



# Una mirada a los resultados de la contribución del sector privado a los ODS



El futuro  
es de todos

DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación





## Una mirada a los resultados de la contribución del sector privado a los ODS

### Reconocimiento

Este documento ha sido financiado por la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo.



El futuro es de todos

DNP  
Departamento Nacional de Planeación



## Contenido

### 06 Introducción

### 08 ¿Qué es el SDG-Corporate Tracker?

¿Qué busca?

¿Cómo lo hace?

¿Quiénes están involucrados?

### 12 ¿Qué empresas reportaron sus contribuciones?

### 16 Dimensión Ambiental

ODS relacionados

Biodiversidad, suelo y bosques

Consumo de agua

Emisiones y cambio climático

Generación y consumo de energía

Producción y consumo sostenible

### 34 Dimensión Social

ODS relacionados

Lucha y transparencia contra la corrupción

Derechos humanos y paz

Iniciativas sociales e inversión social voluntaria

Alianzas

### 52 Dimensión Económica

ODS Relacionados

Crecimiento económico, generación y distribución de valor

Equidad, diversidad e inclusión

Formación y capacitación para el empleo

Salud y seguridad en el trabajo

Trabajo decente y de calidad

### 70 Un zoom a la igualdad de género

ODS relacionados



# Introducción

Los gobiernos de todo el mundo tienen la responsabilidad final de cumplir los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y el apoyo del sector privado contribuye de forma esencial para la consecución de los mismos.

Cada vez más, se hace evidente que los próximos años serán críticos para la toma de acción hacia el logro de éstos objetivos y aquellas empresas que muestren un verdadero liderazgo en los ODS serán las más propensas tanto a fortalecer las relaciones con sus grupos de interés, incluidos inversionistas, reguladores, consumidores, colaboradores y la sociedad en general, como también a identificar oportunidades y reducir riesgos en su operación.

En años recientes, los mercados han avanzado de manera significativa transitando hacia un modelo de negocio con propósito, mediante la adopción de estrategias de sostenibilidad, reforzado con prácticas de elaboración de informes con el fin de medir y comunicar sus impactos económicos, ambientales y sociales, es decir su contribución hacia el desarrollo sostenible.

A pesar de este avance, tal como indican los resultados del SDG Challenge 2019<sup>1</sup> y el reporte del mismo año “Creating a strategy for a better world” realizado por Price Waterhouse Coopers, aún existen oportunidades de mejora para las empresas en cuanto a la generación de información que evidencie su contribución a los ODS y a sus

metas específicas. Este análisis, el cual involucró la participación de 1.141 empresas de 331 países destacó que, si bien el 72% de las empresas menciona a los ODS en sus reportes de sostenibilidad, solo el 1% realizan mediciones respecto a su desempeño frente a las metas ODS.

Por lo tanto, cuantificar la contribución del sector privado a los ODS ha representado un reto para cualquier interesado. Puesto que, si bien, el sector privado realiza grandes esfuerzos, la información derivada de sus resultados es escasamente generada y, usualmente, no está alineada de manera estratégica con los ODS. Lo anterior impide su recolección y agrupación precisa y oportuna para evaluar la contribución del sector privado al desarrollo sostenible.<sup>2</sup>

Esta brecha de generación y gestión de información de calidad, derivada de los resultados de las estrategias de sostenibilidad es una oportunidad para que, por medio de estrategias y programas bajo un enfoque multi-actor, se puedan generar soluciones que contribuyan a la gestión de información para la toma de decisiones por parte de los gobiernos y permita a las organizaciones del sector privado mejorar sus prácticas de reporte y evidenciar su contribución a los ODS.

En éste ámbito el PNUD, GRI y DNP lanzan el “SDG-Corporate Tracker” (SDG-CT), herramienta con un enfoque multi-actor, que busca recolectar datos de manera es-

<sup>1</sup> *Creating a strategy for a better world*, Price Waterhouse Coopers (2019), Disponible en línea: <https://www.pwc.com/gx/en/sustainability/SDG/sdg-2019.pdf>

<sup>2</sup> *El sector privado y su contribución a los ODS, un viaje hacia la recolección de datos mediante el reporte de sostenibilidad empresarial en Colombia*. PNUD (2018) disponible en línea: (<http://www.co.undp.org/content/dam/colombia/docs/Pobreza/ODS/El%20sector%20privado%20y%20su%20contribuci%C3%B3n%20a%20los%20ODS%20Un%20viaje%20hacia%20la%20recolecci%C3%B3n%20de%20datos%20mediante%20el%20reporte%20de%20sostenibilidad%20empresarial%20en%20Colombia%20DIGITAL.pdf>)



El futuro  
es de todos

DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación



tandarizada, por medio de una plataforma tecnológica para el análisis y seguimiento periódico del aporte de las empresas en Colombia a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), basándose en Estándares GRI<sup>3</sup>.

Este documento busca dar a conocer los resultados obtenidos durante el primer año de ejecución de la herramienta "SDG-Corporate Tracker" (SDG-CT) en las dimensiones ambiental, social y económica.

### ¿Qué es el SDG-Corporate Tracker?

El SDG Corporate Tracker - Colombia es una iniciativa multi-actor que busca medir la contribución del sector empresarial al cumplimiento de los ODS basándose en Estándares GRI, como insumo para el análisis y discusiones de política pública, y para la toma de decisiones y la implementación de acciones a nivel nacional, regional y sectorial.

Esta iniciativa es el resultado de una alianza entre el Departamento Nacional de Planeación (DNP), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), su plataforma global Business Call to Action (BcTA), y el Global Reporting Initiative (GRI).

### ¿Cuáles son sus objetivos específicos?

Recolectar datos de manera estandarizada para el análisis y seguimiento periódico del aporte de las empresas hacia los 17 ODS con base en las tres dimensiones de la sostenibilidad (Económica, Social y Ambiental). Generar un análisis agregado del aporte a los ODS por sector económico, tamaño de la empresa o región del país.

Contribuir a la discusión de política pública y a la toma de decisiones sobre el aporte del sector privado a los ODS.

### ¿Cómo lo hace?

El SDG-CT recolecta información basándose en las tres dimensiones de la sostenibilidad corporativa a saber, Económico, Social y Ambiental y cuenta con 17 formularios temáticos que permiten recolectar información cuantitativa y cualitativa detallada al interior de cada temática.

### ¿Qué busca?

El SDG-Corporate tracker busca medir la contribución del sector empresarial a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) mediante una plataforma en línea que permite la recolección e información para identificar la contribución de las empresas a los ODS.

3. Los Estándares GRI son los primeros estándares globales para el reporte de sostenibilidad. Muchas compañías alrededor del mundo utilizan los Estándares GRI para reportar sus impactos de sostenibilidad. Estos introducen una estructura modular interrelacionada y representan las buenas prácticas a nivel global para reportar una variedad de impactos económicos, ambientales y sociales.

### La dimensión ambiental está compuesta por las siguientes temáticas:

-  Biodiversidad, Suelo y Bosques
-  Consumo de agua
-  Emisiones y Cambio Climático
-  Generación y Consumo de Energía
-  Producción y consumo Sostenible

### La dimensión económica está compuesta por las siguientes temáticas:

-  Crecimiento Económico, Generación y Distribución de Valor
-  Equidad, Diversidad e inclusión
-  Formación y capacitación para el empleo
-  Salud y Seguridad en el Trabajo
-  Trabajo decente y de calidad

### La dimensión social está compuesta por las siguientes temáticas:

-  Transparencia y Lucha Contra la Corrupción
-  Derechos Humanos y Paz
-  Iniciativas sociales e inversión social voluntaria
-  Alianzas



## ¿Quiénes están involucrados?



### Socios fundadores

Son responsables de liderar la iniciativa, promocionarla en distintos escenarios, coordinación técnica de las actividades, el desarrollo de las herramientas, el análisis y reporte de la información y el funcionamiento general de la iniciativa.

#### Los socios fundadores de la iniciativa son:



### Aliados implementadores

Organizaciones que participan como aliados para la difusión de la iniciativa, e involucramiento de las empresas al proceso y para el apoyo y acompañamiento técnico a las empresas participantes en el uso de la plataforma en línea. Reciben entrenamiento por parte de la iniciativa.



### Empresas

La iniciativa está dirigida a organizaciones empresariales de cualquier tamaño y sector económico que tengan operaciones en el territorio colombiano. Su función es divulgar información anualmente sobre la contribución de su gestión en el país a los ODS.



## ¿Qué empresas reportaron sus contribuciones?

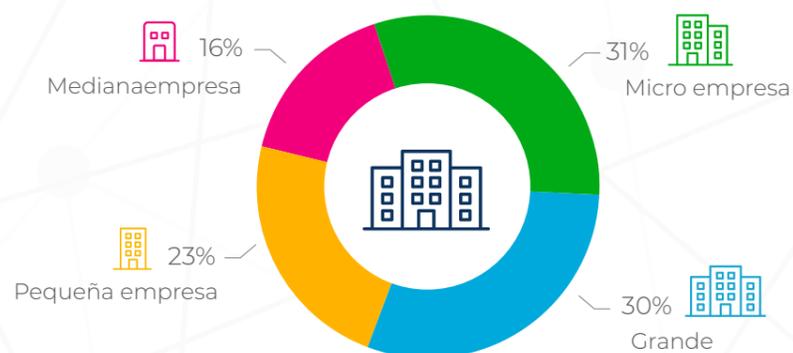
Con corte a junio de 2021 más de 200 empresas realizaron sus reportes de contribución a los ODS. Los resultados enmarcados en este informe comprenden 141 empresas quienes realizaron su reporte para el año 2018 y 2019. A continuación, se presenta la caracterización de estas empresas:

### Sectores económicos con mayor frecuencia de reportes:

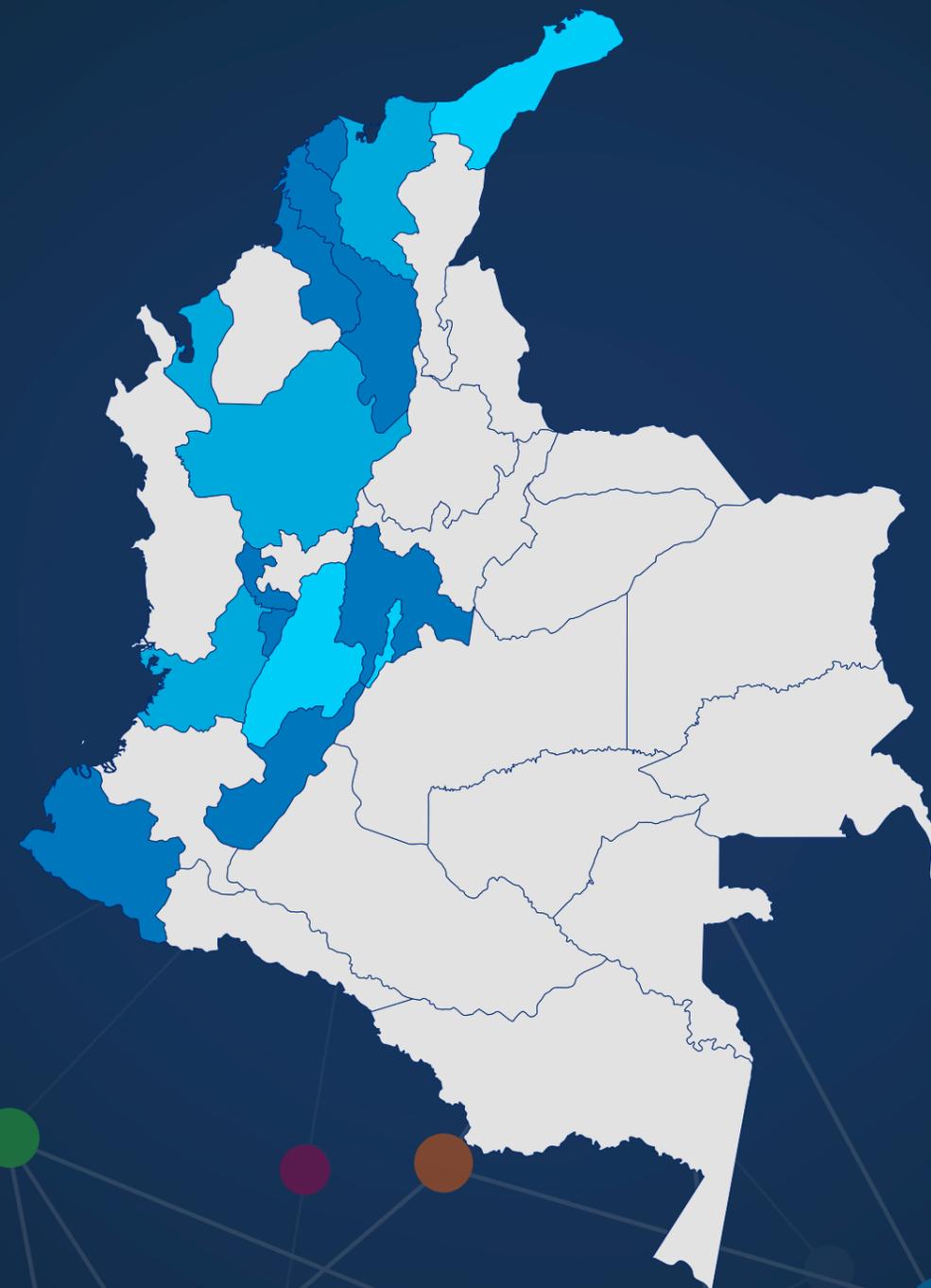


\*12% de las empresas no especificaron su sector económico

### Tamaño de empresas que realizaron reporte de contribuciones en la plataforma durante 2018 y 2019



### Departamentos de operaciones de las empresas reportantes



El futuro es de todos

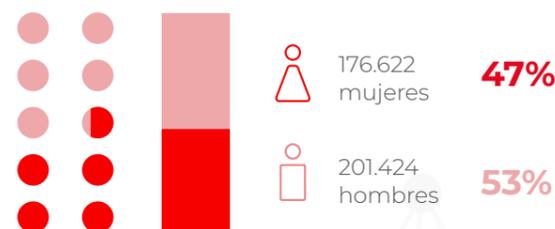
DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación



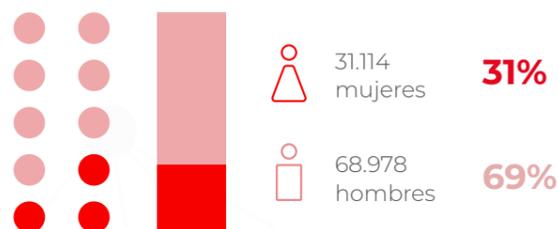
### Algunos datos importantes:



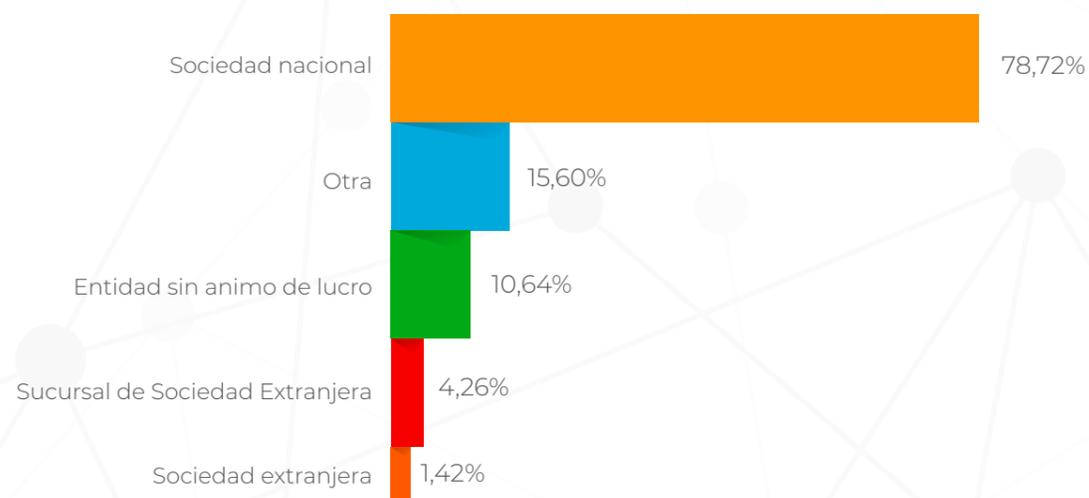
#### Distribución por género (empleo)



#### Distribución por género contratistas



#### Tipos de sociedad



“

La sostenibilidad es el resultado del equilibrio de las dimensiones ambiental, económica y social. Las empresas deben contribuir a mantener este equilibrio.

”



# Dimensión Ambiental

## Dimensión Ambiental

El SDG-Corporate Tracker incluye la dimensión ambiental como una parte fundamental para medir la contribución del sector privado a los ODS.

La dimensión ambiental se compone por las siguientes temáticas:

				
Biodiversidad, Suelo y Bosques	Consumo de agua	Emisiones y Cambio Climático	Generación y Consumo de Energía	Producción y consumo Sostenible

Estas tematicas están relacionadas a su vez con los siguientes ODS:

					
1 FIN DE LA POBREZA	2 HAMBRE CERO	3 SALUD Y BIENESTAR	4 EDUCACIÓN DE CALIDAD	5 IGUALDAD DE GÉNERO	6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO
					
7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE	8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA	10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES	11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES	12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES
					
13 ACCIÓN POR EL CLIMA	14 VIDA SUBMARINA	15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES	16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS	17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS	OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

## Biodiversidad, suelos y bosques

Proteger la diversidad biológica es fundamental para garantizar la supervivencia de las especies de plantas y animales, la diversidad genética y los ecosistemas naturales. Por otro lado, los ecosistemas naturales proporcionan agua y aire limpios y contribuyen a la seguridad alimentaria y la salud humana. La biodiversidad también contribuye directamente a los medios de subsistencia locales, por lo que es esencial

para lograr reducir la pobreza y, por lo tanto, el desarrollo sostenible.<sup>4</sup>

“Los bosques, además de proporcionar seguridad alimentaria y refugio, son fundamentales para combatir el cambio climático, pues protegen la diversidad biológica y las viviendas de la población indígena. Al proteger los bosques, también podremos fortalecer la gestión de los recursos naturales y aumentar la productividad de la tierra”.<sup>5</sup>

### Contenido GRI de referencia:

- GRI 304: Biodiversidad

### Metas ODS relacionadas

Meta ODS	
	<b>6.3</b> Mejorar la calidad del agua mediante la reducción de la contaminación
	<b>6.6</b> Proteger y restablecer los ecosistemas relacionados con el agua, incluidos los bosques, los páramos, las montañas, los humedales, los ríos, los acuíferos y los lagos.
	<b>7.3</b> Duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética
	<b>14.2</b> Gestionar y proteger de manera sostenible los ecosistemas marinos y costeros con miras a evitar efectos nocivos importantes.
	<b>15.1</b> De aquí a 2020, asegurar la conservación, el restablecimiento y el uso sostenible de los ecosistemas terrestres y los ecosistemas interiores de agua dulce y sus servicios, en particular los bosques, los humedales, las montañas y las zonas áridas, en consonancia con las obligaciones contraídas en virtud de acuerdos internacionales.

4: GRI 304: Biodiversidad, GRI (2016). Disponible en línea: (<https://www.globalreporting.org/standards/media/1451/spanish-gri-304-biodiversity-2016.pdf>)

5: Gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad – CEPAL (2020) Disponible en línea: (<https://comunidades.cepal.org/ilpes/es/taxonomy/term/15>)

Meta ODS	
	<b>15.2</b> Para 2020, promover la gestión sostenible de todos los tipos de bosques, poner fin a la deforestación, recuperar los bosques degradados e incrementar la forestación y la reforestación a nivel mundial.
	<b>15.3</b> Para 2030, luchar contra la desertificación, rehabilitar las tierras y los suelos degradados, incluidas las tierras afectadas por la desertificación, la sequía y las inundaciones, y procurar lograr un mundo con una degradación neutra del suelo
	<b>15.4</b> Para 2030, velar por la conservación de los ecosistemas montañosos, incluida su diversidad biológica, a fin de mejorar su capacidad de proporcionar beneficios esenciales para el desarrollo sostenible
	<b>15.5</b> Adoptar medidas urgentes y significativas para reducir la degradación de los hábitats naturales, detener la pérdida de biodiversidad y, de aquí a 2020, proteger las especies amenazadas y evitar su extinción.
	<b>15.a</b> Movilizar y aumentar de manera significativa los recursos financieros procedentes de todas las fuentes para conservar y utilizar de forma sostenible la diversidad biológica y los ecosistemas
	<b>15.b</b> Movilizar un volumen apreciable de recursos procedentes de todas las fuentes y a todos los niveles para financiar la gestión forestal sostenible y proporcionar incentivos adecuados a los países en desarrollo para que promuevan dicha gestión, en particular con miras a la conservación y la reforestación

**54%** de empresas cuentan con algún **componente o mecanismo de gestión ambiental**

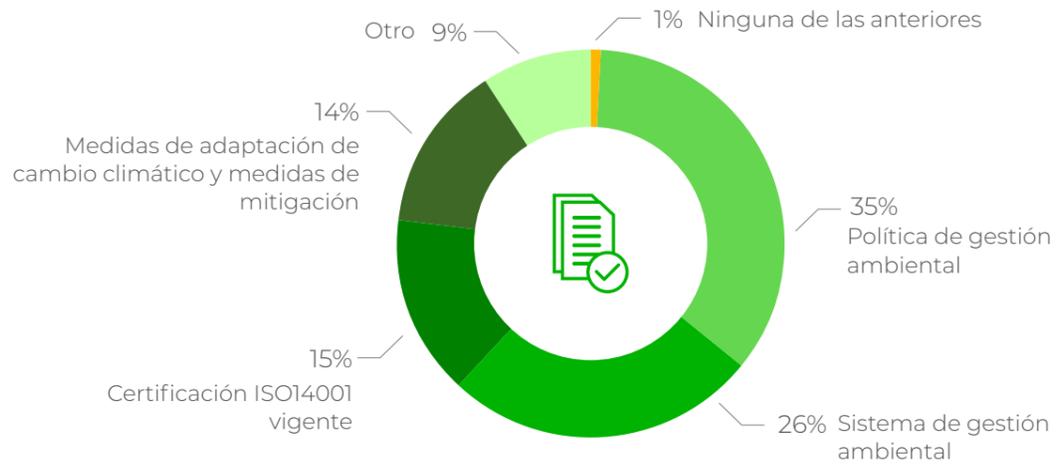


El futuro es de todos

DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación

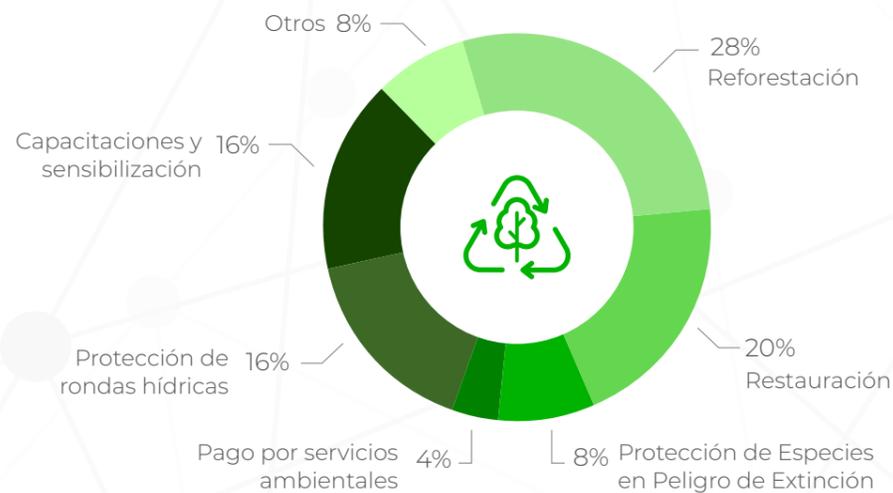


### Componentes o mecanismos de gestión ambiental mas frecuentemente aplicados por las empresas

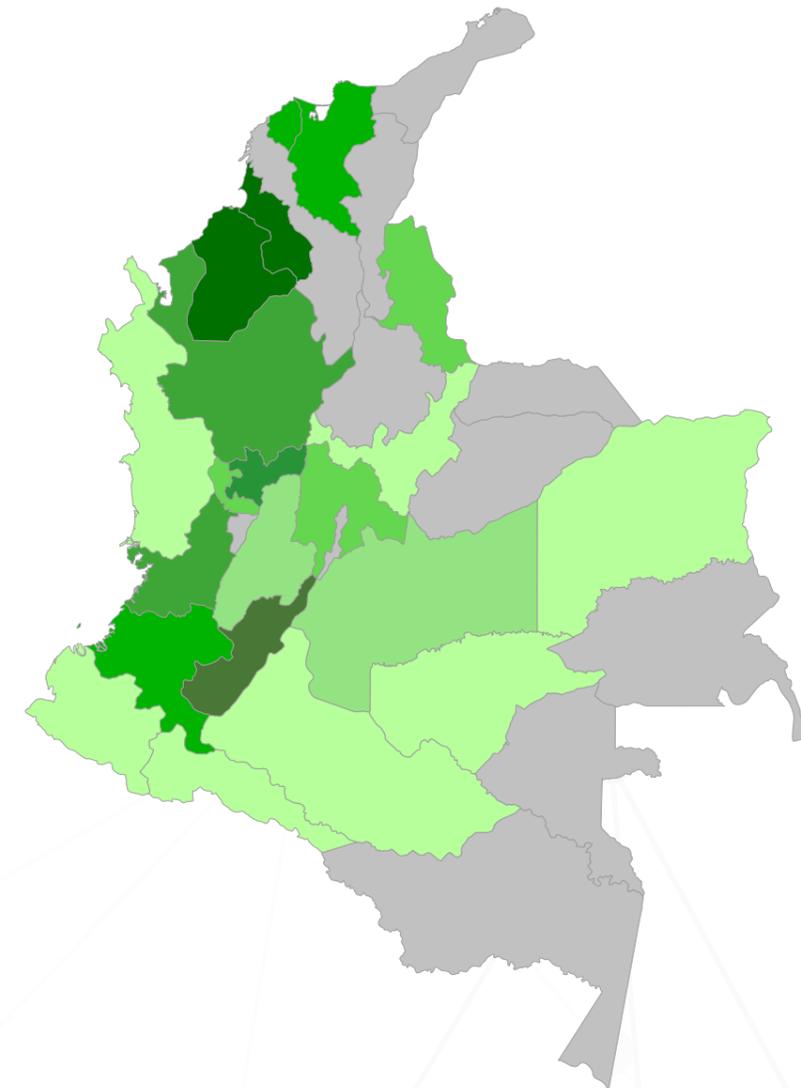


**20%** de empresas indican realizar inversión voluntaria en programas de **promoción al patrimonio natural y conservación de ecosistemas durante el año reportado**

### Tipo de Programa mas frecuentemente implementados por las empresas derivados de la Inversión voluntaria en programas de Promoción del Patrimonio Natural y Conservación de Ecosistemas



Departamentos mas frecuentemente intervenidos por los programas de inversión Social Voluntaria realizados por las empresas en programas de Promoción del Patrimonio Natural y Conservación de Ecosistemas durante el periodo de reporte



**47%** de empresas cuentan con una Estrategia de gestión de impactos significativos de actividades, productos y/o servicios en la biodiversidad, definida



## Consumo de agua

El volumen de agua extraída y consumida por una organización, así como la calidad de sus vertidos, pueden afectar al funcionamiento del ecosistema de innumerables formas. Los impactos directos en una cuenca receptora pueden generar un gran impacto en la calidad de vida de una zona, además de tener consecuencias sociales y económicas para las comunidades locales.<sup>6</sup>

Los principales frentes de acción del sector privado en el agua se encuentran en preservar la calidad de agua y en hacer un uso eficiente de este recurso natural.<sup>7</sup> El consumo que se realiza a fuentes de agua dulce y en zonas de estrés hídrico es el primer frente donde se puede empezar a trabajar. Para

aquellas empresas que extraen es también muy importante analizar los métodos, las zonas, la cuantificación del impacto y las medidas para evitar afectar las fuentes de agua y los ecosistemas asociados.

