidad, el calor o el vapor adquiridos por una entidad, organización o actividad específica. Estas emisiones provienen de la generación de energía por parte de terceros, como plantas de energía eléctrica, y son consecuencia del consumo de electricidad o calor comprado por la organización (GHG, 2004).

6.3.3 Emisiones de Alcance 3

Las emisiones de alcance 3 son aquellas que resultan indirectamente de las actividades de una organización, pero que se originan a lo largo de su cadena de valor, incluyendo tanto las emisiones de la cadena de suministro como las emisiones derivadas del uso de los productos o servicios de la organización (GHG, 2004). Algunas Emisiones de Alcance 3 corresponden a las emisiones que genera el personal cuando se desplaza al

trabajo, viajes de negocios por medios externos como compañía de autobuses, tren compañías de aviación y todas sus actividades logísticas.

6.4 CLIMA Y OCÉANOS

Existe un vínculo muy claro entre el clima y los océanos, el océano absorbe alrededor del 30% del CO₂ producido por los seres humanos, amortiguando el impacto del calentamiento global, esta absorción de carbono está cambiando la química del océano, haciéndolo más ácido y perjudicando a los seres vivos que habitan en sus aguas. Además, el aumento de la temperatura del mar está afectando la salud de los organismos acuáticos y haciendo que las poblaciones de peces disminuyan y se desplacen.

6.4.1 impacto en los océanos

Las diferentes actividades de la humanidad, son la principal causa de alteración de los océanos, teniendo impactos como:

- Grandes cantidades de basura y plástico que llegan a mares, ríos y océanos.
- Las presiones ejercidas por las urbanizaciones de costas.
- Las construcciones de instalaciones turísticas
- Tratamiento inadecuado de aguas residuales
- Sobrepesca y sobreexplotación de los recursos marinos

6.4.2 Acciones de las empresas para contribuir a un océano saludable.

A continuación, se explican algunas medidas que las empresas pueden tomar para contribuir a un océano saludable, evitando su deterioro y contaminación.

6.4.2.1 Contribuciones en el ámbito interno

- Implementar compromisos empresariales que eviten la contaminación de los océanos
- Desarrollar sistemas de gestión integral
- Reducir el uso de sustancias tóxicas en el ciclo de los productos.
- Informar y concientizar a los empleados, a las empleadas y a la cadena de suministro sobre la importancia de la protección de los ecosistemas marinos.

6.4.2.2 Contribuciones en ámbito externo

- Informar sobre la importancia de la conservación de los océanos, a través, de campañas de comunicación
- Invertir en tecnologías más sostenibles y menos intensivas en la emisión de carbono
- Utilizar productos y servicios de la empresa, para, encontrar soluciones a problemas relacionados con el acceso a agua y saneamiento.

6.5 GESTIÓN SOSTENIBLE DEL AGUA

Actualmente son varios los desafíos que envuelven la gestión del uso del agua, ya que cada vez, son más los impactos negativos que supone la escasez de este recurso en la salud humana, en el crecimiento económico, en el medioambiente, incluso en la estabilidad geopolítica.

6.5.1 Desafíos de la gestión del Agua

6.5.1.1 Creciente demanda de Agua

La demanda de agua es el triple que hace 50 años y se prevé que aumente un 55% entre 2000 y 2050 (FAO, 2021).

6.5.1.2 Escasez de agua

Más de 2 mil millones de personas viven en cuencas fluviales, donde, la demanda de agua supera la recarga. Para 2050 se espera que este número aumente a 5 mil millones. (UN Water, 2015).

6.5.1.3 Contaminación del agua

Actualmente, más del 80% de las aguas residuales del mundo se vierten a los ríos, arroyos y océanos sin ningún tratamiento (UNESCO, 2017).

6.5.1.4 Ecosistemas de agua dulce en riesgo

Los ecosistemas de agua dulce son punto crítico de biodiversidad, pero también han sido afectados por el desarrollo humano (Millennium Ecosystem Assessment, 2005).

6.5.1.5 Acceso insuficiente a agua e higiene seguro y asequibles

Una de cada tres personas no tiene acceso al agua potable y en más de la mitad del planeta no hay acceso a servicios seguros de saneamiento (World Health Organization (WHO) and United Nations Children's Fund (UNICEF), 2019).

6.5.2 Riesgos para las empresas

Según datos de (IPCC, 2024) los desafíos mundiales del agua, como la escasez de agua y la contaminación, tienen un impacto cada vez más negativo con las empresas. El 45% de las empresas declara estar expuestas a riesgos derivados de la inseguridad del agua, las empresas que no aborden estos riesgos, se enfrentan a:

6.5.2.1 Interrupciones operativas y de proveedores

Toda vez que muchas de las industrias dependen en gran medida del agua, como un insumo clave en sus procesos de producción

6.5.2.2 Mayores costos operativos

Alunas situaciones de estrés de hídrico provocarán aumentos considerables el precio del agua.

6.5.2.3 Pérdida de licencias para operar

Las empresas también pueden perder su licencia para operar, si se percibe que perjudican los desafíos relacionados con el agua.

6.5.2.4 Aumento de ausentismo del personal

Si el personal no cuenta con suficiente agua y saneamiento, existe el riesgo de enfermedades de todo tipo, lo que deriva en ausencia de los colaboradores.

6.5.2.5 Daño de marca

Las malas prácticas corporativas, puede motivar a no consumir determinados productos o servicios de una empresa.

6.5.3 Acciones de las empresas para contribuir a una gestión sostenible del agua

A continuación, se muestran algunas acciones que pueden llevar a cabo las empresas para contribuir a una gestión sostenible del agua.

6.5.3.1 Acciones en el ámbito interno

- Integrar la gestión del agua, como una cuestión clave dentro la estrategia de negocio
- Formar empleados y empleadas sobre la importancia del uso eficiente y una gestión sostenible del agua.
- Mejorar la calidad de los vertidos de aguas residuales.
- Reducir el uso de materiales y productos químicos peligrosos.

6.5.3.2 Acciones en ámbito externo

- Compartir buenas prácticas relacionadas con la gestión sostenible del agua
- Realizar proyectos de cooperación destinados a actividades y programas relativos al agua y saneamiento.
- Utilizar los servicios de la empresa para encontrar soluciones a problemas relacionados con el acceso del agua y saneamiento

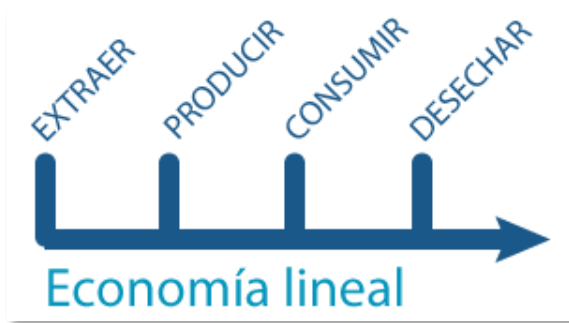
6.6 HACIA UNA ECONOMÍA CIRCULAR

A continuación, hace un recordatorio del ya conocido modelo de economía circular y del modelo de economía lineal.

6.6.1 Economía Lineal

La economía lineal actual, basada en extraer, producir consumir y desechar, es una de las principales causas de la degradación del medioambiente y del calentamiento global (ver figura 6.1)

Figura 6.1 Modelo de economía lineal



Fuente: Línea verde, 2024.

La Figura 6.1 Modelo de economía lineal, muestra la forma habitual del consumo humano, que en resumen agota los recursos y en su lugar deja grandes cantidades de desechos.

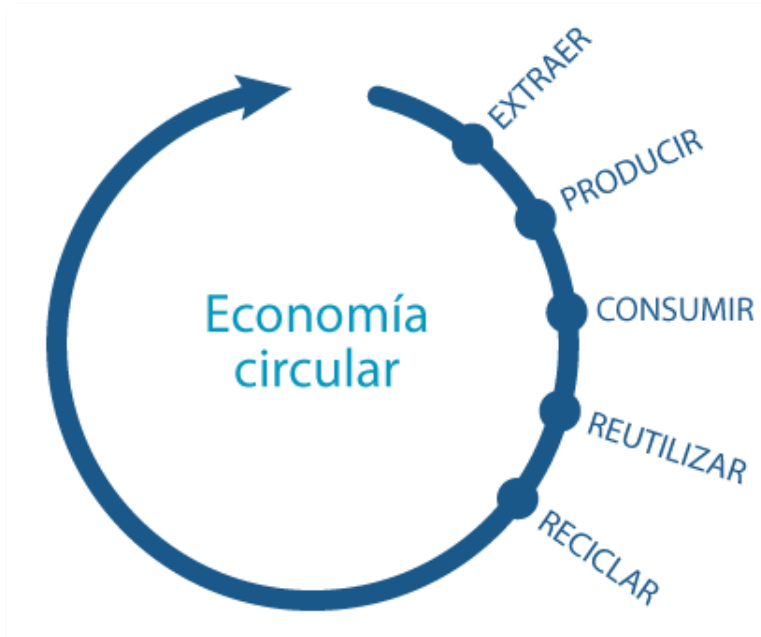
La economía lineal ha resultado ser ineficiente y está llevando al planeta al límite de su capacidad física, agravando la degradación del entorno y el calentamiento global.

6.6.2 Economía Circular

La alternativa al modelo de economía lineal, es la economía circular, que busca redefinir ¿Qué es el crecimiento?, haciendo hincapié en los beneficios para toda la sociedad.

La economía circular toma como referencia a la naturaleza, donde no existen residuos y el círculo se cierra con sierra con sistemas regenerativos Ver figura 6.2.

Figura 6.2 Modelo de economía circular



Fuente: Línea verde, 2024.

Nota: la Figura 6.2 muestra un esquema del Modelo de economía circular, que en resumen, propone que al final del ciclo de la vida útil de los productos debe haber una reintegración a la naturaleza

6.6.3 Modelo Circular, un modelo económico más sostenible

Es importante comprender, como los modelos circulares, además, de dar respuesta a los desafíos ambientales y sociales, generan valor para las empresas y la economía.

6.6.3.1 Beneficios del modelo circular

- ✓ La economía circular podría reducir entre un 80 y un 99% de los desechos industriales (Ellen MacArthur Foundation, 2013).
- ✓ Reducir los gases de efecto invernadero en un 39% y el uso de materias primas en 28% (Ellen MacArthur Foundation, 2013).
- ✓ Crear millones de nuevos puestos de trabajo para 2030 (International Labour Organization, 2018).

6.6.4 Acciones de las empresas para avanzar hacia un modelo circular

Las empresas son un agente fundamental para conseguir un modelo económico circular, que ofrezca soluciones a los problemas que plantea el modelo lineal. No hay un único camino para alcanzar un modelo circular, cada empresa y actividad tiene que analizar sus propias circunstancias, y así, realizar su propia transición, teniendo siempre presente la mejora continua y la innovación, por ejemplo:

- ✓ **Materias primas:** reducir el uso de materiales vírgenes y no renovables
- ✓ **Energía:** Utilizar energías limpias
- ✓ **Producción:** Contratar a proveedores locales respetuosos con el medioambiente,
- ✓ **Fabricado y envasado:**
 - a. Alargar la vida útil de los productos
 - b. Facilitar su reparación
 - c. Reducir su impacto ambiental
- ✓ **Transporte y distribución:**
 - a. Priorizar transportes sostenibles
 - b. Trabajar con tiendas y almacenes sostenibles
- ✓ **Consumo / uso de producto:**
 - a. Impulsar el consumo responsable
 - b. Fomentar la reutilización
- ✓ **Fin de la vida útil:**
 - a. Facilitar el reciclaje
 - b. Minimizar su depósito en vertederos

En el próximo capítulo se repasan conceptos clave como diversidad, equidad e inclusión. Se destacan las oportunidades y beneficios de tener una plantilla diversa y una

cultura empresarial inclusiva. Además, se exploran los pilares de la diversidad dentro de las organizaciones.

CAPÍTULO VII. DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL

En este capítulo se hace un acercamiento a los términos de equidad e igualdad, se hace énfasis en sus diferencias, también se analiza la diversidad, se sugieren acciones para promoverla en las empresas y por último se menciona las oportunidades y beneficios derivados de la diversidad, la equidad y la inclusión en las empresas.

7.1 CONCEPTOS CLAVE (IGUALDAD Y EQUIDAD, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD)

7.1.1 Igualdad y equidad

La igualdad aplicada de manera absoluta se refiere a tratar a todas las personas de la misma manera, sin considerar las diferencias, pero si se entiende que cada persona es un ser único con unas necesidades y capacidades específicas, se utiliza el termino equidad.

La equidad consiste en trabajar para conseguir que todas las personas tengan las mismas oportunidades, teniendo en cuenta sus diferencias y sus circunstancias. Las empresas deben promover la igualdad de oportunidades y para ello deben llevar a cabo:

Procesos equitativos, muchas veces será necesario aplicar políticas y acciones que consigan que, desde distintas posiciones de partida, las personas puedan llegar a resultados equivalentes.

Adaptar servicios productos o programas a las necesidades de las personas que forman parte de una organización.

7.1.2 Inclusión

La inclusión es el conjunto de prácticas que se realizan para que cada persona sea cultural y socialmente aceptada y tratada con igualdad, en el contexto empresarial, el objetivo final de la inclusión es crear un sentido de pertenencia en el que todas las personas que integran una compañía, se sientan reconocidas, valoradas y respetadas, además de sentirse libres de ser quienes son en su contexto laboral, en resumen:

La diversidad = se refiere a contar con las personas

La inclusión = Hacer que las personas cuenten

7.1.3 Diversidad.

La diversidad humana hace referencia a la heterogeneidad de nuestra sociedad, cada persona es poseedora de unas características y capacidades que la hacen única, ya sea por diferencias y variaciones inherentes, por nacimiento o adquiridas, en este sentido es necesario estar atento a una serie de características que plantean en algunos casos un riesgo de exclusión, un trato preferencial, o incluso llegar al extremo de la discriminación, los cuales se listan a continuación:

- Edad y generación
- Género y expresión de género
- Habilidades mentales y físicas
- Nivel de salud
- Rasgos de personalidad y comportamientos
- Raza, etnia y religión
- Lengua, nacionalidad
- Ubicación
- Origen social y antecedentes
- Ingresos
- Educación

Normalmente se suele pensar que actualmente, todos tienen los mismos derechos y oportunidades, y aunque los marcos normativos, muchas veces así lo destaquen, la realidad es que, aún hay barreras que hace que no todas las personas puedan disfrutar de los mismos derechos y podamos acceder a las mismas oportunidades, por ejemplo:

7 de cada 10 personas discapacitadas se encuentran inactivas en el ámbito laboral (Newsweek en Español, 2022).

Más del 40% de las mujeres con título universitario están desempleadas en comparación con el 17% de los hombres.

En el año 2021 89.3 millones de personas fueron obligadas a huir de sus hogares, entre ellas 27.1 millones menores de 18 años.

Hay más mujeres que hombres con ingresos menores al 60% del ingreso promedio de la población, lo que provoca una brecha de género en lo concerniente a pobreza y a la exclusión social, tanto en edad adulta como durante la vejez.

7.1.3.1 Dimensiones visibles de la diversidad.

Las empresas deben gestionar la diversidad y la no discriminación dentro de las organizaciones a través de políticas y estrategias de diversidad, equidad e inclusión (DEI).

Para poder empezar a trabajar desde una perspectiva global es importante reconocer las principales dimensiones visibles de la diversidad, pudiendo así, ponerlas en valor y enfocar estrategias para una gestión adecuada dentro de las organizaciones, dentro de estas dimensiones, se tiene:

Diversidad de género

Diversidad generacional

Diversidad de discapacidad

Diversidad LGBTIQ+

Diversidad cultural

7.1.3.1.1 Diversidad de género

Las diferencias biológicas entre los sexos se han traducido a lo largo de la historia en desigualdades entre hombres y mujeres, creando roles de género y estereotipos a la hora de participar en la sociedad. A las mujeres, tradicionalmente se les ha atribuido el trabajo doméstico no remunerado y el cuidado de la familia, apartándolas del acceso al espacio público y económico, por otro lado, a los hombres, tradicionalmente se les ha atribuido el papel principal dentro del espacio público y económico, facilitándoles de esta forma, el poder evadir la responsabilidad directa que tienen con las tareas domésticas y cuidados de la familia.

A pesar de los esfuerzos de los últimos años, la participación de las mujeres en el ámbito laboral y económico, difiere al de los hombres, siendo mucho más marcado en puestos directivos y de responsabilidad. Según ONU mujeres en su último informe se muestra que al ritmo actual de cambio se necesitaran hasta 140 años para alcanzar la representación de las mujeres de forma equitativa en puestos de poder y liderazgo en sus lugares de trabajo.

7.1.3.1.2 Diversidad Generacional

En el mundo empresarial conviven personas de distintas edades que forman parte de generaciones muy diferentes, por lo cual es fundamental, conocer como son estas distintas generaciones y aprender a gestionar esas diferencias. La empresa deberá gestionar las distintas generaciones, aprovechando:

- ✓ Cada una de sus habilidades
- ✓ Conocimientos
- ✓ Motivaciones

Algunas prácticas que pueden ayudar a la gestión de la diversidad son:

- Generar espacios de trabajo colaborativo
- *Mentoring*
- Fomentar actividades intergeneracionales
- Asegurar la gestión del conocimiento

7.1.3.1.3 Diversidad de discapacidad

La diversidad de la discapacidad hace referencia a un grupo heterogéneo, donde compartiendo un mismo contexto y condición de discapacidad, cada persona es diferente, y por lo tanto tiene unas necesidades propias. Muchas de las barreras a las que se enfrentan las personas con discapacidad pueden evitarse, trabajando así, para fomentar su inclusión. Al igual que cualquier otra persona trabajadora, es necesario valorar muy bien las adaptaciones necesarias para el desempeño de su puesto de forma óptima y garantizando su salud y bienestar. Según la OMS un 15% de la población mundial, es decir unos mil millones de personas viven con alguna discapacidad. Por ejemplo:

- Una persona en silla de ruedas no puede acceder a un edificio, si la entrada solo tiene escalera y le falta una rampa
 - Esta barrera desaparece cuando el edificio tiene rampas y ascensores para subir y bajar
- Una persona con discapacidad auditiva no podría ser capacitada si no hay un intérprete de lengua de signos.
 - Esta barrera desaparece cuando un intérprete de lengua de signos interpreta de forma simultánea, la capacitación, favoreciendo la correcta comunicación a todas las personas involucradas.

7.1.3.1.4 Diversidad LGBTIQ+

La diversidad por identidad de género y orientación afectivo-sexual, concierne a las personas con orientaciones, identidades o expresiones afectivo-sexuales y de género

diferentes a las normativas, para simplificar se usa el término LGBTIQ+ (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero, Intersexuales, Queer +)

- **Lesbianas.** mujer que se siente atraída emocional, romántica o sexualmente por otras mujeres
- **Gays.** Personas que se siente atraída emocional, romántica o sexualmente por personas de su mismo género
- **Bisexuales.** Personas que se siente atraída emocional, romántica o sexualmente por más de un sexo, género o identidad de género
- **Transgénero.** Personas cuya identidad o expresión de género difiera de las expectativas culturales asociadas al sexo que se le asignó al nacer.
- **Intersexuales.** Personas que nacen con una anatomía sexual, órganos reproductivos o características hormonales como somáticas, que no se ajustan a las binarias típicas de cuerpos masculinos o femeninos.
- **Queer.** Variedad de identidades y orientaciones que no se identifican con las etiquetas establecidas de género y orientación sexual.
- **+**. Diversidad de orientaciones sexuales, identidades de género y características sexuales que pueden no estar representadas por las anteriores

Las empresas tienen la función y responsabilidad de contribuir para que se respeten los derechos humanos de las personas LGBTIQ+ dentro y fuera de los sitios de trabajo.

Algunas acciones que pueden realizar las empresas para fomentar el cumplimiento de estos derechos son:

- Compromiso público de la alta dirección
- Elaborar políticas para respetar los derechos humanos e incluir en estas políticas, expresamente los derechos de las personas LGBTIQ+,
- Sensibilizar y formar a todo el personal en temas relacionados con la diversidad LGBTIQ+.
- Establecer procesos de debida diligencia entre proveedores.

- Crear alianzas con otras empresas y organizaciones que trabajen para promover los derechos de las personas LGBTIQ+

7.1.3.1.5 Diversidad cultural

Debido al entorno internacional e intercultural, en el que las empresas desarrollan sus actividades, cada vez existe mayor diversidad relativa a valores y creencias culturales, que es necesario y/o gestionar adecuadamente.

La diversidad cultural ha demostrado ser una ventaja competitiva, aportando valor a la organización. No obstante, se debe considerar con sumo cuidado sus retos, algunos retos a tener en cuenta son:

- **La comunicación intercultural.** La comunicación intercultural se caracteriza por su alta complejidad, por ello esta comunicación puede conllevar a malentendidos por diferencias de lengua materna, de percepción, de pensamiento, de estilos comunicativos o de forma de expresar emociones.
- **Movilidad Global.** A la hora de hacer negocios y que la empresa realice una adaptación cultural exitosa en un nuevo país, es imprescindible tener conocimientos sobre las diferencias culturales, institucionales y económicas del país de destino, ya que pueden diferir en gran medida a los de origen.
- **Inteligencia intercultural.** Para gestionar bien la diversidad cultural, es necesaria una actitud curiosa, abierta y libre de juicios, la inteligencia intercultural resulta clave para el éxito de todas las relaciones en el nuevo mundo globalizado.
- **Condiciones laborales dignas.** Es responsabilidad de las empresas asegurar condiciones dignas a todos sus colaboradores y prestar atención especial a los colectivos vulnerables, por ejemplo, a las personas migrantes, además, es necesario llevar a cabo procesos de evaluación en la cadena de valor, para asegurar no ser cómplices de estas vulneraciones.

7.2 OPORTUNIDADES Y BENEFICIOS QUE GENERAN LA DIVERSIDAD, LA EQUIDAD Y LA INCLUSIÓN DENTRO DE LA EMPRESA

La agenda 2030 y los principios del pacto mundial son 2 de los principales marcos para que las empresas, contribuyan con un impacto positivo en la diversidad, la equidad y la inclusión dentro de las empresas.

Aunque en esta temática el ODS 10 es el más relevante, reducir las desigualdades y garantizar que nadie se quede atrás, forma parte integral de la consecución del conjunto de los ODS, de igual forma dentro del bloque normas laborales de los 10 principios del pacto mundial, el principio 6 es el más vinculado con este ámbito.

La principal razón por la que se deben impulsar la diversidad, equidad e inclusión es una razón moral, de esta forma, la organización estará contribuyendo a hacer frente a uno de los grandes retos de la sociedad, además de esta razón moral, existen diversas oportunidades que derivan de esta gestión adecuada de la diversidad, equidad e inclusión, por ejemplo:

- ❖ Mejorar la reputación y el posicionamiento de la marca
- ❖ Aumenta el compromiso y motivación del capital humano
- ❖ Retiene y atrae talento
- ❖ Asegura el cumplimiento de requisitos legales, mitigando riesgos legales y financieros asociados
- ❖ Atrae nuevas inversiones, nuevos socios comerciales y alianzas
- ❖ Fomenta la innovación y la creatividad
- ❖ Permite acceder a nuevos mercados
- ❖ Mayor orientación y mejor experiencia del cliente
- ❖ Incremento del volumen de negocio

Según el informe de *Mckinsey & Company* de junio de 2019, las empresas más diversas tienen ahora más probabilidades que nunca de tener un mejor desempeño financiero.

También Las empresas que incorporan una perspectiva inclusiva de género en sus equipos ejecutivos, tienen hasta un 25% de probabilidades de obtener rentabilidades por encima del promedio (McKinsey & Company, 2020).

La ventaja creativa que ofrece la diversidad descansa en el hecho de que las personas diversas, pueden encontrar soluciones alternativas, que cubran diferentes necesidades de la población.

7.2.1 Oportunidades de Productos orientados a la diversidad de necesidades

7.2.1.1 Productos para personas con discapacidad

Productos enfocados a personas con diferentes tipos de discapacidad, por ejemplo, aplicaciones que faciliten la lectura digital para personas con debilidad visual.

7.2.1.2 Productos para personas de otras culturas

Productos multiculturales, pequeños comercios que ofrezcan comida tradicional de diferentes culturas, introducidas en barrios con necesidades específicas.

7.2.1.3 Productos para jóvenes

Productos bancarios dirigidos a jóvenes que cubren sus necesidades para financiar estudios o primeras viviendas.

7.2.1.4 Productos para el colectivo LGBTIQ+

Campañas de publicidad con foco LGBTIQ+ que buscan visibilizar y apoyar al colectivo.

7.2.4.5 Productos para mujeres

Productos de higiene femenina, sostenibles y asequibles económicamente

7.2.4.6 Productos para personas de edad avanzada

Aparatos tecnológicos adaptados para personas de edad avanzada no familiarizados con la tecnología, por ejemplo, teléfonos celulares básicos simplificados.

Contar con prácticas de incluyentes, no solo contribuye a ofrecer un mundo más justo, sino que también es una oportunidad para mejorar la reputación de las empresas, y nos permite explorar en nuevos mercados, aprovechando estas ventajas competitivas como un diferenciador en el mercado.

CAPÍTULO VIII GOBERNANZA, LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y ACCIÓN COLECTIVA

En ese capítulo se hace una introducción a la gobernanza de las empresas y se revisa el enfoque y claves marcados por el principio 10 del Pacto Mundial de la ONU sobre la lucha contra la corrupción, se conocerán los principales tipos de corrupción, así como las bases para crear y establecer un sistema de gestión de riesgos de corrupción, y, por último, se explicará la importancia de la participación en acciones colaborativas contra la corrupción.

8.1 GOBERNANZA ENFOCADA EN LA SOSTENIBILIDAD

Los ámbitos ASG engloban criterios A=ambientales, S=Sociales, y G= gobernanza, que deben considerar las empresas a la hora de llevar a cabo sus acciones, cuando de gobernanza se trata, se entiende que las empresas deben pasar de cuestionarse ¿Qué es legal? A preguntarse ¿Qué es lo correcto?

Para promover una gobernanza ética y responsable, es importante:

- Crear una estructura que permita a la empresa lograr avances en materia de sostenibilidad, incluyendo a una persona o departamento que se dedique a estas cuestiones, esta estructura debe estar en estrecha relación con la alta dirección.
- Promover un liderazgo empresarial transparente, ético e íntegro que gire en torno a la sostenibilidad. Los consumidores, empleados y empleadas, inversores, gobierno y sociedad, exigen a las empresas actuar frente a cuestiones medio ambientales y sociales. Esta estructura de gobernanza debe estar en contacto estrecho con los diferentes grupos de interés, para conocer sus preocupaciones y necesidades.

- Construir relaciones de confianza con los sectores público y privado, así como con la sociedad civil, es importante que las empresas trabajen para que estas relaciones de confianza se mantengan.

8.1.1 Acciones para implementar la gobernanza

Para abordar la gobernanza e integrarla de manera transversal en las empresas deberá existir un compromiso con la gestión transparente, para esto las organizaciones deberán contar con una estructura que contemple las siguientes acciones:

- Elaborar un código ético y/o de conducta con los compromisos de la empresa en sostenibilidad
- Integrar en la plantilla de personal a una persona o un equipo responsable de gestionar en la empresa cuestiones relativas a la sostenibilidad
- Identificar los riesgos en materia ASG, así como, la implementación de las medidas para mitigarlos
- Establecer mecanismos de comunicación con la alta dirección para evaluar y comunicar los avances en materia de sostenibilidad (Anexo 6)
- Establecer y fijar objetivos de desempeño relacionados con la sostenibilidad por parte de la empresa
- Establecer buzones de quejas o canales éticos de comunicación
- La elaboración de un informe o memoria anual con los avances en materia de sostenibilidad

8.1.2 Principio 10 del Pacto Mundial de la ONU

La corrupción es un obstáculo considerable para el desarrollo económico y social en todo el mundo, tiene repercusiones negativas sobre la sostenibilidad y afecta especialmente a la población más vulnerable, frente a esta problemática mundial, el Pacto Mundial de la ONU, incorporó el Principio 10 sobre lucha contra la corrupción.

El principio 10 establece las bases para ayudar a las empresas a:

1. Evitar cualquier situación o caso de soborno, extorsión u otras formas de corrupción.
2. Desarrollar programas y políticas que aborden la lucha contra la corrupción
3. Fomentar un trabajo conjunto entre las empresas y otros actores de la sociedad civil para garantizar la transparencia en sus acciones.

8.1.2.1 principales tipos de corrupción

El principio 10 deriva de la convención de las naciones unidas contra la corrupción y aborda diferentes tipos de corrupción que pueden presentarse en el ámbito empresarial, así como las actividades que los sustentan, las cuales se listan a continuación:

- Abuso de poder
- Blanqueo de capitales
- Obstrucción de la justicia
- Conflicto de interés
- Pagos de facilitación
- Soborno de funcionarios
- Soborno en el sector privado
- Malversación de fondos
- Tráfico de influencias

La lucha contra la corrupción mantiene una relación directa con la consecución de la agenda 2030, especialmente con el ODS 16, Paz justicia e instituciones sólidas; de igual manera, el principio 10 del Pacto mundial de la ONU, guía a las empresas para hacer negocios de manera responsable y transparente, trabajando contra la corrupción en todas sus formas.

8.1.2.2 Posibles actores en tipos de corrupción

De acuerdo con el informe global de la corrupción, presentado por Transparencia internacional (2009), existen diferentes tipos de corrupción que pueden manifestarse en diferentes entornos, la tabla 8.1 presenta un resumen de los actores, el nivel y el tipo de corrupción

Tabla 8.1 Entorno de la corrupción

Actores	Ubicación	Tipo de corrupción
Alta dirección / Empleados / Empleadas / Propietarios	Dentro de la empresa	<ul style="list-style-type: none">▪ Fraude▪ Malversación▪ Conflicto de interés▪ Información Privilegiada
Proveedores / Administraciones Públicas	Cadena de suministro	<ul style="list-style-type: none">▪ Soborno▪ Extorción▪ Blanqueo de capitales
Competidores	Operaciones Comerciales	<ul style="list-style-type: none">▪ Acuerdos de Connivencia
Partidos políticos / entidades del tercer sector / Sociedad civil	Corrupción en el entorno social	<ul style="list-style-type: none">▪ Tráfico de influencias

Fuente: Transparencia-Internacional, 2009

Nota: la tabla 8.1 muestra los principales entornos de la corrupción.

8.1.2.3 Tipos de corrupción en la empresa

En el ámbito empresarial los tipos de corrupción más comunes pueden ser:

- Blanqueado o lavado de dinero

- Manipulación financiera
- Estafa
- Malversación de fondos
- Fraude fiscal
- Falsificación de documentos
- Pago de comisiones o soborno

Blanqueado o lavado de dinero es el intento de transformar el dinero o bienes obtenidos ilegalmente, a través de la comisión de un delito, en dinero o bienes con apariencia de legalidad (NUC, 2019).

Manipulación financiera es cualquier práctica llevada a cabo por los directivos de las compañías, que consiste en la falsificación de los registros contables o de la información financiera con fines oportunistas y/o informativos para reportar cifras contables distintas de las reales (Martínez, 2013).

Estafa es la acción realizada por una empresa, que causa un perjuicio económico a un tercero, mediante engaño y con fines de lucro (Balmaceda-Hoyos, 2011).

Malversación de fondos es cuando una persona servidora pública o empleada de una empresa privada, sustrae fondos que le han sido confiados en su razón de cargo o bien, permite que un tercero los extraiga (Astudillo, 2023).

Fraude fiscal es cualquier tipo de conducta llevada a cabo por los contribuyentes que, vulnerando un mandato tributario, suponga un daño a la Hacienda Pública y contra la seguridad social (Rodríguez, 2020).

Falsificación de documentos es la alteración o destrucción premeditada de documentación contable, se refiere específicamente a las modificaciones en los libros contables que perturban la representación fiel del contexto financiero de una empresa (Revilla, s/f).

Pago de comisiones o soborno es la entrega o aceptación de regalos, u otro tipo de incentivos, para que una persona actúe o se abstenga de actuar, en relación con el desempeño de sus actividades (Financial Crime Academy LLC, 2024).

8.2 GESTIÓN DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN

Un diseño adecuado y la eficiente implementación de acciones y políticas para prevenir, detectar y actuar frente a la corrupción dará a las empresas oportunidades más competitivas y de negocio, además le permitirá avanzar en la consecución de una gobernanza transparente, cumplir con los requerimientos de normativas locales, nacionales e internacionales y brindar confianza a los grupos de interés, tanto internos como externos.

8.2.1 Pasos para la implantación de un sistema de gestión de integridad y transparencia corporativa

8.2.1.1 Compromiso,

La implantación de un sistema de transparencia requiere del compromiso de todas las personas que integran las empresas, desde la alta dirección hasta los puestos operativos, dicho compromiso deberá sostenerse y ser respaldado con políticas y acciones concretas, en las que participe todo el personal, esto asegurará que, en la toma de decisiones estratégicas se tengan en cuenta estos criterios, es decir, las empresas deben tener un compromiso visible y demostrado con la gestión de la integridad de la empresa. Las claves para este compromiso son:

- Liderazgo de la dirección en materia de integridad y transparencia
- Nombramiento del responsable
- Compromiso y sensibilización del capital humano sobre la anticorrupción y transparencia
- Desarrollo de una cultura empresarial en transparencia

8.2.1.2 Diagnóstico

En este punto las empresas identificarán y evaluarán los riesgos en materia de corrupción, reales y potenciales, de las actividades de la organización, a través de un diagnóstico transversal a todos los grupos de interés de la empresa. El diagnóstico es el punto de partida y la base fundamental de las acciones que la empresa va a implantar, además permite gestionar los riesgos, facilita la toma de decisiones y ayuda a establecer enfoques prácticos.

Etapas del diagnóstico

- Recopilación de la información sobre la empresa.
- Identificar riesgos de corrupción con mayor incidencia en la empresa.
- Identificar puestos de trabajo por riesgo en corrupción.
- Clasificación de proveedores con base a sus riesgos.

Herramientas del diagnóstico

- Mapas de riesgo.
- Auditoría interna y/o externa.
- Canales de comunicación con cada grupo de interés.
- Control financiero-contable.

8.2.1.3 Políticas

Identificados los riesgos, el siguiente paso es desarrollar los documentos formales que expresen de forma sencilla y ordenada los objetivos de la empresa en esta materia y definan un marco de actuación para empleados y empleadas, así como otros grupos de interés.

El número de documentos formales con los que cuenten las empresas no está cerrado, serán tantos como resulten de utilidad, evitando llegar al exceso burocrático o la

complicación para el desarrollo de las actividades internas de la empresa, a continuación, se mencionan las políticas más comunes que ayudan a gestionar los riesgos de corrupción

Políticas más comunes

- Política de anti corrupción.
- Código ético o de conducta.
- Código ético de proveedores.
- Protocolo interno de seguridad.
- Plan interno de formación anti corrupción.
- Protocolo de aceptación de regalo.s
- Política de patrocinios.
- Política de gastos.

8.2.1.4 Acción

En esta etapa se pondrán en marcha acciones concretas con el propósito de poner en práctica y cumplir con las políticas formales y con el compromiso establecido, estas acciones deben cumplir con las expectativas de los grupos de interés y también deben controlar los riesgos de corrupción detectados, deberá involucrarse a todos los integrantes de la empresa y se aconseja acompañar cada acción con objetivos SMART, pero estos objetivos han de ser cumplidos en el corto plazo, para facilitar la fase de monitoreo y seguimiento

Principales acciones que debemos implantar

- Comunicar las políticas de manera efectiva a todos los empleados y empleadas
- Formación inmediata a los puestos de alto riesgo
- Crear mecanismos de internos de comunicación confidencial
- Establecer medidas de control interno

8.2.1.5 Seguimiento

Una vez definidas e implementadas las acciones, las empresas, debe realizar periódicamente medidas de seguimiento, para prevenir los riesgos de corrupción identificados, en caso de haber definido objetivos concretos para cada una de las acciones emprendidas, las empresas, podrán medir el nivel de cumplimiento de los objetivos y proceder la implantación de objetivos nuevos. Las herramientas de seguimiento pueden variar en función del tipo de empresa, su tamaño o su actividad, sin embargo, se sugieren las siguientes herramientas.

Principales herramientas de seguimiento

- Encuesta interna a las personas que hayan recibido formación.
- Análisis de denuncias y acciones disciplinarias realizadas.
- Revisión y actualización de políticas.
- Revisión y actualización de análisis de riesgos.
- Seguimiento del grado de cumplimiento de la implantación de las acciones.

8.2.1.6 Comunicación

Una parte fundamental en la gestión de la integridad en las empresas, es la comunicación de los avances de integridad a sus grupos de interés internos y externos, este reporte, normalmente se realiza cada año, mediante un informe formal que describe en detalle los hitos y elementos clave puestos en marcha. Se recomienda que la comunicación sea bidireccional, es decir, establecer algún canal adecuado para la recepción de sugerencias, consultas o quejas de sus grupos de interés.

Principales herramientas de comunicación

- Memoria de sostenibilidad.
- Informe de progreso (para empresas adheridas al pacto mundial).

- Informes específicos y públicos.
- Información en la página web.

8.3 ACCIÓN COLECTIVA

La acción colectiva en la lucha contra la corrupción es un proceso colaborativo y sostenido de cooperación entre diferentes actores, esencial para poner fin a un problema sistémico, que es demasiado complejo para que cualquier empresa lo aborde por si sola, trabajar en colaboración con otras organizaciones evita duplicar esfuerzos y puede ampliar el impacto y la credibilidad de las acciones motivadas individualmente (Pacto Mundial de Naciones Unidas, 2021)

La acción colectiva busca:

- Alianzas entre varias organizaciones con ideas y proyectos a fines.
- Impulsar y aumentar el impacto de acciones individuales.
- Fomentar la colaboración con competidores, trabajando conjuntamente por un fin común.

8.3.1 Tipos de acción colectiva en anticorrupción

8.3.1.1 Declaraciones de anticorrupción

Son compromisos públicos voluntarios en los que los firmantes acuerdan conjuntamente no involucrarse en actos de corrupción durante un proyecto o transacción específicos, el objetivo es abrir un espacio para debatir de forma sincera sobre los diferentes riesgos de corrupción particularmente experimentados por empresas individuales y también en general dentro del sector, también sirven como foros de discusión para situaciones críticas de corrupción, permitiendo establecer colectivamente las expectativas de comportamiento de todos los grupos de interés del grupo, estas prácticas deben compararse con los principios establecidos en la declaración anticorrupción para trazar una

línea clara y pública entre lo que es aceptable y lo que no lo es (Pacto Mundial de Naciones Unidas, 2021).

- Los principios obligan a los signatarios a no incurrir en actos de corrupción durante el proyecto
- El compromiso público conduce a la aplicación «por honor» y presión de grupo

8.3.1.2 Pactos de integridad

Son mecanismos para que una entidad pública o un grupo de empresas creados para colaborar con grupos de la sociedad civil, garanticen que las autoridades y los licitadores actúen dentro de la ley, abordando los riesgos de corrupción y fomentando la confianza pública en un proyecto de contratación determinado; a través de un acuerdo público, las partes involucradas se comprometen a evitar conductas corruptas y mejorar la transparencia y la rendición de cuentas durante todo el proceso; por lo tanto, el acuerdo incluye un mecanismo independiente dirigido por grupos de la sociedad civil para supervisar el cumplimiento; son herramientas adicionales para una contratación pública transparente que adopta un enfoque de Acción Colectiva (Pacto Mundial de Naciones Unidas, 2021).

- Es un contrato formal, escrito entre entidades públicas, un monitor independiente y empresas licitadores
- El compromiso público conduce a la aplicación «por honor» y presión de grupo.
- Mecanismo independiente para supervisar el cumplimiento y emitir recomendaciones, durante determinadas fases del ciclo de contratación.
- Estrategia de comunicación impulsada por la rendición de cuentas, incluida la publicación de un informe de seguimiento.

8.3.1.3 Coaliciones empresariales de certificación

Son iniciativas de integridad empresarial sectoriales y generales a largo plazo en las que se aplican requisitos previos relacionados con el cumplimiento (Pacto Mundial de Naciones Unidas, 2021)

- Requisitos previos relacionados con el cumplimiento para la membresía
- Adopción de los requisitos de membresía comprobados por auditorías externas
- Los miembros obtienen la certificación o serán excluidos

8.3.1.4 Iniciativas basadas en principios

Son acuerdos voluntarios a largo plazo en torno a normas comunes en las que los grupos de interés se comprometen a no caer en la corrupción en su actividad diaria dentro del sector, en la comunidad empresarial en general o incluso a nivel nacional. A veces, puede haber un objetivo agregado de incitar al gobierno para que emprenda a implementar leyes y normas anticorrupción muy necesarias, o para alinearse con las normas regionales o globales. Este tipo de acciones permite un proceso lento y a largo plazo de creación de confianza entre competidores de muchos tipos y tamaños (por ejemplo, empresas multinacionales, grandes empresas locales y pymes). Al principio, los competidores tradicionales pueden ser renuentes a aceptar acuerdos o compromisos a nivel formal, pero aun así les gustaría avanzar en los convenios colectivos para tener un impacto positivo en sus entornos empresariales (Pacto Mundial de Naciones Unidas, 2021).

- Los principios obligan a los firmantes a no incurrir en corrupción en su actividad Diaria
- El compromiso público conduce a la aplicación «por honor»
- La iniciativa puede abogar por la lucha anticorrupción con el gobierno.

El pacto mundial de naciones unidas ha desarrollado El Manual de estrategias de acción colectiva contra la corrupción, este manual de 8 capítulos brinda a las empresas, información práctica sobre enfoques para, implementar y mantener estas iniciativas a lo largo del tiempo ofreciendo una metodología detallada para afrontar los desafíos y el impacto de las iniciativas de Acción Colectiva llevadas a cabo por las Redes Locales del Pacto Mundial y las organizaciones asociadas.

8.4 BENEFICIOS DE LA GESTIÓN DE RIEGOS DE CORRUPCIÓN.

Atracción de instituciones financieras, inversores, contratos públicos, licitaciones etc.
Mejora el acceso a nuevos mercados y a alianzas con empresas públicas y privadas
Reduce de forma significativa, riesgos de soborno, regalos e incentivos.

Evita y reduce las penalizaciones legales, así como sanciones financieras que pueden llegar a ser muy costosas para las empresas.

Ayuda a crear entornos laborales cómodos y agradables para el personal, lo que contribuye a retener el talento y aumenta el sentido de pertenencia.

Mejora la imagen de las empresas, haciéndolas más atractivas para clientes, colaboradores y proveedores.

El siguiente capítulo se muestra los apartados que debe contener el Informe de progreso del pacto mundial, la información necesaria y la forma de reportar los avances en el ámbito de la sostenibilidad empresarial.

CAPÍTULO IX. COMUNICACIÓN Y REPORTE DE LOS AVANCES EN SOSTENIBILIDAD

En este capítulo, se llevará a cabo una introducción a la comunicación y reporte de los avances de sostenibilidad, explicando su utilidad y beneficios, además se revisará como se desarrolla el informe de progreso del Pacto Mundial de la ONU y como reportar en materia de sostenibilidad, con base en los 10 principios del Pacto Mundial de la ONU y a los ODS.

9.1 UTILIDAD Y BENEFICIOS DEL REPORTE

Un reporte de sostenibilidad es un documento que de manera voluntaria publican las empresas, para comunicar sus acciones y avances en aspectos ambientales, sociales económicos y de gobernanza, dependiendo de la organización que lo revisa se estructura de manera diferente, algunos reportes son:

- *Global Reporting Initiative (GRB).*
- *Sustainability Accounting Standards Board (SASB).*
- Informe de progreso de Pacto Mundial de la ONU (*COP* por sus siglas en inglés).
- Entre otros.

Los reportes de sostenibilidad generan credibilidad y valor de marca demostrando su compromiso con la sostenibilidad empresarial, los Diez Principios y los Objetivos de Desarrollo Sostenible; miden y demuestran el progreso en relación con los Diez Principios, de manera coherente y armonizada; permiten un análisis de la información, promoviendo la mejora continua; ayudan a identificar lagunas y a definir objetivos para mejorar su desempeño en materia de sostenibilidad año tras año; comparan el progreso con el de sus homólogos mediante el acceso a una de las mayores fuentes de datos de sostenibilidad empresarial gratuitos, públicos y comparables.

Los reportes en materia de sostenibilidad aportan innumerables beneficios y oportunidades a las empresas como son:

9.1.1 Analizar el desempeño en materia de sostenibilidad

El reporte empresarial es un instrumento que permite a las empresas analizar los resultados obtenidos, identificando en que áreas se han producido avances y en cuales áreas son necesarios mayores esfuerzos.

9.1.2 Responder a las demandas de información

Como lo indica Zinklar (2023), cada vez más consumidores tienen en cuenta aspectos éticos y ecológicos en sus decisiones de consumo, compartir los avances y compromisos en materia de sostenibilidad, atraerá y fidelizará a más clientes.

9.1.3 Facilitar decisiones

El reporte de información es un instrumento de apoyo en la toma de decisiones, pues ofrece una panorámica detallada de la situación de las empresas.

9.1.4 Forma la estrategia empresarial

La sostenibilidad debe estar integrada en el núcleo de la Estrategia Empresarial, para hacer dicha integración, es necesario hacer un ejercicio de identificación de objetivos y valoración de resultados.

9.1.5 Fomenta la innovación

La innovación es imprescindible para afrontar los retos del desarrollo sostenible, y el reporte de sostenibilidad, ayudará a las empresas a dirigir la innovación hacia a aquellas áreas en las que se requiera.

9.1.6 Creación de valor

El reporte de sostenibilidad va a permitir que las empresas pongan en valor su trabajo relacionado con la sostenibilidad, en aspectos como la igualdad de género, la lucha contra el cambio climático o la reducción de desigualdades.

9.1.7 Ofrece transparencia y responsabilidad

Las empresas con un reporte ejemplar en sostenibilidad, se beneficiarán de mejores condiciones en subvenciones, préstamos o en inversiones.

9.1.8 Adaptarse a exigencias de contratación

Tomando en cuenta que cada vez más empresas y organismos, exigen en la contratación, requisitos relacionados con la sostenibilidad, y por esta razón, dan prioridad a las empresas que reportan su desempeño en este ámbito.

9.1.9 Promueve el aprendizaje y la concienciación

Reportar en temas de sostenibilidad, inspira a otras empresas y a la sociedad en general, sobre la necesidad de impulsar el desarrollo sostenible

9.1.10 Anticipación y cumplimiento de normas nacionales e internacionales

Prácticamente en todas las regiones del mundo se están desarrollando normativas relativas al reporte sobre aspectos de sostenibilidad entre las empresas.

9.2 REGULACIONES GLOBALES QUE ESTÁN RECONFIGURANDO LA SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA

De los 10 puntos mencionados anteriormente, uno de los que está alcanzando una mayor importancia es el auge de la normativa nacional e internacional, en todo el mundo se están desarrollando normativas y leyes que fomentan el reporte de información en materia de sostenibilidad.

Según Baker Tilly (2024):

- En Canadá el gobierno federal obliga a las empresas públicas a divulgar información sobre cambio climático
- En EEUU se ha aprobado la norma “*Securities and Exchange Commission (SEC)*” que obliga a las empresas a divulgar información sobre riesgo climáticos en sus informes.
- En Chile El regulador financiero, emitió una legislación que exige el reporte de información sobre sostenibilidad en las memorias anuales.
- La Unión Europea ha aprobado la Directiva sobre presentación de informes de sostenibilidad corporativa (CSRD), relativa a la presentación de información sobre sostenibilidad, por parte de las empresas, para garantizar la precisión de los datos informados, la CSRD exige una verificación (auditoría de datos ESG) de la información brindada
- Nigeria ha actualizado recientemente su legislación, obligando a los directivos de las empresas a tomar en cuenta el impacto medioambiental de sus operaciones.

9.3 INFORME DE PROGRESO (COP) DEL PACTO MUNDIAL DE LA ONU

El informe de progreso es un cuestionario que está estructurado en cinco secciones. La primera sección, Gobernanza, ofrece una visión general transversal de la estructura de gobernanza de la sostenibilidad de las empresas. Las cuatro secciones restantes, Derechos Humanos, Normas Laborales, Medioambiente y Lucha contra la Corrupción, analizan el desempeño de las empresas en relación con los Diez Principios del Pacto Mundial de la ONU. En cada sección, las empresas deberán contestar a preguntas que abordan procesos y políticas que demuestren el compromiso de una empresa con el progreso, los esfuerzos realizados para prevenir el impacto social y ambiental negativo, los indicadores de desempeño y los mecanismos de corrección y comunicación de información para abordar quejas y reflexionar sobre las lecciones aprendidas.

En particular, las secciones de derechos humanos y medioambiente contienen matices adicionales. La sección de derechos humanos ofrece a las empresas la oportunidad de seleccionar las cuestiones sustanciales para su divulgación, mientras que la sección de medioambiente incluye preguntas adicionales sobre temas específicos, por ejemplo, sobre agua y biodiversidad, que sólo deben ser respondidas por los participantes empresariales que consideren que dichos temas son materiales. Este documento contiene todas las preguntas y posibles opciones de respuesta; no todas las empresas responderán a todas las preguntas cuando utilicen la plataforma digital.

Se debe tener en cuenta que este cuestionario puede estar sujeto a modificaciones menores de índole editorial. Es necesario consultar la plataforma digital para acceder a la versión final, también se debe consultar las Directrices del Pacto Mundial de la ONU para el Informe de Progreso para obtener orientación adicional, incluida la justificación de las preguntas y la metodología de cálculo.

Para comenzar a trabajar el reporte en sostenibilidad y a anticiparse a todos los cambios que están por venir es importante conocer los principales marcos de reporte empresarial,

los 2 marcos de reporte del Pacto mundial de la ONU, son sus 10 Principios universales, relacionados con los derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción y los ODS con sus 17 objetivos y sus 169 metas.

9.3.1 Objetivos del COP

El informe de progreso, es una comunicación pública y anual obligatoria para las empresas que participan en el Pacto Mundial de la ONU, esta comunicación tiene los siguientes objetivos principales

- Fomentar la rendición de cuentas en relación con el desempeño en materia de sostenibilidad empresarial
- Promover el aprendizaje continuo y contribuir al desarrollo sostenible, el anexo 15, muestra un extracto del cuestionario de lecciones aprendidas.
- Mejorar el acceso de los grupos de interés a la información relativa a la implantación de los 10 principios y su contribución a la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible.

Las empresas participantes de la iniciativa deben presentar el informe de progreso una vez por año, dentro del plazo universal que va de marzo a junio

El informe de progreso del pacto mundial de la ONU, como herramienta de reporte en materia de sostenibilidad, cuenta con 2 elementos esenciales:

1. La declaración de apoyo continuo del director o directora general para la iniciativa, y sus 10 principios, la cual debe incluir firma electrónica y
2. El cuestionario, que como ya se mencionó, está dividido en 5 secciones:
 - a. Gobernanza.**
 - b. Derechos humanos.**
 - c. Normas laborales.**
 - d. Medioambiente y**

e. Lucha contra la corrupción.

Ambos requisitos se reportan de forma on-line, a través de la plataforma internacional.

9.4 ¿CÓMO REPORTAR EN MATERIA DE SOSTENIBILIDAD?

Los 17 ODS y los 10 Principios del Pacto Mundial de la ONU, han sido tomados como referencia para abordar la sostenibilidad empresarial, de la misma forma se tomará como referencia para reportar en materia de sostenibilidad el Informe de Progreso del Pacto Mundial de la ONU conocido como COP.

9.4.1 Información que debe contener el COP

A la hora de desarrollar un informe de sostenibilidad el primer paso es demostrar el compromiso de la entidad en materia de desarrollo sostenible, este compromiso se puede materializar en una declaración del más alto cargo de la entidad. El Anexo 9 muestra un ejemplo de Carta compromiso de sostenibilidad.

Una vez definida esta declaración las empresas deben reportar información que ponga de manifiesto:

- Las políticas implantadas en materia de sostenibilidad.
- Las acciones puestas en marcha para prevenir o mitigar los posibles riesgos
- Indicadores de seguimiento.
- Las acciones desarrolladas para comunicar cuestiones adicionales.

9.4.1.1 Información a reportar en materia de gobernanza

La gobernanza es una temática transversal y básica para trabajar en el ámbito de la sostenibilidad y debe incluir:

Políticas

- ¿Tiene la empresa una declaración pública relacionada con su compromiso con la sostenibilidad?
- ¿Cuenta la empresa con un código ético o de conducta?
- ¿Ha designado la empresa a una persona o grupo responsable de las cuestiones en materia de sostenibilidad?

Acciones

- ¿Cuenta la empresa con procesos para evaluar los riesgos relacionados con la sostenibilidad?
- ¿Existe un buzón de quejas/denuncias/sugerencias abierto a todos los grupos de interés dentro de la empresa?

Indicadores

- ¿Disponen los/as directores/as de objetivos de desempeño relacionados con la sostenibilidad?

Comunicación

- ¿Informa la empresa anualmente sobre sus avances en sostenibilidad a través de un informe o memoria?
- ¿Está la empresa adherida a alguna iniciativa sobre sostenibilidad como el Pacto Mundial de la ONU?

En el anexo 10 se muestra un extracto del COP en cuestiones a reportar sobre temas de gobernanza.

9.4.1.2 Información a reportar en materia de derechos humanos

Tras reportar las cuestiones de gobernanza, se reportará lo que corresponde al bloque de derechos humanos.

Políticas

- ¿Dispone la empresa de una declaración relacionada con el respeto de los derechos humanos?

Acciones

- Acciones realizadas por la empresa relacionadas con el respeto de los derechos humanos
- ¿Ha desarrollado la empresa un procedimiento para identificar y mitigar los riesgos relacionados con los derechos humanos (diligencia debida)?
- ¿Se informa la empresa sobre, sí sus proveedores respetan los derechos humanos?

Indicadores

- Porcentaje de empleados/as formados en aspectos de derechos humanos. (trabajo decente, igualdad de género, no discriminación, etc.).
- N.º de denuncias/quejas relacionadas con los derechos humanos.
- N.º de incidentes en la cadena de suministro relacionados con los derechos humanos.

Comunicación

- ¿Ha proporcionado la empresa soluciones cuando ha causado un impacto negativo sobre los derechos humanos a sus grupos de interés (empleados/as, clientes, comunidad, etc.)?

En el anexo 11 se muestra un extracto del COP de información a reportar en materia de derechos humanos.

9.4.1.3 Información a reportar en materia de normas laborales.

Al igual que en los 2 bloques anteriores, en este bloque se debe reportar:

Políticas

- ¿Se asegura la compañía del cumplimiento de las condiciones de trabajo exigidas legalmente (salario adecuado, jornada laboral, pago de horas extras, vacaciones, licencias de maternidad/paternidad, etc.)?
- ¿Asegura la empresa la igualdad de oportunidades, sin importar género, edad, capacidad física u otros aspectos relativos a diversidad?

Acciones

- Acciones realizadas por la empresa relacionadas con los/as empleados/as (formaciones, condiciones laborales, conciliación laboral/familiar, etc.)
- ¿Existe en la empresa un buen clima laboral que asegure el bienestar de los/as empleados/as?
- ¿Ha identificado la empresa los principales riesgos en materia de normas laborales (igualdad de género, no discriminación, condiciones laborales, etc.)?

Indicadores

- ¿Cuál es el porcentaje de mujeres dentro de la plantilla?
- ¿Se ha producido algún incidente relacionado con acoso laboral u otros incidentes relacionados con discriminación dentro de la empresa?
- ¿Dispone la empresa de un plan específico sobre igualdad de género?

Comunicación

- ¿Cuenta la empresa con mecanismos para dar solución a incidentes relacionados con empleados/as (protocolos contra el acoso, protocolo de resolución de conflictos, fondos de ayuda a empleados/as, etc.)?

En el anexo 12 se exhibe un extracto del COP que contiene información a reportar en materia de normas laborales.

9.4.1.4 Información a reportar en materia de medioambiente

Políticas

- ¿Tiene la empresa una política específica sobre medioambiente?

Acciones

- Acciones realizadas por la empresa relacionadas con el medioambiente (reducción de emisiones, reciclaje y reutilización, sensibilización a plantilla, reducción de residuos, etc.)
- ¿Ha identificado la empresa los principales riesgos en materia de medioambiente (emisiones de CO₂, eficiencia energética de las oficinas, impactos sobre la biodiversidad, etc.)?
- ¿Se promueve el ahorro o moderación en el uso de electricidad y agua en la empresa?

Indicadores.

- Emisiones de gases de efecto invernadero en el último año.
- Consumo de energía renovable de la empresa expresado como porcentaje del consumo total de energía.

- Cantidad de recursos utilizados (materias primas, uso de papel y cartuchos de tinta en oficinas, etc.).

Comunicación

- ¿Ha llevado a cabo la empresa acciones dentro de su ámbito de actuación para proteger el medioambiente?

El anexo 13 amplía a detalle la información que se debe reportar en materia de medioambiente.

9.4.1.5 Información a reportar en materia de lucha contra la corrupción

Políticas

- ¿Tiene la empresa mecanismos para evitar la corrupción?
- ¿Conoce la empresa la legislación relacionada con la anticorrupción y transparencia?
- ¿Cuenta la empresa con políticas y recomendaciones para los/as empleados/as sobre cómo actuar en caso de duda o en situaciones que puedan dar lugar a un conflicto de intereses, por ejemplo, en relación con regalos e invitaciones, donaciones, interacciones con entidades públicas, etc.?

Acciones

- Acciones realizadas por la empresa relacionadas con la anticorrupción (auditorias y controles, sensibilización, políticas y protocolos desarrollados, etc.)
- ¿Ha identificado la empresa los principales riesgos en materia de anticorrupción (aceptación de regalos y donaciones, conflictos de intereses, sobornos, etc.)?

Indicadores

- Porcentaje de empleados/as formados en aspectos de lucha contra la corrupción e integridad.
- N.º total y naturaleza de los incidentes de corrupción de la empresa.

Comunicación

- ¿Qué medidas ha adoptado la empresa para abordar incidentes relacionados con la corrupción?

El anexo 14 muestra Información a reportar en materia de lucha contra la corrupción.

En el capítulo X se mostrarán los principales beneficios que pueden optar las empresas que demuestran ser sostenibles, los cuales, pueden ser de organismos públicos o la iniciativa privada, como son algunos tipos de financiación o estrategias de internacionalización.

CAPÍTULO X. INCENTIVOS E INTERNACIONALIZACIÓN DE EMPRESAS SOSTENIBLES

En este capítulo se hará una introducción sobre los incentivos a la sostenibilidad empresarial, se revisarán los tipos de financiación a los que las empresas pueden acceder y el papel de la sostenibilidad como estrategia de internacionalización, además se compartirán algunos ejemplos de incentivos empresariales en materia de sostenibilidad implementados por algunas de las grandes empresas impulsoras del programa.

10.1 INCENTIVOS A LA SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL

Los incentivos a la sostenibilidad empresarial funcionan como herramientas para impulsar acciones, proyectos, planes, o estrategias de sostenibilidad. Son mecanismos de ayuda que fomentan la transición hacia modelos de negocio más sostenibles, es decir sirven para integrar a la sostenibilidad a la estructura de la empresa.

Por otro lado, las grandes empresas son actores fundamentales en la transición hacia modelos económicos sostenibles, actuando como vínculos entre las PYMES de su cadena de suministro, ofreciendo diferentes tipos de incentivos empresariales, oportunidades de financiación y asesores expertos en materia de sostenibilidad.

En contraste, las grandes empresas son actores fundamentales en la transición hacia modelos económicos sostenibles, actuando como vínculos entre las PYMES de su cadena de suministro, ofreciendo diferentes tipos de incentivos empresariales, oportunidades de financiación y asesores expertos en materia de sostenibilidad.

A continuación, se revisan 2 tipos de incentivos que pueden ofrecer las grandes empresas.

10.1.1 Incentivos de mercado

Estos incentivos están enfocados en conectar a las PYMES proveedoras con socios externos y nuevas oportunidades de financiación. Entre ellos se tienen:

10.1.1.1 Asesoramiento sobre capital

Esto es poner en contacto a las PYMES con asesores, particulares u organizaciones, que puedan orientarlas en la obtención de ayudas de capital externo, como subvenciones, ayudas, préstamos y otros tipos de capital.

10.1.1.2 Financiación condicional

Establecen reservas o fondos de financiación por parte de grandes empresas o con organizaciones asociadas, a la que puedan optar proveedores en función de criterios de sostenibilidad.

10.1.1.3 Financiación para proveedores preferentes

Trabajar con entidades financieras, para conceder a las PYMES proveedoras de financiación favorable, por ejemplo, tipos de interés más bajos, financiación de facturas o tipos o importes de crédito vinculados a criterios de sostenibilidad

10.1.2 Incentivos operacionales

Estos incentivos se enfocan en ofrecer incentivos y apoyo empresarial a través de sus programas de proveedores de las grandes empresas.

10.1.2.1 Apoyos en la ejecución de proyectos

Identifican y apoyan proyectos de sostenibilidad que aportan un valor añadido a las PYMES.

10.1.2.2 Reducción del riesgo para los proveedores preferentes

Establecen contratos adecuados para los proveedores preferentes, con el fin de reducir el riesgo operacional, a través de procesos de contratación más cortos, contratos a más largo plazo, pagos por adelantado u otras acciones.

10.1.2.3 Mayor rentabilidad para los proveedores preferentes

Establecen contratos comerciales adecuados para los proveedores preferentes, con el propósito de aumentar los beneficios percibidos, por ejemplo, un mayor volumen de negocio, derechos de primera oferta, entre otros.

10.2 FUENTES DE FINANCIACIÓN

En lo sucesivo, se revisan las diferentes fuentes de financiación a las que pueden acceder las empresas.

La falta de financiación es un reto clave al que se enfrentan las PYMES a la hora de emprender acciones de sostenibilidad, existen algunas herramientas y formatos de colaboración con otras organizaciones, que permiten garantizar a las PYMES, la financiación de sus estrategias o proyectos en materia de sostenibilidad, para esto existen 2 tipos de capital, el capital circulante, que responde al dinero que es utilizado para financiar operaciones empresariales, por ejemplo el pagos de salarios o la compra de materiales de oficina; y los gastos de capital que se refieren al dinero gastado por las empresas en la adquisición de activos a largo plazo, por ejemplo, propiedades o equipos.

Las fuentes de financiación pueden ser de origen privado o público.

10.2.1 Tipos de fuentes de financiación

Las instituciones proporcionan capital a través de tres tipos principales de financiación:

Prestamos: Son una forma de financiación de deuda, en la que las empresas obtienen capital, comprometiéndose a deber formalmente una suma de dinero y los intereses devengados a otra institución, durante un periodo de tiempo determinado y pueden concederse desde el sector público o privado (Polimeni, 2009).

Inversiones: También se conocen como financiación de capital, se dan cuando alguien aporta capital a cambio de un porcentaje de la empresa; si la empresa es rentable, los inversores en capital, también recibirán una parte de los beneficios de la empresa (Weygandt, 2020).

Subvenciones: Se refiere al capital concedido a una empresa, para financiar una idea que propone un beneficio público, por ejemplo, la reducción de CO₂, el uso de energías renovables, la conservación de recursos naturales, y el desarrollo de tecnologías limpias, estas subvenciones, se conceden principalmente desde el sector privado (OCDE, 2024).

10.3 LA SOSTENIBILIDAD COMO ESTRATEGIA DE INTERNACIONALIZACIÓN DE LAS EMPRESAS

Cada vez más empresas asumen que la sostenibilidad puede constituir un verdadero impulso para su gestión empresarial y competitividad, al mismo tiempo que genera múltiples oportunidades de negocio en mercados internacionales.

10.3.1 Claves para la estrategia de internacionalización

La sostenibilidad es un vector de competitividad en la internacionalización de las empresas y agentes esenciales del desarrollo sostenible. Existen diferentes formas para alcanzar la internacionalización, no obstante, se proponen 7 claves que se deben tener en cuenta al momento de implementar una estrategia de internacionalización sostenible:

1. Evaluar y priorizar las necesidades específicas de cada país o región a la hora de hacer negocios, analizando las oportunidades, las amenazas y riesgos a nivel internacional.
2. Considerar las normativas y estrategias prioritarias del país objetivo.
3. Incorporar en la estrategia empresarial nuevos modelos de negocio
4. Innovar tanto en productos y servicios, como en los procesos productivos u operacionales.
5. Impulsar alianzas a nivel local
6. Formar a toda la cadena de valor de la empresa en cuestiones de sostenibilidad.
7. Impulsar las finanzas sostenibles y su extensión a nivel internacional.

10.3.2 Ventajas y oportunidades de la sostenibilidad en la internacionalización

La sostenibilidad agrupa varias ventajas y oportunidades de mejora para las empresas, a continuación, se mencionan algunas de ellas.

10.3.2.1 Estrategia de entrada a mercados desarrollados y emergentes

La sostenibilidad juega un papel fundamental en las estrategias empresariales de internacionalización, tanto en mercados maduros desarrollados, como en economías emergentes o en desarrollo:

- **Mercados desarrollados:** son estables, pero relativamente saturados, donde el éxito empresarial está cada vez más directamente ligado a la manera que

tienen las empresas de relacionarse con sus grupos de interés y de asumir responsabilidades con la sociedad y con el entorno, integrando la sostenibilidad a la estrategia de negocio.

- **Mercados emergentes y economías en desarrollo:**

- Mayor capacidad de reacción ante un entorno cambiante y no de todo conocido o familiar con la empresa.
- Cumplimiento de normatividad local, permitiendo un mejor posicionamiento.
- Ayudará a las empresas a mitigar riesgos y a identificar nuevas oportunidades de negocio.
- Favorece el acceso a la financiación

10.3.2.2 Respuesta a las prioridades de los grupos de interés

La sostenibilidad permite a las empresas responder a los requisitos y prioridades que llegan desde los grupos de interés, tanto internos como son las personas propietarias, la plantilla, o la alta dirección; como externos, entre los que se destacan inversores, proveedores, clientes, competidores, el gobierno o la sociedad civil, a continuación, se muestran algunas cuestiones prioritarias para cada uno de ellos en materia de sostenibilidad.

Para los grupos de interés externo:

Capital externo: Integrar y cumplir con criterios ambientales, sociales y de gobernanza, en la operativa de la empresa.

Proveedores: fidelizar a los proveedores, implementar criterios de compras sostenibles.

Clientes: Cumplir con los requisitos de los consumidores (consumo consciente y responsable).

Competencia: Adaptarse a las tendencias del mercado

Gobiernos y sociedad: Cumplimiento de las exigencias legislativas en materia de responsabilidad social corporativa.

Para los grupos de interés internos

Propietarios: Posicionamiento y compromiso de la empresa frente a la sostenibilidad.

Dirección: Creación e implementación de una estrategia de sostenibilidad.

Plantilla: Sentido de pertenencia vinculado a la empresa con propósito.

10.3.2.3 Cumplimiento a la normativa

Alinear a la estrategia empresarial con la sostenibilidad, permite a las empresas adaptarse a las normativas actuales en materia de sostenibilidad y anticiparse a futuras legislaciones nacionales e internacionales.

Actualmente hay un movimiento legislativo a nivel nacional e internacional, en materia de sostenibilidad, en muchos casos de carácter obligatorio, los cuales las empresas deberán cumplir para seguir operando. Anticiparse a estas normas, permitirá a las empresas posicionarse frente a aquellas que no lo hagan, adquiriendo importantes ventajas competitivas.

10.3.2.4 Acceso a fuentes de financiación

La sostenibilidad juega un papel clave en el acceso de las empresas a fuentes de financiación, la mayoría de las instituciones financieras internacionales, así como las agencias de desarrollo bilateral o multilaterales, cuentan con estrictas directrices ambientales y sociales de obligado cumplimiento, para aquellos agentes que quieran optar

a su financiación, además los fondos de inversión y entidades financieras, priorizan cada vez más criterios de sostenibilidad en los procesos de análisis y en la toma de decisiones sobre elegibilidad de las empresas en cuestiones de financiamiento, dentro de las principales **modalidades de financiamiento** sostenible, se tienen:

- **Fondos de inversión sostenible**, Son productos financieros dedicados para empresas o proyectos que cumplen los criterios ambientales, sociales y de gobernanza (Spainsif, 2023).
- **Bonos verdes, sociales de sostenibilidad, azules y de transición**, son bonos de inversión sostenible que están dirigidos a inversionistas que deseen integrar las preocupaciones sociales y ambientales en sus decisiones de inversión; los ingresos se acreditan a cuentas especiales del Banco Mundial que proporcionan préstamos para proyectos de desarrollo o de mitigación del cambio climático; Un ejemplo de ello son los bonos verdes del Banco Mundial (Spainsif, 2023).
- **Capital riesgo**, Es una forma de financiación en la que inversores o fondos especializados brindan capital a empresas emergentes o en crecimiento los cuales, poseen un elevado potencial de rentabilidad, pero a su vez, conllevan un riesgo alto (Josh Lerner, 2012). Ejemplo: Startups tecnológicas, biotecnología y energías renovables.
- **Private equity**, es una forma de gestión activa en la cual, los fondos se destinan para optimizar su eficiencia en temas de sostenibilidad (Batt, 2014)
- **Financiación combinada sostenible**, fondos públicos otorgados para proyectos de desarrollo sostenible, minimizando los riesgos y garantizando el beneficio social (Ratha, 2008).

- **Inversión de impacto**, son inversiones realizadas con la intención explícita en acciones medibles de sostenibilidad, que además deben garantizar rendimiento financiero y se enfocan en sectores como la energía renovable, la educación, la agricultura sostenible, entre otros (Emerson, 2011).

Y dentro de las Principales **operaciones de crédito sostenible** se tienen:

- Préstamos verdes y sociales vinculados a la sostenibilidad.
- Líneas de crédito sostenible.
- Avals y garantías sostenibles.

10.3.2.5 Control de cadena de suministro

Conseguir una cadena de suministro sostenible y responsable, ofrece múltiples ventajas para las empresas, por una parte, reducir los riesgos y costos, mejorar la eficiencia en los procesos y la relación con sus proveedores, posicionarse positivamente frente a sus grupos de interés y fomentar la transparencia corporativa.

- **Gestionar y reducir los riesgos**, es proteger la cuota de mercado y reducir los costos relacionados con estos riesgos.
- **Reducir los costos y mejorar la eficiencia**, esto es, ahorrar recursos financieros, reducir los costos y añadir valor a las actividades.
- **Mejorar la relación con los proveedores**, contar con una cadena de suministro responsable ayuda en gran medida en la toma de decisiones, permitiendo asegurar buenos resultados corporativos a nivel global.
- **Posicionarse** positivamente frente a los grupos de interés y asegurar el compromiso transversal con la sostenibilidad.
- **Ser transparente y seguir una conducta ética empresarial**, es impulsar las buenas prácticas y procedimientos éticos, contribuyendo a mejorar la calidad del producto, reducir el fraude y los costos

relacionados, mejorar la reputación de la compañía y contribuir a la construcción de un ambiente de negocios sostenible.

10.4 EJEMPLOS DE GESTIÓN DE PROVEEDORES E INCENTIVOS EMPRESARIALES

A continuación, se muestran algunos ejemplos, acerca de, cómo gestionan su cadena de suministro las grandes empresas impulsoras de los proveedores sostenibles y de que incentivos ofrecen a sus proveedores:

10.1. Tabla Gestión de proveedores e incentivos empresarial del grupo Abertis

Código ético o de conducta a proveedores	Otras políticas o códigos específicos para proveedores	Evaluación a proveedores en sostenibilidad	Canal de comunicación para proveedores	Incentivos para que sus proveedores trabajen en sostenibilidad	Otra información
Código ético:	Prevención de acoso laboral: Prevención de la corrupción: Conflicto de Interés:	Abertis Infraestructuras analiza a sus proveedores considerando datos financieros, económicos, de ciberseguridad, de seguridad y salud, compliance, medioambientales, gobierno y sociales. El seguimiento se realiza a través de GoSupply, que permite alinear las prácticas entre diferentes áreas geográficas y unificar el análisis para todas sus filiales.	Correo electrónico del área de Compras: compras@abertis.com Canal ético:	Se indica a los proveedores que integrar cuestiones relativas a la sostenibilidad les da prioridad en las licitaciones, con una puntuación favorable versus aquellos que no disponen de evidencias al respecto.	Siempre que es posible, Abertis Infraestructuras se suma a acciones relativas a formación de proveedores.

Fuente: Pacto mundial de la ONU, 2023.

Esta tabla (10.1), refleja un compromiso sólido por parte de Abertis con la ética, la sostenibilidad y la transparencia en su cadena de suministro. Se destacan los siguientes aspectos:

- **Código ético:** Aunque no se detallan los elementos específicos del código, se menciona explícitamente su existencia, lo cual es un buen primer paso hacia la formalización de prácticas responsables con proveedores.

Otras políticas específicas:

- Se abordan temas clave como el acoso laboral, la corrupción y los conflictos de interés, lo cual demuestra una clara intención de fomentar relaciones laborales justas y libres de prácticas indebidas.

Evaluación en sostenibilidad:

- Abertis realiza una evaluación integral de sus proveedores, considerando aspectos financieros, de seguridad, medioambientales y sociales.
- El uso de *GoSupply* como herramienta de evaluación denota un enfoque sistemático y digitalizado, con cobertura global para asegurar coherencia en todas sus filiales.
- Comunicación con proveedores:
- Se ofrece un correo directo del área de compras y un canal ético, lo que facilita la comunicación bidireccional y la denuncia de malas prácticas.
- Incentivos en sostenibilidad:

La empresa prioriza en sus licitaciones a proveedores que integran prácticas sostenibles, lo cual es un incentivo claro y estratégico para fomentar el cumplimiento voluntario y la mejora continua.

Otra información:

Se menciona que Abertis promueve la formación de proveedores siempre que sea posible, lo cual fortalece capacidades y genera valor compartido a largo plazo.

10.2 Tabla Gestión de proveedores e incentivos empresarial del del grupo Accenture

				
Código ético o de conducta a proveedores	Otras políticas o códigos específicos para proveedores	Evaluación a proveedores en sostenibilidad	Canal de comunicación para proveedores	Otra información
Normas de conducta para proveedores:	Política de compras sostenibles (no es pública).	Accenture Spain realiza evaluaciones bajo criterios ESG.	Memoria de Sostenibilidad 2022:	Memoria de Sostenibilidad 2022, capítulo "Cadena de suministro".

Fuente: Pacto mundial de la ONU, 2023.

La Tabla 10.2, resume de forma esquemática cómo *Accenture Spain* integra aspectos de ética, sostenibilidad y comunicación en su relación con proveedores. Aunque presenta algunos elementos clave, se observa una falta de profundidad y accesibilidad en la información compartida públicamente.

1. Código ético o de conducta a proveedores:

Se menciona la existencia de normas de conducta para proveedores, lo que evidencia un compromiso básico con el comportamiento ético en la cadena de suministro. Sin embargo, no se ofrece una descripción ni un enlace público a dicho código, lo que limita la transparencia y dificulta que terceros conozcan estos lineamientos.

2. Otras políticas o códigos específicos:

Se señala que Accenture cuenta con una política de compras sostenibles, pero también se aclara que no es pública. Esto es una debilidad importante en términos de apertura y rendición de cuentas, ya que impide conocer los criterios que guían sus decisiones de aprovisionamiento sostenible.

3. Evaluación a proveedores en sostenibilidad:

Accenture Spain realiza evaluaciones bajo criterios ESG (ambientales, sociales y de gobernanza). Esto es positivo, ya que se alinea con estándares globales de sostenibilidad. Sin embargo, la tabla no detalla el proceso de evaluación, ni si existen consecuencias concretas para proveedores con bajo desempeño en estas áreas.

4. Canal de comunicación para proveedores:

En lugar de proporcionar un canal específico de contacto, como un correo electrónico o formulario, simplemente se refiere a la Memoria de Sostenibilidad 2022, lo cual no facilita una interacción directa ni transparente con los proveedores actuales o potenciales.

5. Otra información:

Se menciona el capítulo “Cadena de suministro” en la Memoria de Sostenibilidad 2022 como fuente adicional de información. Esto es útil como referencia, pero sigue siendo insuficiente si el objetivo es ofrecer una política clara y accesible sobre la gestión responsable de proveedores.