Las organizaciones pueden reducir sus extracciones, su consumo y sus vertidos de agua, así como los impactos relacionados, mediante la adopción de medidas eficientes, tales como el reciclaje y la reutilización del agua y el rediseño de procesos, así como la puesta en marcha de acciones colectivas que vayan más allá de sus operaciones en la cuenca receptora. Pueden mejorar la calidad del agua a través de un tratamiento más eficaz de los vertidos de agua.

6. GRI 303: Agua y efluentes, GRI (2018). Disponible en línea: (<https://www.globalreporting.org/standards/media/2087/spanish-gri-303-water-and-effluents-2018.pdf>)

7. Cuidar el agua, prioridad para el crecimiento de Colombia, Portafolio (enero 2021). Disponible en línea (<https://www.portafolio.co/economia/cuidar-el-agua-prioridad-para-el-crecimiento-de-colombia-507712>)

## Contenido GRI de referencia:

- GRI 303: Agua y Efluentes
- GRI 303-1: Interacción con el agua como recurso compartido
- GRI 303-2: Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua
- GRI 303-3: Extracción de agua
- GRI 303-4: Vertidos de agua
- GRI 303-5: Consumo de Agua

## Metas ODS relacionadas

Meta ODS	
	<b>6.4</b> De aquí a 2030, aumentar considerablemente el uso eficiente de los recursos hídricos en todos los sectores y asegurar la sostenibilidad de la extracción y el abastecimiento de agua dulce para hacer frente a la escasez de agua y reducir considerablemente el número de personas que sufren falta de agua.
	<b>6.6</b> De aquí a 2020, proteger y restablecer los ecosistemas relacionados con el agua.
	<b>8.4</b> Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados.
	<b>12.2</b> Lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales
	<b>12.8</b> Velar por que las personas de todo el mundo tengan información y conocimientos pertinentes para el desarrollo sostenible y los estilos de vida en armonía con la naturaleza
	<b>15.1</b> De aquí a 2020, asegurar la conservación, el restablecimiento y el uso sostenible de los ecosistemas terrestres y los ecosistemas interiores de agua dulce y sus servicios, en particular los bosques, los humedales, las montañas y las zonas áridas, en consonancia con las obligaciones contraídas en virtud de acuerdos internacionales.

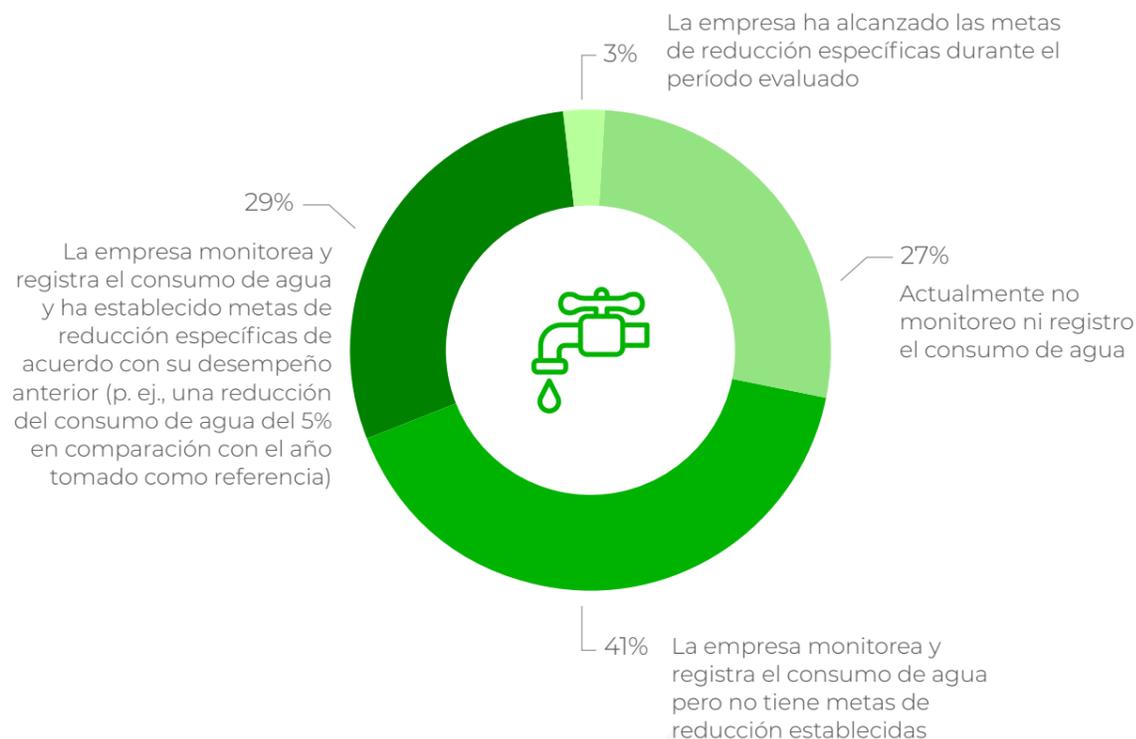


El futuro es de todos

DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación



### Estrategias implementadas por las empresas para el monitoreo y administración del consumo de agua



**51%** de empresas realizan capacitaciones sobre la **importancia del uso responsable del recurso hídrico a sus empleados**

**20%** de participación de los empleados en la **capacitación sobre el uso responsable del recurso hídrico**

### Emisiones y Cambio climático

El cambio climático afecta a todos los países en todos los continentes, produciendo un impacto negativo en su economía, la vida de las personas y las comunidades. En un futuro se prevé que las consecuencias serán peores.<sup>8</sup>

La temperatura media de la superficie del mundo podría aumentar unos 3 grados centígrados este siglo. Las personas más pobres y vulnerables serán los más perjudicados. Las emisiones de gases de efecto invernadero continúan aumentando y hoy son un 50% superior al nivel de 1990. Además, el calentamiento global está provocando cambios permanentes en el sistema climático, cuyas consecuencias pueden ser irreversibles si no se toman medidas urgentes ahora.<sup>9</sup>

Los patrones climáticos están cambiando, los niveles del mar están aumentando, los eventos climáticos son cada vez más extremos y las emisiones del gas de efecto invernadero están ahora en los niveles más altos de la historia. Si no actuamos, la tem-

#### Contenido GRI de referencia:

- GRI 305-1 Emisiones directas de Gases Efecto Invernadero, GEI, (alcance 1)
- GRI 305-2 Emisiones indirectas de Gases Efecto Invernadero, GEI, al generar energía (alcance 2)
- 305-5 Reducción de las emisiones GEI

#### Metas ODS relacionadas

Meta ODS	
	<b>7.2</b> Aumentar sustancialmente el porcentaje de la energía renovable en el conjunto de fuentes de energía
	<b>7.B</b> Ampliar la infraestructura y mejorar la tecnología para prestar servicios de energía modernos y sostenibles para todos en los países en desarrollo
	<b>13.2</b> Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales

8. Acción por el clima: Por qué es importante para las empresas, Naciones Unidas, (2016). Disponible en línea: ([https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/13-Spanish\\_Why-it-Matters.pdf](https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/13-Spanish_Why-it-Matters.pdf))

9. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2017) Disponible en línea: (<https://comunidades.cepal.org/11pes/es/taxonomy/term/13>)



 **26%** de las empresas reportan tener **medidas para reducir sus emisiones de CO2**

 **29%** de las empresas reportan tener **medidas de adaptación al cambio climático**

## Generación y Consumo de Energía

Usar la energía de forma más eficiente y optar por fuentes de energía renovables es fundamental para combatir el cambio climático y reducir la huella ambiental total de la organización.

Cuando las empresas conocen los datos de su consumo de energía y pueden identificar cuánto de este proviene de fuentes no renovables, las cuales generan altos niveles de

emisiones y por tanto contaminación, pueden direccionar mejor su consumo y crear iniciativas enfocadas a disminuirlo buscando el uso de energía renovable. Contar con iniciativas enfocadas a generar eficiencia energética y a fomentar el uso y la generación de energías renovables demuestra el compromiso de las empresas en minimizar su impacto al aire y a su sostenibilidad.<sup>10</sup>

### Contenido GRI de referencia:

- GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización

<sup>10</sup>: GRI 302: Energía, GRI (2016). Disponible en línea: (<https://www.globalreporting.org/standards/media/1449/spanish-gri-302-energy-2016.pdf>)

## Metas ODS relacionadas

Meta ODS	
	<b>7.2</b> De aquí a 2030, aumentar considerablemente la proporción de energía renovable en el conjunto de fuentes energéticas
	<b>7.3</b> De aquí a 2030, duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética
	<b>7.A</b> De aquí a 2030, aumentar la cooperación internacional para facilitar el acceso a la investigación y la tecnología relativas a la energía limpia, incluidas las fuentes renovables, la eficiencia energética y las tecnologías avanzadas y menos contaminantes de combustibles fósiles, y promover la inversión en infraestructura energética y tecnologías limpias
	<b>7.B</b> De aquí a 2030, ampliar la infraestructura y mejorar la tecnología para prestar servicios energéticos modernos y sostenibles para todos en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, los pequeños Estados insulares en desarrollo y los países en desarrollo sin litoral, en consonancia con sus respectivos programas de apoyo

 **27%** de las empresas consumen **energía generada por fuente no convencional**

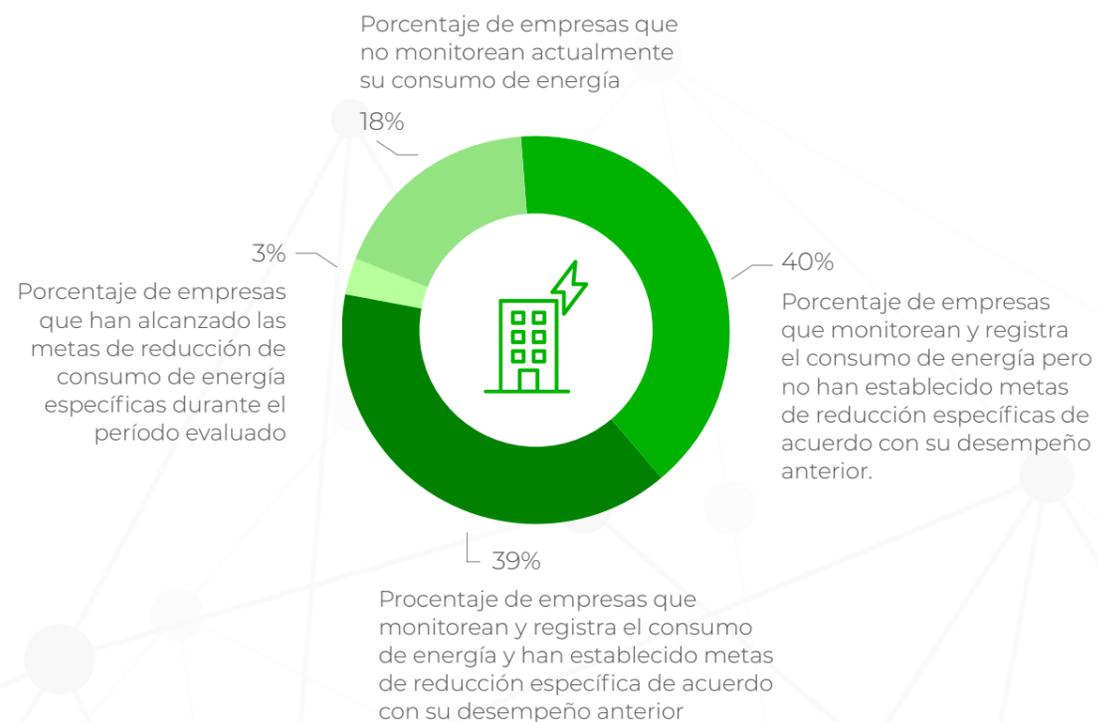
 **73%** de **consumo total de energía por fuente convencional** reportado por las empresas durante el periodo de reporte



El futuro es de todos

DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación





## Producción y consumo sostenible

Los insumos utilizados para fabricar y envasar los productos y servicios de las empresas pueden ser materiales no renovables, como minerales, metales, petróleo, gas o carbón, o materiales renovables, como madera o agua. Ambos pueden estar compuestos por insumos reciclados o vírgenes. El tipo y la cantidad de materiales que utiliza la organización pueden indicar su dependencia de los recursos naturales y los impactos que genera en su disponibilidad.