10.3 Tabla Gestión de proveedores e incentivos empresarial del del grupo

Basf

					
Código ético o de conducta a proveedores	Otras políticas o códigos específicos para proveedores	Evaluación a proveedores en sostenibilidad	Canal de comunicación para proveedores	Incentivos para que sus proveedores trabajen en sostenibilidad	Otra información
Código de conducta para proveedores:	Sostenibilidad en la contratación:	A través de evaluaciones online y auditorías in situ, BASF Española evalúa el desempeño de sus proveedores de riesgo en materia de derechos humanos y laborales, protección medioambiental y ética empresarial. El seguimiento de esta actividad se realiza mediante los objetivos corporativos marcados por la BASF Española en este ámbito: "Hasta 2025, cubrir el 90% de nuestro gasto relevante con evaluaciones de sostenibilidad y lograr que el 80% de nuestros proveedores mejoren su rendimiento en sostenibilidad en una nueva evaluación."	Mecanismo de reclamación:	BASF Española anima a sus compradores a que consideren el rendimiento de sus proveedores en materia de sostenibilidad cuando toman sus decisiones de compra. Por otro lado, los compradores cuentan con objetivos anuales que incentivan la contratación de proveedores que actúen de manera sostenible o que tengan un rendimiento destacado en este ámbito.	BASF Española apoya a sus proveedores para que mejoren su rendimiento en materia de sostenibilidad mediante la implementación de acciones de difusión y formación (por ejemplo, a través de las ofertas formativas de la academia TFS

Fuente: Pacto mundial de la ONU, 2023.

La Tabla 10.3 refleja un enfoque integral y responsable por parte de BASF España en su gestión de proveedores, destacando varios ejes clave

Código ético claro: Se establece un Código de Conducta para Proveedores, lo cual marca una base normativa fundamental para alinear a los socios comerciales con los valores y estándares de la empresa.

Compromiso con la sostenibilidad: La política de sostenibilidad en la contratación y la evaluación constante del desempeño en temas como derechos humanos, medioambiente y ética empresarial, muestran un compromiso fuerte con prácticas responsables.

Metas cuantificables: Se destaca un objetivo ambicioso y medible: "cubrir el 90% de nuestro gasto relevante con evaluaciones de sostenibilidad para 2025", lo cual brinda transparencia y claridad sobre los avances esperados.

Canales de comunicación: La existencia de un mecanismo de reclamación sugiere apertura al diálogo y resolución de conflictos, lo cual es clave para relaciones comerciales sanas.

Incentivos positivos: Se promueve que los proveedores mejor evaluados sean considerados en decisiones de compra, fomentando la mejora continua mediante la competencia positiva.

Capacitación y formación: BASF no solo exige, sino que apoya a sus proveedores con formación y difusión de buenas prácticas, lo que fortalece la relación de colaboración y crecimiento mutuo.

10.4 Tabla Gestión de proveedores e incentivos empresarial del del grupo

BBVA

BBVA			
Código ético o de conducta a proveedores	Otras políticas o códigos específicos para proveedores	Evaluación a proveedores en sostenibilidad	Canal de comunicación para proveedores
Código ético de proveedores:	Principios generales del aprovisionamiento:	Dentro del modelo de evaluación de proveedores, BBVA dispone de un módulo de sostenibilidad que incluye temas ESG, con el objetivo de evaluar a los proveedores desde esa perspectiva.	Atención al proveedor:

Fuente: Pacto mundial de la ONU, 2023.

La Tabla 10.4 muestra cómo BBVA incorpora criterios éticos y de sostenibilidad en la gestión de su cadena de suministro, aunque de forma más general y menos detallada que otros ejemplos (como el de BASF). Se pueden destacar los siguientes aspectos:


Código ético para proveedores: BBVA cuenta con un código ético específico, lo cual es una base fundamental para garantizar comportamientos alineados con los valores del banco en su red de proveedores.

Principios generales del aprovisionamiento: Aunque se menciona que existen principios generales, no se detallan los contenidos o enfoques específicos, lo que sugiere una política más amplia pero posiblemente menos desarrollada o comunicada públicamente.

Evaluación en sostenibilidad con enfoque ESG: Es destacable que BBVA integra un módulo de sostenibilidad en su modelo de evaluación de proveedores, abordando aspectos ESG (ambientales, sociales y de gobernanza). Esto indica una voluntad de incorporar criterios responsables en la toma de decisiones.

Canal de comunicación abierto: Se menciona un canal de atención al proveedor, lo cual es positivo, aunque no se detalla si está orientado a reclamos, consultas técnicas o retroalimentación sobre sostenibilidad.

10.5 Tabla Gestión de proveedores e incentivos empresarial del del grupo Caixa Bank

					
Código ético o de conducta a proveedores	Otras políticas o códigos específicos para proveedores	Evaluación a proveedores en sostenibilidad	Canal de comunicación para proveedores	Incentivos para que sus proveedores trabajen en sostenibilidad	Otra información
Código de conducta de proveedores:	Principios de compras de CaixaBank:	En la fase de <i>on-boarding</i> , CaixaBank solicita sus proveedores información sobre diferentes ámbitos de sostenibilidad (ambiental, seguridad de la información, RSC, derechos humanos, entre otros) y documentos acreditativos (certificados). Según esta información, CaixaBank califica a sus proveedores desde de un punto de vista de sostenibilidad.	Portal de proveedores de CaixaBank:	CaixaBank realiza planes de desarrollo y colaboración con formación.	CaixaBank realiza auditorías, planes de desarrollo, en previsión de un Vendor Day.

Fuente: Pacto mundial de la ONU, 2023.

La Tabla 10.5, refleja una estrategia bien estructurada de gestión responsable de proveedores por parte de CaixaBank, con énfasis en sostenibilidad, transparencia y colaboración. A continuación, se destacan los puntos más relevantes:

Código de conducta claro: El grupo cuenta con un código de conducta específico para proveedores, lo que establece una base de principios éticos y expectativas claras desde el inicio de la relación comercial.

Políticas específicas de compras: Se aplican principios de compras propios del banco, lo que sugiere una integración estratégica de criterios éticos y sostenibles en los procesos de contratación.

Evaluación detallada en sostenibilidad: Durante el proceso de onboarding, CaixaBank recopila información sobre distintos aspectos clave de sostenibilidad (medio ambiente, derechos humanos, RSC, ciberseguridad, etc.), lo cual permite una evaluación integral y documentada del proveedor. Esto indica un enfoque preventivo y estructurado.

Comunicación a través de portal exclusivo: El uso de un portal para proveedores facilita la comunicación, el acceso a requisitos y la gestión de documentación, lo que representa eficiencia y transparencia.

Incentivos y formación: CaixaBank no se limita a exigir, sino que también impulsa planes de desarrollo y formación para sus proveedores, fortaleciendo la mejora continua y la colaboración a largo plazo.

Acciones complementarias: Realiza auditorías y eventos de colaboración como el “Vendor Day”, lo que promueve la interacción directa, la evaluación periódica y el alineamiento estratégico con sus socios comerciales.

10.6 Tabla Gestión de proveedores e incentivos empresarial del del grupo

Endesa

Código ético o de conducta a proveedores	Otras políticas o códigos específicos para proveedores	Evaluación a proveedores en sostenibilidad	Canal de comunicación para proveedores	Incentivos para que sus proveedores trabajen en sostenibilidad	Otra información
Código ético:	Plan de Tolerancia Cero Contra la Corrupción:	En función de la familia de artículos en la que el proveedor se quiera calificar, Endesa exige desde una autodeclaración, hasta la necesidad de tener ISOs, entre otros requisitos. Asimismo, en prácticamente el 100% del importe licitado se incorporan indicadores relacionados con la sostenibilidad y la economía circular, que tienen un peso a la hora de decidir el adjudicatario.	Endesa dispone de un canal interno al que sus proveedores acceden una vez que están calificados.	Endesa incluye en sus procesos de licitación indicadores ponderables relacionados con la sostenibilidad y la economía circular. Asimismo, realiza un descuento en los costes de financiación del anticipo del cobro de facturas a aquellos proveedores que demuestren mejores prácticas en materia de economía circular (“Confirming Circular”).	Endesa tiene un Programa de Desarrollo de Proveedores orientado a apoyar el crecimiento de los proveedores y, al mismo tiempo, contribuir al logro de sus objetivos estratégicos. El programa está actualmente en marcha en los países donde opera para facilitar la brindando acceso a ciertos servicios (financieros, educativos, habilidades gerenciales, asesoría), con una atención específica a las pequeñas y medianas empresas locales y su gente.

Fuente: Pacto mundial de la ONU, 2023.

La Tabla 10.6, de Endesa, muestra un enfoque integral y estructurado hacia la gestión sostenible de su cadena de suministro. Se destacan varios aspectos clave:

Ética y Anticorrupción: La empresa establece un marco claro de conducta ética para sus proveedores, complementado con un Plan de Tolerancia Cero Contra la Corrupción, lo cual refuerza su compromiso con la transparencia.


Evaluación en Sostenibilidad: Se observa un compromiso serio con la sostenibilidad y la economía circular, ya que exige desde declaraciones hasta certificaciones (como ISOs), incorporando criterios ambientales en prácticamente el 100% de sus licitaciones.

Comunicación y Desarrollo: Endesa mantiene un canal interno exclusivo para proveedores calificados y ofrece programas de desarrollo con enfoque especial en pymes, lo cual promueve una relación a largo plazo basada en el crecimiento mutuo.

Incentivos Sostenibles: Destaca la implementación de incentivos financieros (como descuentos en confirming circular) para proveedores que adoptan buenas prácticas sostenibles, lo que incentiva la mejora continua.

10.7 Tabla Gestión de proveedores e incentivos empresarial del del grupo

Eroski

			
Código ético o de conducta a proveedores	Evaluación a proveedores en sostenibilidad	Canal de comunicación para proveedores	Incentivos para que sus proveedores trabajen en sostenibilidad
Código de conducta corporativo:	<p>En 2022, Grupo Eroski ha diagnóstico en materia de sostenibilidad de : través de un formulario desarroll</p> <p>Esto se ha realizado a través de su Programa de Acompañamiento a Proveedores Locales que tiene por objeto que las empresas más pequeñas, puedan conocer su situación actual respecto a la sostenibilidad empresarial. Así mismo, Grupo Eroski espera que este programa sirva de apoyo, ofreciendo a estas empresas materiales y herramientas para que sigan avanzando en la materia.</p>	Sistema de información de proveedores:	Dentro del <i>Programa de Acompañamiento a Proveedores Locales</i> , Grupo Eroski selecciona mensualmente a un proveedor con prácticas destacables para comunicarlas y ponerlas en valor en sus folletos.

Fuente: Pacto mundial de la ONU, 2023.

La tabla 10.7, de Eroski, refleja un compromiso claro con la sostenibilidad y el apoyo a proveedores, especialmente a los locales y de menor tamaño, aunque su enfoque es más limitado y específico en comparación con el de Endesa. Aquí algunos puntos clave:

Código de Conducta Corporativo: Eroski establece un código ético para proveedores, lo que muestra una base de responsabilidad empresarial, aunque no se especifican detalles adicionales en esta tabla.

Evaluación en Sostenibilidad: Se destaca la realización de un diagnóstico en 2022 mediante el Programa de Acompañamiento a Proveedores Locales, que ayuda a las pequeñas empresas a conocer y mejorar su situación en sostenibilidad. Es un enfoque formativo y de acompañamiento, más que de exigencia.

Comunicación con Proveedores: Mencionan un Sistema de información de proveedores, pero no se detalla su funcionamiento ni su alcance.

Incentivos Sostenibles: Un incentivo interesante es la selección mensual de un proveedor con buenas prácticas sostenibles para destacarlo en folletos, lo cual fomenta la visibilidad y el reconocimiento, aunque su impacto puede ser más simbólico que estructural.

10.8 Tabla Gestión de proveedores e incentivos empresarial del del grupo Grupo Antolin

Código ético o de conducta a proveedores	Evaluación a proveedores en sostenibilidad	Canal de comunicación para proveedores	Incentivos para que sus proveedores trabajen en sostenibilidad	Otra información
Código de conducta de proveedores:	Grupo Antolin pone a disposición de sus proveedores un <i>Self-assessment questionnaire</i> , un cuestionario que integra cuestiones medioambientales, sociales, gobernanza, derechos humanos y seguridad y salud.	Canal de transparencia:	Grupo Antolin fomenta la búsqueda conjunta de nuevos materiales realizados a base de otros materiales reciclados o renovables para incorporar en nuevos proyectos conjuntamente.	<p>Grupo Antolin impulsa el despliegue de los objetivos de la empresa y clientes en materia de sostenibilidad, para que ellos sean partícipes y juntos podan conseguirlos.</p> <p>Grupo Antolin destaca la participación en el programa de capacitación de proveedores del Pacto Mundial de la ONU, Fundación ICO e ICEX, para ayudar a sus proveedores a crecer en materia de sostenibilidad.</p>

Fuente: Pacto mundial de la ONU, 2023.

La Tabla 10.8, de Grupo Antolin, evidencia un enfoque sólido y colaborativo en sostenibilidad dentro de su cadena de suministro, destacando el papel activo de sus proveedores en este compromiso. A continuación, algunos puntos clave:

Código de Conducta: Grupo Antolin cuenta con un código de conducta específico para proveedores, lo que sienta una base ética clara para las relaciones comerciales.


Evaluación en Sostenibilidad: Se utiliza un cuestionario de autoevaluación (*Self-assessment questionnaire*) que abarca temas ambientales, sociales, de gobernanza, derechos humanos, salud y seguridad. Esto demuestra un enfoque integral hacia la sostenibilidad.

Comunicación: El canal de comunicación está centrado en la transparencia, lo cual indica una intención de fomentar relaciones abiertas y responsables con los proveedores.

Incentivos Sostenibles: La empresa incentiva la innovación mediante la búsqueda conjunta de materiales reciclados o renovables para nuevos proyectos, lo que promueve la sostenibilidad desde el diseño y desarrollo de productos.

Otra Información: Se resalta la participación en programas internacionales como el del Pacto Mundial de la ONU, lo cual refuerza su compromiso global con la sostenibilidad, especialmente a través de formación y acompañamiento.

10.9 Tabla Gestión de proveedores e incentivos empresarial del del grupo Santander

				
Código ético o de conducta a proveedores	Evaluación a proveedores en sostenibilidad	Canal de comunicación para proveedores	Incentivos para que sus proveedores trabajen en sostenibilidad	Otra información
Principios de conducta responsable para proveedores:	<p>Para los proveedores de mayor riesgo, Grupo Santander lleva a cabo una evaluación a través de un cuestionario específico que valora aspectos como el cálculo de la huella de carbono, la inclusión de género y discapacidad, el trabajo flexible, el salario mínimo y las prácticas de buen gobierno corporativo.</p> <p>Adicionalmente todos los proveedores que prestan algún servicio de riesgo al Grupo se homologan considerando la inclusión en sus procesos de criterios ASG, con foco en la adhesión al Pacto de la onu, existencia de códigos de conducta, políticas anticorrupción y reconocimiento de derechos de libertad sindical.</p>	Canal Abierto de Grupo Santander:	La certificación en sostenibilidad refuerza la posibilidad de contratación del proveedor al mejorar su situación general a nivel de riesgos para el Grupo. No garantiza nuevas contrataciones pero pone en mejor posición al proveedor de cara a las mismas.	Grupo Santander desarrolla el proyecto premio al mejor proveedor, con foco en sostenibilidad.

Fuente: Pacto mundial de la ONU, 2023.

La Tabla 10.9, presentada por el Grupo Santander, muestra un enfoque integral y responsable hacia la sostenibilidad en su cadena de suministro, estructurado en cinco pilares clave:

Código ético o de conducta a proveedores: Se establece un compromiso con principios de conducta responsable, lo que indica que el banco espera un comportamiento ético alineado con sus valores por parte de sus proveedores.


Evaluación a proveedores en sostenibilidad: Se evidencia un proceso riguroso para los proveedores de mayor riesgo, incluyendo temas como huella de carbono, inclusión, salario digno y buen gobierno corporativo. Además, se requiere la homologación de servicios de riesgo bajo criterios ASG (Ambientales, Sociales y de Gobernanza), mostrando un enfoque preventivo y alineado con estándares internacionales como el Pacto Global de la ONU.

Canal de comunicación para proveedores: La mención del "Canal Abierto de Grupo Santander" refleja la existencia de un medio accesible para la comunicación y posiblemente la resolución de conflictos o la denuncia de malas prácticas, lo cual es un punto importante en la transparencia y el cumplimiento.

Incentivos para que sus proveedores trabajen en sostenibilidad: El reconocimiento de que la certificación en sostenibilidad no garantiza contratos, pero mejora la posición del proveedor, sugiere un sistema meritocrático que promueve la mejora continua sin comprometer la competencia leal.

Otra información: Se menciona un "premio al mejor proveedor con foco en sostenibilidad", lo que representa una motivación adicional para alinear las prácticas con los objetivos del grupo.

10.10 Tabla Gestión de proveedores e incentivos empresarial del del grupo Grupo Tragsa

					
Código ético o de conducta a proveedores	Otras políticas o códigos específicos para proveedores	Evaluación a proveedores en sostenibilidad	Canal de comunicación para proveedores	Incentivos para que sus proveedores trabajen en sostenibilidad	Otra información
Código ético:	Política de privacidad en la contratación de proveedores: Política de calidad y medio ambiente: Política de compliance y antisoborno: Política de regalos e invitaciones: Política de conflicto de intereses:	Grupo Tragsa realiza el seguimiento semestral del nivel de aplicación de los criterios responsables en sus contrataciones e identifican aspectos de mejora que favorezcan su utilización.	Grupo Tragsa ha lanzado un portal específico que permitirá facilitar las gestiones y mejorar la comunicación con sus proveedores:	Para Grupo Tragsa, el principal incentivo tiene que ver con la utilización de criterios responsables (ambientales, sociales, calidad e innovación) en sus contrataciones, intentando evitar que las adjudicaciones queden determinadas exclusivamente por el precio. Estos criterios se introducen, principalmente, a nivel de especificaciones técnicas, como criterios de valoración y, también, como condiciones especiales de ejecución. Su utilización no debe limitar la concurrencia y, superado este punto, lo previsible es que su peso frente al precio vaya teniendo cada vez más relevancia.	Grupo Tragsa evalúa la eventual utilización de una selección de criterios sostenibles en sus expedientes de contratación e intenta testar la capacidad de acogida del sector (proveedores y asociaciones), convocando Webinars y/o realizando cuestionarios específicos.

Fuente: Pacto mundial de la ONU, 2023.

La Tabla 10.10, del Grupo Tragsa, expone un enfoque estructurado y detallado hacia la sostenibilidad y la ética en la gestión de sus proveedores. Aquí se presenta un análisis por secciones:

1. Código ético o de conducta a proveedores:

El grupo cuenta con un código ético específico para proveedores, lo que demuestra el compromiso con la integridad, la transparencia y la responsabilidad en su cadena de suministro.

2. Otras políticas o códigos específicos para proveedores:

Incluye una serie de políticas complementarias que fortalecen el marco ético y normativo, como:

- Política de privacidad en la contratación
- Política de calidad y medio ambiente
- Política de *compliance* y antisoborno
- Política de regalos e invitaciones
- Política de conflicto de intereses

Estas medidas aseguran una relación proveedor-cliente basada en buenas prácticas, legalidad y transparencia.

3. Evaluación a proveedores en sostenibilidad:

Grupo Tragsa realiza un seguimiento semestral del cumplimiento de criterios sostenibles y detecta oportunidades de mejora. Esto refleja un enfoque proactivo y continuo para mejorar el desempeño sostenible de los proveedores.

4. Canal de comunicación para proveedores:

Han habilitado un portal específico para facilitar la gestión y mejorar la comunicación, lo que fomenta la transparencia y la eficiencia en la relación con los proveedores.

5. Incentivos para que sus proveedores trabajen en sostenibilidad:

Tragsa prioriza criterios sostenibles (ambientales, sociales, de calidad e innovación) sobre el precio en sus adjudicaciones, incentivando una oferta de valor más allá del costo.

Esto se traduce en un modelo de contratación más justo y sostenible, que favorece a proveedores con mejores prácticas.

6. Otra información:

Destacan acciones como la evaluación de criterios sostenibles y el fortalecimiento de la capacidad del sector a través de webinars y cuestionarios específicos, mostrando una orientación hacia la educación y mejora del ecosistema proveedor.

10.11 Tabla Gestión de proveedores e incentivos empresarial del del grupo Iberdrola

Código ético o de conducta a proveedores	Otras políticas o códigos específicos para proveedores	Evaluación a proveedores en sostenibilidad	Canal de comunicación para proveedores	Incentivos para que sus proveedores trabajen en sostenibilidad	Otra información
Código ético del proveedor:	Política de compras: Bases de contratación – Iberdrola:	Iberdrola cuenta con un modelo de evaluación de proveedores basado en los criterios ESG, utilizados globalmente para medir la responsabilidad corporativa en tres áreas: medioambiental, social y gobernanza. Más información en:	Portal del proveedor Buzón ético del proveedor: <ul style="list-style-type: none"> • Centro Atención al Suministrador • Encuestas de satisfacción • Premios al proveedor del año globales y locales • Plataforma de registro, evaluación y clasificación de proveedores • Plataforma gestión licitaciones Ibuy • Campañas de tracción a proveedores • Participación en eventos 	Iberdrola lleva décadas reconociendo el esfuerzo de sus proveedores, tanto en los premios globales como en premios locales en los cinco principales países donde opera (España, Estados Unidos, Reino Unido, Brasil y México). Con los galardones a proveedores, el grupo Iberdrola quiere incentivar y reconocer la excelencia, el desarrollo sostenible, la calidad, la internacionalización, la innovación, la responsabilidad social corporativa, la creación de empleo y la prevención de riesgos laborales.	Informe de actividad en Compras y Gestión de Proveedores. Contribución a la sostenibilidad del grupo Iberdrola:

Fuente: Pacto mundial de la ONU, 2023.

La Tabla 10.11, de Iberdrola, muestra un enfoque avanzado, estructurado y coherente en la gestión de proveedores bajo criterios de sostenibilidad, responsabilidad corporativa y comunicación efectiva. A continuación, se analiza cada sección:

1. Código ético o de conducta a proveedores

Iberdrola establece un código ético del proveedor, lo que indica un compromiso firme con valores éticos y conductuales en toda su cadena de suministro.

2. Otras políticas o códigos específicos para proveedores

Incluye la política de compras y las bases de contratación, lo cual refuerza la existencia de lineamientos claros y transparentes para las relaciones comerciales, asegurando criterios homogéneos y justos.

3. Evaluación a proveedores en sostenibilidad

Iberdrola emplea un modelo de evaluación basado en criterios ESG (ambientales, sociales y de gobernanza), reconocidos globalmente. Esto refleja una estrategia sólida y alineada con los estándares internacionales para medir la sostenibilidad de los proveedores.

4. Canal de comunicación para proveedores

Destaca un portal del proveedor y un buzón ético, junto con otras herramientas activas de comunicación y gestión como:

- Encuestas de satisfacción
- Programas de fidelización
- Plataformas de clasificación y evaluación
- Participación en eventos

Estas acciones permiten un diálogo constante y bidireccional, promoviendo mejoras continuas y fortaleciendo las relaciones de confianza.

5. Incentivos para que sus proveedores trabajen en sostenibilidad

Iberdrola reconoce desde hace décadas el desempeño de sus proveedores a través de premios globales y locales. Busca incentivar:


- La excelencia
- La sostenibilidad
- La calidad
- La innovación
- La responsabilidad social
- La gestión del riesgo

Esto refuerza un ecosistema colaborativo donde los proveedores son aliados estratégicos para cumplir con los objetivos de sostenibilidad de la empresa.

6. Otra información

La empresa genera un informe de actividad en Compras y Gestión de Proveedores, con foco en sostenibilidad, lo que denota un alto grado de transparencia y rendición de cuentas.

10.12 Tabla Gestión de proveedores e incentivos empresarial del del grupo Naturgy

					
Código ético o de conducta a proveedores	Otras políticas o códigos específicos para proveedores	Evaluación a proveedores en sostenibilidad	Canal de comunicación para proveedores	Incentivos para que sus proveedores trabajen en sostenibilidad	Otra información
Código ético del proveedor:	Política de derechos humanos:	Informe de Sostenibilidad y Estado de información no financiera 2022 (páginas 371 a 380):	Canal del código ético:	Informe de Sostenibilidad y Estado de información no financiera 2022 (páginas 371 a 380):	Informe de Sostenibilidad y Estado de información no financiera 2022 (páginas 371 a 380):

Fuente: Pacto mundial de la ONU, 2023.

La Tabla 10.12 refleja el compromiso de Naturgy con una cadena de suministro responsable y alineada con principios éticos, sociales y ambientales. Se organiza en seis categorías clave:

Código ético o de conducta a proveedores:

Se menciona explícitamente la existencia de un Código ético del proveedor, lo cual establece un marco claro de comportamiento esperado.

Otras políticas o códigos específicos para proveedores:

Se incluye una Política de derechos humanos, lo que denota la preocupación de la empresa por los aspectos sociales dentro de su red de proveedores.

Evaluación a proveedores en sostenibilidad:

Hace referencia al Informe de Sostenibilidad y Estado de información no financiera 2022, lo que sugiere que se evalúan los proveedores con base en criterios de sostenibilidad establecidos.

Canal de comunicación para proveedores:

Se menciona un canal del código ético, indicando que los proveedores tienen una vía formal para reportar posibles incumplimientos o inquietudes éticas.


Incentivos para que sus proveedores trabajen en sostenibilidad:

Se vuelve a citar el informe de sostenibilidad, lo que implica que pueden existir mecanismos para fomentar prácticas sostenibles entre los proveedores.

Otra información:

También referida al mismo informe, lo que sugiere que la información adicional sobre proveedores y sostenibilidad está concentrada en ese documento.

10.13 Tabla Gestión de proveedores e incentivos empresarial del del grupo Promotora de Informaciones, S. A.

			
Código ético o de conducta a proveedores	Otras políticas o códigos específicos para proveedores	Evaluación a proveedores en sostenibilidad	Canal de comunicación para proveedores
Código ético y de conducta de proveedores:	PRISA cuenta con un proceso de homologación de proveedores	En el portal de proveedores de PRISA, la Dirección de Compras realiza una valoración con criterios RSC de los formularios cumplimentados por cada proveedor sobre las materias clasificadas de RSC	Portal de proveedores:

Fuente: Pacto mundial de la ONU, 2023.

La información de la Tabla 10.13, se presenta en cuatro categorías, indicando que PRISA tiene una estructura básica pero relevante para asegurar una relación responsable y sostenible con sus proveedores.

1. Código ético o de conducta a proveedores:

Se menciona la existencia de un código ético y de conducta de proveedores, lo que establece un marco normativo claro de expectativas éticas y comportamentales.

2. Otras políticas o códigos específicos para proveedores:

PRISA cuenta con un proceso de homologación de proveedores, lo cual indica que no cualquier proveedor puede formar parte de su cadena de suministro sin pasar un filtro que, presumiblemente, considera criterios éticos, legales y técnicos.


3. Evaluación a proveedores en sostenibilidad:

Se detalla un proceso específico: en el portal de proveedores, el área de compras evalúa con criterios de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), utilizando formularios que deben ser llenados por los proveedores sobre temas clasificados en esta materia. Esto indica un enfoque activo y sistemático para monitorear el desempeño en sostenibilidad.

4. Canal de comunicación para proveedores:

Se menciona la existencia de un portal de proveedores, aunque no se especifica si este incluye un canal para denuncias o consultas éticas, lo cual sería importante aclarar.

10.14 Tabla Gestión de proveedores e incentivos empresarial del del grupo Navantia

			
Código ético o de conducta a proveedores	Otras políticas o códigos específicos para proveedores	Evaluación a proveedores en sostenibilidad	Canal de comunicación para proveedores
Código de conducta empresarial de Navantia:	Instrucciones internas de contratación de Navantia:	<p>Navantia evalúa a sus proveedores en varios aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ambiental: realizan un cuestionario previo al inicio de los trabajos acerca de la actividad exclusiva en Navantia (aspectos, riesgos y objetivos ambientales, minimización de residuos, reducción de consumo de materias primas, incidentes, accidentes y deficiencias, formación ambiental, huella de carbono, movilidad sostenible, KPI's o voluntariado). • Ético-social: sus proveedores deben firmar las declaraciones responsables del Sistema de Gestión de Navantia. Para que puedan trabajar para Navantia deben cumplir con los siguientes requisitos: • Encontrarse con un contrato labora en vigor, al corriente de pago de las obligaciones legales de naturaleza salarial y del abono de sus correspondientes nóminas • Haber recibido la información sobre los riesgos específicos de su puesto de trabajo y la formación teórica y práctica de forma suficiente y adecuada en materia preventiva • Haber puesto a su disposición los EPI necesarios y adecuados para los trabajos a realizar 	Información para contratistas:

Fuente: Pacto mundial de la ONU, 2023.

La tabla 10.14, de Navantia, presenta de forma estructurada los criterios y políticas que la empresa aplica a sus proveedores, destacando su compromiso con la ética, la sostenibilidad y la seguridad laboral. Aquí algunos comentarios clave:

Código ético y de conducta: Se establece que los proveedores deben alinearse con el código de conducta empresarial de Navantia, lo que refleja un enfoque en la integridad y responsabilidad en las relaciones comerciales.

Políticas internas de contratación: Aunque no se detallan, se mencionan instrucciones internas, lo cual sugiere que hay procesos definidos y estandarizados para la contratación de proveedores.

Evaluación en sostenibilidad:

- **Ambiental:** Se valora el desempeño ambiental de los proveedores, incluyendo aspectos como la gestión de residuos, uso de materias primas, formación ambiental y medición de huella de carbono. Esto demuestra un compromiso claro con la sostenibilidad.

- **Ético-social:** Se exige a los proveedores cumplir con requisitos laborales como contratos vigentes, pago correcto de nóminas, formación en riesgos laborales y disponibilidad de equipos de protección individual (EPI). Esto refuerza la importancia del cumplimiento normativo y la seguridad.
- **Canal de comunicación:** Se menciona que hay un canal para contratistas, aunque no se detallan medios específicos (como correos, portales o números de contacto), lo que podría mejorarse para mayor transparencia.

Como se puede observar la gestión sostenible no tiene un camino definido, sin embargo, la ética, políticas y evaluaciones en sostenibilidad, son el común denominador para una gestión sostenible.

En el próximo capítulo se integra la metodología de esta investigación, los resultados y análisis de los instrumentos, y el estado de la técnica del tema de investigación.

CAPÍTULO XI. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Este capítulo muestra la metodología del trabajo, se presentan los resultados de los instrumentos aplicados, su análisis, el diagnóstico que se puede determinar con base en los resultados y la hipótesis resultante de la investigación

11.1 METODOLOGÍA DEL TRABAJO

Esta investigación nace como una necesidad de saber que deben hacer las PYMES, para generar sociedades sólidas con los grandes corporativos que ya están aplicando prácticas sostenibles con todas sus partes interesadas.

Lo primero que se hizo fue entender los desafíos globales, como se pueden manejar estos desafíos, y se hallaron dos marcos internacionales aceptados que son los: 10 principios del pacto mundial de la ONU y el cómo alcanzar el cumplimiento de estos principios, lo cual se puede lograr mediante los 17 ODS y sus 169 metas.

Esta investigación inició mediante una capacitación recibida por el Pacto Mundial España, y la lectura de documentación especializada ofrecida por el Pacto mundial de la ONU, también se revisaron las páginas oficiales para saber de manera exacta como integrarse al Pacto Mundial y como reportar los avances en sostenibilidad empresarial en los formularios de las páginas oficiales, para que de esta manera las PYMES puedan demostrar su compromiso con la sostenibilidad empresarial y así, ganar notoriedad con los grandes corporativos.

De lo anterior se pudieron desarrollar 10 capítulos teóricos, y 2 instrumentos.

11.2 INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

Para la investigación de campo se diseñaron 2 instrumentos, uno para saber el nivel de entendimiento acerca del Pacto Mundial de la ONU y los ODS; y otro para visualizar el nivel de riesgo de derechos humanos, los cuales se aplicaron a una muestra a conveniencia, partiendo del hecho que, si bien, esta investigación está enfocada a las PYMES, dada la naturaleza global de la sostenibilidad, en los dos instrumentos se consideraron ítems universales, en cuanto nivel de acción, edad etcétera. Los instrumentos son:

1. Objetivos de Desarrollo Sostenible.
2. Riesgos de Derechos Humanos.

Ambos Instrumentos están formados por preguntas de opción múltiple divididos en tres secciones, en ambos instrumentos, la primera sección es para saber características demográficas, a continuación, se pregunta acerca de su actividad económica y la última sección es un conjunto de preguntas específicas que permiten entender de manera general el nivel de familiaridad que tienen los cuestionados en temas generales de sostenibilidad empresarial y el nivel de riesgo de derechos humanos, respectivamente. Estos instrumentos están dirigidos a personas que realizan actividades en cualquier parte de México, incluso si están en el extranjero; la segunda sección indaga acerca de las particularidades económicas del desarrollo de sus actividades, esto es, saber si se desempeñan en corporativos o PYMES, si pertenecen a la iniciativa privada o son servidores públicos, académicos o del tercer sector; la tercera y última parte está integrada por una serie de preguntas, que permitirán establecer el nivel de familiaridad, ya sea, con los ODS y la sostenibilidad o el nivel de riesgo con los derechos humanos; para el instrumento “Objetivos de desarrollo sostenible, la tercera sección incluye preguntas específicas acerca de la sostenibilidad y los ODS, para alcanzar un total de 24 preguntas, por otro lado, en el instrumento riesgo de derechos humanos en su tercera sección incluye preguntas cuyas respuestas dan un panorama acerca del riesgo de derechos humanos que pueden vivir los cuestionados, este último instrumento consta de 19 preguntas en sus tres secciones.

11.2.1 Criterios del instrumento Objetivos de desarrollo sostenible

En la tercera sección del instrumento Objetivos de desarrollo sostenible se estructuraron las respuestas para que, cuando este instrumento sea aplicado se pueda calcular el nivel de familiaridad o conocimiento respecto a la agenda 2030 y con ello establecer un diagnóstico, que permitirá entender los rubros que hay que atender y su prioridad, además permitirá saber el nivel de conocimiento de la agenda 2030 de manera individual o de una población.

Los criterios para cada respuesta son:

“No lo conozco”	= 0.0 %
“Lo conozco parcialmente	= 50.0%
“Si lo conozco”	=100.0%

11.2.2 Criterios para el instrumento Riesgos en derechos humanos

De la misma forma que el instrumento anterior en la tercera sección se incluyeron los ítems que permitirán conocer el % de riesgo de en materia de derechos humanos, esta puntuación permitirá conocer el rubro de derechos humanos en riesgo, ya sea de manera individual o de una población.

Para este instrumento se estableció un semáforo de riesgo, que se ajusta a de manera particular a cada pregunta, pero que se puede traducir como un nivel de riesgo, quedando de la siguiente manera:

Sin Riesgo	= Seguridad absoluta del respeto de los DDHH
Riesgo menor	= Confianza relativa del respeto de los DDHH
Riesgo mayor	= Incertidumbre total del respeto de los DDHH

11.3 POBLACIÓN

Como ya se ha mencionado, la sostenibilidad es un tema universal, en el cual, están involucradas todas las personas, de todos los sectores y de todas las edades; las personas muy jóvenes deben ser informadas en temas de sostenibilidad y quienes ya están participando en procesos económicos o académicos, son los protagonistas en temas de sostenibilidad, lo que las hace objetivo para ser encuestados mediante los instrumentos diseñados en el punto 11.2.

En México el INEGI es uno de los organismos dedicados a la obtención de información de diferentes tópicos, ofreciendo información estadísticamente confiable, siendo el INEGI la fuente principal para determinar la población de este estudio.

Según datos del INEGI (2024), tomados del censo de población y vivienda del 2020, la distribución de la población en México, se muestra en la tabla 11.1.

Tabla 11.1 Distribución de la población en México

Categoría	Población	%
Mujeres y Hombres en México	126,014,024	100.0%
Mujeres en México	64,267,152	51.0%
Hombres en México	61,746,872	49.0%
Mujeres y Hombres en el Estado de Puebla	6,583,278	5.2%
Mujeres en el estado de Puebla	3,357,472	2.7%
Hombres en el estado de Puebla	3,225,806	2.6%

Nota: En esta tabla se muestra la distribución de la población en México.

Fuente: Creación propia con información del INEGI.

Por otro lado, para considerar las distribuciones de las actividades económicas de la población económicamente activa en México (PEA), se presenta la tabla 11.2.

Tabla 11.2 Distribución de la PEA en México, mayo 2024

Categoría	Millones de personas	%
PEA Hombres y Mujeres	60.7	48.2%
PEA mujeres	24.8	19.7%
PEA Hombres	35.9	28.5%
PEA en la iniciativa privada	41.0	32.5%
PEA mujeres iniciativa privada	15.9	12.6%
PEA hombres iniciativa privada	25.1	19.9%
Servidores (as) públicos (as)	5.4	4.28%
Servidoras públicas	2.2	1.74%
Servidores públicos	3.2	2.53%
Personas en el tercer sector	2.4	1.9%
Mujeres en el tercer sector	1.4	1.1%
Hombres en el tercer sector	0.98	0.8%

Nota: Esta tabla muestra la distribución de la PEA.

Fuente: Elaboración propia con información de LA ENCUESTA NACIONAL DE OCUPACIÓN Y EMPLEO (ENOE) emitida por el INEGI el 27 de mayo de 2024.

La distribución de la población por edades según datos del INEGI (2024) es como lo muestra la tabla 12.3.

Tabla 12.3 Distribución por rango de edades de la población en México

Categoría	Millones	Porcentaje
Personas menores de 20 años	39.3	31.2%
Mujeres menores de 20 años	19.2	15.2%
Hombres menores de 20 años	20.1	16.0%
Personas entre 20 y 30 años	23.4	18.6%
Mujeres entre 20 y 30 años	11.3	9.0%
Hombres entre 20 y 30 años	12.4	9.8%
Personas mayores de 30 años	68.0	54.0%

Mujeres mayores de 30 años	34.8	27.6%
Hombres mayores de 30 años	33.2	26.3%

Nota: Esta tabla presenta la distribución de 3 rangos de edades en México.

Fuente: Creación propia, con información del INEGI

11.4 DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA

Los instrumentos se diseñaron y fueron validados por los asesores de esta investigación, estos instrumentos se aplicaron como formularios de *Google*.

11.4.1 Determinación de la muestra para el instrumento Objetivos de desarrollo sustentable

Formula aplicada:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{e^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}$$

Donde:

N = 100: Tamaño de la población.

Z = 1.96

Z = 1.96: Valor correspondiente al 95% de confianza.

p = 0.5

P = 0.5: Proporción esperada (máxima variabilidad).

e = 0.05

Sustituyendo los valores

$$n = \frac{100 \cdot 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot (1 - 0.5)}{0.05^2 \cdot (100 - 1) + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot (1 - 0.5)}$$

1. $1.96^2 = 3.8416$.
2. $p \cdot (1 - p) = 0.5 \cdot 0.5 = 0.25$.
3. Numerador: $100 \cdot 3.8416 \cdot 0.25 = 96.04$.
4. Denominador: $(0.05^2 \cdot 99) + (3.8416 \cdot 0.25) = 0.2475 + 0.9604 = 1.2079$.
5. División: $n = \frac{96.04}{1.2079} = 79.54$.

Tamaño de muestra: aproximadamente **80 personas**

11.4.2 Determinación de la muestra para el instrumento Riesgos en derechos humanos

Aplacando la misma fórmula del punto 11.4.1 se tiene

Donde:

N = 83: Tamaño de la población.

Z = 1.96

Z = 1.96: Valor correspondiente al 95% de confianza.

p = 0.5

P = 0.5: Proporción esperada (máxima variabilidad).

e = 0.05

Sustituyendo valores:

1. $Z^2 = 1.96^2 = 3.8416$.

2. $p \cdot (1 - p) = 0.5 \cdot (1 - 0.5) = 0.25$.

3. Numerador:

$$N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1 - p) = 83 \cdot 3.8416 \cdot 0.25 = 79.26.$$

4. Denominador:

$$e^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot (1 - p) = 0.05^2 \cdot 82 + 3.8416 \cdot 0.25 = 0.205 + 0.9604 = 1.1654.$$

5. División:

$$n = \frac{79.26}{1.1654} \approx 68.02.$$

El tamaño de muestra es de **68** personas

11.5 RESULTADOS Y ANÁLISIS

11.5.1 Resultado y análisis para el instrumento Objetivos de Desarrollo Sostenible

De las respuestas de los formularios de *Google* se seleccionaron las siguientes respuestas, que permiten caracterizar la muestra, no obstante, todas las respuestas se consideran para emitir el resultado final.

Figura 11.1 Rango de edad de los encuestados.



Fuente: Elaboración propia, 2024

El resultado de esta pregunta se refuerza con la información del INEGI, la cual indica que la mayoría de la población en México es mayor de 30 años, para el INEGI el 54% son mayores de 30 años y en esta encuesta el 82.7%.

Figura 11.2 Actividad empresarial de los encuestados.



Fuente: Elaboración propia, 2024.

La mayoría de los encuestados, el 76.8%, realiza sus actividades en empresas privadas.

Figura 11.3 Tamaño de las empresas

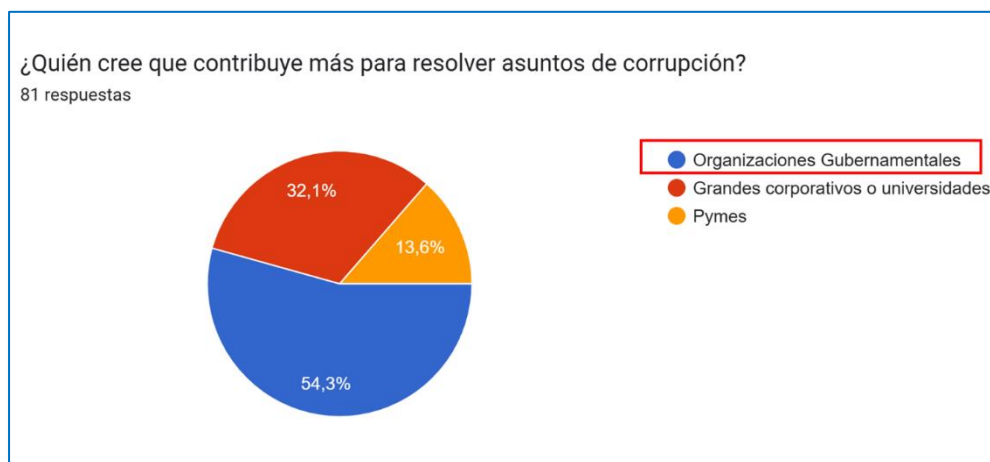


Fuente: Elaboración propia, 2024.

Esta respuesta ratifica que la mayoría de los encuestados, el 43.9 %, trabajan en PYMES, siendo las PYMES el objeto de esta investigación.

Los resultados de esta encuesta muestran que, en general, la sociedad aun cree que las PYMES poco tienen que ver con temas de sostenibilidad, así lo muestra la siguiente respuesta.

Figura 11.4 Principales agentes de la corrupción

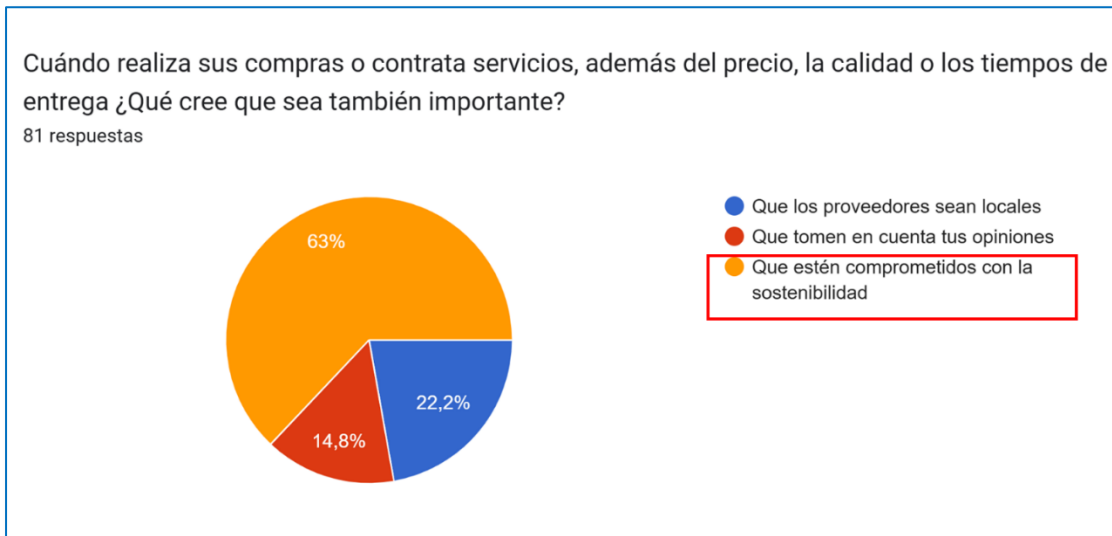


Fuente: Elaboración propia, 2024.

Como se puede observar el 54.3% aun cree que es el gobierno el que tiene que resolver los temas en materia de sostenibilidad (gobernanza).

En coincidencia con lo que menciona Zinklar (2023). Cada vez más personas buscan empresas que estén comprometidos con temas de sostenibilidad.

Figura 11.5 Importancia de sostenibilidad en los productos



Fuente: Elaboración propia, 2024.

La repuesta anterior muestra que la mayoría de los encuestados, es decir el 63% busca empresas comprometidas con temas de sostenibilidad.

Dado el rango de edad de la muestra (Mayores de 30 años), los encuestados aún no están dispuestos a pagar más por productos sostenibles.

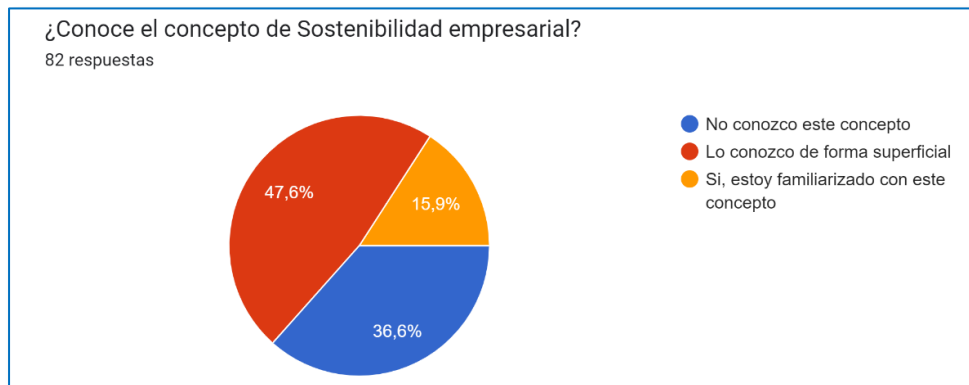
Figura 11.6 Impacto económico de la sostenibilidad empresarial en los productos



Fuente: Elaboración propia, 2024.

Los resultados indican que los encuestados comprarían productos sensibles, solo si mantienen sus precios, no obstante, se analizó la muestra de personas menores de 20 y el 83% si está dispuesto a pagar más por productos sostenibles, este resultado coincide con Zinklar (2023). Que Indica que las personas más jóvenes si están dispuestos a elegir productos y servicios sostenibles sin importar el precio.

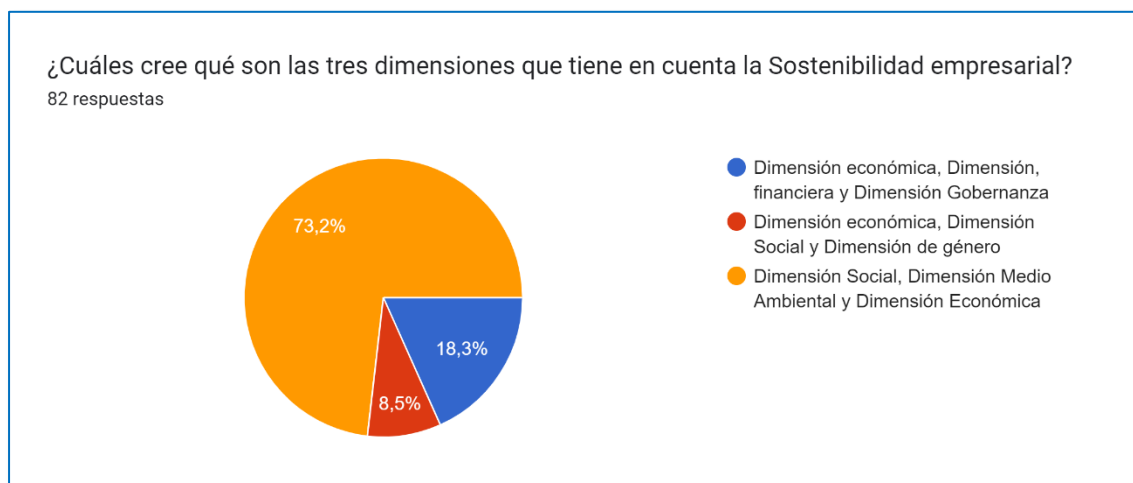
Figura 11.7 nivel de conocimiento del concepto de Sostenibilidad empresarial



Fuente: Elaboración propia, 2024.

La encuesta muestra que únicamente el 15.9 conoce y maneja el concepto de Sostenibilidad empresarial.

Figura 11.8 Identificación de las dimensiones de la sostenibilidad empresarial



Fuente: Elaboración propia, 2024.

La muestra encuestada en su mayoría, 73.2% identifica cuales son las tres dimensiones de la sostenibilidad empresarial.

Figura 11.9 Oportunidades de negocio de las PYMES sostenibles



Fuente: Elaboración propia, 2024.

La mayoría de los encuestados 47.6%, acertó, pues cree que la sostenibilidad empresarial les permitirá responder a los requisitos de las grandes empresas, sin embargo, casi la mitad 46.3% aun piensa que es únicamente un distintivo corporativo.

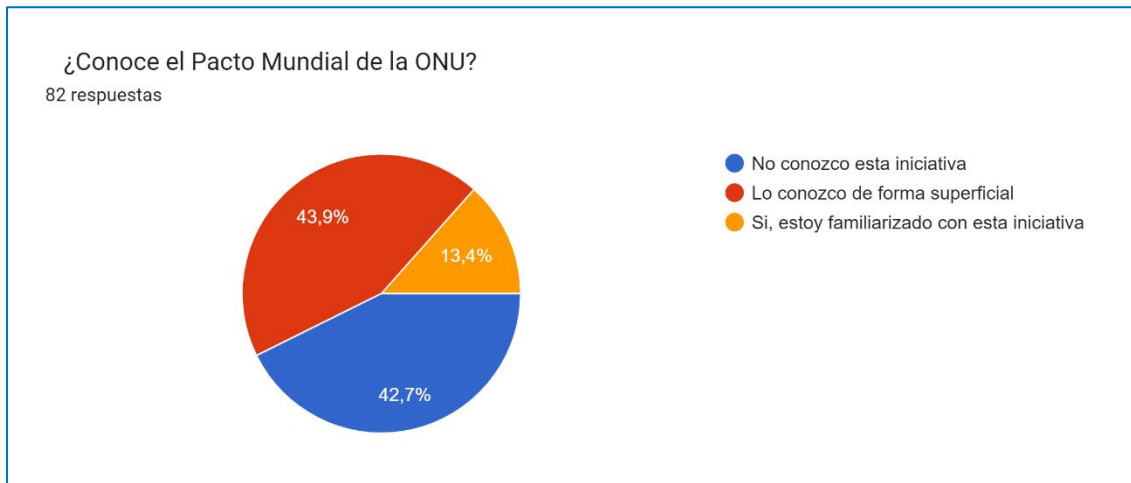
Figura 11.10 Ámbitos de la sostenibilidad empresarial



Fuente: Elaboración propia, 2024.

La mayoría de las personas que respondieron la encuesta 76.8% entienden bien que la sostenibilidad empresarial es una oportunidad para que las empresas tengan finanzas sostenibles.

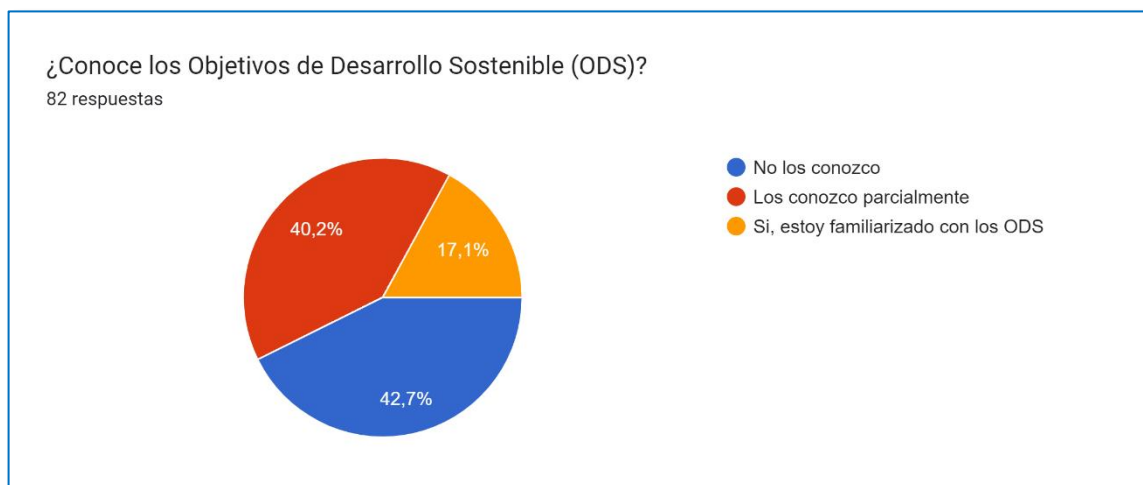
Figura 11.11 Nivel de conocimiento de Pacto Mundial de la ONU



Fuente: Elaboración propia, 2024.

Únicamente el 13.4% lo conoce plenamente que es el pacto mundial de la ONU y un gran número, 42.7% no tiene idea de que se trata.

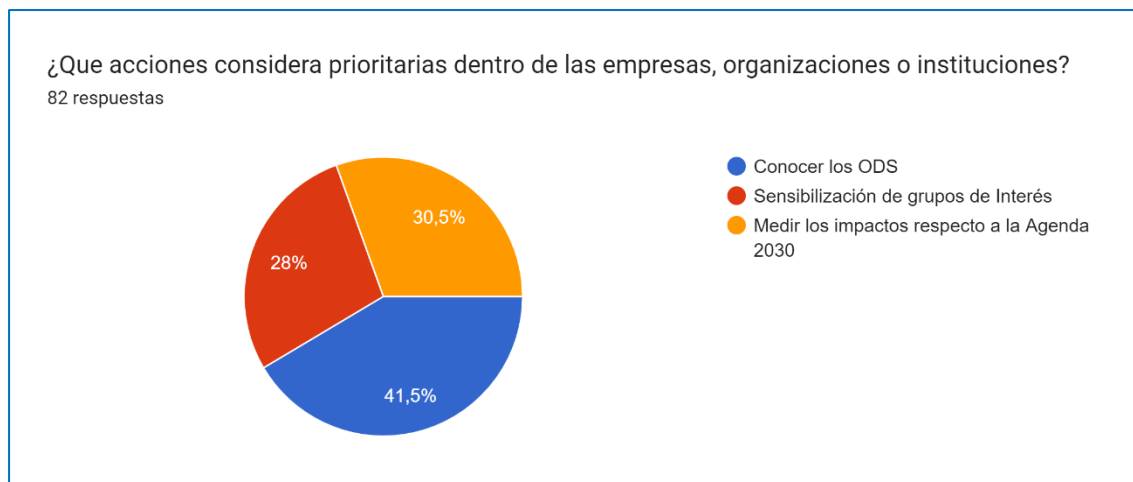
Figura 11.12 Nivel de conocimiento de los ODS



Fuente: Elaboración propia, 2024.

De los encuestados, únicamente el 17.1% conoce los 17 ODS y el 42.7% desconoce que son los 17 ODS y sus 169 metas.

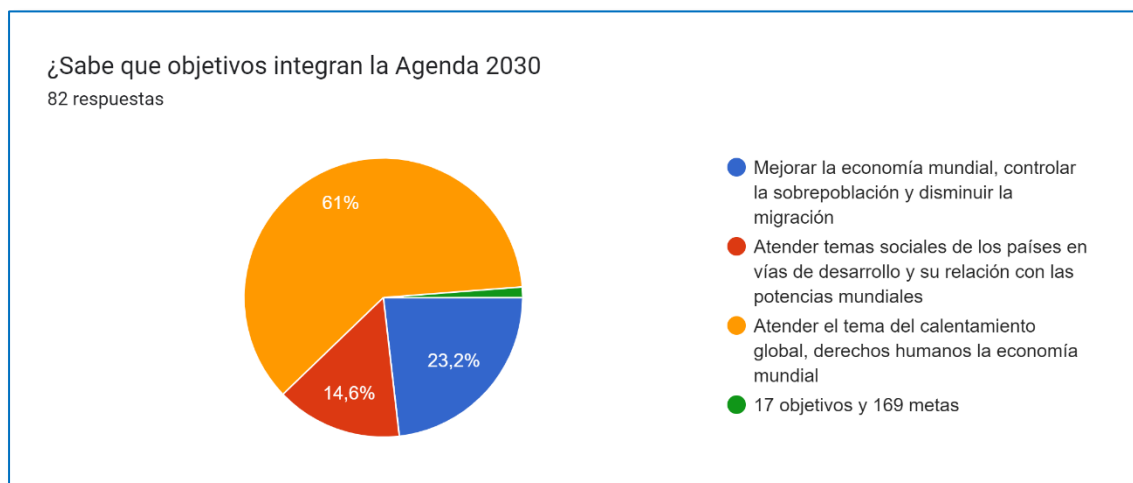
Figura 11.13 Prioridades de las organizaciones respecto a los ODS



Fuente: Elaboración propia, 2024.

El 30.5% de los encuestados acertaron, pues piensan que la prioridad es medir los impactos de la agenda 2030, antes de sensibilizar a los grupos de interés o informarse de los ODS.

Figura 11.14 Nivel general de conocimiento de la agenda 2030



Fuente: Elaboración propia, 2024.

Únicamente el 1.2% de las personas, sabe que la agenda 2030 se compone de 17 objetivos y 169 metas.

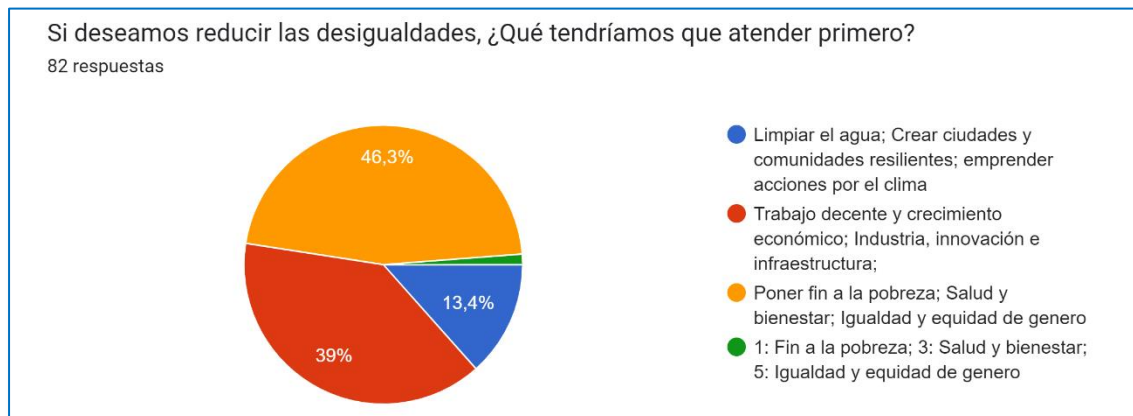
Figura 11.15 Acciones prioritarias en favor del medio ambiente



Fuente: Elaboración propia, 2024.

La mayoría de los voluntarios 64.6% que atendieron el llamado a responder la encuesta, están en lo correcto al elegir que Garantizar agua Limpia y saneamiento; procurar ciudades y comunidades resilientes; Actividades en favor del clima, son acciones en pro del medio ambiente.

Figura 11.16 Acciones inmediatas para reducir las desigualdades



Fuente: Elaboración propia, 2024.

Poner fin a la pobreza; Salud y bienestar; Igualdad y equidad de género es la opción que acertadamente eligió la mayoría de las personas encuestadas, es decir el 46.3%, para reducir las desigualdades.

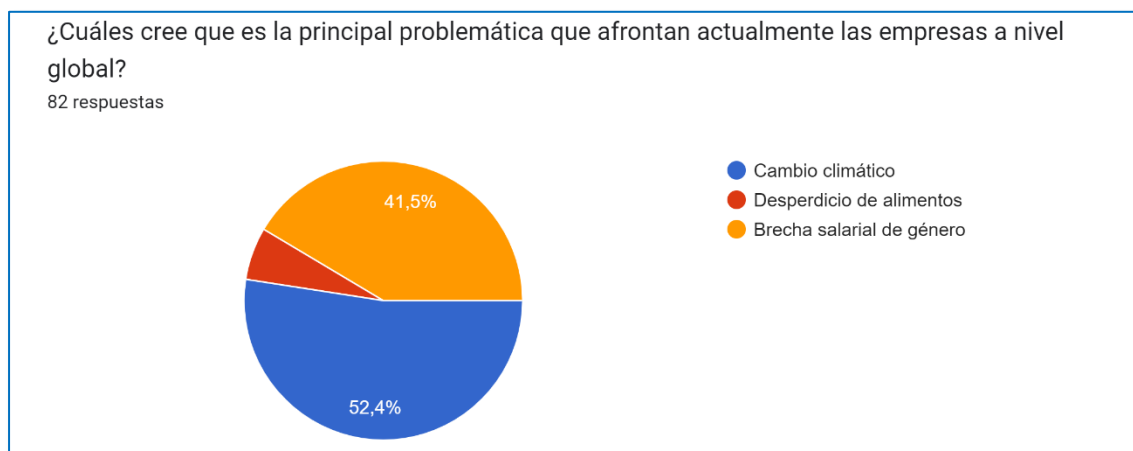
Figura 11.17 Acciones para finanzas sostenibles



Fuente: Elaboración propia, 2024.

Garantizar trabajo decente y crecimiento económico; Industria, innovación e infraestructura; Producción y consumo responsables, como acción para contar con finanzas sostenibles es la opción que eligió la mayoría, es decir el 86.6%, siendo esta respuesta la que mejor resultados garantiza las finanzas sostenibles.

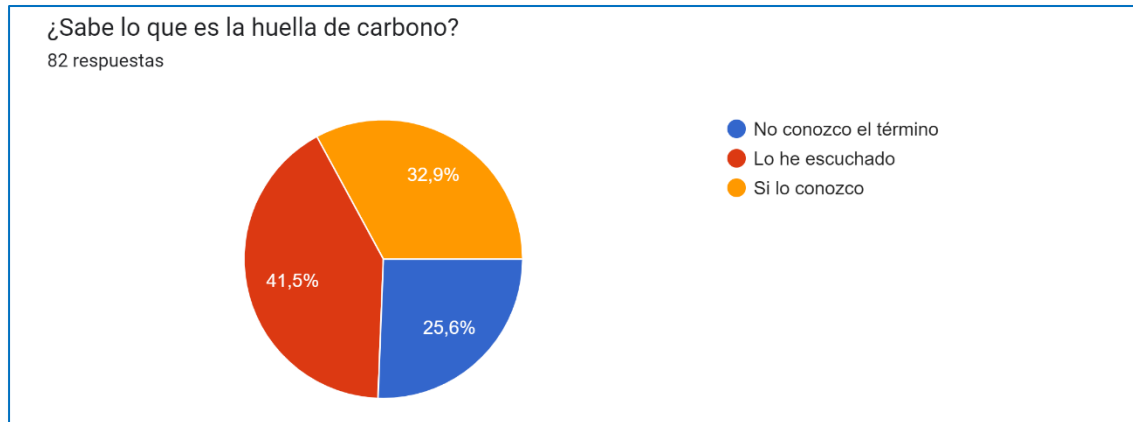
Figura 11.18 Problemas globales de las empresas



Fuente: Elaboración propia, 2024.

Aunque para la mayoría, el 52.4%, cree que el cambio climático es la principal problemática de las empresas, en realidad, la brecha salarial su principal problemática.

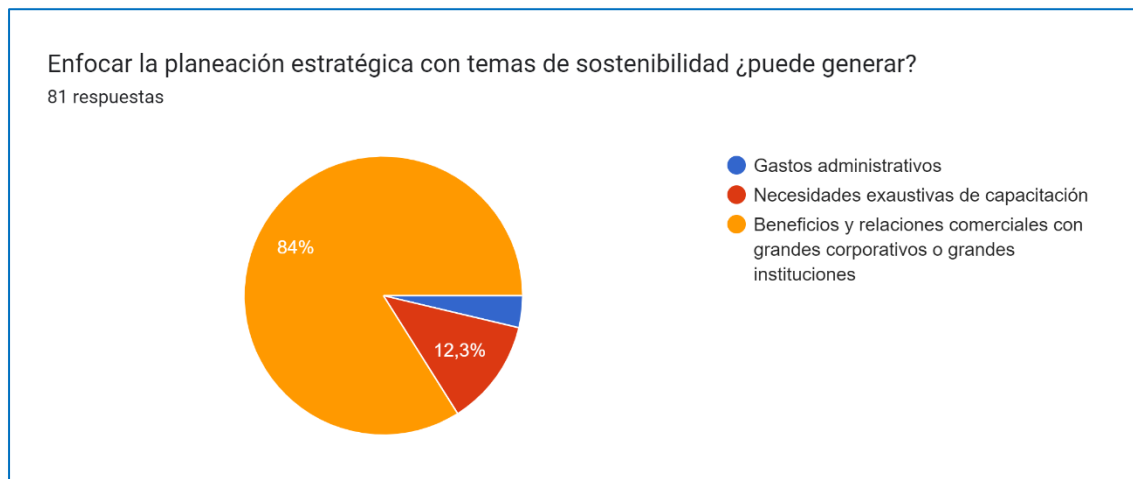
Figura 11.19 Huella de carbono



Fuente: Elaboración propia, 2024.

Solo 32.9% de los participantes sabe que es la huella de carbono, la mayoría, el 41.5 lo conoce poco y el 25.6% no sabe lo que es.

Figura 11.20 Beneficios estratégicos de la Sostenibilidad empresarial



Fuente: Elaboración propia, 2024.

Afortunadamente el 84% de los que participaron en esta encuesta sabe que Enfocar la planeación estratégica con temas de sostenibilidad puede generar beneficios y relaciones comerciales con grandes corporativos o grandes instituciones.

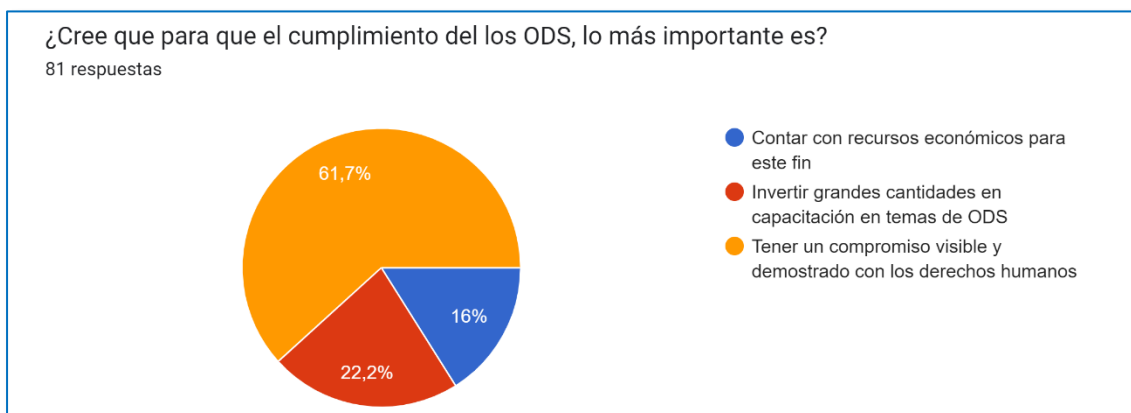
Figura 11.21 Oportunidades de la sostenibilidad en las organizaciones



Fuente: Elaboración propia, 2024.

La mayoría el 88.9% acertó al opinar que Incluir temas de sostenibilidad en las organizaciones, puede ser una oportunidad para acceder a nuevos segmentos de mercado o de conciencia social

Figura 11.22 Importancia del cumplimiento de los ODS



Fuente: Elaboración propia, 2024.

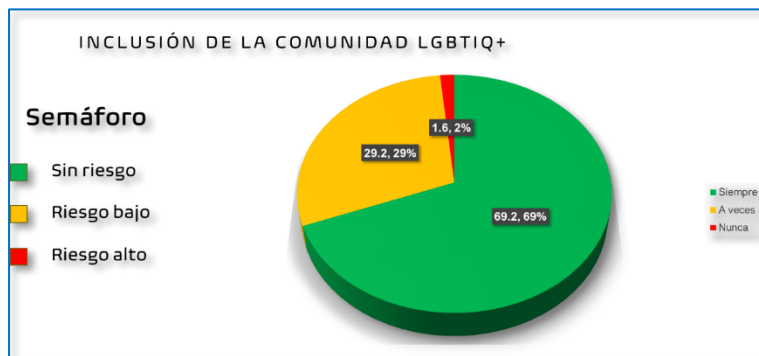
El 61% de las respuestas indica que lo más importante para el cumplimiento de los ODS es tener un compromiso visible y demostrado con los derechos humanos.

Si se analiza la población encuestada para saber, cuál es su conocimiento en conjunto, en temas relacionados con la agenda 2030, los resultados mostraron un **43.9%** de entendimiento de estos temas, este resultado indica que hay mucho desconocimiento de la sociedad de estos temas, por otro lado, si esta población fuera una empresa, esta empresa debería iniciar con una gran campaña de formación de la plantilla en temas de sostenibilidad.

11.5.2 Resultado y análisis para el instrumento Riesgos en Derechos Humanos

De las respuestas de los formularios de Google se seleccionaron tres resultados, con el propósito de mostrar el semáforo de riesgo, este semáforo refleja la percepción de grupos de personas, pues no puede ser considerado de manera individual.

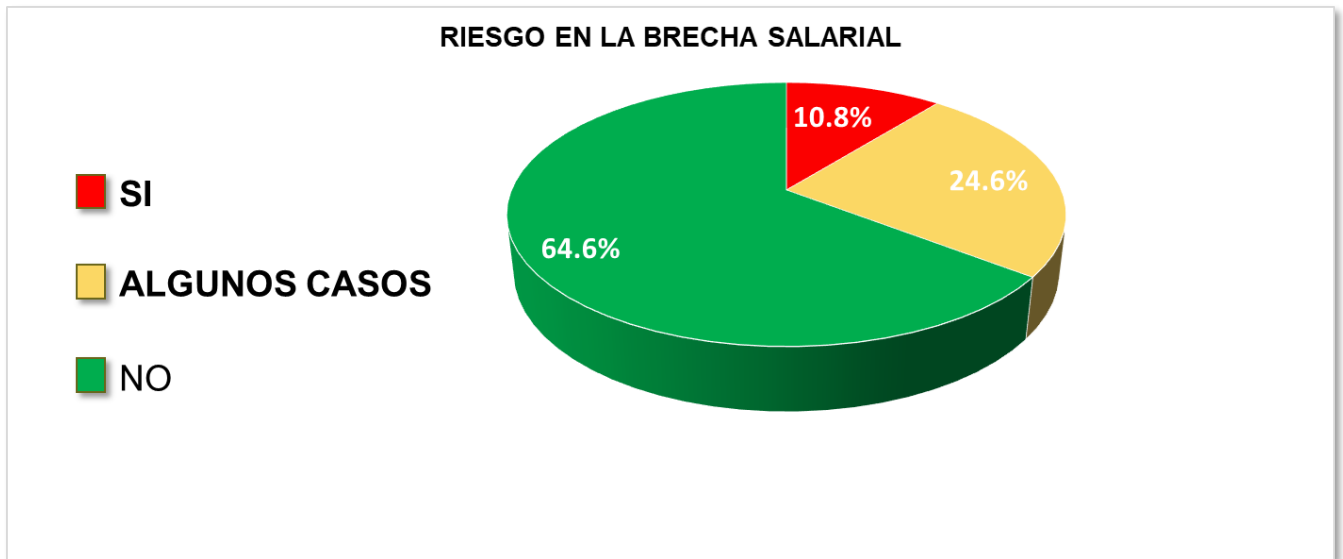
Figura 11.23 Nivel de riesgo para la comunidad LGBTQ+



Fuente: Elaboración propia, 2024.

Esta respuesta muestra que el grupo encuestado percibe un 30.8% (29.2 + 1.6) de riesgo en el tema de inclusión de la comunidad LGBTQ+, y aunque la mayoría, el 69.2% no percibe ningún riesgo, es labor de las empresas que los riesgos tiendan a cero.

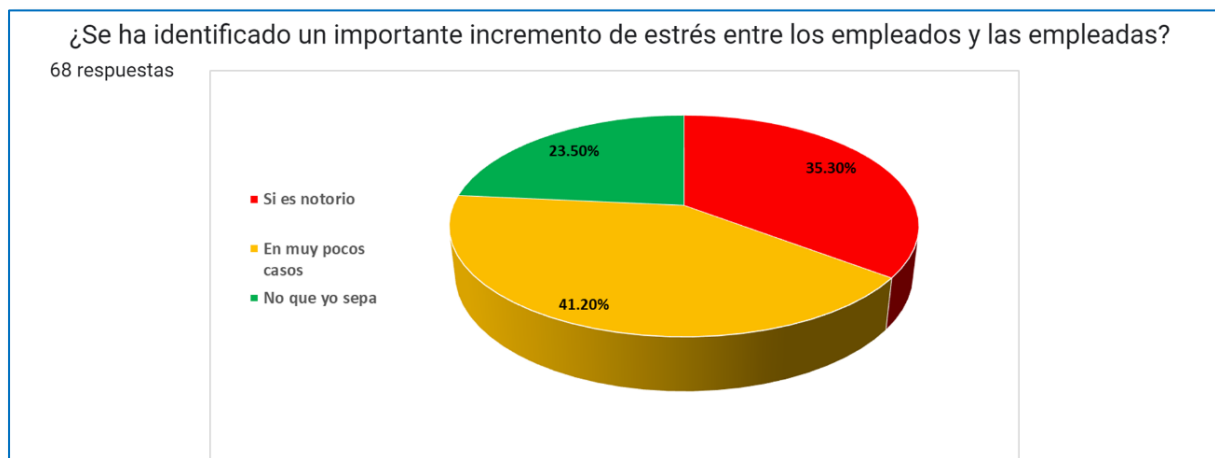
Figura: 11.24 Nivel de Riesgo de Brecha Salarial



Fuente: Elaboración propia, 2024.

En la figura 11.24, se muestra que la percepción del grupo encuestado el riesgo en brecha salarial es de 35.4% (10.8+24.6), de igual forma, aunque la mayoría percibe equidad de género en los ingresos, aún existe una parte importante que cree que las mujeres reciben menos dinero por las mismas responsabilidades.

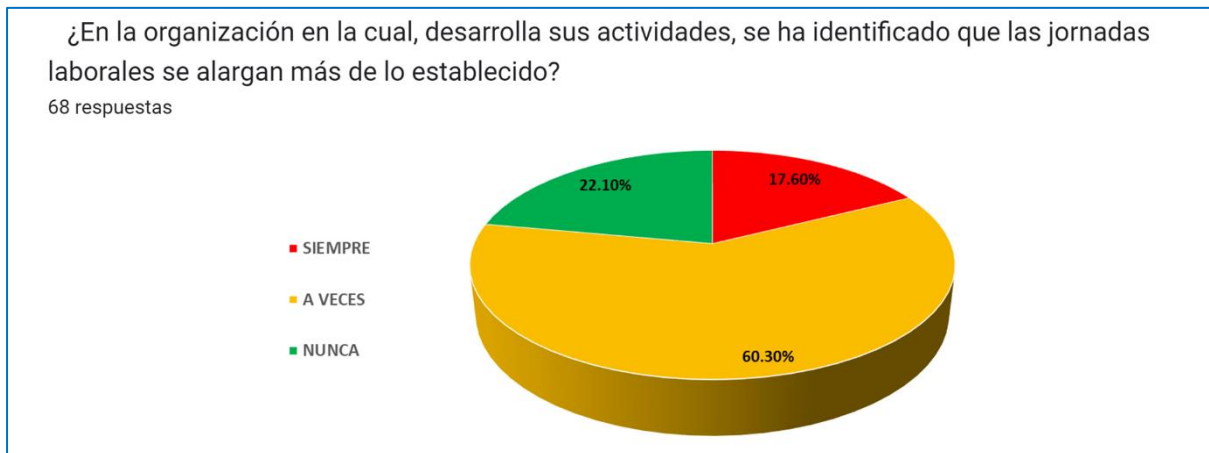
Figura 11.25 Nivel de riesgo del estrés laboral en las empresas



Fuente: Elaboración propia, 2024.