Establecer sistemas eficaces de reciclaje y reutilización para cerrar los ciclos de vida de los productos indica no sólo el grado en que los productos y materiales se recogen y transforman con éxito en materiales útiles para nuevos procesos de producción sino también, en qué medida la organización ha diseñado productos y envases susceptibles de ser reciclados o reutilizados y puede contribuir de forma significativa a una mayor eficiencia en el uso de materiales y recursos, así como a mitigar los problemas y los costos relacionados con su tratamiento. El consumo de materiales está directamente relacionado con los costos operativos generales, por ello, conocer

con detalle su consumo interno, ya sea por producto o por categoría de productos, facilita la vigilancia de la eficiencia en el uso de materiales y del costo de los flujos de materiales.<sup>11</sup>

Por otro lado, comprender mejor los impactos y efectos ambientales y sociales que generan los productos y servicios que ofrecemos es fundamental. Uno de los principales impactos está asociado a la generación, el tratamiento y la eliminación de residuos (incluido el transporte de estos), pues un manejo inadecuado puede provocar daños en la salud humana y en el medio ambiente. Por ende, la información relativa a los métodos de eliminación de residuos revela hasta qué punto las organizaciones gestionan de manera equilibrada las opciones de eliminación y los impactos ambientales poco equitativos. Por ejemplo, el uso de vertederos y el reciclaje dan lugar a tipos muy distintos de impactos ambientales y efectos residuales. La mayor parte de las estrategias de reducción de residuos dan prioridad a las opciones de reutilización, reciclaje y recuperación para reducir los impactos ecológicos.<sup>12</sup>

### Contenido GRI de referencia:

- GRI 301-1. Materiales utilizados por peso o volumen.
- GRI 301-2 Insumos reciclados
- GRI 306- 3 Residuos generados
- GRI 306-4 Residuos no destinados a eliminación
- GRI 306-5 Residuos destinados a eliminación

<sup>11</sup>. GRI 301: Materiales, GRI (2016). Disponible en línea: (<https://www.globalreporting.org/standards/media/1448/spanish-gri-301-materials-2016.pdf>)

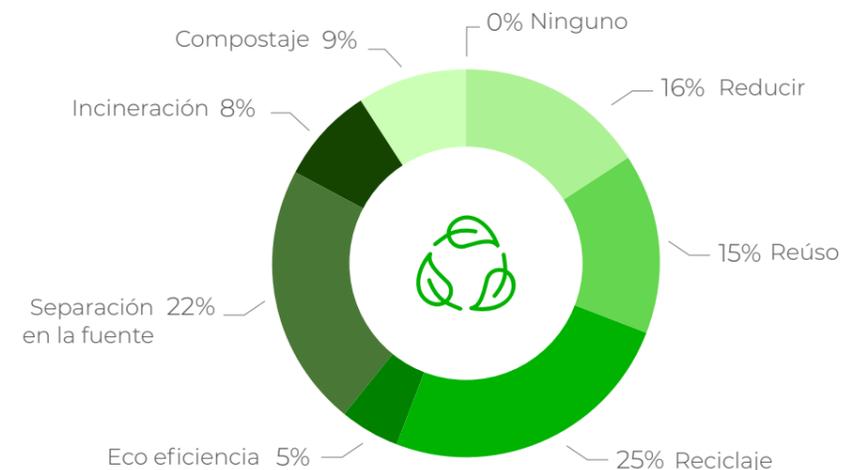
<sup>12</sup>. Gestión ecológicamente racional de los desechos sólidos y cuestiones relacionadas con las aguas cloacales – Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, División De Desarrollo Sostenible, Naciones Unidas (s.f.). Disponible en línea: (<https://www.un.org/spanish/esa/sustdev/agenda21/agenda21spchapter21.htm>)

### Metas ODS relacionadas

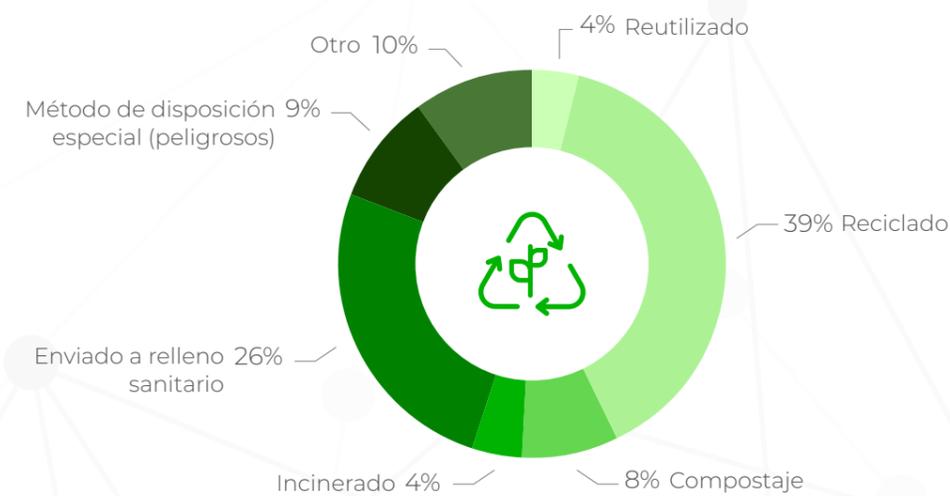
Meta ODS	
	<b>12.2</b> De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.
	<b>12.3</b> De aquí a 2030, reducir a la mitad el desperdicio de alimentos per cápita mundial en la venta al por menor y a nivel de los consumidores y reducir las pérdidas de alimentos en las cadenas de producción y suministro, incluidas las pérdidas posteriores a la cosecha
	<b>12.4</b> De aquí a 2020, lograr la gestión ecológicamente racional de los productos químicos y de todos los desechos a lo largo de su ciclo de vida, de conformidad con los marcos internacionales convenidos, y reducir significativamente su liberación a la atmósfera, el agua y el suelo a fin de minimizar sus efectos adversos en la salud humana y el medio ambiente
	<b>12.5</b> De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.
	<b>12.b</b> Elaborar y aplicar instrumentos que permitan seguir de cerca los efectos en el desarrollo sostenible con miras a lograr un turismo sostenible que promueva la cultura y los productos locales

 **49%** de empresas reportan tener **implementado sistemas de gestión de residuos**

### Tipos de planes de manejo de residuos más frecuentemente implementados por las empresas reportantes

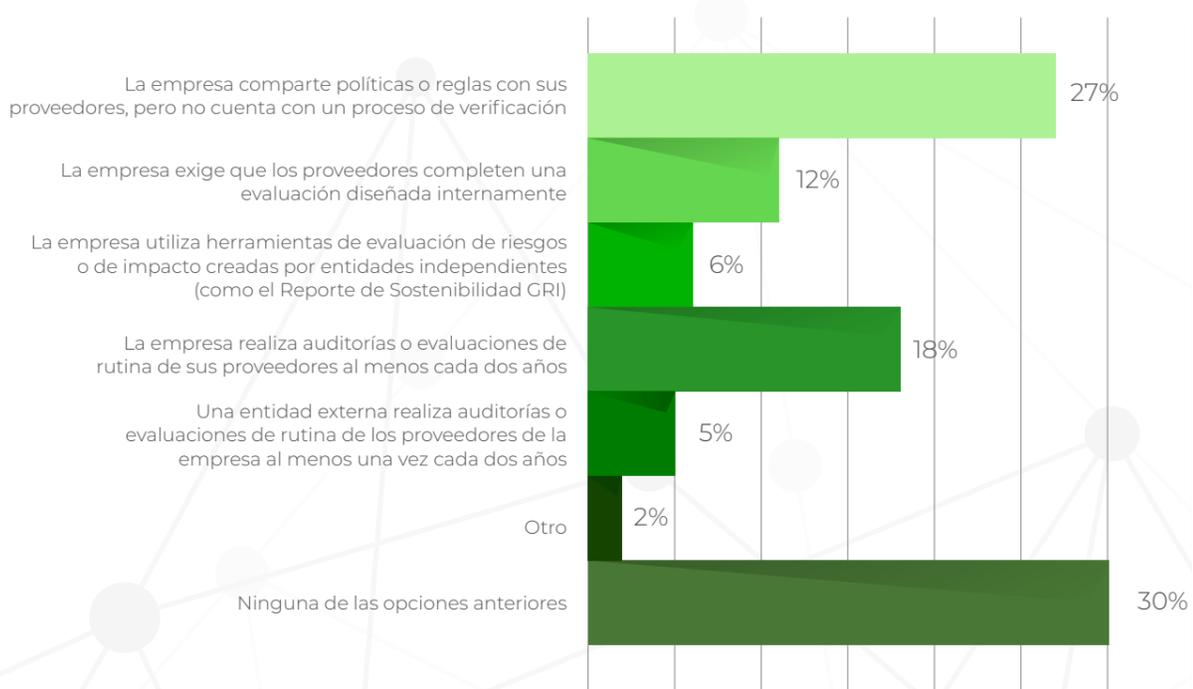


### Componentes o mecanismos de gestión ambiental mas frecuentemente aplicados por las empresas





**Métodos utilizados por las empresas para evaluar el impacto ambiental de sus proveedores**



“

**La dimensión ambiental de la sostenibilidad está relacionada con los impactos de las organizaciones en los sistemas naturales vivos e inertes, entre los que se incluyen la tierra, el aire, el agua y los ecosistemas**

”



# Dimensión Social

## Dimensión social:

El SDG-Corporate Tracker incluye la dimensión social como una parte fundamental para medir la contribución del sector privado a los ODS.

La dimensión social se compone por las siguientes temáticas:



Transparencia y Lucha Contra la Corrupción



Derechos Humanos y Paz



Iniciativas sociales e inversión social voluntaria



Alianzas

Estas tematicas están relacionadas a su vez con los siguientes ODS:



El futuro es de todos

DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación



## Lucha y transparencia contra la corrupción:

La corrupción guarda una estrecha relación con los impactos negativos de las empresas, como la pobreza en economías de transición, el daño al medio ambiente, el abuso de los derechos humanos, el abuso de la democracia, la asignación indebida de

inversiones y la desautorización de la ley. El mercado, las normas internacionales y los grupos de interés exigen que las organizaciones demuestren su compromiso con la integridad, el gobierno y las prácticas empresariales responsables.<sup>13</sup>

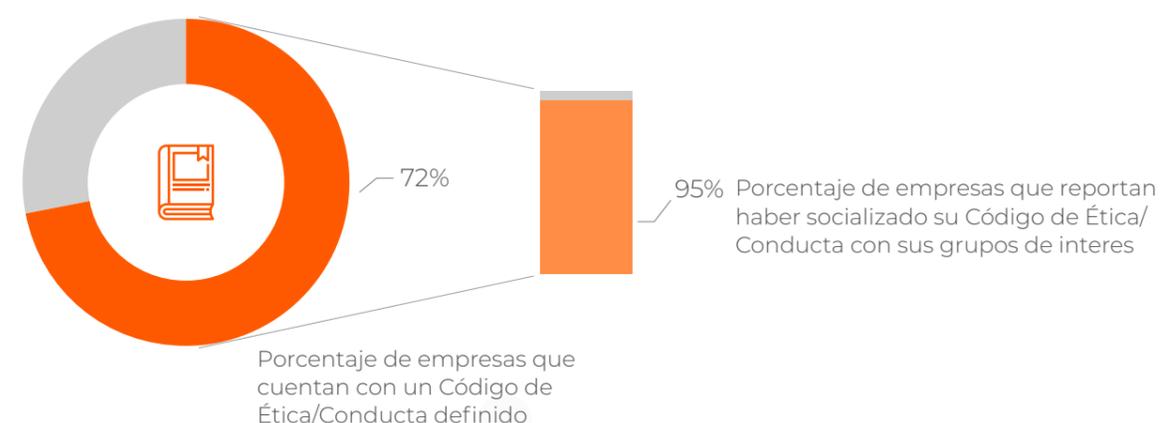
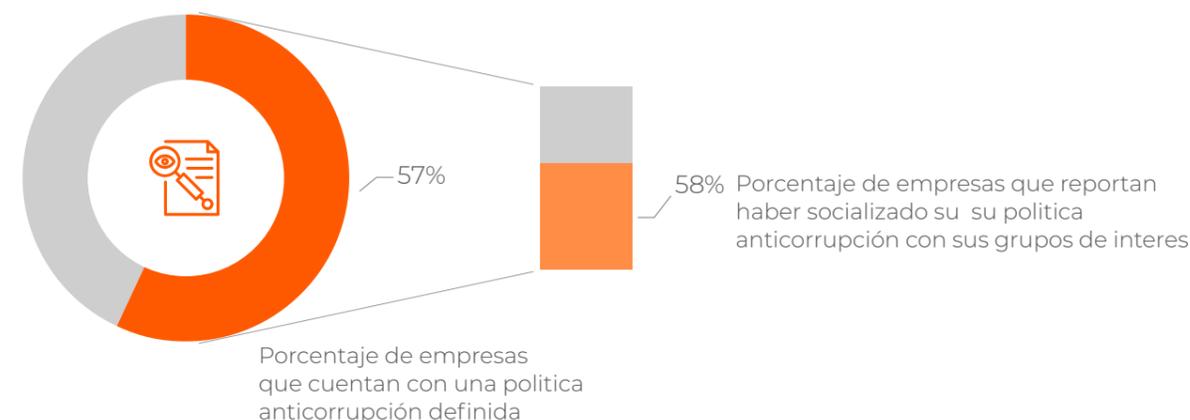
### Contenido GRI de referencia:

- GRI 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción
- GRI 205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción
- GRI 102-17: Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas

### Metas ODS relacionadas

Meta ODS	
	<b>12.6</b> Alentar a las empresas a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes
	<b>12.7</b> Promover prácticas de contratación pública que sean sostenibles
	<b>16.5</b> Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas
	<b>16.6</b> Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas

13. GRI 205: Anticorrupción 2016, GRI, (2016) Disponible en línea: (<https://www.globalreporting.org/standards/media/1446/spanish-gri-205-anti-corruption-2016.pdf>)





## Derechos humanos y paz

Las organizaciones pueden generar un impacto directo en los derechos humanos (DDHH) a través de sus propias acciones y operaciones. También pueden generar un impacto indirecto en los derechos humanos a través de sus interacciones con otros, incluidos los gobiernos, las comunidades locales y los proveedores, y a través de sus inversiones.

Las organizaciones son responsables de sus impactos en el conjunto de derechos humanos reconocidos a nivel internacional. Estos derechos abarcan, como mínimo, todos los derechos incluidos en la Declaración Internacional de Derechos y los principios recogidos en la “Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo” de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La Declaración Internacional de Derechos recoge los siguientes tres instrumentos: la Declaración de las Naciones Unidas (ONU), “Declaración universal de derechos humanos”, de 1948; la Convención de las Naciones Unidas (ONU), “Pacto Internacional de derechos civiles y políticos”, de 1966; la Convención de las Naciones Unidas

(ONU), “Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales”, de 1966.

Además de estos tres instrumentos clave, el marco jurídico internacional de los derechos humanos reúne más de 80 instrumentos, que abarcan desde declaraciones y principios rectores hasta tratados y convenciones vinculantes. También incluye instrumentos universales y regionales.

Para identificar, prevenir y mitigar los impactos negativos en los derechos humanos, las organizaciones pueden llevar a cabo revisiones o evaluaciones del impacto de derechos humanos en sus operaciones. También pueden ofertar formación especializada para capacitar a los empleados de cara al abordaje de los derechos humanos en el curso de su trabajo habitual.

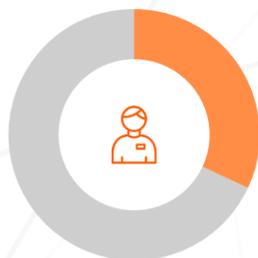
Por otro lado, las organizaciones pueden integrar criterios sobre derechos humanos en la selección o incluir criterios sobre derechos humanos en los requerimientos de desempeño al celebrar contratos y acuerdos con otras partes, como empresas conjuntas y subsidiarias.<sup>14</sup>

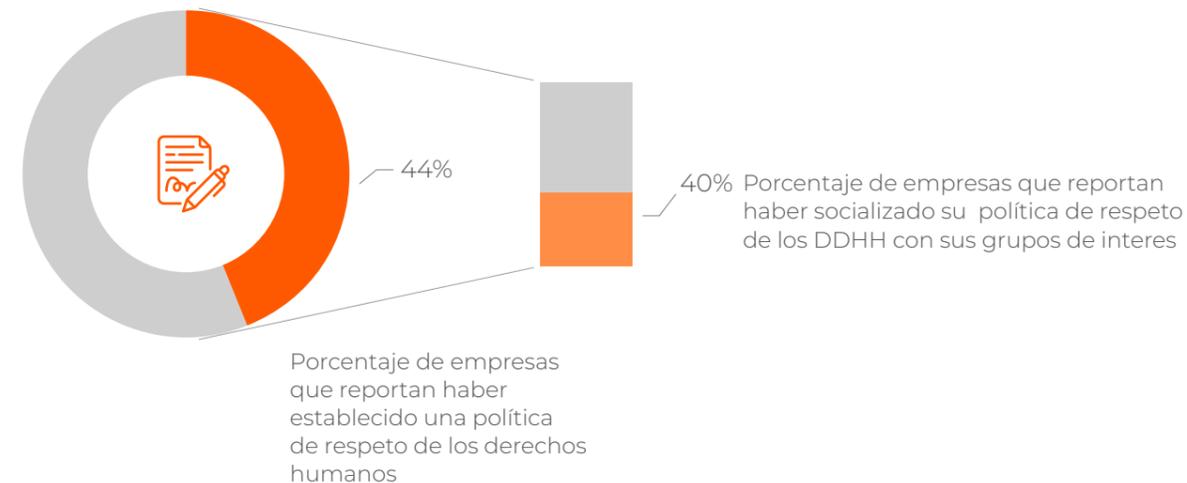
### Contenido GRI de referencia:

- GRI 412-2 Formación empleados en políticas o procedimientos derechos humanos
- GRI 412-3 Acuerdos y contratos de inver-

sión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos

<sup>14</sup>: GRI 412: Evaluación de Derechos Humanos, GRI (2016), Disponible en línea (<https://cpcese.org.ar/documentos/16057911235fb-66d93335b3.pdf>)

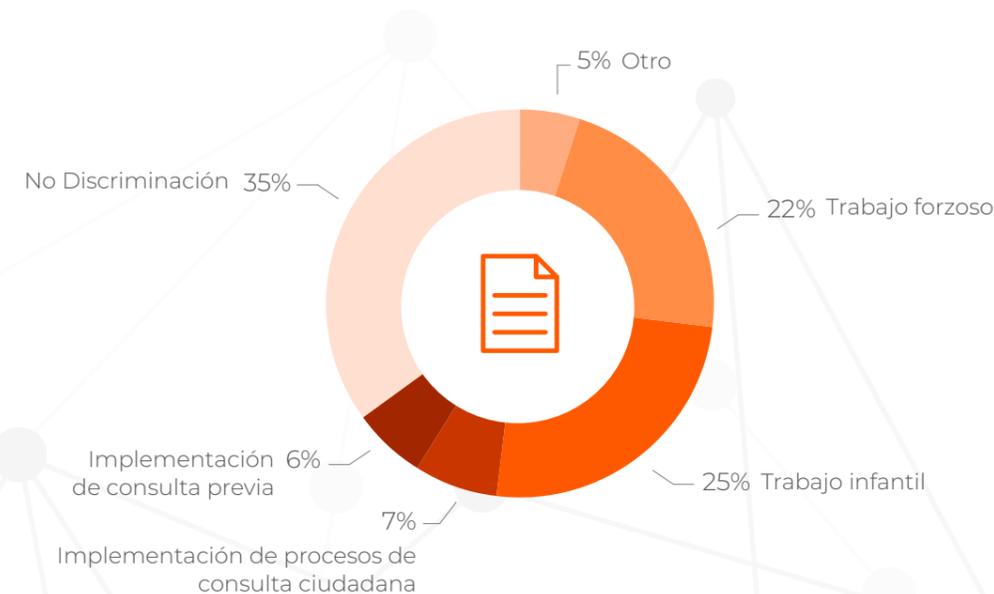




### Metas ODS relacionadas

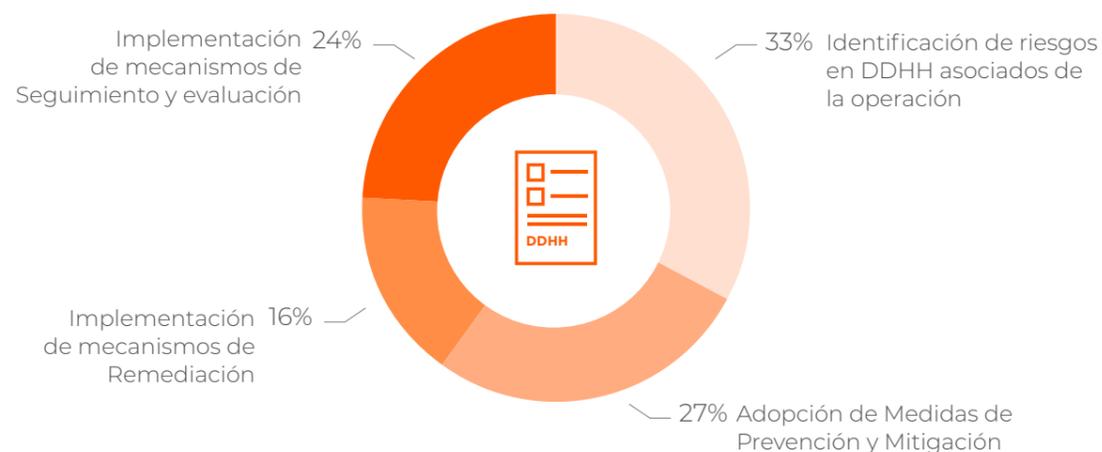
Meta ODS	
	<b>5.1</b> Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo
	<b>8.7</b> Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas
	<b>8.8</b> Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios
	<b>10.3</b> Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de los resultados, en particular mediante la eliminación de las leyes, políticas y prácticas discriminatorias.
	<b>16.2</b> Poner fin al maltrato, la explotación, la trata y todas las formas de violencia y tortura contra los niños

### Áreas sobre las cuáles las empresas establecen disposiciones relativas dentro de su política de DDHH



**37%** de empresas implementan **procesos debida diligencia en DDH en sus operaciones**

**Principales componentes implementados en el proceso de debida diligencia en DDH por las empresas**



**62%** de acuerdos o contratos de prooveduria firmados **incluyen cláusulas sobre Derechos Humanos**

**34%** de empresas reportan haber **implementado Mecanismos de reclamación de violaciones a DDH**



Porcentaje de proveedores recibieron capacitación en DDH durante el periodo de reporte



Porcentaje de empleados que recibieron capacitación en DDH durante el periodo de reporte

**40%** de empresas reportan **haber socializado su política de respeto de los DDH con sus grupos de interes**

**Iniciativas sociales e inversión social voluntaria**

Las actividades e inversiones de las organizaciones pueden generar impactos económicos, sociales, culturales o ambientales significativos en las comunidades locales. Cuando sea posible, se espera que las organizaciones prevean y eviten los impactos negativos en las comunidades locales. Fijar un proceso de identificación y participación oportuno y eficaz de los grupos de interés es importante para ayudar a las organizaciones a entender la vulnerabilidad de las comunidades locales y cómo podrían verse afectadas por las actividades de las organizaciones.

Por otro lado, los impactos de la inversión en infraestructura pueden sobrepasar el alcance de las propias operaciones de una organización y tener lugar en un plazo temporal más largo. Dichas inversiones pueden incluir redes de transporte, servicios públicos, instalaciones sociales para la comunidad, centros sanitarios y de bienestar y centros deportivos. Junto con las inversiones en sus propias operaciones, esta es una medida de la contribución de capital de la organización a la economía a través de prácticas empresariales responsables.<sup>15</sup>

15. GRI 203: Impacto económicos indirectos, GRI (2016). Disponible en línea: (<https://www.globalreporting.org/standards/media/1444/spanish-gri-203-indirect-economic-impacts-2016.pdf>)

### Contenido GRI de referencia:

- GRI 201-1: Valor económico directo generado y distribuido
- GRI 203-1: Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados

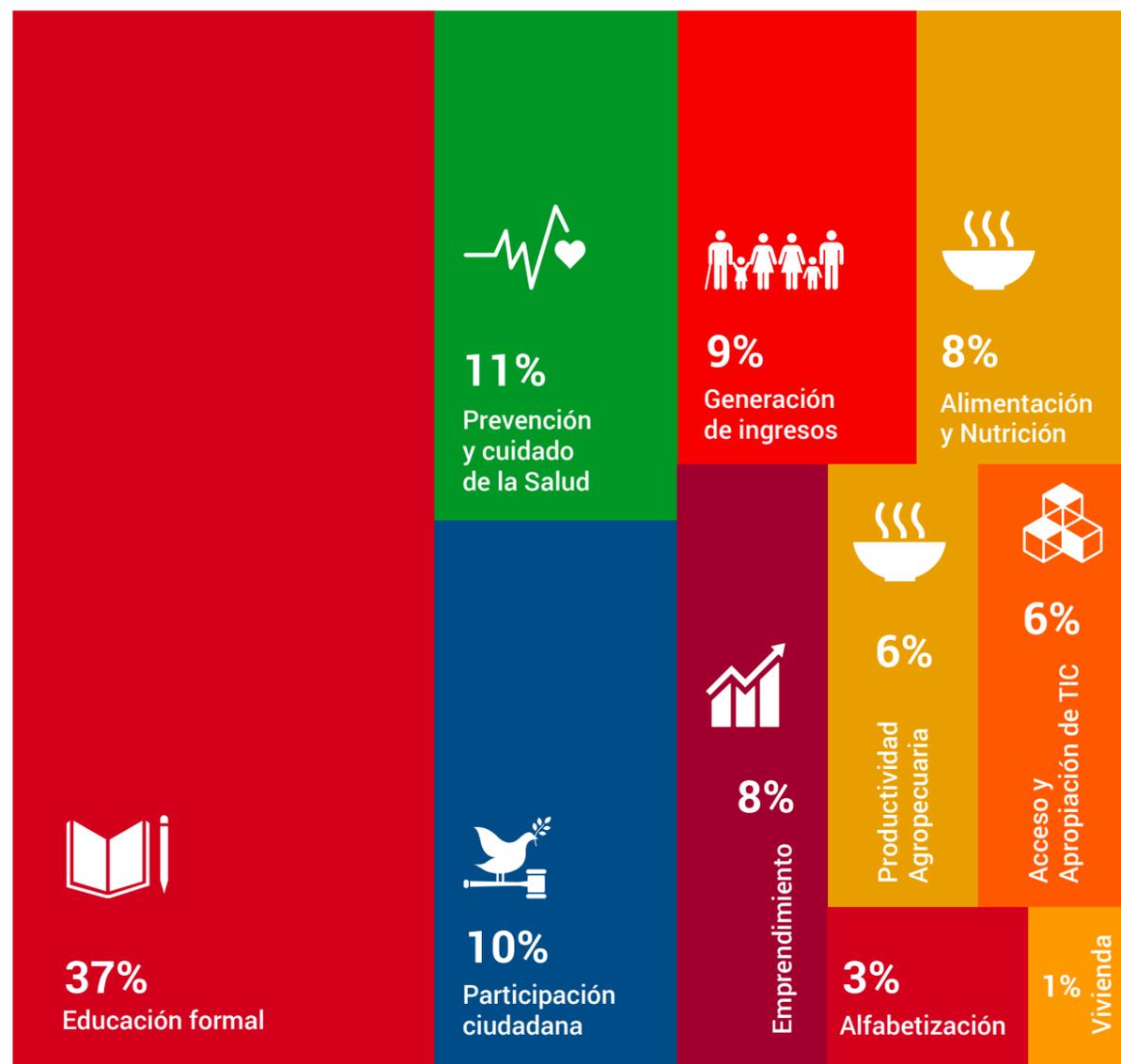
### Metas ODS relacionadas

Meta ODS	
	<b>1.2</b> Para 2030, reducir al menos a la mitad la proporción de hombres, mujeres y niños de todas las edades que viven en la pobreza en todas sus dimensiones con arreglo a las definiciones nacionales.
	<b>1.4</b> Para 2030, garantizar que todos los hombres y mujeres, en particular los pobres y los vulnerables, tengan los mismos derechos a los recursos económicos, así como acceso a los servicios básicos, la propiedad y el control de las tierras y otros bienes, la herencia, los recursos naturales, las nuevas tecnologías apropiadas y los servicios financieros, incluida la micro-financiación.
	<b>1.a</b> Garantizar una movilización importante de recursos procedentes de diversas fuentes, incluso mediante la mejora de la cooperación para el desarrollo, a fin de proporcionar medios suficientes y previsibles a los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, para poner en práctica programas y políticas encaminados a poner fin a la pobreza en todas sus dimensiones.
	<b>2.1</b> Para 2030, poner fin al hambre y asegurar el acceso de todas las personas, en particular los pobres y las personas en situaciones vulnerables, incluidos los lactantes, a una alimentación sana, nutritiva y suficiente durante todo el año.
	<b>2.3</b> Para 2030, duplicar la productividad agrícola y los ingresos de los productores de alimentos en pequeña escala, en particular las mujeres, los pueblos indígenas, los agricultores familiares, los pastores y los pescadores, entre otras cosas mediante un acceso seguro y equitativo a las tierras, a otros recursos de producción e insumos, conocimientos, servicios financieros, mercados y oportunidades para la generación de valor añadido y empleos no agrícolas.