Tomando en cuenta las respuestas de los encuestados la suma de los riesgos por trabajo digno es de 76.5%.

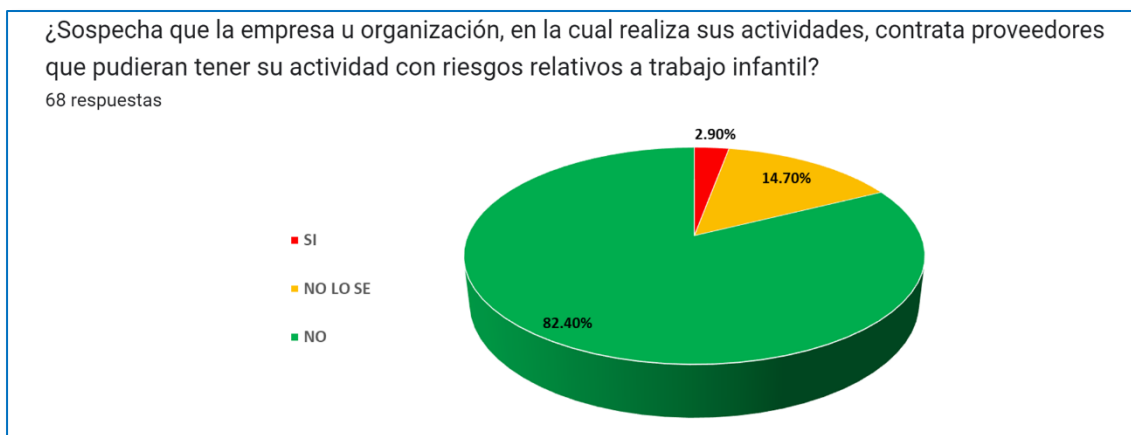
Figura 11.26 Niveles de riesgo de prolongación de jornadas laborales



Fuente: Elaboración propia, 2024.

Según los resultados de la encuesta a suma de los riesgos de trabajo forzado es de 77.9%.

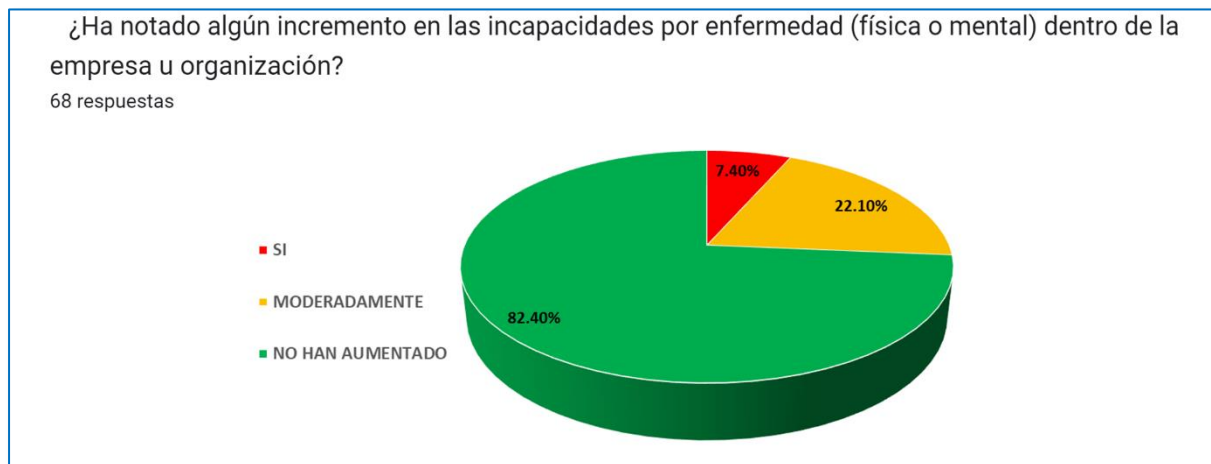
Figura 11.27 Riesgo de trabajo de infantil



Fuente: Elaboración propia, 2024.

Con base en los resultados del instrumento la suma de los riesgos de trabajo infantil de los proveedores de los encuestados es de 17.6%.

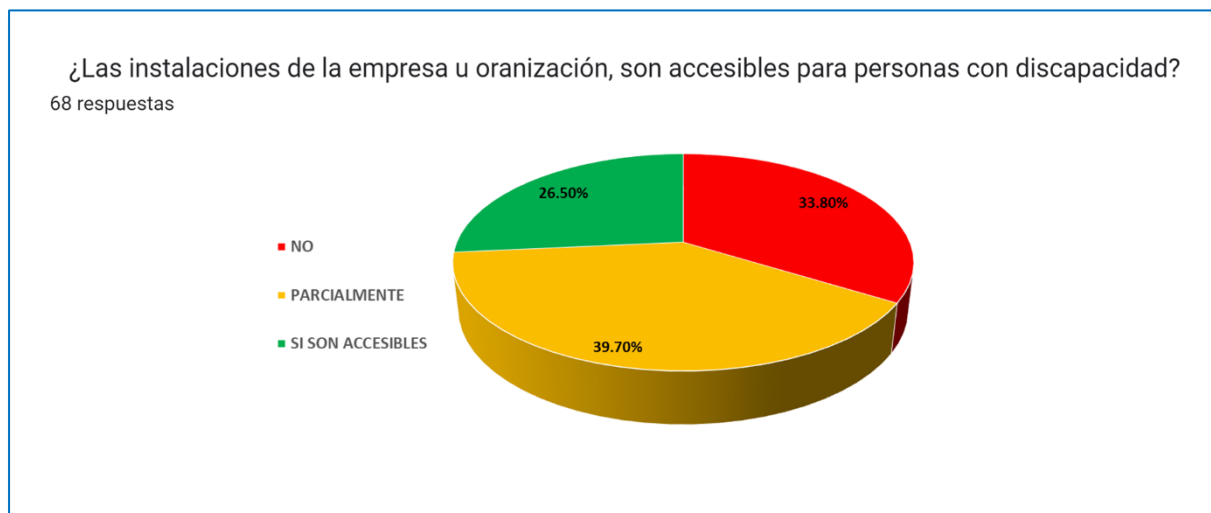
Figura 11.28 Riesgos de enfermedades laborales



Fuente: Elaboración propia, 2024.

La suma de los riesgos por condiciones dignas de trabajo asciende a 29.5%.

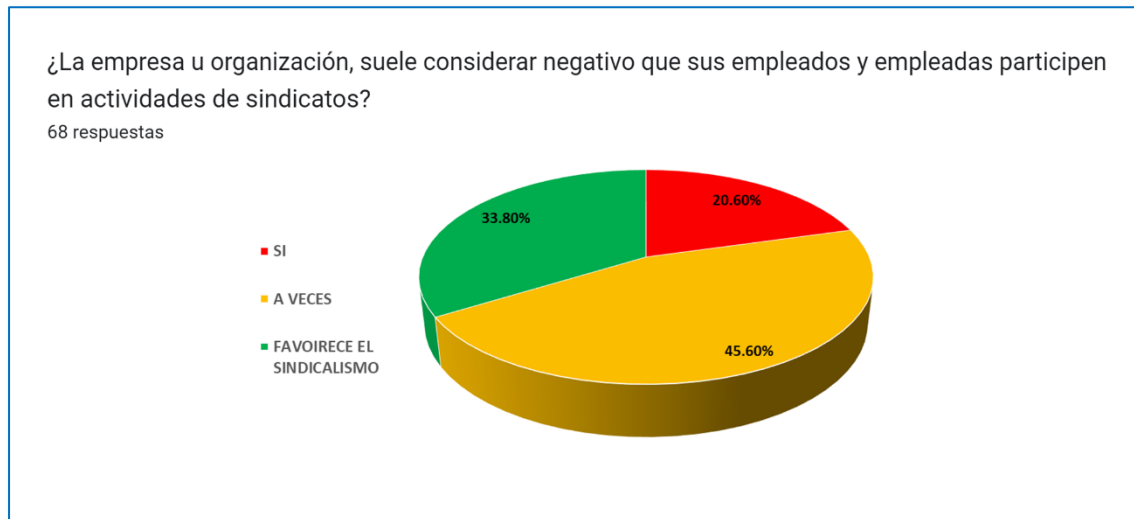
Figura 11.29 Riesgos de inclusión de las personas discapacitadas



Fuente: Elaboración propia, 2024.

En cuanto a los riesgos de inclusión, la suma de los riesgos asciende a 73.5%.

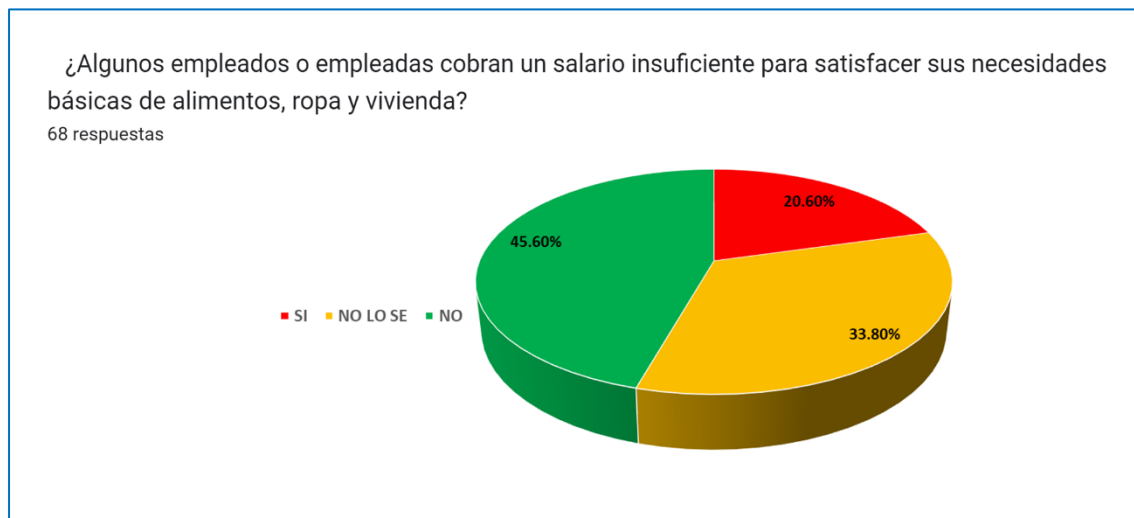
Figura 11.30 Libertad sindical



Fuente: Elaboración propia, 2024.

La percepción de las personas encuestadas es, que el riesgo al derecho de la libre asociación sindical es de 66.20%.

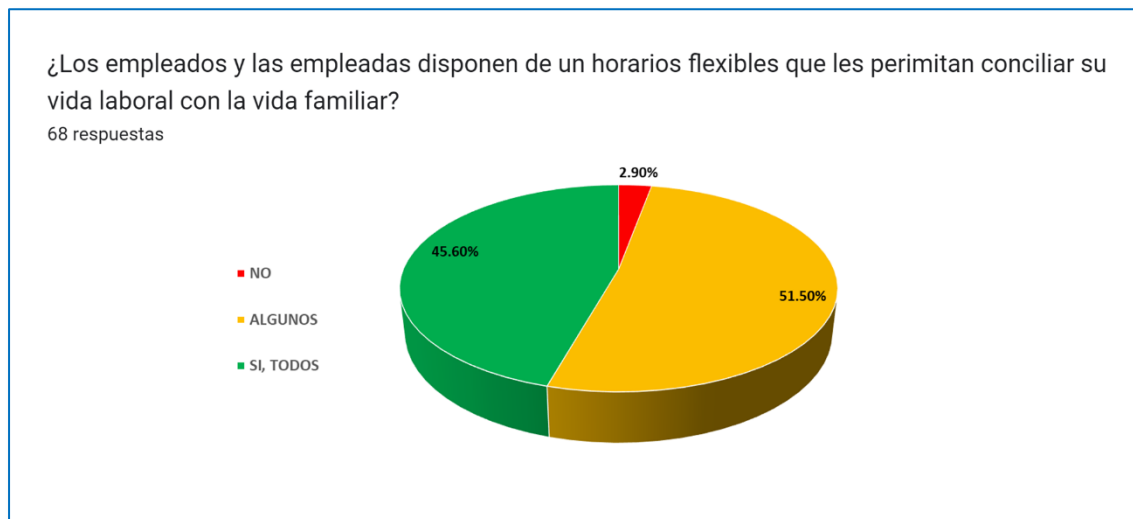
Figura 11.31 Riesgos de explotación



Fuente: Elaboración propia, 2024.

La suma de los riesgos a las desigualdades, según los datos de la encuesta suman 54.4%

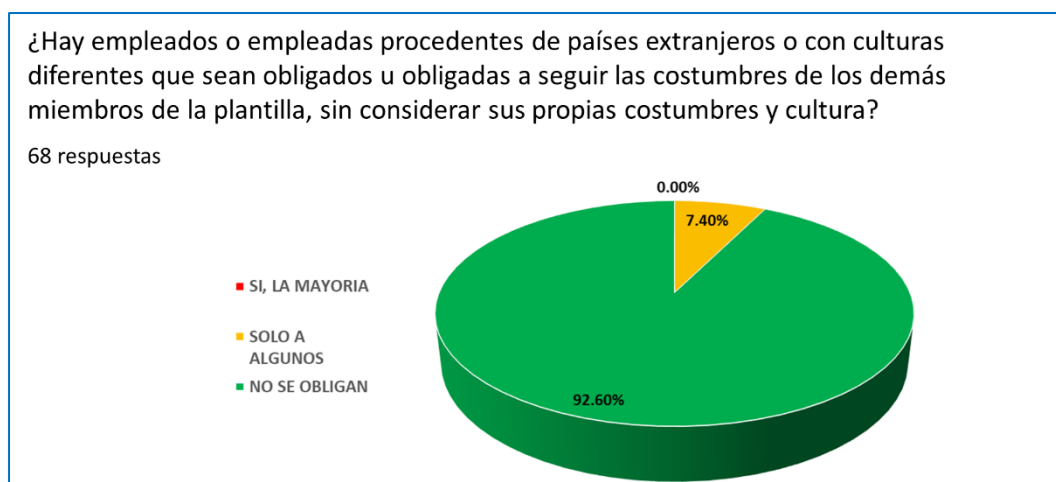
Figura 11.32 Riesgos de convivencia familiar



Fuente: Elaboración propia, 2024.

Respecto al derecho riesgo de vida familiar los encuestados están de acuerdo en que la suma de los riesgos es del 54.0%.

Figura 11.33 Riesgos de inclusión cultural



Fuente: Elaboración propia, 2024.

Los resultados de la muestra indican que existe un riesgo de inclusión cultural de 7.4%.

La tabla 11.1 muestra algunos niveles de riesgo de derechos humanos

Tabla 11.1 Niveles de riesgos de derechos humanos

Riesgo	Suma de riesgos
Riesgo de discriminación de la comunidad LGBTQR+	30.8%
Riesgo de brecha salarial	35.4%
Riesgo de trabajo digno	76.5%
Riesgos de trabajo forzado	77.9%
Riesgo de trabajo infantil	17.6%
Riesgos de condiciones dignas de trabajo	29.5%
Riesgo de inclusión	73.5%
Riesgo de la libre asociación sindical	66.2%
Riesgo de desigualdades	54.4%
Riesgo a la vida familiar	54.0%
Riesgos de inclusión cultural	7.4%

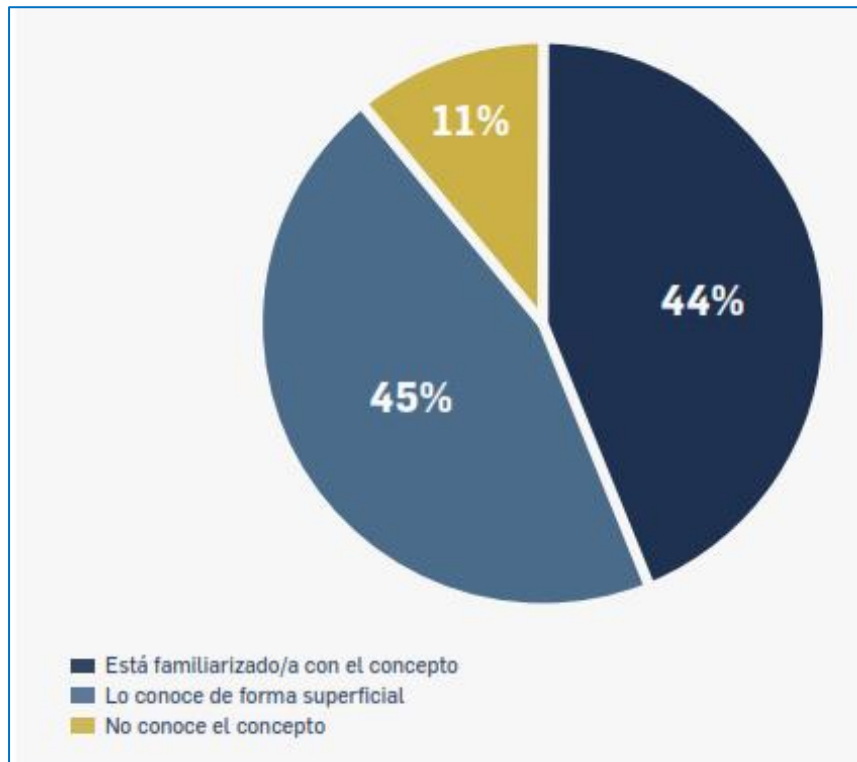
Nota: esta tabla muestra los niveles de riesgo con base a los resultados del instrumento Riesgo en Derechos Humanos a partir de respuestas en Google Forms.
Fuente: Elaboración propia, 2024.

11.6 DIAGNÓSTICO CON BASE EN LOS RESULTADOS OBTENIDOS

Con base en los resultados obtenidos se observa que la sociedad en general aun cree que los temas de sostenibilidad empresarial son ajenos a las PYMES, por otro lado, aún están esperando que problemas como la corrupción, sea el gobierno o los grandes corporativos quienes los afronten, esto se debe a que se desconoce en gran parte los temas de la sostenibilidad empresarial, es importante recalcar que esta problemática se repite a nivel global, aunque no en la misma medida. Figura 11.1 muestra el nivel de conocimiento a nivel global.

Figura 11.34 Conocimiento del concepto Sostenibilidad empresarial resultado de la encuesta realizada por la ONU

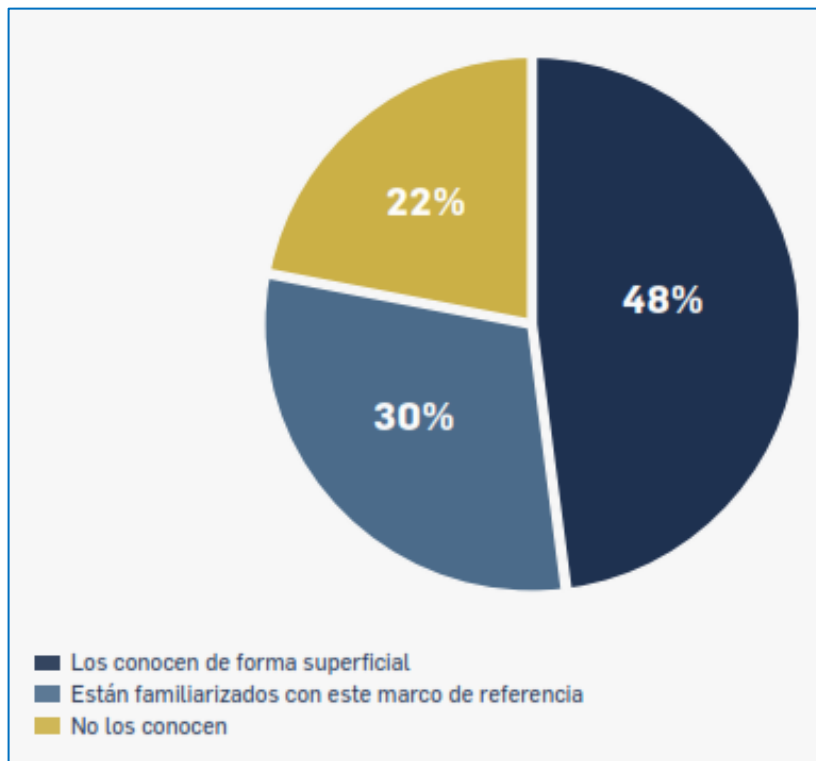
La figura 11.34 muestra que nivel global, solo el 44% de los encuestados está familiarizado con el concepto de sostenibilidad empresarial.



Fuente: ONU, 2023.

Figura 11.35 Conocimiento de la agenda 2030 y los 17 ODS (Encuesta de la ONU)

La figura 11.35 muestra que solo el 30% de los encuestados a nivel global está familiarizado con la agenda 2030 y los 17 ODS.



Fuente: ONU, 2023.

Como ya se ha mencionado más del 90% de las metas de los ODS están directamente relacionadas con los derechos humanos, *The Danish Institute For Human Rights* (2024). Esto da relevancia a los riesgos en derechos humanos, pues mientras existan riesgos relacionados con los derechos humanos, cumplir con los requisitos de sostenibilidad será muy complicado, es por esta razón que es muy importante que las empresas conozcan sus niveles de riesgo en materia de derechos humanos para que con este diagnóstico establezcan sus estrategias en temas de sostenibilidad.

11.7 ESTADO DEL PROBLEMA (HIPÓTESIS)

La hipótesis enunciada como:

Si se Identifican los requisitos mínimos que deben cumplir las PYMES, los cuales se hallan alineados a los dos principales marcos reconocidos a nivel global, que son LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LA ONU y LOS 17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS), permitirá a las PYMES convertirse en proveedores sostenibles de las grandes empresas y con ello se tendrán ventajas competitivas, acceder a nuevos segmentos de mercado e incluso a ser beneficiados con subvenciones para este tipo de proveedores.

La hipótesis se prueba parcialmente, pues, a lo largo de esta investigación se mostró de manera explícita a través de los capítulos II, V, VII, VIII y IX los requisitos que deben cumplir las PYMES, para alcanzar la sostenibilidad empresarial, se explicó lo que es la sostenibilidad empresarial y sus tres dimensiones, sus oportunidades, sus retos y se desmienten algunos mitos, se desarrollaron los prototipos de las políticas más destacadas de la Sostenibilidad Empresarial, formatos y se muestran algunos modelos de las cadenas de suministro de grandes empresas.

Se expuso, lo que son los 10 PRICIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LA ONU, lo mismo que, como adherirse al pacto, los compromisos de las empresas adheridas al pacto y se brinda un modelo de carta de ingreso al PACTO MUNDIAL DE LA ONU, del mismo modo, se sugieren tareas directas que las PYMES deben hacer en favor del pacto.

Para aclarar el porqué de los 17 ODS y sus 169 metas se hace un análisis de los principales desafíos globales que les dieron origen.

Hablar de los dos marcos reconocidos para alcanzar la sostenibilidad, que son, los 10 PRINCIPIOS DE LA ONU; los ODS y sus 169 metas, hace pensar en una tarea indescifrable, por ende, se hace una caracterización de los 17 ODS y la relación que existe

entre los ODS, el PACTO MUNDIAL y las dimensiones de la Sostenibilidad Empresarial, asimismo, se seleccionan metas específicas de los ODS, en las cuales las PYMES deben enfocarse para cumplir sus compromisos en sostenibilidad y debido a que más del 90% de las metas enfocadas en sostenibilidad, descansan en los derechos humanos, se facilita a las PYMES, la información necesaria para evitar riesgos de derechos humanos, aparte de ello, se dispensa una guía para que las empresas cumplan con la responsabilidad de respetar los derechos humanos, igualmente, se provee un modelo de declaración de derechos humanos, además de un modelo de diagnóstico de riesgos en materia de Derechos Humanos.

Para cumplir con los compromisos del PACTO MUNDIAL DE LA ONU, es imprescindible observar totalmente las obligaciones con la igualdad la equidad y la diversidad, igualmente, se detallan las oportunidades y beneficios que genera el cumplimiento de estas obligaciones.

Para que las PYMES puedan cumplir con sus responsabilidades en materia de sostenibilidad deben pasar de cuestionarse de ¿Qué es legal? a ¿Qué es correcto?, de ahí que, se explica que es la Gobernanza enfocada en la Sostenibilidad, y se les ofrecen estrategias delimitadas para: promover una gobernanza ética y responsable, acciones para implementar la Gobernanza, cómo gestionar sus riesgos de corrupción. Se suministra un modelo de canal de denuncias, y se explica cómo crear sinergia en contra de la corrupción mediante procesos colaborativos y sostenidos de cooperación entre diferentes actores.

Esta investigación provee las herramientas para reportar en materia de sostenibilidad, es decir, cómo redactar sus políticas, cómo documentar sus acciones, cómo diseñar y medir sus indicadores, y cómo comunicar estos logros en el Informe de Progreso del Pacto Mundial de la ONU (COP por sus siglas en inglés), y así, satisfacer cada uno de los requisitos de la sostenibilidad empresarial, en adición, se explican la utilidad y los beneficios de los reportes de sostenibilidad, toda vez que, estos reportes, generan credibilidad y valor de marca, demostrando su compromiso con la sostenibilidad empresarial, con todo y que, cumplir los requisitos descritos a lo largo de este

trabajo, por ende, hace de las PYMES, organizaciones más eficientes, competitivas, sostenibles y las coloca como una opción notoria de las grandes empresas. Las empresas con un reporte ejemplar en sostenibilidad, se beneficiarán de mejores condiciones en subvenciones, préstamos o en inversiones.

Tras haber satisfecho los requisitos para ser un proveedor sostenible se explica cómo, las grandes empresas son actores fundamentales en la transición hacia modelos económicos sostenibles, actuando como vínculos entre las PYMES de su cadena de suministro, ofreciendo diferentes tipos de incentivos empresariales, oportunidades de financiación y asesores expertos en materia de sostenibilidad, como beneficio adicional, se elucida como hacer de la sostenibilidad una estrategia de internacionalización.

Al finalizar la investigación, se observa y se prueba que, las empresas que hacen de la sostenibilidad empresarial un eje importante en sus estrategias empresariales, que además de ser lo correcto, es uno de los medios para lograr la competitividad, y con ello conseguir otros beneficios exclusivos para empresas sostenibles como son: ser opciones manifiestas para grandes empresas y financiación para proyectos sostenibles o para mejorar sus prácticas sostenibles.

A continuación, se proponen algunas acciones que las PYMES pueden adoptar para que, mediante el diagnóstico y la medición de sus riesgos en materia de derechos humanos, puedan acercarse al distintivo de proveedor sostenible.

PROPUESTA

De las personas que tuvieron la amabilidad de responder los cuestionarios de esta investigación, el 76.8% son personas que trabajan en la iniciativa privada, el 43.9% trabajan en PYMES, asimismo, los resultados de los cuestionarios muestran que solo el 15.9% está familiarizado con el concepto de sostenibilidad empresarial, en contraste el 47.6% opina que la SE (o ser proveedor sostenible) ayuda para el cumplimiento de los requisitos de las grandes empresas, también el 54.3% aún considera que en temas de corrupción es el gobierno el único ente que debe manejar este tema, igualmente, el 63% desea que las empresas que ofrecen productos y servicios estén comprometidos con la SE, sumado a esto el 67.9 aspira que los productos sostenibles no cuesten más, otro dato contrastante es que únicamente el 13.4% de las personas quienes participaron en el cuestionario están familiarizadas con el Pacto mundial de la ONU y los ODS, a la vez, se hizo un diagnóstico de riesgos de derechos humanos y sobre salen los riesgos de inclusión con un 73.5% de nivel de riesgo, y riesgo al trabajo digno con un nivel de 76.5%, estos resultados adquieren relevancia, pues, de las 169 metas que componen a los 17 ODS, el 92% tiene que ver con derechos humanos.

La siguiente propuesta se realiza con apoyo de los capítulos teóricos expuestos anteriormente, con el propósito de ofrecer una guía para encaminar la estrategia de las empresas hacia la sostenibilidad empresarial. En el capítulo II se explica que es el Pacto mundial de la ONU y sus 10 principios, Al mismo tiempo se puntualiza el proceso de solicitud e ingreso al pacto, los compromisos de las empresas adheridas al pacto, y las acciones específicas en favor de los 10 principios del pacto mundial. En el Capítulo IV, se exponen las características de los ODS y su relación con los 10 principios del Pacto mundial de la ONU, dándoles un enfoque hacia la Sostenibilidad Empresarial, de la misma forma, se proponen metas específicas para cada ODS, encaminados a la Sostenibilidad Empresarial dentro de las PYMES. Como ya se explicó antes, el 92% de las metas de los ODS combinadas con los 10 principios del pacto mundial de la ONU, están estrechamente ligadas a los derechos humanos, por consiguiente, el Capítulo V se convierte una propuesta para que las empresas guíen su estrategia empresarial con un sentido apegado a los

derechos humanos, en este capítulo se comunica la importancia del respeto a los derechos humanos y su impacto económico.

EL ANEXO 2 propone una carta para solicitar el ingreso al pacto mundial de la ONU y el Anexo 3 muestra cada una de las pautas para la aplicación al pacto. En este capítulo se propone una guía basada en los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos, para que las empresas tengan un marco de referencia para respetar los derechos humanos, se proponen fuentes para identificar riesgos en derechos humanos y medidas para mitigar los riesgos en derechos humanos. El ANEXO 6 es una propuesta de canal de sugerencias, el ANEXO 5 es una propuesta de política de derechos humanos y el ANEXO 7 es una propuesta de un formato de reclamaciones en materia de derechos humanos. En el ANEXO 8 se hace una propuesta de análisis de riesgos de derechos humanos, y se muestran las formas de ponderar los riesgos, el riesgo aceptable es cero, cualquier riesgo mayor a cero debe contar con un plan de acción, por parte de las empresas.

En el Capítulo VII, se explica la diversidad, la equidad y la inclusión dentro de las empresas, se proponen estrategias para que las empresas incluyan políticas de diversidad, equidad e inclusión, además, se exponen las oportunidades y beneficios que generan la diversidad, la equidad y la inclusión dentro de la empresa.

La Gobernanza permite a la empresa lograr avances en materia de sostenibilidad, y debe estar en estrecha relación con la alta dirección, en virtud de lo anterior en el capítulo VIII se proponen acciones para implementar la gobernanza, así como un modelo de análisis de riesgos para temas de corrupción, sumado a lo anterior, se proponen acciones para la gestión de riesgos de corrupción y considerando que, la corrupción es un reto demasiado complejo, que no puede ser atacado por una empresa por si sola, se plantean Enfoques de enfrentar la corrupción, para lo cual se presentan los principales tipos de acción colectiva (Declaraciones Anticorrupción, pactos de integridad, Coaliciones empresariales de certificación e iniciativas basadas en principios).

Las acciones empresariales enfocadas en favor del medioambiente, derechos humanos y gobernanza, por si solo conceden beneficios tácitos, con todo ello, el propósito de esta investigación es que las empresas obtengan el distintivo de Proveedor sostenible, y pese a que, los informes en sostenibilidad por su propia cuenta generan credibilidad y valor de marca, es importante comunicar los avances en materia de sostenibilidad. Esta investigación tiene como marcos rectores los 10 Principios del pacto mundial de la ONU y los 17 ODS, a raíz de ello se propone el Informe de progreso del pacto mundial de la ONU, también conocido como COP, el anexo 10 muestra de manera puntual la información necesaria en materia de gobernanza, derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción.

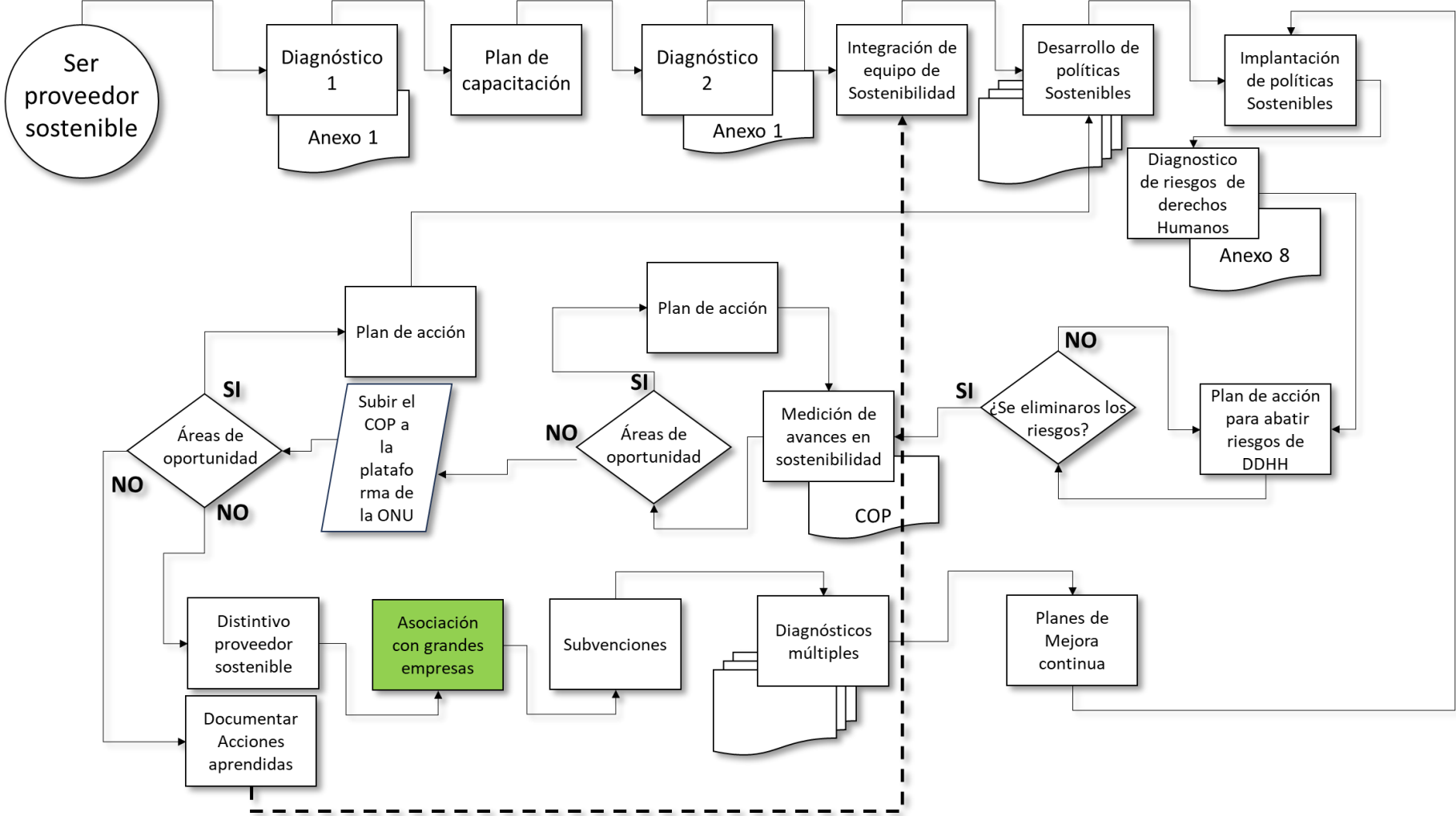
En el capítulo X, se proponen los beneficios disponibles para las empresas sostenibles, y se proponen ejemplos de cómo gestionar su cadena de suministro alineadas a las grandes empresas impulsoras de los proveedores sostenibles.

A continuación, se sintetiza una propuesta de acciones concretas:

Las empresas deben aplicar el diagnóstico del Anexo 1, establecer planes de acción y con base en los resultados de este diagnóstico, formar a la plantilla en temas de sostenibilidad y de la agenda 2030 con el contenido de los capítulos I, al IX; la Alta dirección debe desarrollar e implantar las políticas necesarias en materia de derechos humanos (Anexo 5), Canal de reclamaciones (Anexo 6), Compromisos con el desarrollo sostenible (Anexo 9), y demás políticas en la estrategia empresarial. Las empresas deben designar un equipo dedicado a los temas de sostenibilidad, este equipo debe ser capaz de orientar a toda la plantilla en los temas de los capítulo I al VIII y tener un dominio de los capítulos IX y X, asimismo, este equipo es el encargado de asegurar que las políticas implantadas se mantengan o se mejoren con base en las mediciones, de igual forma, es parte esencial de comité de reclamaciones y debida diligencia, hace las mediciones, realiza el informe anual de sostenibilidad y establece los planes de mejora para los temas de sostenibilidad, sube el reporte a la plataforma del pacto mundial y retroalimenta a la alta dirección, para que la estrategia se dirija en lograr una diferenciación en prácticas sostenibles, acceder a

subvenciones para empresas sostenibles, pero lo más importante ser una opción notoria para proveer a las grandes empresas.

DIAGRAMA DE FLUJO DEL PROCESO PARA SER POVEEDOR SOSTENIBLE



A lo largo de esta investigación se ha analizado el impacto del distintivo de Proveedor sostenible, respecto a la competitividad de las PYMES. Los resultados muestran que, la Sostenibilidad Empresarial no solo responde a criterios ambientales y sociales, si que también tiene un efecto directo en beneficios estratégicos, tales como una mejor reputación, acceso a nuevos mercados y una mayor preferencia de clientes concientizados con los problemas sociales, aunado a lo anterior se consiguen aliados comerciales de gran tamaño. En un entorno cada vez más orientado a la Sostenibilidad Empresarial, los distintivos que acreditan prácticas responsables se están convirtiendo en diferenciadores clave para las PYMES. La implementación de estrategias sostenibles no solo cumple con regulaciones y expectativas de mercado, además fortalecen la competitividad de estas empresas y generan valor a largo plazo. Por otro lado, se comprendió que la corrupción es un problema, que no podría resolver una empresa por si sola, porque es necesario continuar con estudios y estrategias de Acción Colectiva, para poder enfrentar el enorme problema de la corrupción.

CONCLUSIONES

Cuando se piensa en Sostenibilidad, pensamos en una idea muy grande, por tal motivo, se hace necesario acotar esta gran idea y en este capítulo se confina la idea al papel de sostenibilidad en las empresas, no obstante es necesario limitar aún mas esta gran idea y se define a la Sostenibilidad Empresarial (SE), demarcar a la SE, permite identificar claramente sus 3 dimensiones (Económica, Social y Medioambiental), Una vez que se ha definido plenamente a la SE, se pueden desmentir los mitos de SE en las PYMES, se pueden identificar las oportunidades de negocio de SE, y se puede entender la necesidad de las PYMES de ser proveedores Sostenibles de las grandes empresas, que de paso, permite adelantarse a futuras legislaciones, ahorrar costos y atraer nuevos clientes. Cuando las empresas comienzan a involucrarse con la SE los beneficios son integrales, obteniendo ventajas sobre sus competidores, pero a su vez, hay consecuencias favorables al interior como es tener una plantilla más motivada y al exterior una mejor reputación. En el ámbito medioambiental de la SE hace más fácil comprender y comprometerse a para reducir la huella de carbono y frenar el calentamiento global. Cuando se piensa la idea de Derechos Humanos (DDHH), se suele pensar que esto es tema de ONGs o del gobierno, empero, la Dimensión Social de SE, explica como las empresas y en particular las PYMES, tienen una amplia responsabilidad con los DDHH, asimismo, la SE, permite identificar las obligaciones de los directivos con la Gobernanza. Las bondades de la SE, no vienen solas, evidentemente demandan responsabilidades y su consecución ofrece barreras que cada PYME debe identificar y manejar.

En la actualidad el tópico agenda 2030 es del interés de las instituciones educativas, gobierno, empresas, el tercer sector, gobierno y sociedad, a pesar de ello, se conoce poco en su profundidad, pensar en los 10 principios del pacto mundial de la ONU, puede abrumar a los interesados, y más aún, no se saben cómo formalizar la participación en este llamamiento mundial, por consiguiente este capítulo es una llave que abre las puertas al camino formal de la Sostenibilidad Empresarial, en este capítulo se ilustran los 10 principios, se proponen acciones detalladas de que las empresas deben seguir en

favor de los principios, y se muestra de manera formal la forma para unirse a este importante movimiento en favor del medio ambiente, las sociedad y la gobernanza.

Conocer los desafíos globales se hace notorio, pues estos desafíos, son problemas que afronta toda la humanidad, en mayor o menor medida, exponer que 2300 millones de personas en el mundo experimentan seguridad alimentaria y en contraste saber que 1300 millones de alimentos son desperdiciadas, de igual forma. dilucidar que el cambio climático es causado por los gases de efecto invernadero y que el 99% de la población mundial está expuesta a aire contaminado, y que los combustibles fósiles aún son la fuente primaria de energía. De igual manera reflexionar que aún existe un 23% en la brecha salarial, debido a la persistencia de desigualdades históricas y estructurales en las relaciones de poder entre mujeres y hombres, a su vez saber que el 13% de la población mundial carece de servicios básicos, nos da motivos suficientes para actuar en consecuencia.

Al enterarse que existen desafíos globales importantes, hace comprensible existencia de los 17 ODS y sus 169 metas, en este capítulo se conocen los 17 ODS, y junto con los 10 principios del Pacto mundial de la ONU, permitirán incorporar el impacto positivo en el sector empresarial, en este capítulo se hace una correlación entre los 10 principios del pacto mundial de la ONU y los ODS, para que en este sentido, se cumpla con los 10 principios del pacto mundial y se actúe en favor de los 17 ODS, para lograr un enfoque agudo hacia la Sostenibilidad Empresarial. Aunque los 17 ODS en su conjunto tienen 169 metas en este capítulo se desenmarañan dichas metas para asignarlas en cada dimensión de la Sostenibilidad empresarial, y con estas directrices poder saber los compromisos de los diferentes actores.

Debido a que el 92% de las metas de los ODS y que los primeros 6 principios del pacto mundial de la ONU tienen que ver con derechos humanos, y a pesar de que los derechos humanos son universales, no se sabe de ellos como se debiera, principalmente, en derechos humanos que tienen un impacto en las empresas, ya sea como un riesgo o como una oportunidad. Saber cuáles son los derechos humanos que tienen un impacto

en las empresas es importante, a pesar de ello no todas las empresas saben que existe un marco para respetar los derechos humanos de las empresas, estos principios rectores indican que los estados tienen **EL DEBER** de proteger a las personas contra las vulneraciones de Derechos Humanos y las empresas tienen la **RESPONSABILIDAD** de respetar estos derechos, cualquier empresa independientemente de su tamaño y su sector está llamada a gestionar los Derechos Humanos a través de estos Principios Rectores, lo anterior se puede entender el modelo de gestión de los principios rectores, a través del compromiso político, la diligencia debida y los mecanismos de reclamación.

Los aspectos ambientales son de alto interés para sostenibilidad empresarial, por consiguiente, se hace un exhorto a las empresas para hacer negocios sostenibles, entender que el cambio climático se da como consecuencia de la generación de los gases de efecto invernadero (GEI), principalmente el dióxido de carbono.

Dióxido de carbono , emitido principalmente a través de la quema de combustibles fósiles, la deforestación y otros procesos industriales y naturales, metano que Proviene de la agricultura (especialmente la digestión entérica de ganado y el manejo de estiércol), la descomposición de residuos orgánicos en vertederos y la extracción de combustibles fósiles, óxido nitroso que Proviene principalmente de la agricultura (fertilizantes nitrogenados) y la quema de combustibles fósiles, Hidrofluorocarbonos Utilizados en refrigeración, aire acondicionado y espumas aislantes, entre otros, perfluorocarbonos Utilizados en la fabricación de productos electrónicos, aluminio y semiconductores , hexafluoruro de azufre, utilizado en aplicaciones eléctricas y como gas de trazado, y saber sus efectos adversos, y entender la importancia de medir la huella de carbono de la empresas en sus alcances 1, 2 y 3, y sorprendentemente entender el impacto de estos gases en los océanos. Por lo cual es acertado que se expongan temas como la gestión sostenible del agua y los riesgos que una mala gestión ofrecen a las empresas.

La igualdad absoluta implica tratar a todas las personas por igual, sin tomar en cuenta sus diferencias. Sin embargo, cuando se reconoce que cada individuo es único,

con necesidades y habilidades particulares, se emplea el término equidad. La equidad implica esforzarse para garantizar que todas las personas accedan a las mismas oportunidades, considerando sus diferencias y circunstancias. Las empresas tienen la responsabilidad de fomentar la igualdad de oportunidades, y para lograrlo, deben implementar procesos equitativos, a pesar de ello, es común creer que, en la actualidad, todas las personas cuentan con los mismos derechos y oportunidades. Aunque en muchos casos los marcos legales lo establecen, la realidad es que aún existen barreras que impiden que todos puedan ejercer plenamente sus derechos y acceder en igualdad de condiciones a las mismas oportunidades, es importante poner sobre la mesa las dimensiones visibles de la diversidad, y con ello las oportunidades y beneficios que generan la diversidad, la equidad y la inclusión dentro de la empresa. En resumen: La diversidad se refiere a contar con las personas y la inclusión hace que las personas cuenten.

Los criterios ASG abarcan tres ámbitos fundamentales: **A** (ambientales), **S** (sociales) y **G** (gobernanza), los cuales las empresas deben tener en cuenta al tomar decisiones. En cuanto a la gobernanza, implica que las organizaciones evolucionen de preguntarse "**¿Qué es legal?**" a reflexionar "**¿Qué es lo correcto?**", adoptando un enfoque más ético y responsable. Para ello se muestran acciones para que las empresas implementan la gobernanza desde el más alto nivel, tomando como referente el principio¹⁰ del pacto mundial de la ONU. Definir, sin la intención de parecer jurista, los principales tipos de corrupción en las empresas, así como, identificar, gestionar mitigar riesgos de corrupción, es importante para establecer acciones en la lucha contra la corrupción, no obstante, esta lucha demanda un esfuerzo colaborativo y continuo entre diversos actores, ya que se trata de un problema sistémico demasiado complejo para ser enfrentado por una sola empresa. Cooperar con otras organizaciones permite optimizar recursos, evitar la duplicación de esfuerzos y aumentar tanto el impacto como la credibilidad de las acciones individuales. Es muy apremiante mencionar que existen diferentes tipos de acción colectiva que buscan principalmente alianzas entre varias organizaciones con ideas y proyectos a fines, además, logran impulsar y aumentar el impacto de acciones individuales, entendiendo que la colectividad fomenta la

colaboración con competidores y permite que los avances en la lucha contra la corrupción tengan un mayor efecto.

Saber que Los informes de sostenibilidad aumentan la credibilidad y el valor de la marca al mostrar su compromiso con la sostenibilidad corporativa y que estos informes miden y demuestran el avance en relación con los Diez Principios de forma coherente y alineada. Además, facilitan el análisis de la información, impulsan la mejora continua, ayudan a identificar áreas de oportunidad y a establecer metas para optimizar el desempeño en sostenibilidad cada año. También permiten comparar el progreso con el de otras empresas al acceder a una de las principales bases de datos de sostenibilidad empresarial, gratuitas, públicas y comparables, aunado a esto, los reportes en materia de sostenibilidad facilitan la toma de decisiones, facilita la construcción de la estrategia empresarial, fomentan la innovación, y permite anticiparse a nuevas legislaciones. En este capítulo se plantea de manera exacta las políticas, acciones, indicadores y la comunicación en materia de gobernanza, derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción.

Los incentivos para la sostenibilidad empresarial actúan como herramientas que promueven la implementación de acciones, proyectos, planes o estrategias relacionadas con la sostenibilidad. Son mecanismos de apoyo que facilitan la transición hacia modelos de negocio más sostenibles, ayudando a integrar la sostenibilidad dentro de la estructura organizativa de la empresa, asimismo, las grandes empresas juegan un papel clave en la transición hacia modelos económicos sostenibles, sirviendo de enlace entre las PYMES de su cadena de suministro. Estas empresas proporcionan diversos incentivos comerciales, oportunidades de financiamiento y asesores especializados en sostenibilidad. Entender cómo es que las grandes empresas gestionan sus cadenas de suministro, sirve para las PYMES se alineen en este sentido y sea consideradas por estas grandes empresas como opciones prioritarias de negocio, es decir sean proveedores sostenibles.

REFERENCIAS

- Action, T. U. (2019). *Leveraging Capital Markets*. United Nations Global Compact.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. (A. G. Unidas, Ed.) Paris, Francia: Asamblea General de las Naciones Unidas.
- Astudillo, E. P. (2023). El patrimonio del estado en el delito de malversación de fondos. *Derecho UCT*, 1, 32-42.
- Baker Tilly. (2024, Abril 16). *Global regulations are reshaping corporate sustainability: Are U.S. companies prepared for mandatory reporting?* Retrieved Noviembre 19, 2024, from Baker Tilly US,,: <https://www.bakertilly.com/insights/how-mandatory-esg-and-sustainability-reporting-regulations-are-shifting>
- Balmaceda-Hoyos, G. (2011). El delito de estafa: una necesaria normativización de sus elementos típicos. *Revista Estudios Socio-Jurídicos*, 13, 163-219.
- Batt, E. A. (2014). *Private Equity at Work: When Wall Street Manages Main Street*. Russell Sage Foundation.
- Centro de investigación en Política Pública. (2023, Noviembre 13). *Imco org*. (I. A.C, Editor, & I. M. Copetividad, Producer) Retrieved 11 17, 2023, from Imco Org: <https://imco.org.mx/>
- Comisión Europea. (2022). *COMISION EUROPEA*. COMISION EUROPEA: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_22_1145
- Comunidad Europea. (2019). DOCUMENTO DE REFLEXIÓN PARA UNA EUROPA SOSTENIBLE DE AQUÍ A 2030. *Comisión Europea*, 1, 3.
- Ellen MacArthur Foundation. (2013). *Towards the Circular Economy Vol. 1: an economic and business rationale for an accelerated transition*. Ellen MacArthur Foundation. <https://www.aquafil.com/assets/uploads/ellen-macarthur-foundation.pdf>
- Emerson, A. B.-L. (2011). *Impact Investing: Transforming How We Make Money While Making a Difference*. Jossey-Bass.
- Experience, B. S. (2010, 12 18). *El teletrabajo: tan positivo y tan peligroso*. <http://blog.sage.es/economia-empresa/el-teletrabajo-tan-positivo-y-tan-peligroso/>
- FAO. (2021). *Sistema mundial de información de la FAO sobre el agua en la agricultura*.

Financial Crime Academy LLC. (2024, octubre 08). *¿Qué es el soborno y la corrupción?*
<https://financialcrimeacademy.org/es/que-es-el-soborno-y-la-corrupcion/>

Frost & Sullivan. (2022). *store.frost.com/growth-opportunities-from-decarbonisation-in-the-global-power-market-2019-2030.html*: store.frost.com/growth-opportunities-from-decarbonisation-in-the-global-power-market-2019-2030.html

GHG, P. C. (2004). A Corporate Accounting and Reporting Standard. *World Resources Institute and World Business Council for Sustainable Development*.

Gobierno de España. (2024). *Metas de los Objetivos de desarrollo sostenible*. Ministerio de Derchos Sociales y agenda 2030.
<https://www.mdsocialesa2030.gob.es/agenda2030/documentos/metas-ods.pdf>

Gro Harlem Brundtland. (1987). *Our Common Future*. Oxford University Press.

INEGI. (2024). *INEGI*. INEGI: <https://www.inegi.org.mx/default.html>

Intergovernmental Panel on Climate Change. (2021). *Climate Change 2021*. The Physical Science Basis. Contribution of Working Group I to the Sixth Assessment Report of the: <https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg1/>

International Labour Organization. (2018). *World Employment and Social Outlook 2018: Greening with Jobs*. <https://www.ilo.org/research-and-publications/flagship-and-major-reports/world-employment-and-social-outlook/world-employment-and-social-outlook-trends-2018>

IPCC . (2024). *El Panel Intergubernamental sobre Cambio Climático (IPCC)*. <https://www.ipcc.ch/about/>

IPCC [Intergovernmental Panel on Climate Change]. (2006). *IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change)*. (N. G. Programme, Ed.) Retrieved junio 07, 2024, from IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change).

Irena, Headquarters. (2018). *Transformacion Energética Mundial*, 7. www.irena.org.

Josh Lerner, F. H. (2012). *Venture Capital and Private Equity: A Casebook*. John Wiley & Sons Limited.

Línea verde. (2024). *Especiales ambientales*. Línea verde Guadalajara.

Martínez, J. F. (2013). Prácticas de manipulación contable.: *Revista V 306 isión Contable*, 11, 306-329.

- McKinsey & Company. (2020). *Diversity wins: How inclusion matters*. Retrieved Noviembre 11, 2024, from Diversity wins: How inclusion matters.: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/sustainable-inclusive-growth/charts/most-diverse-companies-now-more-likely-than-ever-to-outperform-financially>
- Mckinsey, C. (2019). *Mkinsey COmpany*. Retrieved Noviembre 11, 2024, from Mkinsey COmpany: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>
- Millennium Ecosystem Assessment. (2005). *Ecosystems and Human Well-being: Wetlands and Water Synthesis*. Millennium Ecosystem Assessment.
- Naciones Unidas. (2011). *Pricipios Rectores Sobre las Empresas y los Derechos Humanos* (Vol. 1). (O. d. Comicionado, Ed.) Nueva York y Geinebra, Estados Unidos de America y Suiza: HR/PUB/11/04. Retrieved Mayo 22, 2024.
- Naciones Unidas. (2015). Acuerdo de Paris. Paris: Naciones Unidas.
- Naciones Unidas. (2015). *Declaración Universal de los Derechos*. Naciones unidas. https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf
- Naciones Unidas. (2017). *Financiamiento de la Agenda 2030*. Naciones Unidas, Santiago. https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/8ac15cfa-118b-4b77-a375-0a3554f737ad/content#:~:text=URL%3A%20https%3A%2F%2Frepositorio.cepal.org%2Fbitstream%2Fhandle%2F11362%2F41169%2F1%2FS1700216_es.pdf%0AVisible%3A%200%25%20
- Naciones Unidas. (2019). *Naciones Unidas*. El pacto mundial de la ONU.
- Naciones Unidas. (2020, 12 9). *Noticias ONU*. Mirada global Historias humanas: <https://news.un.org/es/story/2020/12/1485312>
- Naciones unidas. (2020, Julio 02). *Paz,dignidad e igualdad en un planeta sano*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/energy/>
- Naciones Unidas. (2022, 09 18). *Día Internacional de la igualdad salarial*. <https://www.un.org/es/observances/equal-pay-day>
- Naciones Unidas. (2022, Abri 04). *Noticias ONU*. <https://news.un.org/es/story/2022/04/1506592>

- Naciones Unidas. (2023, 06 12). *Día Mundial contra el trabajo infantil*. <https://www.un.org/es/observances/world-day-against-child-labour#:~:text=En%20la%20actualidad%2C%20160%20millones,de%20trabajo%20infantil%3A%2072%20millones>.
- Newsweek en Español. (2022, junio 13). En el mundo, 7 de cada 10 personas con discapacidad son inactivas: OIT. *Newsweek en Español*. Retrieved noviembre 11, 2024, from <https://newsweekespanol.com/2022/06/13/personas-discapacidad-inactivas-oit/>
- NUC. (2019, junio 04). *National University College*. Retrieved noviembre 13, 2024, from Lavado de dinero: ¿qué es y cómo funciona?: <https://blog.nuc.edu/lavado-de-dinero/>
- OCDE. (2024). *Green subsidies: Definitions and uses*. OCDE: <https://www.oecd.org>
- Ojiaambo, S. (2022). Tecnologías disruptivas. *Innovación para lograr la agenda 2030*, 4.
- ONU, P. m. (2023). *Hacia una gestión de la cadena de suministro responsable*. Pacto Mundial Red España.
- ONU-Habitat. (2022, 11 15). *ONU-Habitat*. <https://onuhabitat.org.mx/index.php/ya-somos-8-mil-millones-de-personas#:~:text=Las%20%20C3%BAltimas%20proyecciones%20de%20las,y%209700%20millones%20en%202050>.
- Organización Panamericana de la Salud. (2022, 07 6). *Organización Panamericana de la Salud*. Organización Panamericana de la Salud: <https://www.paho.org/es/noticias/6-7-2022-informe-onu-numero-personas-que-padecen-hambre-mundo-aumento-828-millones-2021>
- Pacto Mundial de la ONU Red España. (2022). Innovación para lograr la Agenda 2030. *Tecnologías Disruptivas*, 1, 7.
- Pacto Mundial de Naciones Unidas. (2021). *Manual de estrategias de acción colectiva contra la corrupción*.
- Polimeni, R. S. (2009). *Contabilidad básica y financiera*. Madrid, España: Pearson Educación.
- Ratha, S. K. (2008). *Innovative Financing for Development*. World Bank Publications.

Red Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. (2017, Marzo 02). *Pacto Mundial Red Española*. <https://www.pactomundial.org/noticia/10-principios-17-ods/>

Red Española del Pacto Mundial de Naciones . (2022). *Los Diez Principios*. Red Española del Pacto Mundial de Naciones. Principio 1: <https://www.pactomundial.org/principios/principio-1/>

Red Española del Pacto Mundial de Naciones . (2022). *Los Diez Principios*. <https://www.pactomundial.org/principios/principio-3-2/>

Red Española del Pacto Mundial de Naciones . (2022). *Los Diez Principios*. <https://www.pactomundial.org/principios/principio-2-2/>

Red Española del Pacto Mundial de Naciones . (2022). *PACTO MUNDIAL ESPAÑA*. <https://sustainableproviders.pactomundial.org/learn/course/4725/play/17167:631/sostenibilidad-y-empresa;lp=286>

Red Española del Pacto Mundial de Naciones . (2022). *PACTO MUNDIAL, RED ESPAÑOLA*. PACTO MUNDIAL, RED ESPAÑOLA: <https://www.pactomundial.org/biblioteca/contribucion-empresas-espanolas-agenda-2030-resultados-consulta-empresarial/>

Red Española del Pacto Mundial de Naciones . (2022). *RED ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS*. Los Diez Principios: <https://www.pactomundial.org/principios/principio-4/>

Revilla, P. L. (s/f). ¿Cuándo se configura el delito de falsear datos en los libros y registros contables? *Contadores y empresas*. https://www.contadoresyempresas.com.pe/ImagenesBoletines/bol_tribu_27_07.pdf

Rodríguez, M. F. (2020). ANÁLISIS DEL FRAUDE FISCAL EN ESPAÑA: CAUSAS, CONSECUENCIAS, Y. *Univerdidad de la Lengua*, 1, 1-33.

Spainsif. (2023). *La inversión sostenible y responsable en España*. Spainsif.

TagDiv. (2022, 09 15). *Expok Comunicación en Sostenibilidad y RSE*. <https://www.expoknews.com/redes-locales-del-pacto-mundial-en-latinoamerica/>

The Danish Institute For Human Rights. (2024). *THE DANISH INSTITUTE FOR HUMAN RIGHTS*. THE DANISH INSTITUTE FOR HUMAN RIGHTS: <https://sdg.humanrights.dk/>

Transparencia-Internacional. (2009). *Informe global de la corrupción 2009*. Transparencia internacional.

U.S. Global Change Research Program. (2024, Junio). *U.S. Global Change Research Program*. U.S. Global Change Research Program: <https://www.globalchange.gov/reports?page=1>

UN Water. (2015). *Water Scarcity*. Water Scarcity: <https://www.unwater.org/water-facts/water-scarcity>

UNEP Finance Initiative. (2020). *Bonds and Climate Change: The State of the Market 2020*. United Nations Environment Programme. <https://www.unepfi.org/>

UNESCO. (2017). *World Water Development Report 2017*. UNESCO.

UNGC Academy. (2022). *academy.unglobalcompact.org*. Retrieved mayo 21, 2024, from Unglobalcompact: <https://unglobalcompact.org/>

United Nation, G. c. (2023). *Cuestionario del informe de progreso*.

United Nations Department of Global Communications. (2020). *GOALS*.

University of Oxford. (2022).

Weygandt, J. J. (2020). *Contabilidad financiera: Herramientas para la toma de decisiones* (10 ed.). Nueva Jersey, EEUU: Wiley. Hoboken,.

World Health Organization (WHO) and United Nations Children's Fund (UNICEF). (2019). *Progress on Household Drinking Water, Sanitation and Hygiene 2000-2017*. WHO/UNICEF JMP Report.

World Wide Fund For Nature. (2020). *World Wide Fund For Nature*. https://wwf.panda.org/wwf_news/?340596/Cada-ano-13-de-nuestros-alimentos-terminan-en-la-basura-estamos-devorando-nuestro-planeta

Zinklar. (2023). *Expectativas del Consumidor Sostenible en México*. Zinklar.

ANEXOS

ANEXO 1 INSTRUMENTO DIAGNOSTICO AGENDA 2030

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

FACULTAD DE CONTADURIA PUBLICA

** Indica que la pregunta es obligatoria*

1. Correo *

Secretaría de Investigación y Estudios de Posgrado

MESTRIA EN GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Objetivo General: Conocer su nivel de conocimiento o involucramiento con los objetivos de desarrollo sostenible ODS

Instrucciones: Por favor seleccione una sola respuesta

2. Mencione por favor su rango de edad *

Marca solo un óvalo.

- menor de 20 años
- de 21 a 30 años
- mayor de 30 años

3. Por favor indique la Entidad Eederativa donde realiza sus actividades, ya sean económicas, académicas o del tercer sector

Marca solo un óvalo.

- Aguascalientes
- Baja California
- Baja California Sur
- Campeche
- Chiapas
- Chihuahua
- Ciudad de México
- Coahuila
- Colima
- Durango
- Estado de México
- Guanajuato
- Guerrero
- Hidalgo
- Jalisco
- Michoacán
- Morelos
- Nayarit
- Nuevo León
- Oaxaca
- Puebla
- Querétaro
- Quintana Roo
- San Luis Potosí
- Sinaloa
- Sonora
- Tabasco
- Tamaulipas
- Tlaxcala

- Veracruz
- Yucatán
- Zacatecas
- En en extranjero

4. Por favor indique el tamaño de la organización en la cual realiza sus actividades *

Marca solo un óvalo.

- Independiente
- De 1 a 50 personas
- de 51 a 100 personas
- mas de 100 personas

5. ¿En que tipo de organización realiza sus actividades? *

Marca solo un óvalo.

- Privada
- Gubernamental
- Institución Educativa
- Asociación Civil
- Otro: _____

6. Indique el nivel en cual realiza sus actividades *

Marca solo un óvalo.

- Directivo / Secretario
- Gerente / Subsecretario
- Mando medio / Director de escuela
- Operativo / Docente
- Independiente / dueño

7. ¿Conoce el concepto de Sostenibilidad empresarial? *

Marca solo un óvalo.

- No conozco este concepto
- Lo conozco de forma superficial
- Si, estoy familiarizado con este concepto

8. ¿Cuáles cree que son las tres dimensiones que tiene en cuenta la Sostenibilidad empresarial?

Marca solo un óvalo.

- Dimensión económica, Dimensión, financiera y Dimensión Gobernanza
- Dimensión económica, Dimensión Social y Dimensión de género
- Dimensión Social, Dimensión Medio Ambiental y Dimensión Económica

9. **¿Que oportunidades de negocio, piensa usted que, pueden conseguir las Pequeñas y medianas empresas (PYMES) y organizaciones, al trabajar con sostenibilidad empresarial?**

Marca solo un óvalo.

- Ninguna
- Distintivos corporativos
- Responder a requisitos de grandes empresas

10. **¿Cuál de estos ámbitos cree que es más relevante, en cuestiones de Sostenibilidad Empresarial?**

Marca solo un óvalo.

- La política fiscal
- Los derechos humanos
- Finanzas sostenibles

11. *

¿Conoce el Pacto Mundial de la ONU?

Marca solo un óvalo.

- No conozco esta iniciativa
- Lo conozco de forma superficial
- Sí, estoy familiarizado con esta iniciativa

12. **¿Conoce los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)? ***

Marca solo un óvalo.

- No los conozco
- Los conozco parcialmente
- Sí, estoy familiarizado con los ODS

13. **¿Que acciones considera prioritarias dentro de las empresas, organizaciones o instituciones? ***

Marca solo un óvalo.

- Conocer los ODS
- Sensibilización de grupos de Interés
- Medir los impactos respecto a la Agenda 2030

14. **¿Sabe que objetivos integran la Agenda 2030? ***

Marca solo un óvalo.

- Mejorar la economía mundial, controlar la sobrepoblación y disminuir la migración
- Atender temas sociales de los países en vías de desarrollo y su relación con las potencias mundiales
- Atender el tema del calentamiento global, derechos humanos la economía mundial

15. Si queremos realizar acciones en pro del medio ambiente, ¿A que deberíamos dar prioridad?

Marca sólo un óvalo.

- Erradicar la pobreza; promover la salud y el bienestar; Luchar por la Igualdad de genero
- Ofrecer trabajo decente y crecimiento económico; Desarrollar industria, innovación e infraestructura; 12: Producción y consumo responsables
- Garantizar agua Limpia y saneamiento; procurar ciudades y comunidades resilientes; Actividades en favor del clima

16. Si deseamos reducir las desigualdades, ¿Qué tendríamos que atender primero?

Marca sólo un óvalo.

- Limpiar el agua; Crear ciudades y comunidades resilientes; emprender acciones por el clima
- Trabajo decente y crecimiento económico; Industria, innovación e infraestructura;
- Poner fin a la pobreza; Salud y bienestar; Igualdad y equidad de genero

17. ¿Qué cree que se requiere para contar con finanzas sostenibles? *

Marca sólo un óvalo.

- Agua Limpia y saneamiento; Ciudades y comunidades resilientes; Acción por el clima
- Fin a la pobreza; Salud y bienestar; Igualdad de genero
- Garantizar trabajo decente y crecimiento económico; Industria, innovación e infraestructura; Producción y consumo responsables

18. **¿Cuáles cree que es la principal problemática que afrontan actualmente las empresas a nivel global?**

Marca solo un óvalo.

- Cambio climático
- Desperdicio de alimentos
- Brecha salarial de género

19. **¿Sabe lo que es la huella de carbono? ***

Marca solo un óvalo.

- No conozco el término
- Lo he escuchado
- Si lo conozco

20. **¿Quién cree que contribuye más para resolver asuntos de corrupción? ***

Marca solo un óvalo.

- Organizaciones Gubernamentales
- Grandes corporativos o universidades
- Pymes

21. **Enfocar la planeación estratégica con temas de sostenibilidad ¿puede generar? ***

Marca solo un óvalo.

- Gastos administrativos
- Necesidades exhaustivas de capacitación
- Beneficios y relaciones comerciales con grandes corporativos o grandes instituciones

22. Incluir temas de sostenibilidad en las organizaciones, ¿puede ser una oportunidad para?

Marca solo un óvalo.

- Obtener distintivos corporativos
- Seguir la mega tendencia actual
- Acceder a nuevos segmentos de mercado o de conciencia social

23. ¿Cree que para que el cumplimiento de los ODS, lo más importante es? *

Marca solo un óvalo.

- Contar con recursos económicos para este fin
- Invertir grandes cantidades en capacitación en temas de ODS
- Tener un compromiso visible y demostrado con los derechos humanos

24. Cuando realiza sus compras o contrata servicios, además del precio, la calidad o los tiempos de entrega ¿Qué cree que sea también importante?

Marca solo un óvalo.

- Que los proveedores sean locales
- Que tomen en cuenta tus opiniones
- Que estén comprometidos con la sostenibilidad

25. Si esta seguro que su proveedor, cuenta con prácticas sostenibles, ¿Continuará comprando si...?

Marca solo un óvalo.

- Sus precios bajan
- Sus precios se mantienen
- Aunque tenga un mayor costo que el resto

ANEXO 2 MODELO DE CARTA DE INGRESO AL PACTO MUNDIAL DE LA ONU, SOLO PARA EMPRESAS

[Membrete de la empresa]

[Fecha]

S.E. António Guterres (o el secretario general Naciones Unidas en Funciones)

Secretario General Naciones Unidas

New York, NY 10017

EE. UU

Estimado secretario general,

Me complace confirmar que **[nombre de la empresa]** apoya los Diez Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción. Con esta comunicación, expresamos nuestro compromiso de hacer que el Pacto Global de las Naciones Unidas y sus principios formen parte de la estrategia, la cultura y las operaciones diarias de nuestra empresa, y de participar en proyectos de colaboración que promuevan los objetivos de desarrollo más amplios de las Naciones Unidas, en particular los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

[Nombre de la empresa] hará una declaración clara de este compromiso a nuestras partes interesadas y al público en general.

Reconocemos que un requisito clave para la participación en el Pacto Global de las Naciones Unidas es la presentación anual de una Comunicación sobre el Progreso (COP) que describa los esfuerzos de nuestra empresa para aplicar los Diez Principios. Apoyamos la responsabilidad pública y la transparencia y, por lo tanto, nos comprometemos a informar sobre los progresos realizados a partir del año siguiente a la adhesión al Pacto Global de las Naciones Unidas y, posteriormente, cada año, de acuerdo con la política de COP del Pacto Global de las Naciones Unidas. Esto incluye:

- Una declaración firmada por el director general en la que se expresa el apoyo continuo al Pacto Global de la ONU y se renueva nuestro compromiso permanente con la iniciativa y sus principios. Esto es

independiente de nuestra carta inicial de compromiso de adhesión al Pacto Mundial de la ONU.

- El diligenciamiento del cuestionario en línea de la Comunicación sobre el Progreso a través de la cual daremos a conocer los esfuerzos continuos de nuestra empresa para integrar los Diez Principios en nuestra estrategia empresarial, cultura y operaciones diarias, y contribuir a los objetivos de las Naciones Unidas, en particular los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Atentamente,

[Firma] [Nombre Sr. / Sra. _____]

[Título* CEO/Director General]

****La carta debe estar firmada por el más alto ejecutivo de la empresa.***

ANEXO 3: PAUTAS DE APLICACIÓN

Business Organization Application

About your organization

Ownership *

Sector *

Country *

Please confirm your company's annual sales/revenue in USD: *

Is your company a subsidiary or country office of a UN Global Compact Participant or Signatory?

- Yes
- No

Does your parent, subsidiary, or affiliate company derive any revenue from:

The production or manufacturing of tobacco.*

- Yes
- No

The production, sale and/or transfer of antipersonnel landmines or cluster bombs?*

- Yes
- No

NEXT

Financial Contact

Thank you for your commitment. If applicable, an invoice will be sent after your company's application has been reviewed and accepted. Please provide a Financial Contact to receive the invoice.

- Use the Highest Level Executive / Primary Contact Add a new Financial Contact

Details for Financial Contact

Please Select *

Country *

[Access your company dashboard.](#)

NEXT

ANEXO 4: APLICACIÓN DE ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL

Aplicación de Organización Empresarial

Acerca de su organización

Propiedad *

Sector *

País *

Confirme las ventas/ingresos anuales de su empresa en USD: *

¿Es su empresa una filial u oficina de país de un participante existente del Pacto Mundial de las Naciones Unidas?

- Sí
 No

¿Su empresa matriz, subsidiaria o afiliada obtiene ingresos de:

La producción o manufactura de tabaco.*

- Sí
 No

¿La producción, venta y/o transferencia de minas antipersonal o bombas de racimo?*

- Sí
 No

PRÓXIMO

Aplicación de Organización Empresarial

Punto de contacto primario

El principal punto de contacto entre su organización y la Oficina del Pacto Mundial. Después de que su solicitud sea revisada y aceptada, esta persona recibirá un correo electrónico regular que incluye el Boletín Mensual del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Comunicación sobre los plazos de progreso (para los participantes comerciales), así como actualizaciones sobre noticias y eventos.

Detalles para Punto de contacto primario

Por favor, seleccione

Nombre

Segundo nombre

Apellido

Título del trabajo

Correo electrónico

Se requiere la dirección de correo electrónico comercial de una persona. No se aceptan direcciones de correo electrónico basadas en roles (admin@, help@, sales@)

Teléfono

País *

México

Dirección postal

Dirección Cont.

Ciudad

Elija un Estado / Provincia requerido

Código Postal

Información de inicio de sesión

Por favor, cree un nombre de usuario y una contraseña. Necesitará este inicio de sesión para actualizar o verificar el estado de su solicitud.

Nombre de usuario

Contraseña

PRÓXIMO

Aplicación de Organización Empresarial

Ejecutivo de Más Alto Nivel

El Ejecutivo de Más Alto Nivel (Director Ejecutivo o equivalente) firma la Carta de Compromiso para su organización. Después de que su solicitud sea revisada y aceptada, esta persona recibirá los documentos oficiales como actualizaciones de políticas, informes e invitaciones a eventos especiales por correo postal.

- El Ejecutivo de Más Alto Nivel es la misma persona que el Contacto Principal

PRÓXIMO

Aplicación de Organización Empresarial

Niveles de ingresos de la empresa por ventas/ingresos brutos anuales (USD)	Contribución Anual Requerida (USD)
> 30 mil millones +	\$30,000 (USD)
10-30 mil millones	\$25,000 (USD)
5-10 mil millones	\$20,000 (USD)
De 1 a 5 mil millones	\$15,000 (USD)
500 millones-1.000 millones	\$7,500 (USD)
250-500 millones	\$5,000 (USD)
50-250 millones	\$2,500 (USD)
25-50 millones	Se aplicará una tarifa de red local
< 25 millones	Se aplicará una tarifa de red local

Contacto Financiero

Gracias por su compromiso. Consulte con el Pacto Mundial de su país [Red local](#) ya que pueden aplicarse variaciones locales a los montos de las contribuciones anuales. Si corresponde, se enviará una factura después de su La solicitud de la empresa ha sido revisada y aceptada. Proporcione un contacto financiero para recibir la factura.

- Utilice el contacto ejecutivo / principal de más alto nivel Agregar un nuevo contacto financiero

PRÓXIMO

Aplicación de Organización Empresarial

Carta de Compromiso

Asegúrese de que su carta de compromiso haya sido firmada por el director ejecutivo de su organización y escaneada para cargarla antes de completar este formulario. El archivo cargado debe estar en formato PDF.

No se eligió ningún archivo

Comprobante de registro

Muestre prueba de registro oficial/legal cargando un documento de registro gubernamental que contenga información de la empresa (por ejemplo, dirección del domicilio social, estado de la empresa, tipo de empresa, directores/funcionarios, naturaleza del negocio, etc.).

No se eligió ningún archivo

He leído y estoy de acuerdo con los términos de la [Política de privacidad](#) y [Política de cookies](#).

Si tienes problemas para cargar tus documentos o enviar tu solicitud, comunícate con info@unglobalcompact.org.

ENVIAR

ANEXO 5 DECLARACIÓN DE RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

La empresa se compromete a respetar todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos, y en especial a los que afectan a nuestra actividad empresarial. Este compromiso se aplica a toda la cadena de valor de la empresa con independencia de su naturaleza, del lugar donde se desarrollen, y considerando todos los grupos de interés, incluida la plantilla, clientes, socios comerciales y proveedores.

La empresa se compromete a realizar su actividad en el estricto cumplimiento de la normativa y de acuerdo con estándares éticos y de conducta profesional, entre ellos los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

La empresa se compromete a asegurar unas condiciones de trabajo justas y favorables, con remuneraciones basadas en el principio de retribución justa del trabajo y garantizar el derecho al descanso y al tiempo libre.

La empresa se compromete a proporcionar igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional, sin discriminación por razón de sexo, raza, religión, origen, estado civil, o condición social.

Para garantizar el cumplimiento de los compromisos adquiridos en esta declaración, **La empresa** llevará anualmente a cabo un análisis de riesgos en derechos humanos, involucrando en este proceso a los diferentes grupos de interés, y llevando a cabo medidas para mitigar los riesgos identificados.

Además, todas las personas de **La empresa**, y sus grupos de interés que tengan conocimiento o sospecha de algún incumplimiento de los compromisos adquiridos en esta declaración, podrán comunicarlo a través de los canales dispuestos para tal efecto.

Atentamente
Director(a) General

ANEXO 6: EJEMPLO DE CANAL SUGERENCIAS Y RECLAMACIONES

LA EMPRESA, cuenta con canales suficientes que permiten a todos sus administradores y trabajadores medios que permiten poner en conocimiento de la organización, de buena fe, de manera confidencial y sin temor a represalias, conductas irregulares en las materias contempladas en el Código y en las normas internas de conducta.

Las personas de **LA EMPRESA**, pueden asimismo consultar dudas o proponer mejoras en los sistemas de control interno con los que cuenta la organización en las áreas contempladas en el Código o para apuntar comportamientos o áreas en las que exista un riesgo relevante de conductas irregulares.