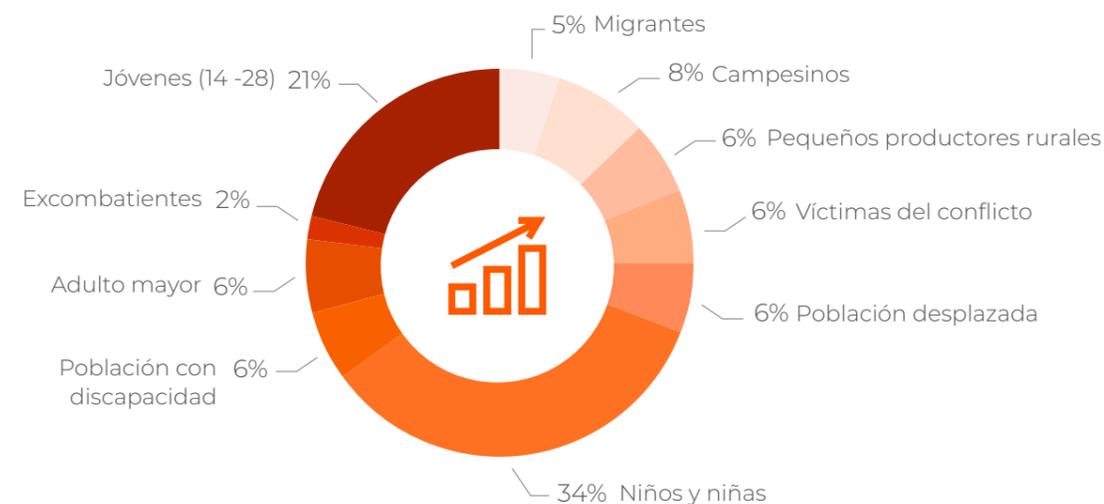
Meta ODS	
	<b>2.4</b> Asegurar la sostenibilidad de los sistemas de producción de alimentos y aplicar prácticas agrícolas resilientes que aumenten la productividad y la producción.
	<b>2.a</b> Aumentar las inversiones, incluso mediante una mayor cooperación internacional, en la infraestructura rural, la investigación agrícola y los servicios de extensión, el desarrollo tecnológico y los bancos de genes de plantas y ganado a fin de mejorar la capacidad de producción agrícola en los países en desarrollo, en particular en los países menos adelantados.
	<b>3.2</b> Para 2030, poner fin a las muertes evitables de recién nacidos y de niños menores de 5 años, logrando que todos los países intenten reducir la mortalidad neonatal al menos hasta 12 por cada 1.000 nacidos vivos, y la mortalidad de niños menores de 5 años al menos hasta 25 por cada 1.000 nacidos vivos.
	<b>4.1</b> De aquí a 2030, asegurar que todas las niñas y todos los niños terminen la enseñanza primaria y secundaria, que ha de ser gratuita, equitativa y de calidad y producir resultados de aprendizaje pertinentes y efectivos.
	<b>4.2</b> De aquí a 2030, asegurar que todas las niñas y todos los niños tengan acceso a servicios de atención y desarrollo en la primera infancia y educación preescolar de calidad, a fin de que estén preparados para la enseñanza primaria.
	<b>4.3</b> De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.

**41%** de empresas reportan **implementar programas de inversión social voluntaria**

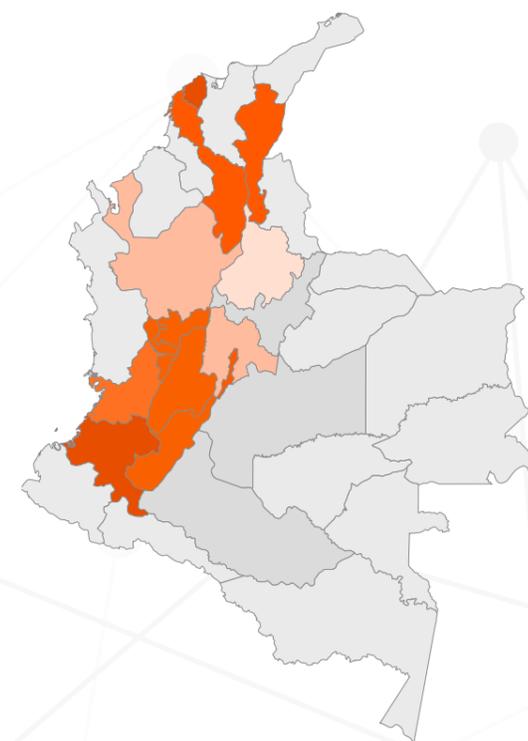
**Tipo de programas de inversión social voluntaria más frecuentemente implementados por las empresas**



**Tipo de población más frecuentemente beneficiada de los programas de inversión social voluntaria realizada por las empresas**



**Departamentos principalmente atendidos por los programas de inversión social voluntaria realizados por las empresas**



## Alianzas

Un programa exitoso de desarrollo sostenible requiere alianzas entre los gobiernos, el sector privado y la sociedad civil. Estas alianzas inclusivas construidas sobre principios y valores, una visión compartida, y metas compartidas, que colocan a la gente y al planeta en el centro, son necesarias a nivel global, regional, nacional y local. Se necesita

una acción urgente para movilizar, redirigir y desbloquear el poder transformador de billones de dólares de los recursos privados para cumplir con los objetivos del desarrollo sostenible. Inversiones a largo plazo, incluida la inversión extranjera directa, son necesarias en sectores críticos, especialmente en los países en desarrollo.<sup>16</sup>

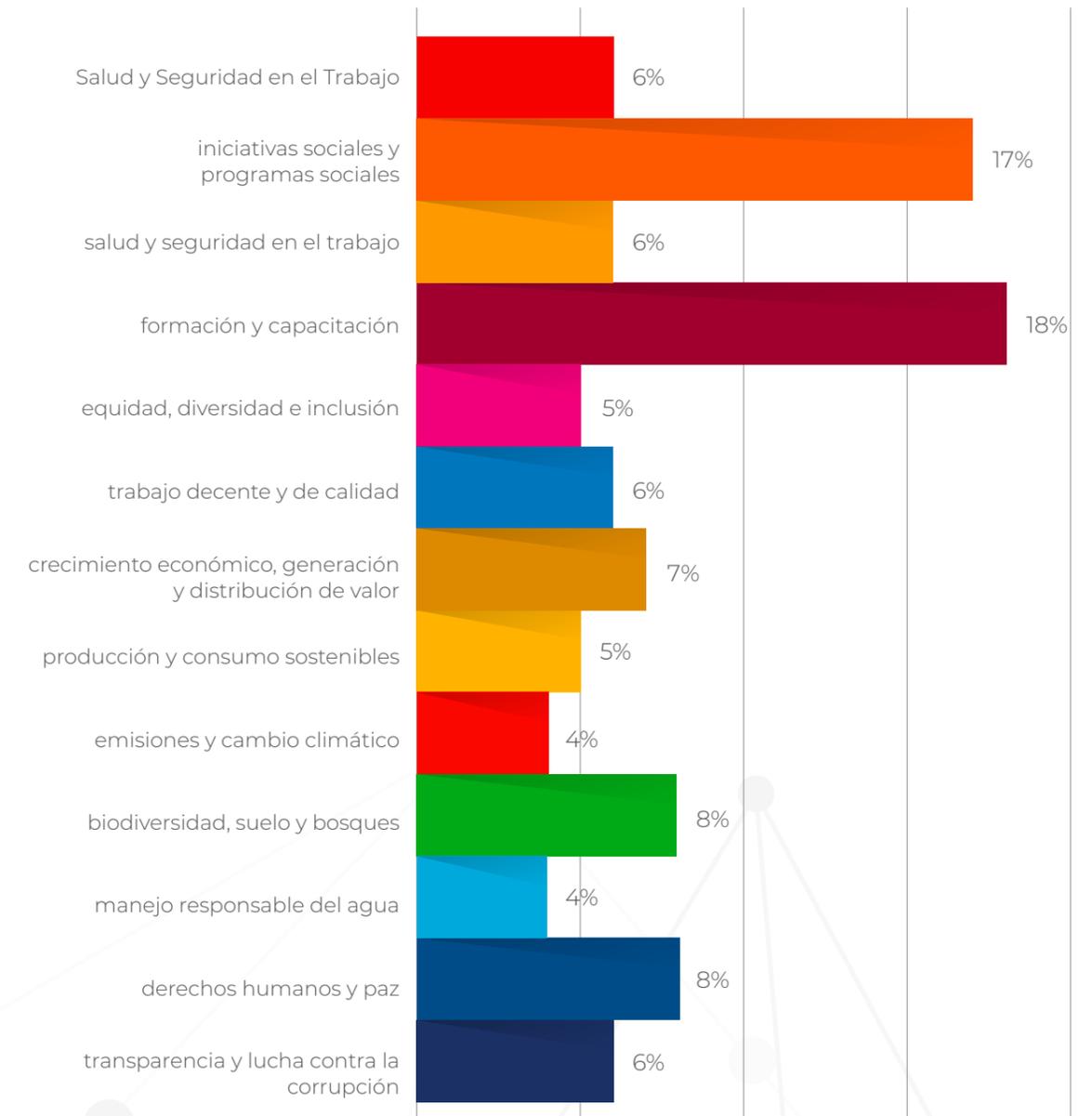
### Contenido GRI de referencia:

- GRI 102-13: Afiliación a asociaciones.

### Metas ODS relacionadas

Meta ODS	
	<b>17.16</b> Fortalecer la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, complementada por alianzas entre múltiples interesados que movilicen y promuevan el intercambio de conocimientos, capacidad técnica, tecnología y recursos financieros.
	<b>17.17</b> Alentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las asociaciones.

## Porcentaje del total de alianzas generadas desagregado por temáticas



<sup>16</sup> Alianzas: Por qué son importantes, Naciones Unidas (2016). Disponible en línea: ([https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/17\\_Spanish\\_Why\\_it\\_Matters.pdf](https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/17_Spanish_Why_it_Matters.pdf))



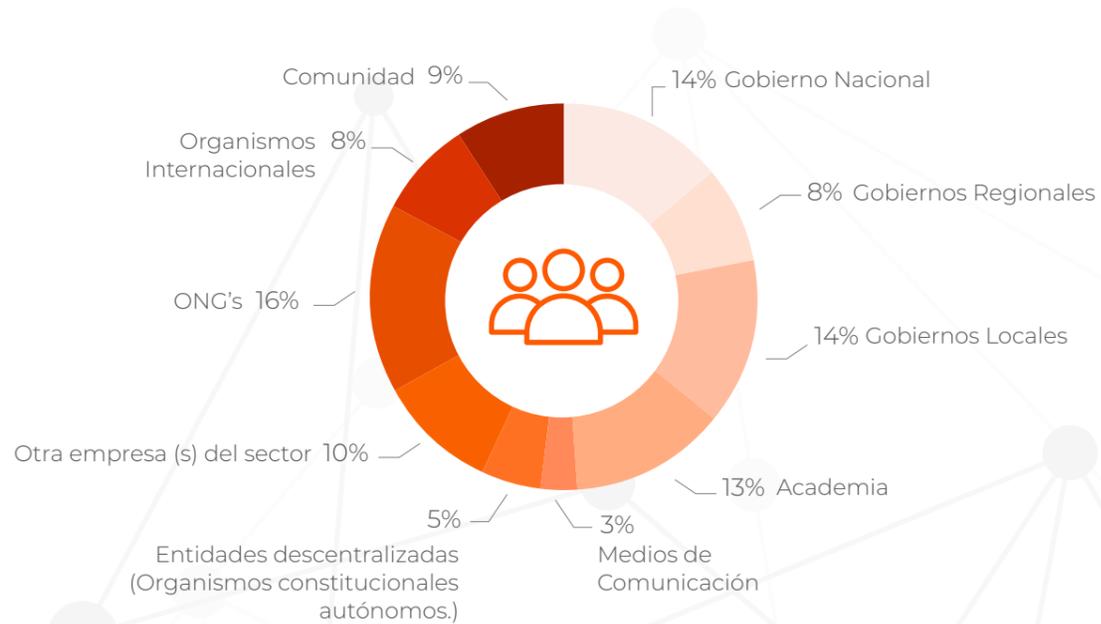
El futuro es de todos

DNP  
Departamento Nacional de Planeación





### Principales actores involucrados en el desarrollo de alianzas



“

La dimensión social de la sostenibilidad guarda relación con los impactos de una organización en los sistemas sociales en los que opera

”



El futuro es de todos

DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación





# Dimensión Económica

## Dimensión económica:

El SDG-Corporate Tracker incluye la dimensión económica como una parte fundamental para medir la contribución del sector privado a los ODS.

La dimensión económica se compone por las siguientes temáticas:



Crecimiento Económico, Generación y Distribución de Valor



Equidad, Diversidad e inclusión



Formación y capacitación para el empleo



Salud y Seguridad en el Trabajo



Trabajo decente y de calidad

Estas temáticas están relacionadas a su vez con los siguientes ODS:



El futuro es de todos

DNP  
Departamento Nacional de Planeación



## Crecimiento económico, generación y distribución de valor:

El crecimiento económico sostenido implicó la mejora en algunos de los indicadores socioeconómicos más relevantes para el país, la tasa de incidencia de la pobreza –entendida como el porcentaje de población que vive con menos de 1.90 dólares diarios– pasó de 20.1% en 1999 a 4.5% en 2016, lo que significó una reducción de la pobreza del 77.6% en menos de 20 años. De igual manera, la tasa de desempleo –el porcentaje de población económicamente activa que no tiene trabajo– pasó de 20% en 1999 a 8.3% en 2016, una reducción en más del 50%.<sup>17</sup>

Las empresas son una de las principales fuentes generadoras de riqueza, por ende, ese valor económico que generan y la manera como lo distribuyen entre sus grupos de interés, es una apuesta esencial para lograr mejores niveles de desarrollo. El valor económico generado y distribuido (VEGD)

refleja el perfil económico de las empresas y cuando lo vemos unificado a nivel nacional, aportan una representación útil del valor monetario directo que las empresas añaden a la economía.<sup>18</sup>

Adicionalmente, las empresas son dinamizadoras fundamentales del crecimiento y fortalecimiento de la economía local, no solo desde el apoyo que pueden brindar a los proveedores locales sino también desde el establecimiento de mejores escalas salariales cuyos impactos son inmediatos en la dinamización del mercado laboral. Así mismo, la proporción del gasto que la empresa asigna a los proveedores locales es un indicador del apoyo que le dan a los mismos y cómo eso puede atraer indirectamente inversiones adicionales que garanticen el suministro, movilicen el desarrollo y fomenten una economía local estable.