Los administradores y trabajadores harán llegar las comunicaciones en cuestiones relacionadas con el Código de Conducta Corporativo, confidencialmente, de buena fe y sin temor a represalias, **AL PUESTO DESIGNANDO**, a través de los siguientes medios:)

a) E mail: **correoelectronico@portal.com**

Teléfono: **XXXXXXXXXXXX**

Adicionalmente, y en todo caso, las incidencias podrán ser denunciadas a través de la línea jerárquica, la Gerente de Recursos Humanos, o a La Máxima autoridad dentro de **LA EMPRESA**, Todas las incidencias denunciadas serán trasladadas un Comité de Cumplimiento para que su tramitación tal y como se prevea reglamentariamente.

Cuando se compruebe la existencia de una infracción del código de conducta que esté perseguida por la ley, se procederá a ponerlo en conocimiento de las autoridades que resulten competentes.

En caso de duda o si se observara una conducta irregular, los trabajadores podrán recurrir a las personas identificadas en el punto c) anterior, ya que tienen entre sus

cometidos velar por la difusión, conocimiento y cumplimiento de los principios de conducta establecidos en el Código de Conducta y en las normas en las que este está sustentado.

Todas las notificaciones recibidas serán evaluadas y tratadas de modo confidencial. Los datos de los intervinientes podrán ser objeto de comunicación sólo en el caso de que el hecho denunciado de lugar al inicio de actuaciones por parte de las autoridades administrativas o judiciales y en la medida en que fueren requeridos por tales autoridades, así como, en cumplimiento de la Ley de Protección de Datos, y en su caso, a las personas implicadas en cualquier investigación posterior o procedimiento judicial incoado como consecuencia de la investigación.

LA EMPRESA, no tolerará represalias cometidas sobre aquellas personas que hagan uso de los procedimientos establecidos para la comunicación de conductas irregulares.

Todas las personas de **LA EMPRESA**, encargadas de gestionar materias relacionadas con el Código de Conducta pondrán la mayor atención en preservar la confidencialidad de la información generada por el procedimiento de consulta y notificación y en velar por el derecho al honor de las personas.

La responsabilidad de velar por el cumplimiento de las normas internas de conducta de la organización recae en último término en la **MÁXIMA AUTORIDAD**. La **MÁXIMA AUTORIDAD** la gestión de los asuntos relacionados con el conocimiento, comprensión y cumplimiento del Código de Conducta en el **PUESTO QUE VIGILA A LA MÁXIMA AUTORIDAD**, que asume en esta materia la responsabilidad de supervisión del procedimiento establecido para la notificación de conductas irregulares.

Corresponderá adicionalmente al Comité de Cumplimiento resolver las dudas en lo que se refiere a la aplicación o interpretación de los principios de conducta recogidos en el Código. En su resolución contará con la colaboración de las áreas funcionales de

LA EMPRESA, especializadas en los distintos asuntos. La resolución de las irregularidades notificadas y las posibles sanciones que lleven acompañadas serán resueltas de acuerdo al protocolo específico establecido al efecto y de la normativa interna, o externa, aplicable.

Si el responsable de Cumplimiento considerara que las irregularidades que le son comunicadas pudieran constituir “irregularidades de potencial trascendencia, especialmente de naturaleza financiera y contable”, podría decidir su traslado directo al Comité de Auditoría y Cumplimiento de **LA EMPRESA**, para que sea este órgano quien decida el mejor modo de resolverlas.

Atentamente

Director(a) General

ANEXO 7 EJEMPLO DE FORMATO DE RECLAMACIONES

Formulario de canal de quejas o reclamaciones

Nombre y apellidos:	<input type="text"/>	Vinculación con la empresa:	<input type="text"/>
Centro de trabajo:	<input type="text"/>	Datos de contacto:	<input type="text"/>
Descripción detallada de la queja o reclamación:	<input type="text"/>		
Persona o personas implicadas:	<input type="text"/>		
Lugar y periodo de tiempo de la queja o reclamación:	<input type="text"/>		
Gravedad de la queja y reclamación:	<input type="text"/>		
Derecho vulnerado:	Derechos laborales	Derechos civiles y políticos	Derechos económicos, sociales y culturales
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
			Derechos de las comunidades
			<input type="text"/>

Los datos personales serán tratados de forma confidencial y no serán comunicados a ningún tercero, salvo que resultasen imprescindibles para la investigación de los hechos denunciados.

ANEXO 8: DIAGNÓSTICO DE RIESGO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

FACULTAD DE CONTADURIA PUBLICA

** Indica que la pregunta es obligatoria*

1. Correo *

Secretaría de Investigación y Estudios de Posgrado

MESTRIA EN GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Objetivo General: Saber si en tu unidad de trabajo existen riesgos a los derechos humanos

Instrucciones: Por favor selecciona una sola respuesta

2. Por favor indique el tamaño de la organización en la cual realiza sus actividades *

Marca solo un óvalo.

- Independiente
- De 1 a 50 personas
- de 51 a 100 personas
- mas de 100 personas

3. ¿En que tipo de organización realiza sus actividades? *

Marca solo un óvalo.

- Privada
- Gubernamental
- Institución Educativa
- Asociación Civil
- Otro: _____

4. Indique el nivel en cual realiza sus actividades *

Marca solo un óvalo.

- Directivo / Secretario
- Gerente / Subsecretario
- Mando medio / Director de escuela
- Operativo / Docente
- Independiente / dueño

5. **¿Las personas del colectivo LGBTIQ+ suelen ser bien aceptadas dentro de la organización en la cual, realiza sus actividades, por sus compañeros y las compañeras?**

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- A veces
- Siempre

6. **La organización en la cual realiza sus actividades, ¿Protege la información confidencial de todos los miembros, con todas las medidas de seguridad?**

Marca solo un óvalo.

- No
 no lo se
 si, estoy seguro

7. **¿Algunos hombres dentro de la empresa u organización, en la cual realiza sus actividades, cobran un salario mayor al de las mujeres en puestos de igual responsabilidad?**

Marca solo un óvalo.

- Si
 En algunos casos
 No

8.

¿Se ha identificado un importante incremento de estrés entre los empleados y las empleadas?

Marca solo un óvalo.

- Si, es notorio
 en muy pocos casos
 No que yo sepa

9.

¿En la organización en la cual, desarrolla sus actividades, se ha identificado que las jornadas laborales se alargan más de lo establecido?

Marca solo un óvalo.

Siempre

A veces

Nunca

10. **¿Sospecha que la empresa u organización, en la cual realiza sus actividades, contrata proveedores que pudieran tener su actividad con riesgos relativos a trabajo infantil?**

Marca solo un óvalo.

si

No lo se

no

11.

¿Ha notado algún incremento en las incapacidades por enfermedad (física o mental) dentro de la empresa u organización?

Marca solo un óvalo.

Si

moderadamente

no se han incrementado

12. **¿Las oficinas son poco eficientes energéticamente, lo que repercute en mayores consumos de electricidad?**

Marca solo un óvalo.

- son deficientes
- Parcialmente eficientes
- Son totalmente eficientes

13.

- ¿Las instalaciones de la empresa u organización, son accesibles para personas con discapacidad?**

Marca solo un óvalo.

- No
- Parcialmente
- Si son accesibles

14. **¿La empresa u organización, suele considerar negativo que sus empleados y empleadas participen en actividades de sindicatos?**

Marca solo un óvalo.

- si
- A veces
- Favorece el sindicalismo

15.

¿Algunos empleados o empleadas cobran un salario insuficiente para satisfacer sus necesidades básicas de alimentos, ropa y vivienda?

Marca solo un óvalo.

- sí
- No lo sé
- No

16. **¿Los empleados y las empleadas disponen de un horarios flexibles que les permitan conciliar su vida laboral con la vida familiar?**

Marca solo un óvalo.

- no
- algunos
- sí, todos

17. **¿Hay empleados o empleadas procedentes de países extranjeros que sean obligados u obligadas a seguir las costumbres de los demás miembros de la plantilla, sin considerar sus propias costumbres y cultura?**

Marca solo un óvalo.

- Sí, la mayoría
- Solo algunos
- No se obliga a ningún extranjero o extranjera

18. ¿Una parte de la comunidad o los vecinos en la que opera la empresa u organización, ha protestado por daños medioambientales causados al entorno?

Marca solo un óvalo.

- si
- No lo se
- No, nadie

19. Por favor mencione su rango de edad *

Marca solo un óvalo.

- menor de 20 años
- de 21 a 30 años
- mayor de 30 años

ANEXO 9. EJEMPLO DE DECLARACIÓN DE COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA DIRECCIÓN GENERAL

XX de XXXX DE XXX

A nuestros grupos de interés:

Me complace confirmarle que **LA EMPRESA**, ratifica su apoyo a los Diez Principios del Pacto Mundial de la ONU en los ámbitos de los derechos humanos, normas laborales, el medioambiente y la lucha contra la corrupción. **La empresa** también está firmemente comprometida con la Agenda 2030 y con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, particularmente con aquellos relacionados con las actividades principales de la organización.

Nuestro compromiso se extiende a todos los grupos de interés y a lo largo de nuestra cadena de valor: empleados/as, clientes, socios comerciales y proveedores con los que trabajamos.

En este informe divulgamos nuestros esfuerzos continuos por integrar el desarrollo sostenible en nuestra estrategia empresarial, cultura y operaciones diarias.

Atentamente.

DIRECTOR (A) GENERAL

ANEXO 10. EXTRACTO DE CUESTIONES A REPORTAR SOBRE GOBERNANZA

GOBERNANZA

Políticas y responsabilidades

G1 ¿El Consejo, máximo órgano de gobierno o máximo directivo/a de la empresa realiza lo siguiente?:

Vinculado a: Divulgaciones GRI 2-12, 2-14, 2-22 (2021)

(Seleccione todas las opciones que correspondan)

- Emitir una declaración anual sobre la importancia del desarrollo sostenible para la empresa
- Emitir una declaración anual que aborde los impactos tanto en las personas como en el medioambiente
- Emitir una declaración anual destacando la tolerancia cero con la corrupción
- Aprobar los objetivos de sostenibilidad de la organización
- Supervisar los informes ambientales, sociales y de gobernanza
- Revisar periódicamente los riesgos potenciales relacionados con el modelo de negocio
- Ninguna de las anteriores

Por favor, proporcione información adicional _____

G2 ¿Tiene la empresa un compromiso públicamente declarado en relación con las siguientes cuestiones en materia de sostenibilidad?

Vinculado a: Divulgación GRI 2-23 (2021)

(Matriz: seleccione una opción de respuesta por línea)

	No, no es una prioridad actualmente	No, pero tenemos previsto asumir un compromiso en un plazo de dos años.	Sí, y el compromiso se centra en nuestras propias operaciones	Sí, y el compromiso incluye nuestras propias operaciones y a los proveedores	Sí, y el compromiso incluye nuestra operaciones propias y cadena de valor (Incluidos proveedores, consumidores, comunidades, otras relaciones empresariales)
Derechos Humanos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Normas laborales/trabajo decente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Medioambiente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lucha contra la corrupción	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Incluya un enlace, cargue el documento o proporcione una explicación adicional:

Tomado del cuestionario de informe de progreso (United Nation, 2023, p. 5).

G3 ¿Cuenta la empresa con un código de conducta en relación con cada uno de las siguientes cuestiones en materia de sostenibilidad?

Vinculado a: NASDAQ G6.1; Divulgación GRI 2-23 (2021)

(Matriz: seleccione una opción de respuesta por línea)

	No, no es una prioridad actualmente	No, pero tenemos previsto adoptar un código de conducta en un plazo de dos años	Sí, centrado en la conducta de los/as empleados/as	Sí, centrado en empleados/as y proveedores	Sí, centrado en nuestras propias operaciones y en la cadena de valor (incluidos proveedores, consumidores, comunidades, otras relaciones empresariales)
Derechos Humanos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Normas laborales/trabajo decente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Medioambiente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lucha contra la corrupción	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por favor, proporcione información adicional _____

G4 ¿Ha designado la empresa a una persona o grupo responsable de cada una de las siguientes cuestiones en materia de sostenibilidad?

Vinculado a: Divulgación GRI 2-13 (2021)

(Matriz: seleccione una opción de respuesta por línea)

	No hay ninguna persona responsable específicamente de esta cuestión	Sí, con una influencia limitada sobre los resultados (por ejemplo, acceso limitado a información interna, poder de decisión)	Sí, con una influencia moderada sobre los resultados (por ejemplo, tiene acceso a información, depende de un alto directivo)	Sí, con una influencia directa sobre algunos resultados (por ejemplo, tiene acceso a información pertinente, incluye a uno o más altos directivos con derechos para tomar decisiones)	Sí, con una influencia directa en los niveles más altos de la organización (por ejemplo, tiene acceso a información relevante, incluye a los miembros del más alto nivel de la organización)
Derechos Humanos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Normas laborales/trabajo decente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Medioambiente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lucha contra la corrupción	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por favor, proporcione información adicional _____

Tomado del Cuestionario de Informe de progreso (United Nation, 2023, p. 6).

G5 ¿Cuenta la empresa con una estructura o estructuras formales (como un comité multifuncional) para abordar cada una de las siguientes cuestiones en materia de sostenibilidad?

Vinculado a: Divulgaciones GRI 2-9, 2-13 (2021)

(Matriz: seleccione una opción de respuesta por línea)

	No existe una estructura formal	Sí, y con una influencia limitada sobre los resultados (por ejemplo, acceso limitado a la información interna necesaria para comprender los riesgos, escasa representación de los departamentos o funciones pertinentes)	Sí, con una influencia moderada sobre los resultados (por ejemplo, incluye a los representantes de algunas funciones, departamentos o unidades de negocio más pertinentes para abordar los riesgos en cuestión, tiene acceso a información pertinente, depende directamente de un alto directivo)	Sí, con influencia directa en algunos resultados (por ejemplo, incluye a representantes de las funciones, los departamentos o unidades de negocio más pertinentes para abordar los riesgos en cuestión, tiene acceso a información pertinente, intervienen uno o varios miembros de la alta dirección)	Sí, y con influencia directa al más alto nivel de la organización (por ejemplo, acceso completo a información pertinente, compromiso de miembros del más alto nivel de la organización)
Derechos Humanos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Normas laborales/trabajo decente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Medioambiente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lucha contra la corrupción	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por favor, proporcione información adicional _____

Prevenición

G6 ¿Cuenta la empresa con un proceso o procesos para evaluar el riesgo?

Vinculado a: Divulgación GRI 205-1 (2016)

(Matriz: seleccione una opción de respuesta por línea)

Categoría de riesgo:	No, no es una prioridad actualmente	No, pero tenemos previsto desarrollarlo en los próximos dos años.	Sí, en relación con nuestra propias operaciones	Sí, en relación con nuestras propias operaciones y proveedores [Cada respuesta afirmativa remite a G6.1]	Sí, en relación con nuestras propias operaciones y la cadena de valor (incluidos proveedores, consumidores, comunidades, otras relaciones empresariales) [Cada respuesta afirmativa remite a G6.1]
Riesgos en materia de derechos humanos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Riesgos en materia de normas laborales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Riesgos en materia medioambiental	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Riesgos en materia de corrupción	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por favor, proporcione información adicional: _____

7

Tomado del Cuestionario de Informe de progreso (United Nation, 2023, p. 7).

G6.1 Durante la evaluación del riesgo, ¿ha analizado su empresa a los proveedores u otras relaciones empresariales en las que el riesgo relacionado con los derechos humanos las normas laborales, el medioambiente o la lucha contra la corrupción puede ser especialmente serio?

(Matriz: seleccione una opción de respuesta por línea)

Categoría de riesgo:	No	Sí
Riesgos en materia de derechos humanos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Riesgos en materia de normas laborales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Riesgos en materia medioambiental	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Riesgos en materia de corrupción	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por favor, proporcione información adicional _____

G7 ¿Cuenta la empresa con un proceso de diligencia debida mediante el cual identifca, previene, mitiga y explica impactos negativos reales y potenciales en cuestiones de sostenibilidad?

Vinculado a: Divulgaciones GRI 2-12, 2-23-a-ii, 3-1, 3-3-d (2021)

(Matriz: seleccione una opción de respuesta por línea)

Categoría de riesgo:	No, no es una prioridad actualmente	No, pero tenemos previsto desarrollarlo en los próximos dos años.	Sí, en relación con nuestras propias operaciones	Sí, en relación con nuestras propias operaciones y proveedores [Remite a G7.1]	Sí, en relación con nuestras propias operaciones y la cadena de valor (incluidos proveedores, consumidores, comunidades, otras relaciones empresariales) [Remite a G7.1]
Riesgos en materia de derechos humanos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Riesgos en materia de normas laborales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Riesgos en materia medioambiental	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Riesgos en materia de corrupción	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por favor, proporcione información adicional _____

Tomado del Cuestionario de Informe de progreso (United Nation, 2023, p. 8).

G7.1 Durante el proceso de diligencia debida, ¿ha analizado su empresa a los proveedores u otras relaciones empresariales en las que el riesgo relacionado con los derechos humanos, las normas laborales, el medioambiente o la lucha contra la corrupción puede ser especialmente serio?

Vinculado a: Divulgaciones GRI 2-23-e, 3-1 (2021)
 (Matriz: seleccione una opción de respuesta por línea)

Categoría de riesgo:	No	Sí
Riesgos en materia de derechos humanos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Riesgos en materia de normas laborales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Riesgos en materia medioambiental	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Riesgos en materia de corrupción	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por favor, proporcione información adicional _____

Inquietudes y mecanismos de quejas

G8. ¿Existen procesos a través de los cuales los miembros del personal de la empresa pueden plantear inquietudes sobre la conducta de la empresa en relación con los derechos humanos, las normas laborales, el medioambiente o la lucha contra la corrupción?

Vinculado a: Guía de presentación de informes sobre el 10.º principio contra la corrupción (Reporting Guidance on the 10th Principle Against Corruption) – B3; Divulgación GRI 2-26 (2021)
 (Radial – Seleccione una opción)

- No, no es una prioridad actualmente
- No, pero tenemos previsto hacerlo en un plazo de dos años
- Sí, contamos un proceso informal (por ejemplo, a través de supervisores, otros) [Remite a G8.1]
- Sí, tenemos un proceso formal [Remite a G8.1]

Por favor, proporcione información adicional _____

Tomado del Cuestionario de Informe de progreso (United Nation, 2023, p. 9).

Si el encuestado indica cualquiera de las opciones «sí» en G8, se mostrará la pregunta siguiente.

G8.1 Por favor, proporcione información adicional sobre los procesos de los que dispone de la empresa a través de los cuales el personal puede plantear inquietudes sobre la conducta de la empresa.

Vinculado a: Divulgación GRI 2-26 (2021)

(Matriz: seleccione una opción de respuesta por línea)

	No	Sí
¿Se comunica el proceso a todo el personal en los idiomas locales?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Está el proceso a disposición de personas no empleadas (por ejemplo, proveedores, consumidores, comunidades y otras relaciones empresariales)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿El proceso es confidencial (por ejemplo, proceso de denuncia anónima)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Se aplican procesos para evitar las represalias?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Se pueden plantear inquietudes en relación con proveedores u otras relaciones empresariales (por ejemplo, clientes, socios, etc.)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Otros (proporcione información adicional) [En caso afirmativo, el cuadro de texto debe cumplimentarse obligatoriamente]	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por favor, proporcione información adicional _____

ANEXO 11 INFORMACIÓN A REPORTAR EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

DERECHOS HUMANOS

Materialidad

HR1 ¿Cuál de las siguientes opciones ha identificado la empresa como cuestiones sustanciales en materia de derechos humanos relacionadas con sus operaciones o cadena de valor, ya sea por su relevancia (es decir, los posibles impactos negativos más graves para las personas) o por otro motivo?

Vinculado a: Divulgación GRI 3-2 (2021)

(Seleccione todas las opciones que correspondan)

- Libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva
- Trabajo infantil
- Trabajo forzoso
- No discriminación en el empleo y la ocupación
- Entorno de trabajo seguro y saludable
- Condiciones laborales (salarios, horas de trabajo) *[Genera la línea adicional «Condiciones laborales (salarios, horas de trabajo)» en las preguntas L1, L2, L3, L4, L5, L12]*
- Libertad de expresión *[Genera la línea adicional «Libertad de expresión» en las preguntas HR2–HR7]*
- Acceso a agua y saneamiento *[Genera la línea adicional «Acceso a agua y saneamiento» en las preguntas HR2–HR7]*
- Seguridad/privacidad digital *[Genera la línea adicional «Seguridad/privacidad digital» en las preguntas HR2–HR7]*
- Igualdad de género y derechos de las mujeres *[Genera la línea adicional «Derechos de las mujeres y las niñas» en las preguntas HR2–HR7]*
- Derechos de los pueblos indígenas *[Genera la línea adicional «Derechos de los pueblos indígenas» en las preguntas HR2–HR7]*
- Derechos de los refugiados y los migrantes *[Genera la línea adicional «Derechos de los refugiados y los migrantes» en las preguntas HR2–HR7]*
- Otros _____

Por favor, proporcione información adicional _____

Nota: Las cuestiones relativas a las normas laborales (libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, trabajo infantil, trabajo forzoso, no discriminación en el empleo y la ocupación, y entorno de trabajo seguro y saludable) son un subconjunto de derechos humanos y, en aras de una mayor exhaustividad, se incluyen en esta pregunta. Independientemente de que estas normas laborales se seleccionen como sustanciales en esta pregunta o no, se pedirá a todas las empresas que faciliten información adicional sobre estas cuestiones relativas a las normas laborales en la siguiente sección (L.1 y siguientes). En relación con las demás cuestiones de derechos humanos seleccionadas como sustanciales en esta pregunta, se formularán las siete preguntas adicionales que figuran a continuación.

Compromiso

HR2 ¿Mantiene la empresa un compromiso político en relación con las siguientes cuestiones de derechos humanos? La matriz se cumplimentará únicamente para las cuestiones de derechos humanos seleccionadas en HR1.

Vinculado a: *Divulgaciones GRI 2-23-a-iv, 2-23-b, 3-3-c (2021)*

(Matriz: seleccione una opción de respuesta por línea)

Cuestiones de derechos humanos:	No, y no tenemos planes de desarrollar una política en esta materia	No, pero tenemos previsto hacerlo en los próximos dos años	Sí, incluido en un política más amplia o como política independiente [Remite a HR2.1]	En caso afirmativo, año de la última revisión de la política (AAAA)
Libertad de expresión	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____
Acceso a agua y saneamiento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____
Seguridad/privacidad digital	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____
Igualdad de género y derechos de las mujeres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____
Derechos de los pueblos indígenas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____
Derechos de los refugiados y migrantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____

Incluya un enlace, cargue el documento o proporcione una explicación adicional: _____

Tomado del Cuestionario del informe de progreso (United Nation, 2023, p. 15).

Si se indica «sí» en HR2, se mostrará la pregunta siguiente para cada cuestión pertinente.

HR2.1 Para cada política de derechos humanos:

Vinculado a: Divulgaciones GRI 2-23-c, 2-23-d, 2-23-e (2021)

(Matriz: seleccione todas las opciones que correspondan para cada línea)

Cuestiones de derechos humanos:	Está en consonancia con las normas internacionales de derechos humanos	Está disponible públicamente	Está aprobada al más alto nivel de la empresa	Se aplica a las operaciones propias de la empresa	Se aplica a las operaciones propias y a los proveedores de la empresa	Se aplica a las operaciones propias de la empresa y a la cadena de valor (incluidos proveedores, consumidores, comunidades, otras relaciones empresariales)	Se ha desarrollado con la participación de expertos en derechos humanos de dentro y fuera de la empresa	Otros (proporcione información adicional) <i>[El cuadro de texto debe cumplimentarse obligatoriamente]</i>
Libertad de expresión	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acceso a agua y saneamiento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seguridad/privacidad digital	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Igualdad de género y derechos de las mujeres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Derechos de los pueblos indígenas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Derechos de los refugiados y migrantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por favor, proporcione información adicional: _____

Tomado del Cuestionario del informe de progreso (United Nation, 2023, p. 16).

Prevención

HR3 Durante el período a que se refiere el informe, ¿ha colaborado la empresa con los grupos de interés afectados o sus representantes legítimos en relación con las siguientes cuestiones de derechos humanos? La matriz se cumplimentará únicamente para las cuestiones de derechos humanos seleccionadas en HR1.

*Vinculado a: Divulgaciones GRI 3-1-b, 3-3-f (2021)
(Matriz: seleccione una opción de respuesta por línea)*

Seleccione el nivel más alto de compromiso de la empresa. Las opciones progresan de izquierda a derecha.

Cuestiones de derechos humanos:	No hay compromiso en esta cuestión	Para comprender mejor los riesgos/ impactos en cuestión	Para debatir posibles formas de prevenir o mitigar los riesgos/ impactos en cuestión	Para acordar una forma de prevenir/ mitigar los riesgos/ impactos en cuestión	Evaluar el progreso en la prevención/mitigación de los riesgos/ impactos en cuestión	Colaborar en la prevención/mitigación de los riesgos/ impactos en cuestión
Libertad de expresión	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acceso a agua y saneamiento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seguridad/privacidad digital	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Igualdad de género y derechos de las mujeres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Derechos de los pueblos indígenas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Derechos de los refugiados y migrantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por favor, proporcione información adicional _____

Tomado del Cuestionario del informe de progreso (United Nation, 2023, p. 17).

HR4 ¿Qué tipo de medidas ha adoptado la empresa en el período a que se refiere el informe con el fin de prevenir/mitigar los riesgos/impactos asociados a esta cuestión de derechos humanos? La matriz se cumplimentará únicamente para las cuestiones de derechos humanos seleccionadas en HRI.

Vinculado a: Divulgación GRI 3-3-d (2021)

(Matriz – Seleccione todas las opciones que correspondan para cada línea)

Cuestiones de derechos humanos:	Impartición de formación interna y refuerzo de capacidades para la plantilla directa.	Desarrollo de capacidades entre relaciones empresariales pertinentes (por ejemplo, proveedores, consumidores, comunidades)	Realización de un proceso de auditoría o plan de acción correctiva	Acción colectiva con homólogos u otros grupos de interés para abordar el problema	Colaboración con organismos públicos o reguladores	Otros (proporcione información adicional) [El cuadro de texto debe cumplimentarse obligatoriamente]	No se ha llevado a cabo ninguna acción en el período a que se refiere el informe
Libertad de expresión	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acceso a agua y saneamiento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seguridad/privacidad digital	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Igualdad de género y derechos de las mujeres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Derechos de los pueblos indígenas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Derechos de los refugiados y migrantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por favor, proporcione información adicional: _____

Tomado del Cuestionario del informe de progreso (United Nation, 2023, p. 18).

HR5 ¿Quién recibe formación sobre las siguientes cuestiones de derechos humanos? La matriz se cumplimentará únicamente para las cuestiones de derechos humanos seleccionadas en HR1.

Vinculado a: Divulgación GRI 3-3-d (2021)

(Matriz – Seleccione todas las opciones que correspondan para cada línea)

Cuestiones de derechos humanos:	No se imparte formación	Algunos/as empleados/as	Todos/as los/as empleados/as	Contratistas	Proveedores directos de la organización	Proveedores indirectos de la organización	Otros, como socios, clientes, etc.
Libertad de expresión	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acceso a agua y saneamiento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seguridad/privacidad digital	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Igualdad de género y derechos de las mujeres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Derechos de los pueblos indígenas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Derechos de los refugiados y migrantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por favor, proporcione información adicional _____

HR6 ¿Cómo evalúa la empresa el progreso en la prevención/mitigación de los riesgos/impactos asociados con las siguientes cuestiones de derechos humanos? La matriz se cumplimentará únicamente para las cuestiones de derechos humanos seleccionadas en HRL.
 Vinculado a: *Divulgación GRI 3-3-e (2021)*
 (Matriz: seleccione una opción de respuesta por línea)

Seleccione el nivel más alto de compromiso de la empresa. Las opciones progresan de izquierda a derecha.

Cuestiones de derechos humanos:	No se hace un seguimiento del progreso	Se revisan cuestiones de manera ad hoc	Se establecen metas/objetivos anuales, se hace un seguimiento del progreso a lo largo del tiempo (solo programas internos)	Se establecen metas/objetivos anuales, se hace un seguimiento del progreso a lo largo del tiempo (programas internos y externos)	Otros (proporcione información adicional) [El cuadro de texto debe cumplimentarse obligatoriamente]
Libertad de expresión	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acceso a agua y saneamiento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seguridad/privacidad digital	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Igualdad de género y derechos de las mujeres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Derechos de los pueblos indígenas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Derechos de los refugiados y migrantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por favor, proporcione información adicional _____

Tomado del Cuestionario del informe de progreso (United Nation, 2023, p. 20).

Respuesta

HR7 Durante el período a que se refiere el informe, ¿ha proporcionado o posibilitado la empresa reparaciones cuando ha causado o contribuido a un impacto adverso asociado con las siguientes cuestiones de derechos humanos? La matriz se cumplimentará únicamente para las cuestiones de derechos humanos seleccionadas en HRI.

Vinculado a: Divulgación GRI 3-3-d-ii (2021)

(Matriz: seleccione una opción de respuesta por línea)

Cuestiones de derechos humanos:	Sí, se ha subsanado/ posibilitado la subsanación	No, no se ha subsanado/ posibilitado la subsanación	No se han identificado ni causado efectos adversos	Prefiere no contestar
Libertad de expresión	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acceso a agua y saneamiento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seguridad/privacidad digital	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Igualdad de género y derechos de las mujeres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Derechos de los pueblos indígenas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Derechos de los refugiados y migrantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por favor, proporcione información adicional _____

HR8 Describa brevemente medidas prácticas adicionales pertinentes que la empresa ha adoptado durante el período a que se refiere el informe o los planes que tiene previsto adoptar para aplicar los principios de derechos humanos, incluidos los objetivos y los retos a los que se enfrenta y las medidas adoptadas para la prevención o la subsanación.

Vinculado a: Divulgaciones GRI 3-3-c y 3-3-d (2021)

(Cuadro de texto)

Tomado del Cuestionario del informe de progreso (United Nation, 2023, p. 21).

ANEXO 12 INFORMACIÓN A REPORTAR EN MATERIA DE NORMAS LABORALES

NORMAS LABORALES

Compromiso

L1 ¿Tiene la empresa un compromiso político en relación con los siguientes principios de normas laborales? El usuario solo verá la opción «Condiciones laborales (salarios, horas de trabajo)» si se ha seleccionado en HRI.
Vinculado a: Divulgación GRI 3-3-c (2021) para los temas GRI 407 (2016), GRI 409 (2016), GRI 408 (2016), GRI 406 (2016), GRI 403 (2018)
(Matriz: seleccione una opción de respuesta por línea)

Cuestiones sobre normas laborales:	No, y no tenemos planes de desarrollar una política en esta materia	No, pero tenemos previsto hacerlo en los próximos dos años	Sí, incluido en una política más amplia o como política independiente <i>[Remite a L1.1; L1.2 (primer tema en materia laboral solo)]</i>	No procede (proporcione información adicional) <i>[El cuadro de texto debe cumplimentarse obligatoriamente]</i>	En caso afirmativo, año de la última revisión de la política (AAAA)
Libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____
Trabajo forzoso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____
Trabajo infantil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____
No discriminación en el empleo y la ocupación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____
Entorno de trabajo seguro y saludable	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____
Condiciones laborales (salarios, horas de trabajo)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____

Incluya un enlace, cargue el documento o proporcione una explicación adicional: _____

Tomado del Cuestionario del informe de progreso (United Nation, 2023, p. 22).

NORMAS LABORALES

Compromiso

L1 ¿Tiene la empresa un compromiso político en relación con los siguientes principios de normas laborales? El usuario solo verá la opción «Condiciones laborales (salarios, horas de trabajo)» si se ha seleccionado en HR1.

Vinculado a: Divulgación GRI 3-3-c (2021) para los temas GRI 407 (2016), GRI 409 (2016), GRI 408 (2016), GRI 406 (2016), GRI 403 (2018)

(Matriz: seleccione una opción de respuesta por línea)

Cuestiones sobre normas laborales:	No, y no tenemos planes de desarrollar una política en esta materia	No, pero tenemos previsto hacerlo en los próximos dos años	Sí, incluido en una política más amplia o como política independiente <i>[Remite a L1.1; L1.2 (primer tema en materia laboral solo)]</i>	No procede (proporcione información adicional) <i>[El cuadro de texto debe cumplimentarse obligatoriamente]</i>	En caso afirmativo, año de la última revisión de la política (AAAA)
Libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____
Trabajo forzoso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____
Trabajo infantil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____
No discriminación en el empleo y la ocupación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____
Entorno de trabajo seguro y saludable	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____
Condiciones laborales (salarios, horas de trabajo)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____

Incluya un enlace, cargue el documento o proporcione una explicación adicional: _____

Tomado del Cuestionario del informe de progreso (United Nation, 2023, p. 23).

Si el encuestado responde «sí» en L1 en relación con «Libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva», se mostrará la pregunta siguiente.

L1.2 La política existente de la empresa sobre libertad de asociación y negociación colectiva...:

Vinculado a: OIT C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los/as trabajadores/as 1981 (n.º 155); Divulgaciones GRI 2-23-c, 2-23-d, 2-23-e (2021)
 (Matriz: seleccione todas las opciones que correspondan para cada línea)

Cuestiones sobre normas laborales:	No, y no tenemos planes para incluirlo en una política	No, pero tenemos previsto incluirlo en los próximos dos años	Sí, incluido en la política pertinente	No procede (proporcione información adicional)
Hace referencia al respeto del derecho de todos los/as trabajadores/as a formar y afiliarse a un sindicato de su elección sin temor a intimidación o represalias y protege a los/as trabajadores/as frente actos de discriminación antisindical	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prohíbe actos de interferencia en los sindicatos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Facilita la negociación colectiva con los representantes sindicales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Facilita a los representantes sindicales la información necesaria para una negociación significativa en el contexto de negociaciones de buena fe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hace referencia al respeto del derecho de trabajadores/as a presentar quejas sin temor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por favor, proporcione información adicional _____

Tomado del Cuestionario del informe de progreso (United Nation, 2023, p. 24).

Prevención

L2 Durante el período a que se refiere el informe, ¿ha colaborado la empresa con los grupos de interés afectados o sus representantes legítimos en relación con las siguientes cuestiones sobre normas laborales? El usuario solo verá la opción «Condiciones laborales (salarios, horas de trabajo)» si se ha seleccionado en HR1.

Vinculado a: Divulgaciones GRI 3-1-b y 3-3-f (2021) para los temas GRI 407 (2016), GRI 409 (2016), GRI 408 (2016), GRI 406 (2016), GRI 403 (2018)
(Matriz: seleccione una opción de respuesta por línea)

Seleccione el nivel más alto de compromiso de la empresa. Las opciones progresan de izquierda a derecha.

Cuestiones sobre normas laborales:	No hay compromiso en esta cuestión	Para comprender mejor los riesgos/ impactos en cuestión	Para debatir posibles formas de prevenir o mitigar los riesgos/ impactos en cuestión	Para acordar una forma de prevenir/ mitigar los riesgos/ impactos en cuestión	Para evaluar el progreso en la prevención/ mitigación de los riesgos/ impactos en cuestión	Para colaborar en la prevención/ mitigación de los riesgos/ impactos en cuestión	Otros (proporcione información adicional) <i>[El cuadro de texto debe cumplimentarse obligatoriamente]</i>
Libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabajo forzoso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabajo infantil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No discriminación en el empleo y la ocupación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entorno de trabajo seguro y saludable	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Condiciones laborales (salarios, horas de trabajo)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por favor, proporcione información adicional _____

Tomado del Cuestionario del informe de progreso (United Nation, 2023, p. 25).

L3 ¿Qué tipo de medidas ha adoptado la empresa en el período a que se refiere el informe con el fin de prevenir/mitigar los riesgos/impactos asociados a esta cuestión sobre normas laborales? El usuario solo verá la opción «Condiciones laborales (salarios, horas de trabajo)» si se ha seleccionado en HR1.

Vinculado a: Divulgación GRI 3-3-d (2021) para los temas GRI 407 (2016), GRI 409 (2016), GRI 408 (2016), GRI 406 (2016), GRI 403 (2018)

(Matriz: seleccione todas las opciones que correspondan para cada línea)

Cuestiones sobre normas laborales:	Impartición de formación interna y refuerzo de capacidades para la plantilla directa.	Desarrollo de capacidades entre relaciones empresariales pertinentes (por ejemplo, proveedores, consumidores, comunidades)	Realización de un proceso de auditoría o plan de acción correctiva	Acción colectiva con homólogos u otros grupos de interés, en particular organizaciones de trabajadores/as, para abordar el problema	Colaboración con organismos públicos o reguladores	Otros (proporcione información adicional) [El cuadro de texto debe cumplimentarse obligatoriamente]	No se ha llevado a cabo ninguna acción en el período a que se refiere el informe
Libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabajo forzoso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabajo infantil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No discriminación en el empleo y la ocupación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entorno de trabajo seguro y saludable	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Condiciones laborales (salarios, horas de trabajo)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por favor, proporcione información adicional _____

Tomado del Cuestionario del informe de progreso (United Nation, 2023, p. 26).

L4 ¿Quién recibe formación sobre las siguientes cuestiones de normas laborales? El usuario solo verá la opción «Condiciones laborales (salarios, horas de trabajo)» si se ha seleccionado en HRI.

Vinculado a: Divulgación GRI 3-3-d (2021) para los temas GRI 407 (2016), GRI 409 (2016), GRI 408 (2016), GRI 406 (2016), GRI 403 (2018)

(Matriz: seleccione todas las opciones que correspondan para cada línea)

Cuestiones sobre normas laborales:	No se imparte formación	Algunos/as empleados/as	Todos/as los/as empleados/as	Contratistas	Proveedores directos de la organización	Proveedores indirectos de la organización	Otros, como socios, clientes, etc.
Libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabajo forzoso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabajo infantil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No discriminación en el empleo y la ocupación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entorno de trabajo seguro y saludable	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Condiciones laborales (salarios, horas de trabajo)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por favor, proporcione información adicional _____

Tomado del Cuestionario del informe de progreso (United Nation, 2023, p. 27).

L5 ¿Cómo evalúa la empresa el progreso en la prevención/mitigación de los riesgos/impactos asociados con las siguientes cuestiones sobre normas laborales? El usuario solo verá la opción «Condiciones laborales (salarios, horas de trabajo)» si se ha seleccionado en HRL.
 Vinculado a: Divulgación GRI 3-3-e (2021) para los temas GRI 407 (2016), GRI 409 (2016), GRI 408 (2016), GRI 406 (2016), GRI 403 (2018)
 (Matriz: seleccione una opción de respuesta por línea)

Seleccione el nivel de compromiso más alto de la empresa. Las opciones progresan de izquierda a derecha.

Cuestiones sobre normas laborales:	No se hace un seguimiento del progreso	Se revisan cuestiones de manera ad hoc	Se establecen metas/objetivos anuales, se hace un seguimiento del progreso a lo largo del tiempo (solo programas internos)	Se establecen metas/objetivos anuales, se hace un seguimiento del progreso a lo largo del tiempo (programas internos y externos)	Otros (proporcione información adicional) <i>[El cuadro de texto debe cumplimentarse obligatoriamente]</i>
Libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabajo forzoso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabajo infantil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No discriminación en el empleo y la ocupación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entorno de trabajo seguro y saludable	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Condiciones laborales (salarios, horas de trabajo)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por favor, proporcione información adicional _____

Tomado del Cuestionario del informe de progreso (United Nation, 2023, p. 28).

Desempeño

L6 ¿Ofrecen los convenios colectivos existentes derechos más favorables que los establecidos en la legislación o en un convenio sectorial aplicable, si procede?

(Seleccione todas las opciones que correspondan)

- No
- Sí, proporcionando condiciones más favorables en relación con los salarios
- Sí, proporcionando condiciones más favorables en relación con las horas de trabajo
- Sí, proporcionando condiciones más favorables en relación con la cobertura sanitaria o las bajas por enfermedad
- Sí, ofreciendo derechos adicionales no proporcionados de otro modo (proporcione información adicional) *[El cuadro de texto debe cumplimentarse obligatoriamente]*
- No existe ningún convenio colectivo

Por favor, proporcione información adicional _____

L7 En el transcurso del período del informe, ¿cuál era el porcentaje de mujeres en puestos de nivel directivo superior? (%)

Vinculado a: ISAR C.1.1.

(Matriz – Cuadro de texto con la opción «No sabe/No contesta»)

	Porcentaje de mujeres (%)	No sabe
Puestos de alta dirección	_____	<input type="radio"/>

Por favor, proporcione información adicional _____

Tomado del Cuestionario del informe de progreso (United Nation, 2023, p. 29).

L8 ¿Cuál fue la ratio media de salario base y la remuneración de mujeres respecto a los hombres (comparando puestos de trabajo de igual valor) durante el período a que se refiere el informe?

Vinculado a: Divulgación de GRI 405-2 (2016)

(Matriz – Cuadro de texto con la opción «No sabe/No contesta»)

	Ratio salarial (%)	No sabe	Prefiere no contestar [El cuadro de texto debe cumplimentarse obligatoriamente]
Mujeres / Hombres (%)	_____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por favor, proporcione información adicional _____

L9 Durante el período a que se refiere el informe, ¿con qué frecuencia resultaron lesionados los/as trabajadores/as (lesiones por hora trabajada)?

Vinculado a: ISAR C.3.2; Divulgación GRI 403-9 (2018)

(Cuadro de texto con la opción «No sabe/No contesta»)

	Frecuencia de las lesiones	No sabe	Prefiere no contestar [El cuadro de texto debe cumplimentarse obligatoriamente]
Frecuencia de las lesiones	_____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por favor, proporcione información adicional _____

L10 Durante el período a que se refiere el informe, ¿cuál fue el índice de incidentes de la empresa?

Vinculado a: ISAR C.3.2; Divulgación GRI 403-9 (2018)

(Cuadro de texto con la opción «No sabe/No contesta»)

	Índice de incidentes	No sabe	Prefiere no contestar [El cuadro de texto debe cumplimentarse obligatoriamente]
Índice de incidentes	_____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por favor, proporcione información adicional _____

Tomado del Cuestionario del informe de progreso (United Nation, 2023, p. 30)

Respuesta y reporte de información

L11 Durante el período a que se refiere el informe, ¿ha proporcionado o posibilitado la empresa reparaciones cuando ha causado o contribuido a un impacto adverso asociado con las siguientes cuestiones sobre normas laborales? El usuario solo verá la opción «Condiciones laborales (salarios, horas de trabajo)» si se ha seleccionado en HRI. Vinculado a: Divulgaciones GRI 3-3-c y 3-3-d (2021) para los temas GRI 407 (2016), GRI 409 (2016), GRI 408 (2016), GRI 406 (2016), GRI 403 (2018) (Matriz: seleccione una opción de respuesta por línea)

Cuestiones sobre normas laborales:	Sí, se ha subsanado/ posibilitado la subsanación	No, no se ha subsanado/ posibilitado la subsanación	No se han identificado ni causado efectos adversos	Prefiere no contestar <i>[El cuadro de texto debe cumplimentarse obligatoriamente]</i>
Libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabajo forzoso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabajo infantil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No discriminación en el empleo y la ocupación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
«Entorno de trabajo seguro y saludable» (también en la nota)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Condiciones laborales (salarios, horas de trabajo)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por favor, proporcione información adicional _____

L12 Describa brevemente las medidas prácticas pertinentes que la empresa ha adoptado durante el período a que se refiere el informe o los planes que tiene previsto adoptar para aplicar los principios laborales, incluidos los retos a los que se enfrenta y las medidas adoptadas para la prevención o la subsanación.

Vinculado a: Divulgaciones GRI 3-3-c y 3-3-d (2021) para los temas GRI 407 (2016), GRI 409 (2016), GRI 408 (2016), GRI 406 (2016), GRI 403 (2018) (Cuadro de texto)

Tomado del Cuestionario del informe de progreso (United Nation, 2023, p. 31).

ANEXO 13. INFORMACIÓN A REPORTAR EN MATERIA DE MEDIOAMBIENTE

MEDIOAMBIENTE

Compromiso

E1 ¿Tiene la empresa una política formal sobre las siguientes cuestiones sobre el medioambiente?

Vinculado a: CDP C4.1 2022, CDP F6.1 2022, CDP W6.1 2022, CDP W6.1 2021; Divulgación GRI 3-3-c (2021) para los temas GRI 303 (2018), GRI 304 (2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016).

(Matriz: seleccione una opción de respuesta por línea)

Cuestiones sobre el medioambiente:	No, y no tenemos planes de desarrollar una política en esta materia	No, pero tenemos previsto hacerlo en los próximos dos años	Sí, incluido en una política más amplia o como política independiente [Remite a E1.1]	No procede (proporcione información adicional) [El cuadro de texto debe cumplimentarse obligatoriamente]	La política se actualizó por última vez el año (AAAA)
Cambio climático	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____
Agua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____
Océanos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____
Bosques / Biodiversidad / Uso de la tierra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____
Contaminación atmosférica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____
Residuos (por ejemplo, vertidos químicos, residuos sólidos, peligrosos, plásticos, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____
Energía y uso de recursos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____

Incluya un enlace, cargue el documento o proporcione una explicación adicional: _____

Tomado del Cuestionario del informe de progreso (United Nation, 2023, p. 32).

Si se indica «sí» en E1, se mostrará la pregunta siguiente para cada tema pertinente.

E1.1 Para cada política ambiental:

Vinculado a: CDP C4.1 2022, CDP F6.1 2022, CDP W6.1 2022; Divulgaciones GRI 2-23-c, 2-23-d, 2-23-e (2021)
 (Matriz: seleccione una opción de respuesta por línea)

Cuestiones sobre el medioambiente:	Está en consonancia con las normas medioambientales internacionales	Está disponible públicamente	Está aprobada al más alto nivel de la empresa	Se aplica a las operaciones propias de la empresa	Se aplica a las operaciones propias de la empresa y a la cadena de valor (incluidos proveedores, consumidores, comunidades, otras relaciones empresariales)	¿Se ha desarrollado con la participación de expertos en medioambiente de dentro y fuera de la empresa?	Otros (proporcione información adicional) [El cuadro de texto debe cumplimentarse obligatoriamente]
Cambio climático	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Agua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Océanos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bosques / Biodiversidad / Uso de la tierra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contaminación atmosférica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Residuos (por ejemplo, vertidos químicos, residuos sólidos, peligrosos, plásticos, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Energía y uso de recursos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por favor, proporcione información adicional _____

Tomado del Cuestionario del informe de progreso (United Nation, 2023, p. 33).

Prevención

E2 Durante el período a que se refiere el informe, ¿ha colaborado la empresa con los grupos de interés afectados o sus representantes legítimos en relación con las siguientes cuestiones sobre el medioambiente?

Vinculado a: Divulgaciones GRI 3-1-b y 3-3-f (2021) para los temas GRI 303 (2018), GRI 304 (2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016), y Divulgación GRI 201-2-a-iv (2016)

(Matriz: seleccione una opción de respuesta por línea)

Seleccione el nivel más alto de compromiso de la empresa. Las opciones progresan de izquierda a derecha.

Cuestiones sobre el medioambiente:	No hay compromiso en esta cuestión	Para comprender mejor los riesgos/ impactos en cuestión	Para debatir posibles formas de prevenir o mitigar los riesgos/impactos en cuestión	Para acordar una forma de prevenir/ mitigar los riesgos/impactos en cuestión	Para evaluar el progreso en la prevención/ mitigación de los riesgos/impactos en cuestión	Para colaborar en la prevención/ mitigación de los riesgos/impactos en cuestión	Otros (proporcione información adicional) <i>[El cuadro de texto debe cumplimentarse obligatoriamente]</i>
Cambio climático	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Agua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Océanos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bosques / Biodiversidad / Uso de la tierra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contaminación atmosférica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Residuos (por ejemplo, vertidos químicos, residuos sólidos, peligrosos, plásticos, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Energía y uso de recursos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por favor, proporcione información adicional _____

Tomado del Cuestionario del informe de progreso (United Nation, 2023, p. 34).

E3 ¿Qué tipo de medidas ha adoptado la empresa en el período a que se refiere el informe para prevenir/mitigar los riesgos/impactos asociados con estas cuestiones sobre el medioambiente?

Vinculado a: Divulgación GRI 3-3-d (2021) para los temas GRI 303 (2018), GRI 304 (2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016) y Divulgación GRI 201-2-iv (2016)

(Matriz: seleccione todas las opciones que correspondan para cada línea)

Cuestiones sobre el medioambiente:	Impartición de formación interna y refuerzo de capacidades para la plantilla directa.	Desarrollo de capacidades entre relaciones empresariales pertinentes (por ejemplo, proveedores, consumidores, comunidades)	Realización de un proceso de auditoría o plan de acción correctiva	Acción colectiva con homólogos u otros grupos de interés para abordar el problema	Colaboración con organismos públicos o reguladores	Otros (proporcione información adicional) [El cuadro de texto debe cumplimentarse obligatoriamente]	No se ha llevado a cabo ninguna acción en el período a que se refiere el informe
Cambio climático	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Agua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Océanos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bosques / Biodiversidad / Uso de la tierra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contaminación atmosférica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Residuos (por ejemplo, vertidos químicos, residuos sólidos, peligrosos, plásticos, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Energía y uso de recursos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por favor, proporcione información adicional _____

Tomado del Cuestionario del informe de progreso (United Nation, 2023, p. 35).

E4 ¿Cómo evalúa la empresa el progreso en la prevención/mitigación de los riesgos/impactos asociados con las siguientes cuestiones sobre el medioambiente?

Vinculado a: Divulgación GRI 3-3-e (2021) para los temas GRI 303 (2018), GRI 304 (2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016) y Divulgación GRI 201-2-a-iv (2016)
 (Matriz: seleccione una opción de respuesta por línea)

Seleccione el nivel más alto de compromiso de la empresa. Las opciones progresan de izquierda a derecha.

Cuestiones sobre el medioambiente:	No se hace un seguimiento del progreso	Se revisan cuestiones de manera ad hoc	Se establecen metas/objetivos anuales, se hace un seguimiento del progreso a lo largo del tiempo (solo programas internos) [Remite a E4.1; E4.2]	Se establecen metas/objetivos anuales, se hace un seguimiento del progreso a lo largo del tiempo (programas internos y externos) [Remite a E4.1]	Otros (proporcione información adicional) [El cuadro de texto debe cumplimentarse obligatoriamente]
Cambio climático	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Agua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Océanos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bosques / Biodiversidad / Uso de la tierra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contaminación atmosférica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Residuos (por ejemplo, vertidos químicos, residuos sólidos, peligrosos, plásticos, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Energía y uso de recursos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por favor, proporcione información adicional _____

Tomado del Cuestionario del informe de progreso (United Nation, 2023, p. 36).

Si el encuestado responde en E4 que establecen metas anuales, se mostrará la pregunta siguiente para cada cuestión pertinente.

E4.1 Para cada cuestión medioambiental para la que la empresa establece objetivos/metras con plazos determinados, ¿qué tipo de metas ha establecido la empresa?

Vinculado a: CDP F6.1 2022; Divulgación GRI 3-3-e (2021) para los temas GRI 303 (2018), GRI 304 (2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016) y Divulgación GRI 201-2-a-iv (2016)

(Matriz – Cuadro de texto para cada línea)

Descripción de las metas (por ejemplo, cuál es la meta, absoluta frente intensidad, verificada externamente, según lo programado, etc.)

Cambio climático

Agua

Océanos

Bosques / Biodiversidad / Uso de la tierra

Contaminación atmosférica

Residuos (por ejemplo, vertidos químicos, residuos sólidos, peligrosos, plásticos, etc.)

Energía y uso de recursos

Por favor, proporcione información adicional _____

Tomado del Cuestionario del informe de progreso (United Nation, 2023, p. 37).

Si el encuestado responde en E4 que establecen metas anuales, se mostrará la pregunta siguiente para cada cuestión pertinente.

E4.2 Para cada cuestión ambiental para la que la empresa establece objetivos/metras con plazos determinados, ¿cómo se realiza el seguimiento del progreso en relación con el objetivo/meta?

Vinculado a: Divulgación GRI 3-3-e (2021) para los temas GRI 303 (2018), GRI 304 (2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016) y Divulgación GRI 201-2-a-iv (2016)
 (Matriz: seleccione todas las opciones que correspondan para cada línea)

Cuestiones sobre el medioambiente:	El progreso en relación con los objetivos se revisa anualmente o con mayor frecuencia	El progreso se comunica internamente al nivel más alto.	El progreso se comunica externamente	Otros (proporcione información adicional) [El cuadro de texto debe cumplimentarse obligatoriamente]
Cambio climático	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Agua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Océanos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bosques / Biodiversidad / Uso de la tierra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contaminación atmosférica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Residuos (por ejemplo, vertidos químicos, residuos sólidos, peligrosos, plásticos, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Energía y uso de recursos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por favor, proporcione información adicional _____

Tomado del Cuestionario del informe de progreso (United Nation, 2023, p. 38).

E5 Durante el período a que se refiere el informe, ¿ha proporcionado o posibilitado la empresa reparaciones en relación con impactos asociado con las siguientes cuestiones sobre el medioambiente?

Vinculado a: Divulgación GRI 3-3-d-ii (2021) para los temas GRI 303 (2018), GRI 304 (2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016) y Divulgación GRI 201-2-a-iv (2016)
(Matriz: seleccione una opción de respuesta por línea)

Cuestiones sobre el medioambiente:	Sí, se ha subsanado/ posibilitado la subsanación	No, no se ha subsanado/ posibilitado la subsanación	No se han identificado ni causado efectos adversos	Prefiere no contestar
Cambio climático	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Agua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Océanos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bosques / Biodiversidad / Uso de la tierra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contaminación atmosférica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Residuos (por ejemplo, vertidos químicos, residuos sólidos, peligrosos, plásticos, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Energía y uso de recursos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por favor, proporcione información adicional _____

Tomado del Cuestionario del informe de progreso (United Nation, 2023, p. 39).

Acción por el clima

E6 ¿Cuáles fueron las emisiones brutas de gases de efecto invernadero de Alcance 1 y Alcance 2 de la empresa durante el período a que se refiere el informe?

Vinculado a: CDP C6.1 2022, CDP C6.3 2022, CDP C6.5 2022; Divulgaciones de GRI 305-1, 305-2, 305-3 (2016); ISAR B.3.1; ISAR B.3.2

(Matriz – Seleccione una opción de respuesta por línea)

Matriz - seleccione una opción de respuesta por línea

	Emisiones totales medidas (tCO2e)	No medimos nuestras emisiones brutas [Por favor explique en el cuadro de texto obligatorio]
Emisiones de Alcance 1		<input type="radio"/>
Emisiones de Alcance 2		<input type="radio"/>

Por favor, proporcione información adicional _____

E7. ¿Cuáles fueron las emisiones brutas globales de gases de efecto invernadero (GEI) de Alcance 3 de la empresa durante el período a que se refiere el informe?

Vinculado a: CDP C6.5 2022; GRI Disclosure 305-3 (2016)

(Opción múltiple- Seleccione una)

- Medimos completamente las emisiones de GEI de Alcance 3 [indique las tCO2e medidas en el cuadro de texto a continuación]
- Medimos parcialmente las emisiones de GEI de Alcance 3 [indique las tCO2e medidas en el cuadro de texto a continuación] [Remite a 7.1]
- No medimos las emisiones de GEI de Alcance 3

Proporcione las tCO2e medidas y/o información adicional: _____

Tomado del Cuestionario del informe de progreso (United Nation, 2023, p. 40).

Si el encuestado responde "parcialmente" para las emisiones de Alcance 3 en E7, se mostrará la siguiente pregunta.

E7.1 ¿Qué categorías de Alcance 3 se incluyen en el cálculo de emisiones de Alcance 3 de la organización?

Vinculado a: Divulgación GRI 305-3 (2016); CDP C6.5 2022
(Seleccione todas las opciones que correspondan)

- Bienes y servicios adquiridos
- Bienes de capital
- Actividades relacionadas con el combustible y la energía
- Transporte y distribución preliminar
- Residuos generados en operaciones
- Viajes de negocios
- Desplazamiento de empleados/as
- Activos arrendados en fase preliminar
- Transporte y distribución ulterior
- Transformación de productos vendidos
- Uso de productos vendidos
- Tratamiento de los productos vendidos al final de su vida útil
- Activos arrendados en fase posterior
- Franquicias
- Inversiones
- Otros, preliminar
- Otros, posterior

Por favor, proporcione información adicional _____

Tomado del Cuestionario del informe de progreso (United Nation, 2023, p. 41).

E8 ¿Qué porcentaje de los ingresos de la empresa se invirtió en I+D de productos/servicios de bajo contenido en carbono durante este período a que se refiere el informe?

Vinculado a: CDP C4.3c 2022; CDP4.2b 2022; (parcialmente vinculado a) ISAR A.3.3
(Matriz – Cuadro de texto con la opción «No sabe/No contesta»)

	Porcentaje de ingresos (%)	No sabe	No procede (proporcione información adicional) [El cuadro de texto debe cumplimentarse obligatoriamente]
I+D de productos/servicios con bajas emisiones de carbono	_____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por favor, proporcione información adicional _____

E9 ¿Ha actuado la organización para apoyar la adaptación al cambio climático y la resiliencia?

Vinculado a: Divulgación GRI 201-2-a-iv (2016)
(Seleccione todas las opciones que correspondan)

- Hemos adoptado medidas para aumentar la resiliencia de toda la organización frente al cambio climático
- Hemos adoptado medidas para aumentar la resiliencia en nuestras cadenas de suministro
- Hemos adoptado medidas para aumentar la resiliencia en las comunidades en las que desarrollamos nuestra actividad
- Hemos proporcionado financiación para iniciativas y proyectos de adaptación al cambio climático y resiliencia.
- No hemos adoptado medidas para reforzar la resiliencia frente al cambio climático en el período a que se refiere el informe.
- No sabe

Por favor, proporcione información adicional _____

Consumo de energía/recursos

E10 Indique el consumo de energía renovable de la empresa expresado como porcentaje del consumo total de energía en el período a que se refiere el informe.

Vinculado a: ISAR B.5.1; Divulgación GRI 302-1 (2016)
(Matriz – Cuadro de texto con la opción «No sabe»)

	% del consumo total de energía	No sabe
Consumo de energía renovable como % del consumo total de energía:	_____	<input type="radio"/>

Por favor, proporcione información adicional _____

Tomado del Cuestionario del informe de progreso (United Nation, 2023, p. 42).

Tecnología

E11 ¿Qué porcentaje de los ingresos de la empresa procedió de productos/servicios con bajas emisiones de carbono durante el período a que se refiere el informe?

Vinculado a: SASB CG-MR-410a.1a; parámetros comunes del WEF
(Matriz – Cuadro de texto con la opción «No sabe»)

	Porcentaje de los ingresos totales (%)	Descripción de los productos/servicios incluidos (por ejemplo, certificación pertinente)	No sabe	No procede (proporcione información adicional) <i>[El cuadro de texto debe cumplimentarse obligatoriamente]</i>
Productos y servicios con bajas emisiones de carbono / ingresos totales del período a que se refiere el informe	_____	_____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por favor, proporcione información adicional _____

Preguntas adicionales - temas específicos

E12. ¿Cuál de los siguientes ha identificado la empresa como temas ambientales materiales relacionados con sus operaciones y/o cadena de valor (p. ej., en función de los impactos negativos reales o potenciales más graves sobre las personas y/o el medio ambiente)?

Vinculado a: GRI Disclosure 3-2 (2021)
(Seleccione todas las que correspondan)

- Agua [Remite a E13; E14]
- Bosques/Biodiversidad/Usos del suelo [Remite a E15-E17]
- Contaminación atmosférica [Remite a E18]
- Residuos (p. ej., vertidos de productos químicos, residuos sólidos, peligrosos, plásticos, etc.) [Remite a E19-E21]
- Ninguno de los temas ha sido identificado como material por la empresa

Por favor, proporcione información adicional: _____

Tomado del Cuestionario del informe de progreso (United Nation, 2023, p. 43).

Preguntas adicionales - temas específicos: Agua

E13 Facilite información sobre la extracción y el consumo de agua de la empresa (operaciones propias) durante el período a que se refiere el informe.

Vinculado a: ISAR B.1.3; CDP W1.2b 2022, CDP W1.2d 2022; SASB CG-HP-140a.1; Divulgaciones GRI 303-3, 303-5 (2018)
 (Matriz – Cuadro de texto con la opción «No sabe/No contesta»)

Extracción de agua (volumen de agua en megalitros):	No sabe	No procede (proporcione información adicional) <i>[El cuadro de texto debe cumplimentarse obligatoriamente]</i>
Total	<input type="text"/>	<input type="radio"/>
POR FUENTE	<input type="text"/>	
Agua dulce superficial:	<input type="text"/>	<input type="radio"/>
Aguas subterráneas:	<input type="text"/>	<input type="radio"/>
Agua salobre superficial/agua de mar:	<input type="text"/>	<input type="radio"/>
Agua producida:	<input type="text"/>	<input type="radio"/>
Agua de terceros:	<input type="text"/>	<input type="radio"/>
Porcentaje de agua extraída en regiones con una tensión hídrica alta o extremadamente alta (%)	<input type="text"/>	<input type="radio"/>

Tomado del Cuestionario del informe de progreso (United Nation, 2023, p. 44).

E14 Facilite información sobre la intensidad de consumo de agua de los productos de la empresa en regiones con una tensión hídrica alta o extremadamente alta.

Vinculado a: CDP 1.3 2022; CDP 1.3 bis 2022

(Matriz – Cuadro de texto con la opción «No sabe/No contesta»)

	No sabe	No procede (proporcione información adicional) [El cuadro de texto debe cumplimentarse obligatoriamente]
Intensidad del agua de los productos (metro cúbico/s ó metro cúbico/ tipo de producto):	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por favor, proporcione información adicional _____

Preguntas adicionales - temas específicos : bosques, biodiversidad y uso de la tierra

E15 Indique el número y la superficie (en hectáreas) de los emplazamientos propiedad de la empresa, alquilados o administrados por la empresa que se encuentre en zonas protegidas o zonas clave para la biodiversidad adyacentes a estas.

Vinculado a: Divulgación GRI 304-1 (2016); ISAR B6.1, Parámetros comunes WEF
(Matriz – Cuadros de texto con la opción «No sabe/No contesta»)

	No sabe	No procede (proporcione información adicional) [El cuadro de texto debe cumplimentarse obligatoriamente]
Emplazamientos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hectáreas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por favor, proporcione información adicional _____

Tomado del Cuestionario del informe de progreso (United Nation, 2023, p. 46).

E16 ¿Qué superficie (en hectáreas) de ecosistemas naturales se ha convertido durante el período del informe en propiedad de la empresa, o en zonas arrendadas o gestionadas por esta?

Vinculado a: CDP F1.3; 2022 Divulgación GRI 304-1 (2016)
 (Matriz: cuadro de texto con la opción «No sabe/No contesta»)

	Superficie (hectáreas)	No sabe	No procede (proporcione información adicional) [El cuadro de texto debe cumplimentarse obligatoriamente]
Conversión de ecosistemas naturales	_____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por favor, proporcione información adicional _____

E17 ¿Apoya o ejecuta la empresa proyectos centrados en la restauración y protección de los ecosistemas?

Vinculado a: CDP F6.11 2022; Divulgación 304-3 (2016)
 (Matriz – Seleccione una opción de respuesta por línea + cuadro de texto)

	No	No, pero tenemos previsto hacerlo en los próximos dos años	Sí	En caso afirmativo, superficie de los proyectos hasta la fecha (hectáreas)
Restauración de ecosistemas forestales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____
Restauraciones de otros ecosistemas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____
Reforestación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____
Regeneración natural	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____
Agrosilvicultura	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____
Tierras abandonadas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____
Compensación de la biodiversidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____
Otros (proporcione información adicional)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____

Por favor, proporcione información adicional _____

Tomado del Cuestionario del informe de progreso (United Nation, 2023, p. 47).

Preguntas adicionales - temas específicos: contaminación atmosférica

E18 Si procede, notifique las emisiones de los siguientes contaminantes de la empresa durante el período a que se refiere el informe.

Vinculado a: Divulgación GRI 305-7 (2016); ISAR B.1.4

(Matriz – Cuadro de texto con la opción «No sabe/No contesta»)

Contaminación atmosférica:	Emisiones (t)	No sabe	No procede (proporcione información adicional) [El cuadro de texto debe cumplimentarse obligatoriamente]
NO _x	_____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
SO _x	_____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Compuestos orgánicos volátiles (COVs)	_____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contaminantes peligrosos del aire (HAP)	_____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Partículas en suspensión (PM ₁₀)	_____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contaminantes orgánicos persistentes (COPs)	_____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Otros (proporcione información adicional)	_____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por favor, proporcione información adicional _____

Tomado del Cuestionario del informe de progreso (United Nation, 2023, p. 48).

Preguntas adicionales - temas específicos: residuos

E19 Indique el peso total de los residuos generados por la empresa en toneladas métricas durante el período a que se refiere el informe.

*Vinculado a: Divulgación GRI 306-3 (2020); (parcialmente vinculada a) ISAR B.2.1
(Matriz – Cuadro de texto con la opción «No sabe/No contesta»)*

	Residuos generados (t)	No sabe	No procede (proporcione información adicional) <i>[El cuadro de texto debe cumplimentarse obligatoriamente]</i>
Residuos sólidos	_____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por favor, proporcione información adicional _____

E20 Indique el porcentaje de residuos de la empresa que correspondieron a residuos peligrosos (por ejemplo, la proporción de residuos peligrosos) durante el período a que se refiere el informe.

*Vinculado a: Divulgaciones GRI 306-4, 306-5 (2020); ISAR B.2.3
(Matriz – Cuadro de texto con la opción «No sabe/No contesta»)*

	Ratio de residuos peligrosos (%)	No sabe	No procede (proporcione información adicional) <i>[El cuadro de texto debe cumplimentarse obligatoriamente]</i>
Residuos sólidos	_____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por favor, proporcione información adicional _____

Tomado del Cuestionario del informe de progreso (United Nation, 2023, p. 49).

E21 Indique las toneladas métricas estimadas de plástico de un solo uso consumidas por la empresa en cualquier lugar de la cadena de valor durante el período a que se refiere el informe.

*Vinculado a: Parámetros comunes del WEF
(Matriz – Cuadro de texto con la opción «No sabe/No contesta»)*

	Plásticos de un solo uso (t)	No sabe	No procede (proporcione información adicional) <i>[El cuadro de texto debe cumplimentarse obligatoriamente]</i>
Plásticos de un solo uso	<input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por favor, proporcione información adicional _____

Entorno general

E22 Describa brevemente las medidas prácticas pertinentes que la empresa ha adoptado durante el período a que se refiere el informe o los planes que tiene previsto adoptar para aplicar los principios medioambientales, incluidos los retos a los que se enfrenta y las medidas adoptadas para la prevención o la subsanación.

Vinculado a: Divulgaciones GRI 3-3-c y 3-3-d (2021) para los temas GRI 303 (2018), GRI 304 (2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016)

(Cuadro de texto)

Tomado del Cuestionario del informe de progreso (United Nation, 2023, p. 50).

ANEXO 14 INFORMACIÓN A REPORTAR EN MATERIA DE LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

Compromiso

AC1 ¿Tiene la empresa un programa de cumplimiento de lucha contra la corrupción?

Vinculado a: Divulgación GRI 3-3-c (2021) para el tema GRI 205 (2016)
(Radial – Seleccione una opción)

- No, no es una prioridad inmediata de la empresa
- No, pero tenemos previsto hacerlo en los próximos dos años
- Sí [Remite a AC1.1]

Por favor, proporcione información adicional _____

Si el encuestado responde «sí» en AC1, se mostrará la pregunta siguiente.

AC1.1 En caso afirmativo, ¿en qué año se revisó por última vez este programa? (AAAA)

Por favor, proporcione información adicional _____

AC2 ¿Cuenta su empresa con políticas y recomendaciones para los/as empleados/as sobre cómo actuar en caso de duda o en situaciones que puedan dar lugar a un conflicto de intereses, por ejemplo, en relación con regalos e invitaciones, donaciones, patrocinio o interacciones con funcionarios públicos?

(Radial – Seleccione una opción)

- No, y no tenemos planes de desarrollar una política en esta materia
- No, pero tenemos previsto hacerlo en los próximos dos años
- Sí, incluida en una política más amplia o como política independiente

Incluya un enlace, cargue el documento y/o proporcione una explicación adicional: _____

Tomado del Cuestionario del informe de progreso (United Nation, 2023, p. 51).

Prevención

AC3 ¿Quién recibe formación sobre lucha contra la corrupción e integridad?

Vinculado a: Parámetros comunes WEF; Divulgación GRI 205-2 (2016)

(Seleccione todas las opciones que correspondan)

- No se imparte formación
- Algunos/as empleados/as [Remite a AC3.1]
- Todos/as los/as empleados/as [Remite a AC3.1]
- Contratistas [Remite a AC3.1]
- Proveedores directos de la organización [Remite a AC3.1]
- Proveedores indirectos de la organización [Remite a AC3.1]
- Otros – como socios, clientes, etc. [Remite a AC3.1]

Por favor, proporcione información adicional _____

Si el encuestado responde a cualquier opción en AC3 que no sea «No se ha impartido formación» o «No procede», se mostrará la pregunta siguiente para cada categoría elegida. El usuario solo verá las opciones correspondientes a las categorías seleccionadas en AC3.

AC3.1 ¿Con qué frecuencia se imparte esta formación?

(Matriz: seleccione una opción de respuesta por línea)

	Solo una vez	Cada dos años o más	Todos los años	No recogemos estos datos
Algunos/as empleados/as	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Todos/as los/as empleados/as	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contratistas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Proveedores directos de la organización	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Proveedores indirectos de la organización	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Otros, como socios, clientes, etc.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por favor, proporcione información adicional _____

Tomado del Cuestionario del informe de progreso (United Nation, 2023, p. 52).

AC4 ¿Supervisa la empresa su programa de cumplimiento en materia de lucha contra la corrupción?

Vinculado a: Divulgación GRI 3-3-e (2021) para el tema GRI 205 (2016); SDG Action Manager - ODS 16: Paz, Justicia e Instituciones sólidas.

(Seleccione todas las opciones que correspondan)

- No, no supervisamos el programa de cumplimiento de lucha contra la corrupción (proporcione información adicional) [El cuadro de texto debe cumplimentarse obligatoriamente]
- Se revisan cuestiones de manera ad hoc
- Sí, mediante autoevaluaciones internas del empleado/a
- Sí, mediante la supervisión de controles automáticos
- Sí, mediante supervisión externa independiente
- Sí, mediante otros mecanismos (proporcione información adicional) [El cuadro de texto debe cumplimentarse obligatoriamente]

Por favor, proporcione información adicional _____

Desempeño

AC5 Indique el número total y la naturaleza de los incidentes de corrupción de la empresa durante el año a que se refiere el informe.

Vinculado a: Divulgación GRI 205-3 (2016); Parámetros comunes WEF, ISAR D.2.1
(Matriz –Cuadros de texto con la opción «No sabe/No contesta»)

	Número de incidentes	Naturaleza del incidente	No sabe	Prefiere no contestar
Confirmado durante el año en curso, pero relacionado con años anteriores	_____	_____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Confirmado durante el año en curso y relacionado con este año	_____	_____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por favor, proporcione información adicional _____

Tomado del Cuestionario del informe de progreso (United Nation, 2023, p. 53).

AC4 ¿Supervisa la empresa su programa de cumplimiento en materia de lucha contra la corrupción?

Vinculado a: Divulgación GRI 3-3-e (2021) para el tema GRI 205 (2016); SDG Action Manager - ODS 16: Paz, Justicia e Instituciones sólidas.

(Seleccione todas las opciones que correspondan)

- No, no supervisamos el programa de cumplimiento de lucha contra la corrupción (proporcione información adicional) [El cuadro de texto debe cumplimentarse obligatoriamente]
- Se revisan cuestiones de manera ad hoc
- Sí, mediante autoevaluaciones internas del empleado/a
- Sí, mediante la supervisión de controles automáticos
- Sí, mediante supervisión externa independiente
- Sí, mediante otros mecanismos (proporcione información adicional) [El cuadro de texto debe cumplimentarse obligatoriamente]

Por favor, proporcione información adicional _____

Desempeño

AC5 Indique el número total y la naturaleza de los incidentes de corrupción de la empresa durante el año a que se refiere el informe.

Vinculado a: Divulgación GRI 205-3 (2016); Parámetros comunes WEF, ISAR D.2.1

(Matriz –Cuadros de texto con la opción «No sabe/No contesta»)

	Número de incidentes	Naturaleza del incidente	No sabe	Prefiere no contestar
Confirmado durante el año en curso, pero relacionado con años anteriores	_____	_____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Confirmado durante el año en curso y relacionado con este año	_____	_____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por favor, proporcione información adicional _____

Respuesta y reporte de información

AC6 En el período a que se refiere el informe, ¿qué medidas ha adoptado la empresa para abordar presuntos incidentes de corrupción de manera independiente o en respuesta a una disputa o investigación por parte de un regulador gubernamental?

Vinculado a: Divulgación GRI 3-3-d (2021) para el tema GRI 205 (2016); Guía para la elaboración de informes sobre el 10º Principio de Lucha contra la corrupción (Reporting Guidance on the 10th Principle Against Anti-corruption) – B3

(Seleccione todas las opciones que correspondan)

- Evaluación inicial del caso
- Investigación interna
- Revisión por el comité de riesgos/de ética
- Revisión por el consejo de administración
- Auditoría/revisión externa
- Otros (proporcione información adicional) [El cuadro de texto debe cumplimentarse obligatoriamente]
- No procede / no ha habido incidentes en el período a que se refiere el informe

Por favor, proporcione información adicional _____

AC7 ¿Su empresa participa en acciones contra la corrupción?

Vinculado a: Divulgación GRI 3-3-d (2021) para el tema GRI 205 (2016)

(Radial – Seleccione una opción)

- No, no es una prioridad inmediata de la empresa
- No, pero tenemos previsto hacerlo en los próximos dos años
- Sí (explíquelo) [El cuadro de texto debe cumplimentarse obligatoriamente]

Por favor, proporcione información adicional _____

AC8 Describa brevemente las medidas prácticas pertinentes que la empresa ha adoptado durante el período a que se refiere el informe o los planes que tiene previsto adoptar para aplicar el principio de lucha contra la corrupción, incluidos los retos a los que se enfrenta y las medidas adoptadas para la prevención o la subsanación.

Vinculado a: Divulgaciones GRI 3-3-c y 3-3-d (2021) para el tema GRI 205 (2016)

(Cuadro de texto)

Tomado del Cuestionario del informe de progreso (United Nation, 2023, p. 54).

ANEXO 15, LECCIONES APRENDIDAS

Lecciones aprendidas

G9 ¿Cómo recoge la empresa las lecciones sobre cada una de los siguientes cuestiones en materia de sostenibilidad?

Vinculado a: Divulgación GRI 3-3-e (2021)

(Matriz: seleccione una opción de respuesta por línea)

Seleccione el nivel más alto de compromiso. Las opciones progresan de izquierda a derecha.

	No se recogen lecciones de manera regular	Se lleva a cabo un análisis/investigación de las causas origen de incidentes	Se lleva a cabo un análisis/investigación sobre las causas raíz y se modifican las políticas, los procesos y las prácticas de la organización en consecuencia	Se lleva a cabo sistemáticamente un análisis/investigación sobre las causas raíz y se aprovechan los conocimientos adquiridos para influir en los asuntos internos y externos.
Derechos Humanos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Normas laborales/trabajo decente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Medioambiente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lucha contra la corrupción	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por favor, proporcione información adicional _____

Remuneración de los ejecutivos

G10 ¿Está la remuneración de los ejecutivos vinculada al desempeño en relación con una o varias de las siguientes cuestiones en materia de sostenibilidad?

Vinculado a: CDP W6.4 2022, CDP F4.3a 2022, CDP C1.3a (2022); Nasdaq G3 2335; Divulgación GRI 2-19 (2021)

(Matriz: seleccione una opción de respuesta por línea)

	No, y no tenemos intención de cambiar porque no es una prioridad actualmente	No, pero tenemos previsto hacerlo en un plazo de dos años	Sí
Derechos Humanos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Normas laborales/trabajo decente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Medioambiente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lucha contra la corrupción	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por favor, proporcione información adicional _____

11

Tomado del Cuestionario del informe de progreso (United Nation, 2023, p. 54)