### Contenido GRI de referencia:

- GRI 201-1: Valor económico directo generado y distribuido.
- GRI 204-1: Proporción de gasto en proveedores locales.
- GRI 102-38: Ratio de compensación total anual
- GRI 102-8: Información sobre empleados y otros trabajadores
- GRI 102-9: Cadena de suministro

<sup>17</sup>: Sector privado pensando en grande, contribuciones al ODS 8, Universidad Externado de Colombia. (2019) Disponible en línea: (<https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2019/10/Romero-y-Pe%CC%81rez-2019-Presentacio%C%81n-ODS-8.pdf>)

<sup>18</sup>: Desarrollo económico y descentralización, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2001) Disponible en línea: ([https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2693/5/2001704\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2693/5/2001704_es.pdf))

GRI 201: Desempeño económico, GRI (2016) Disponible en línea: (<https://www.globalreporting.org/standards/media/1442/spanish-gri-201-economic-performance-2016.pdf>)

## Metas ODS relacionadas

Meta ODS	
	<b>1.4</b> De aquí a 2030, garantizar que todos los hombres y mujeres, en particular los pobres y los vulnerables, tengan los mismos derechos a los recursos económicos y acceso a los servicios básicos, la propiedad y el control de la tierra y otros bienes, la herencia, los recursos naturales, las nuevas tecnologías apropiadas y los servicios financieros, incluida la micro financiación.
	<b>8.2</b> Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación.
	<b>8.3</b> Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.
	<b>8.10</b> Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos.
	<b>9.2</b> Promover una industrialización inclusiva y sostenible y, de aquí a 2030, aumentar significativamente la contribución de la industria al empleo y al producto interno bruto, de acuerdo con las circunstancias nacionales, y duplicar esa contribución en los países menos adelantados.
	<b>9.3</b> Aumentar el acceso de las pequeñas industrias y otras empresas, particularmente en los países en desarrollo, a los servicios financieros, incluidos créditos asequibles, y su integración en las cadenas de valor y los mercados
	<b>10.2</b> De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.





 **63.7**  
**BILLONES COP**  
 Valor económico distribuido por las empresas

 **63.8**  
**BILLONES COP**  
 Valor económico generado por las empresas

 **31%** de empresas **implementan iniciativas para integrar a la micro, pequeñas y medianas empresas a su cadena de valor.**

 **54%** del presupuesto total de adquisiciones es asignado a micro, pequeñas y medianas empresas por parte de las empresas reportantes

 **38%** de empresas implementan programas para **el acceso a la bancarización y/o los servicios financieros en su cadena de valor**

 **2.656.318 COP**  
 Valor promedio del **salario inicial** en las categoría Auxiliar

 **3.577.911 COP**  
 Valor promedio del **salario tope** en las categoría Auxiliar

 **3.662.764 COP**  
 Valor promedio del **salario inicial** en las categorías profesional

 **7.428.088 COP**  
 Valor promedio del **salario tope** en las categorías profesional

 **10.623.396 COP**  
 Valor promedio del **salario inicial** en las categorías Directivo

 **20.437.695 COP**  
 Valor promedio del **salario tope** en las categorías Directivo



El futuro es de todos

DNP  
 Departamento Nacional de Planeación



## Equidad, diversidad e inclusión

Las empresas pueden fomentar activamente la equidad y la diversidad en el marco de sus operaciones y decisiones, a fin de, eliminar los sesgos por sexo y apoyar la igualdad de oportunidades.<sup>19</sup> Estos principios son aplicables por igual a la selección de personal, a las oportunidades de progreso y a las políticas de remuneración, pues la igualdad de remuneración es un factor importante para retener a empleados cualificados. La comparación de las remuneraciones por sexo también es una medida del enfoque de una organización con respecto a la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo.

La construcción de una sociedad inclusiva y sostenible requiere de organizaciones que eviten discriminar a cualquier persona

por cualquier motivo; esto incluye la discriminación de los trabajadores en el trabajo. También se espera que eviten discriminar a clientes en lo que atañe al suministro de productos y servicios o a cualquier otro grupo de interés, incluidos los proveedores y los socios de negocio. De conformidad con los instrumentos de la OIT, la discriminación puede producirse por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social. La discriminación también puede presentarse por factores como la edad, la incapacidad, el estado migratorio, el VIH-sida, el sexo, la orientación sexual, la predisposición genética y los estilos de vida, entre otros. La existencia y aplicación eficaz de políticas que eviten la discriminación son un factor básico en las conductas socialmente responsables.<sup>20</sup>

### Contenido GRI de referencia:

- GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados
- GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.
- GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.

### Metas ODS relacionadas

Meta ODS	
	<b>5.1</b> Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
	<b>5.5</b> 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.

19. GRI 405 – Diversidad e igualdad de oportunidades – GRI (2016). Disponible en línea (<https://www.globalreporting.org/standards/media/1460/spanish-gri-405-diversity-and-equal-opportunity-2016.pdf>)

20. Igualdad en el trabajo: Afrontar los retos que se plantean, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, primera edición OIT (2007). Disponible en línea ([https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/--ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_226900.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/--ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226900.pdf))

Meta ODS	
	<b>5.c</b> Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles.
	<b>8.5</b> De aquí a 2030, 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.
	<b>8.b</b> Desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.
	<b>10.2</b> De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.
	<b>10.3</b> Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.
	<b>10.4</b> Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad
	<b>16.b</b> Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible.

## Equidad, diversidad e inclusión

 **73%** de empresas han creado algún mecanismo formal de **diálogo entre empleados y trabajadores**

 **54%** de empresas cuentan con una **política de inclusión y no discriminación en el trabajo**



El futuro es de todos

DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación

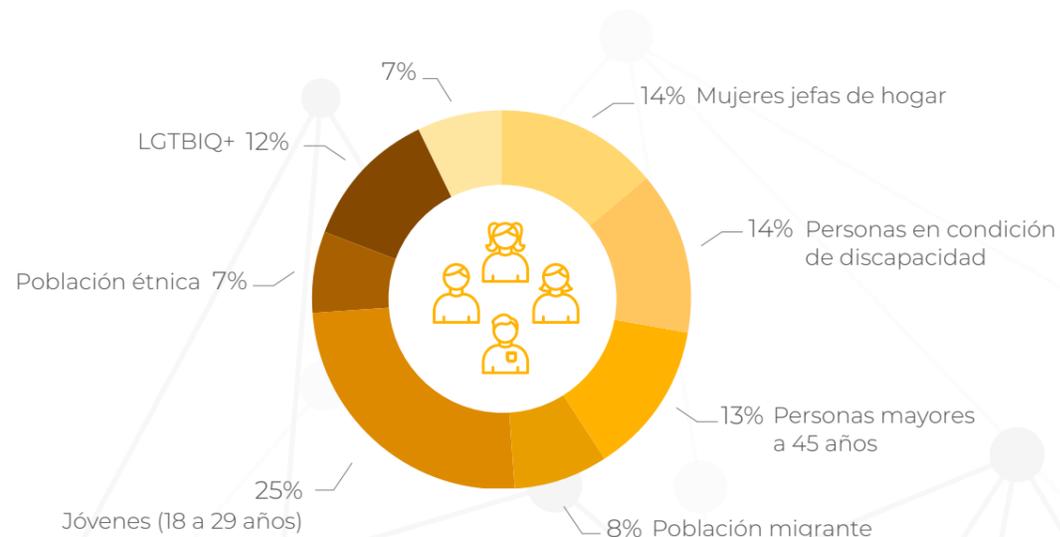


 **93%** de empresas socializan su **política de inclusión y no discriminación en el trabajo con sus grupos de interés**

 **46%** de mujeres ocupan **cargos directivos** al interior de las empresas reportante

 **28%** de mujeres hacen parte de la **junta directiva** al interior de las empresas reportantes

**Grupos poblacionales hacia los cuales esta orientados los programas o iniciativas para promover la inclusión laboral**



**Formación y capacitación para el empleo**

Mantener y mejorar el capital humano mediante la formación orientada a ampliar la base de conocimientos de los empleados, es fundamental para el crecimiento y el desarrollo de la organización. Los programas de formación y capacitación en el empleo deben darse de manera equitativa tanto para hombres como para mujeres y deben permitir a las organizaciones planificar el

desarrollo de aptitudes que equipen a los empleados y mejoren sus competencias necesarias para cumplir las metas en un entorno de trabajo cambiante. Contar con empleados más cualificados potencia el capital humano de la organización y contribuye con su satisfacción, lo que guarda una estrecha relación con la mejora del desempeño.<sup>21</sup>

**Contenido GRI de referencia:**

- GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado.
- GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.

**Metas ODS relacionadas**

Meta ODS	
	<b>4.3</b> De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria
	<b>4.4</b> De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.

21. Mejore su negocio – El recurso Humano y la Productividad – OIT (2016) Disponible en línea: ([https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---ifp\\_seed/documents/instructionalmaterial/wcms\\_553925.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf))

### Metas ODS relacionadas

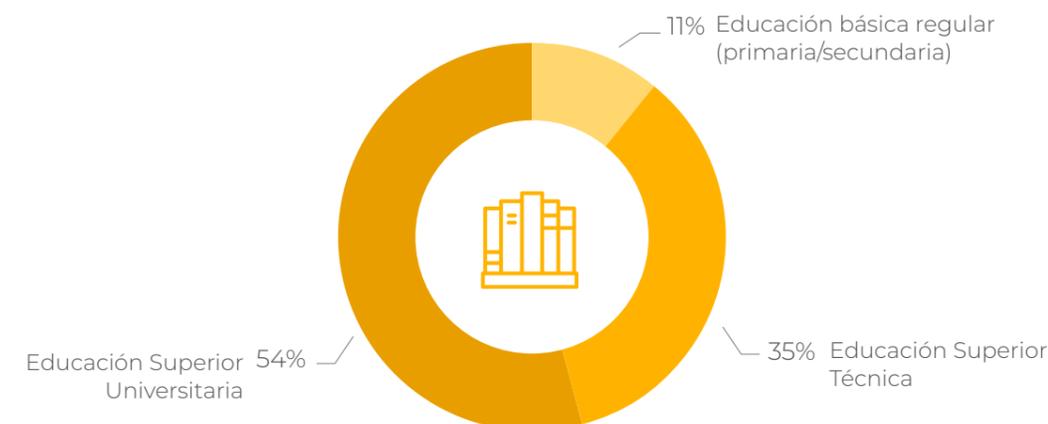
Meta ODS	
	<b>4.5</b> De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.
	<b>5.5</b> Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo.
	<b>8.5</b> De aquí a 2030, 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.
	<b>10.3</b> Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.
	<b>12.8</b> De aquí a 2030, asegurar que las personas de todo el mundo tengan la información y los conocimientos pertinentes para el desarrollo sostenible y los estilos de vida en armonía con la naturaleza

### Formación y capacitación para el empleo

 **59%** de empresas que reportan ofrecen **programas de incentivos para la mejora educativa de sus empleados**

 **80%** de empresas implementan **programas de formación para los empleados**

### Tipos de programa de mejora educativa ofrecidos a los empleados por parte de las empresas reportantes



### Salud y seguridad en el trabajo:

La Seguridad y Salud en el Trabajo -SST- es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores<sup>22</sup> En ese marco, para evitar daños y fomentar la salud, las empresas pueden demostrar su compromiso con la salud y la seguridad de los trabajadores, mediante la implementación de mecanismos para la identificación de peligros,

la evaluación de riesgos y la identificación e investigación de incidentes, así como también la implementación de procesos de formación de los trabajadores para preparar, respaldar, hacer funcionar y evaluar los sistemas de gestión de la salud y la seguridad de los trabajadores.

Además de prevenir daños, las organizaciones pueden fomentar la salud de los trabajadores ofreciéndoles servicios de cuidado de la salud o programas y servicios voluntarios de fomento de la salud que puedan ayudar a los trabajadores, por ejemplo, a mejorar su dieta o a dejar de fumar.

22: Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Guía Técnica de Implementación para MIPYMES -Ministerio del Trabajo (2016) Disponible en línea: (<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>)

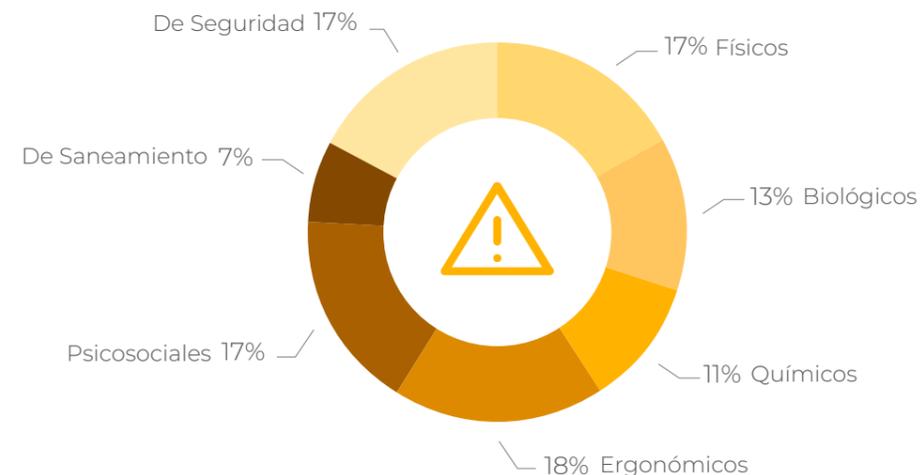
### Contenido GRI de referencia:

- GRI 403-1. Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.
- GRI 403-2. Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.
- GRI 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo
- GRI 403-6. Fomento de la salud de los trabajadores

### Metas ODS relacionadas

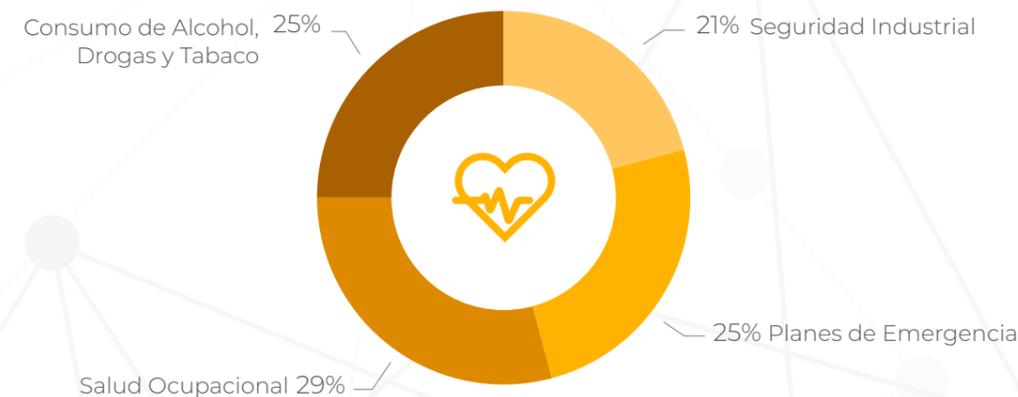
Meta ODS	
	<b>3.4</b> Para 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención y el tratamiento y promover la salud mental y el bienestar.
	<b>3.5</b> Fortalecer la prevención y el tratamiento del abuso de sustancias adictivas, incluido el uso indebido de estupefacientes y el consumo nocivo de alcohol
	<b>3.9</b> Reducir sustancialmente el número de muertes y enfermedades producidas por productos químicos peligrosos y la contaminación del aire, el agua y el suelo
	<b>3.a</b> Fortalecer la aplicación del Convenio Marco de la Organización Mundial de la Salud para el Control del Tabaco en todos los países.
	<b>8.8</b> Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

### Riesgos mas comunmente identificados y evaluados por el Sistema de Gestión implementado por la empresa



 **83%** de empresas implementan programas de prevención de enfermedades y promoción de la salud

### Principales Actividades de prevención que conforman el programa de prevención de enfermedades y promoción de la salud implementados por las empresas



 **84%** de empresas implementan Sistemas de gestión de la salud y seguridad en el trabajo (SG-SST)

## Trabajo decente y de calidad

El trabajo decente, según la definición de la OIT sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejo-

res perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.<sup>23</sup>

### Contenido GRI de referencia:

- GRI 401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales
- 102-41 Porcentaje del total de empleados cubiertos en los acuerdos de negociación colectiva.

### Metas ODS relacionadas

Meta ODS	
	<b>3.4</b> Reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención y el tratamiento y promover la salud mental y el bienestar.
	<b>5.4</b> Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado.
	<b>8.3</b> Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros

23: Organización Internacional del Trabajo (OIT), Trabajo decente (enero 2021). Disponible en línea: (<https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>)

Meta ODS	
	<b>8.5</b> De aquí a 2030, 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.
	<b>10.4</b> Adoptar políticas, en especial fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad.
	<b>16.7</b> Garantizar la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades a todos los niveles.

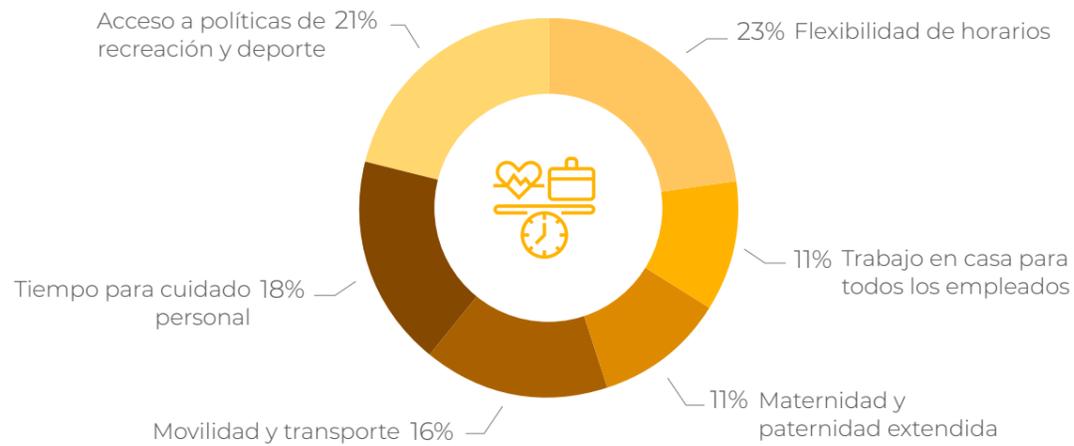


El futuro es de todos

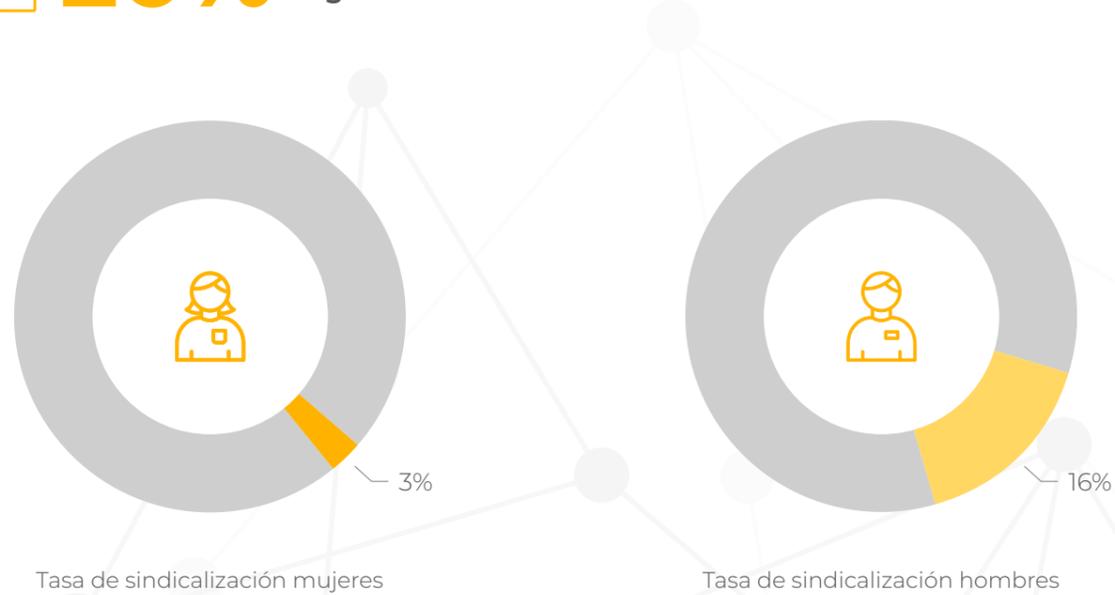
DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación



### Tipos de políticas equilibrio vida-trabajo implementadas por las empresas



**20%** de empresas reportan contar con una **organización sindical constituida**



“

La dimensión económica de la sostenibilidad guarda relación con los impactos de una organización en las condiciones económicas de sus grupos de interés. También guarda relación con los impactos económicos de una organización en los sistemas económicos locales, nacionales e internacionales

”



El futuro es de todos

DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación





Un zoom a

# La igualdad de género



## ODS Relacionados



 **46%** de mujeres ocupan cargos directivos al interior de las empresas reportantes

 **28%** de mujeres hacen parte de la junta directiva al interior de las empresas reportantes

%	Microempresas	Pequeñas empresas	Medianas empresas	Grandes empresas
% mujeres cargos directivos	59%	30%	47%	56%
% mujeres junta directiva	47%	26%	24%	14%



El futuro es de todos

DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación



# 1.492.428 COP

Promedio del salario de mujeres en la categoría Auxiliar

# 1.437.704 COP

Promedio del salario de hombres en la categoría Auxiliar

	mujeres	hombres	% variación salario mujer vs hombre
 <b>Microempresas</b>	\$ 867.266,55	\$ 953.929,08	-10%
 <b>Pequeñas empresas</b>	\$ 1.337.548,31	\$ 933.553,93	30%
 <b>Medianas empresas</b>	\$ 1.128.680,45	\$ 1.120.728,82	1%
 <b>Grandes empresas</b>	\$ 1.614.547,48	\$ 1.351.851,32	16%

# 5.458.438 COP

Promedio del salario de mujeres en la categoría profesional

# 3.281.054 COP

Promedio del salario de hombres en la categoría profesional

	mujeres	hombres	% variación salario mujer vs hombre
 <b>Microempresas</b>	\$ 1.895.191,27	\$ 1.858.009,45	2%
 <b>Pequeñas empresas</b>	\$ 1.571.968,71	\$ 1.777.200,20	-13%
 <b>Medianas empresas</b>	\$ 2.733.181,00	\$ 3.057.108,82	-12%
 <b>Grandes empresas</b>	\$ 11.780.597,49	\$ 3.378.215,09	71%



El futuro es de todos

DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación



# 11.399.087 COP

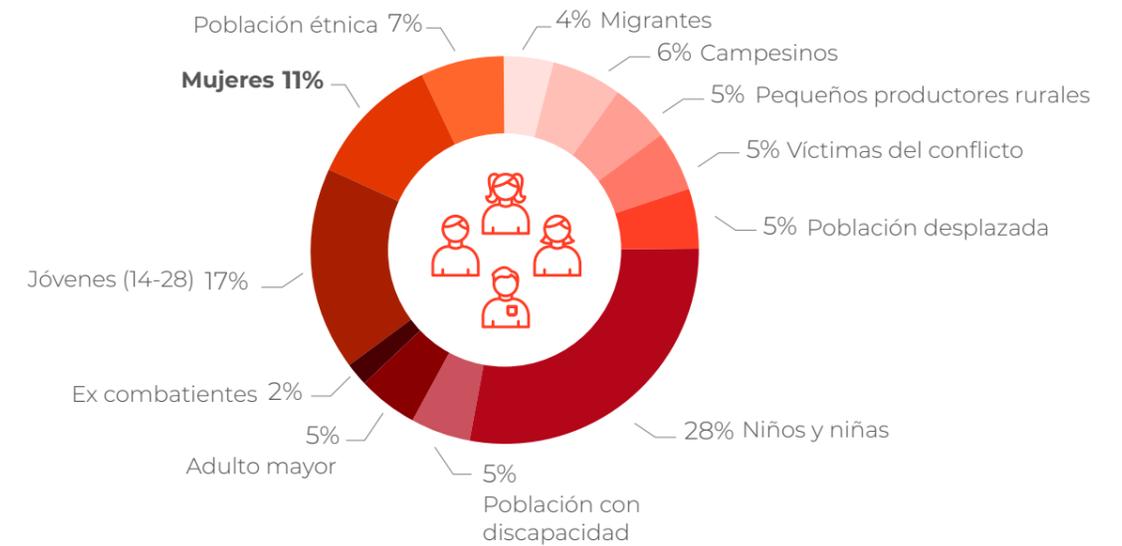
Promedio del salario de mujeres en la categoría Directivo

# 12.040.391 COP

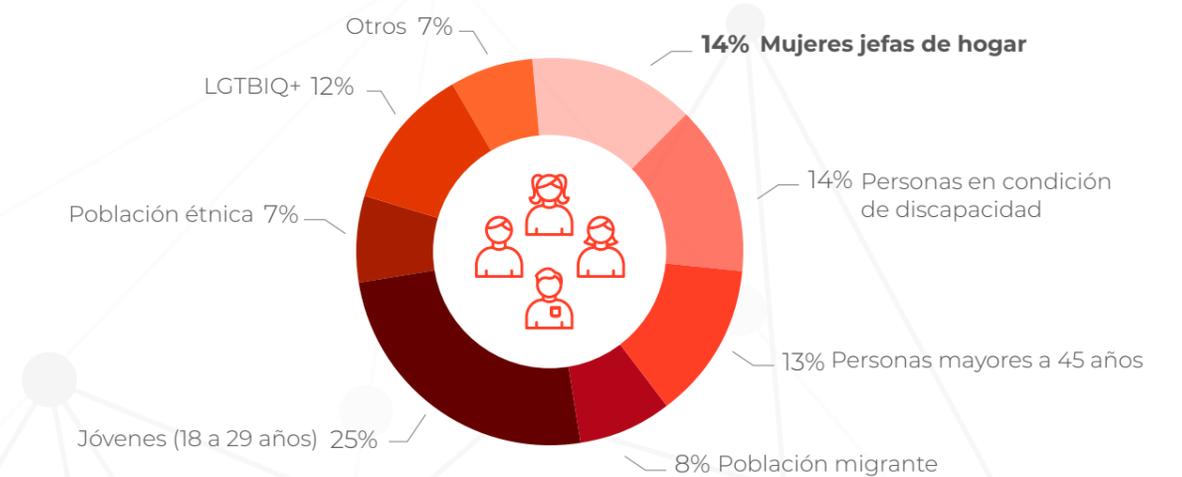
Promedio del salario de hombres en la categoría Directivo

	mujeres	hombres	% variación salario mujer vs hombre
 <b>Microempresas</b>	\$ 3.437.282,91	\$ 3.437.282,91	0%
 <b>Pequeñas empresas</b>	\$ 5.267.427,87	\$ 3.523.549,14	33%
 <b>Medianas empresas</b>	\$ 7.108.466,95	\$ 9.472.522,05	-33%
 <b>Grandes empresas</b>	\$ 14.004.291,14	\$ 12.874.687,54	8%

## Tipo de población más frecuentemente beneficiada de los programas de inversión social voluntaria realizados por las empresas



## Grupos poblacionales hacia los cuales está orientados los programas o iniciativas para promover la inclusión laboral



### Información de contacto:

#### GRI (Global Reporting Initiative)

✉ [latam@globalreporting.org](mailto:latam@globalreporting.org)

#### DNP ( Departamento Nacional de Planeación)

✉ [stcomisionods@dnp.gov.co](mailto:stcomisionods@dnp.gov.co)

#### PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo)

✉ [juan.ordonez@undp.org](mailto:juan.ordonez@undp.org)



El futuro  
es de todos

DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación





El futuro  
es de todos

DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación

