



Investigación sobre prácticas de reporte en derechos humanos por las empresas en Colombia

Documento de investigación
comisionado por GRI
www.globalreporting.org

Septiembre 2016

KPMG.com.co



Reino de los Países Bajos

Sobre el GRI:

GRI es una organización internacional independiente que ha sido pionera en el proceso de elaboración de memorias de sostenibilidad corporativa desde 1997. GRI ayuda a las empresas, gobiernos y otras organizaciones a comprender y comunicar el impacto de las compañías en temas críticos de sostenibilidad, tales como el cambio climático, los derechos humanos, la corrupción, entre otros. Con miles de organizaciones que reportan en más de 90 países, GRI ofrece los estándares para elaboración de memorias de sostenibilidad más confiables y ampliamente utilizados del mundo, permitiendo a las organizaciones y a sus grupos de interés tomar mejores decisiones basadas en información relevante. Actualmente, 40 países y regiones referencian a GRI en sus políticas. GRI se basa en un principio multi-actor único, lo que asegura la participación y la experiencia de los diversos grupos de interés en el desarrollo de sus estándares. La misión de GRI es empoderar a los tomadores de decisiones en todo el mundo, a través de sus estándares y de su red de multi-actores, para tomar acciones hacia una economía y un mundo más sostenibles.

Sobre KPMG:

KPMG es una red global de firmas profesionales que proveen servicios de auditoría, impuestos y asesoría. Opera en 155 países y tiene 174.000 profesionales que trabajan en las firmas miembro alrededor del mundo.

En Colombia KPMG cuenta con oficinas en Bogotá, Cali, Medellín y Barranquilla, donde laboran más de 1.200 profesionales con el fin de brindar servicios de auditoría y asesoría en todo el país.

KPMG asegura y asesora en temas de sostenibilidad al trabajar estrechamente con sus clientes para diseñar estrategias y ejecutar prácticas ambientales, sociales y de gobernanza, así como procedimientos para la mitigación de impactos y desarrollo de prácticas sostenibles que permitan la alineación con los objetivos del negocio.

Sobre el Reino de los Países Bajos:

El Gobierno de los Países Bajos está comprometido con la responsabilidad social empresarial. Por eso la Embajada del Reino de los Países Bajos apoya desde finales de 2013 la iniciativa de Global Reporting Initiative (GRI), que actualmente cuenta con la oficina regional para Hispanoamérica. Su objetivo es contribuir a mejorar el desempeño en materia de sostenibilidad y transparencia de las empresas colombianas y extranjeras que operan en Colombia y en la región, mediante la introducción de reportes de sostenibilidad. Los reportes no sólo ayudan a las empresas a focalizarse en temas de sostenibilidad al integrarlos en sus estrategias de gestión, sino que, además, contribuyen a mejorar su acceso a los mercados internacionales.

Prólogo

En los últimos años, a nivel mundial los líderes empresariales han profundizado de manera significativa la comprensión respecto de los impactos actuales y potenciales en materia de derechos humanos como producto de las actividades económicas de las empresas, así como de la relación comercial con su cadena de suministro. Esta dinámica ha sido en buena medida promovida por las demandas de transparencia hechas por sus grupos de interés y atiende a una tendencia global que identifica el respeto de los derechos humanos como uno de los retos del desarrollo sostenible. El contexto colombiano no ha sido ajeno a las tendencias mundiales y Colombia es hoy el país con mayor número de reportes de Hispanoamérica. En el año 2015, Colombia ocupó el quinto lugar, junto a Japón, entre los países que más reportan en el mundo, contribuyendo con el 4% del total de reportes GRI en el mundo¹.

Contemplar estos avances hubiese sido difícil de pensar hace una década cuando la agenda del Estado y las empresas en estos temas era aún insipiente. Sin embargo, actores sociales y económicos, y en particular las empresas, son cada vez más conscientes de la necesidad de abordar sus impactos relacionados con los derechos humanos como un componente determinante dentro de su estrategia empresarial.

El proceso de elaboración del reporte de sostenibilidad siguiendo los estándares del Global Reporting Initiative (GRI), le permite a las empresas comprender, medir y comunicar sus impactos y gestión en temas específicos como los derechos humanos. Adicionalmente, los estándares GRI fortalecen los procesos de construcción de confianza a través de la revelación de información de calidad. Asimismo, los estándares GRI permiten a las empresas y sus grupos de interés manejar un lenguaje común y construir una plataforma de comunicación en los temas relacionados con sostenibilidad. Con esto se busca mejorar la toma de decisiones de los grupos de interés, que incluye a los empleados, equipos de gerencia, miembros de las Juntas Directivas, Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC), actuales y potenciales inversionistas quienes cada vez más demandan información confiable sobre la gestión empresarial en sostenibilidad para orientar sus decisiones.

GRI como el proveedor de los estándares más confiables y utilizados en el mundo para comunicar la información en sostenibilidad ha desarrollado un mecanismo de reporte robusto y alineado con marcos normativos fundamentales en el tema de los derechos humanos como son Los Principios Rectores en Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas.

Actualmente, la información de los procesos de elaboración de los reportes de sostenibilidad se está usando de diferentes maneras por diversos grupos de interés incluyendo a las OSC, los inversionistas, los gobiernos, reguladores de mercado, medios de comunicación y las propias empresas para atender sus necesidades especiales. Como parte de las actividades del GRI en Colombia, en los últimos dos años se han adelantado actividades de promoción y fortalecimiento de capacidades para una efectiva inclusión de los derechos humanos en los informes de sostenibilidad; asimismo, el GRI ha fortalecido las capacidades de medios de comunicación y OSC en el conocimiento y comprensión de la sostenibilidad corporativa, el marco de empresas y derechos humanos y los estándares del GRI. Lo anterior con el fin de fomentar la participación constructiva y el diálogo entre empresas y grupos de interés entorno a los derechos humanos.

Así las cosas, GRI con el apoyo del Reino de los Países Bajos, ha comisionado la realización de un estudio sobre las Prácticas Empresariales de Reporte en Derechos Humanos en Colombia. En un ejercicio de balance, el estudio incluye un análisis de percepción de representantes de las OSC con el fin de incorporar sus opiniones en relación con la información que publican las empresas en temas asociados a su gestión en derechos humanos. Este análisis permite contrastar los hallazgos producto del análisis inicial con las opiniones de los miembros de las OSC. Esto sin duda, contribuye a crear puentes de comunicación entre el sector empresarial y los grupos de interés que esperamos enriquezca el proceso de reporte.

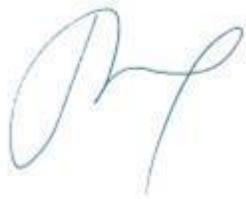
¹ Extraído de GRI Sustainability Disclosure Database, 5 September 2016.

Con respecto a la información evaluada por parte de las empresas, la investigación evidencia que el sector privado identifica como asuntos relevantes en materia de sostenibilidad los temas relacionados con los derechos humanos. Sin embargo, se identifican unos retos importantes y de fundamento vinculados a la aplicación de los principios de contenido y de calidad para la elaboración de memoria bajo metodología G4 de GRI y otros retos asociados a la accesibilidad de los lectores a la información

Conscientes de la pertinencia e importancia histórica que la construcción de paz representa para Colombia, el estudio revisó la mención de procesos de construcción de paz por parte de las empresas en donde se observa que un gran porcentaje de las empresas están reportando su gestión a través de iniciativas de convivencia en comunidades afectadas por el conflicto armado o de su apoyo a fundaciones que trabajan en estos temas.

En relación con la percepción de los representantes de las OSC, se identifica que un gran porcentaje de ellos consulta los reportes de sostenibilidad de las empresas como fuente de información para el desarrollo de su trabajo. No obstante, los miembros de las OSC identifican algunas oportunidades de mejora para las empresas en donde se resaltan cuestiones relacionadas con la necesidad de generar reportes que cumplan un proceso riguroso, dinámico y balanceado.

Ésta publicación está dirigida a todos los actores con interés e influencia en la promoción y garantía de los Derechos Humanos desde el contexto empresarial. Así las cosas, empresas, OSC, gobiernos, inversionistas, miembros de la comunidades, académicos y organizaciones sindicales, encontrarán elementos que contribuyan a su comprensión de la materia y les permitan aportar al fortalecimiento de los procesos de rendición de cuentas.



Teresa Fogelberg

Vicepresidente Ejecutiva, GRI

Contenido

1. Introducción	6
2.Sobre este proyecto	7
2.1 Marco de trabajo empleado.....	8
2.2. Sobre este documento	8
2.3. Público objetivo de esta investigación	9
3. Análisis sobre el reporte que hacen las compañías de su gestión en derechos humanos en Colombia	10
3.1. Las empresas en Colombia ya reportan en materia de derechos humanos.....	10
3.2. La relación entre los asuntos materiales y los aspectos GRI no es evidente en los reportes.....	12
3.3. Existen oportunidades de mejora para profundizar en los contenidos de Derechos Humanos	16
3.4 Se requiere mayor alineación entre la tabla GRI y los contenidos del informe.....	18
3.5. El principio de equilibrio podría mejorarse en los informes	20
4. Percepción de las Organizaciones de la Sociedad Civil - OSC sobre reportes en derechos humanos de las empresas	21
4.1. El reporte en Derechos Humanos es de utilidad para las OSC.....	21
4.2. Las OSC consideran que la calidad de los reportes podría mejorar.....	21
4.3. Las OSC consideran que el reporte necesita ser más balanceado	22
4.4. Las OSC consideran que se necesita mayor involucramiento de los grupos de interés en el proceso de reporte	23
4.5. Las OSC consideran que el proceso de reporte es una herramienta para medir la gestión de las empresas	23
5. Conclusiones.....	25
6. Glosario	27

1. Introducción

Han transcurrido más de 60 años desde que la Asamblea General de Naciones Unidas adoptó la Declaración Universal de Derechos Humanos, y más de cuatro desde que el Consejo de Derechos Humanos (CDH) aprobó los **Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos**². Dichos principios establecieron los roles tanto del Estado como de las empresas en relación con la protección y el respeto por los derechos humanos y definieron lo que debería implicar un proceso de **debida diligencia** en esta materia para las compañías, desde un enfoque de gestión de riesgos.

El proceso de **debida diligencia** permite prevenir los riesgos relacionados con el irrespeto de los derechos humanos en las operaciones y **cadena de valor** de las empresas, mitigarlos y, en caso de materializarse, implementar acciones de remediación. También incluye la rendición de cuentas a los **grupos de interés**, con el fin de que puedan tomar decisiones debidamente informados sobre los impactos de la compañía y su gestión frente a los derechos humanos³.

Estos procesos y principios mundiales, han manifestado que la empresa privada tiene un rol determinante para la promoción y el respeto de los derechos humanos. Así como puede impactarlos negativamente desde sus operaciones y **cadena de valor**, también puede promoverlos con el fin de que sus operaciones sean sostenibles, disminuyan sus riesgos y, a largo plazo, logre una rentabilidad con justicia social. Por eso, reportar la gestión en esta materia representa un gran reto para las compañías, que no siempre están familiarizadas con el tema o que no han madurado en sus procesos de rendición de cuentas.

Además, teniendo en cuenta que una empresa realiza diversas actividades para hacer negocios en las que involucra a otros actores, también se hace necesario determinar el rol que otros grupos de interés, como la sociedad civil y el Gobierno, pueden tener tanto en apoyar a las empresas en

temáticas relacionadas con derechos humanos, como en propender porque las compañías conserven el sentido de responsabilidad para respetarlos.

Por consiguiente, desde sus primeras versiones, el marco de reporte Global Reporting Initiative (GRI⁴), próximamente estándar de reporte, ha sido un instrumento para que las compañías entreguen información sobre su contribución al ejercicio de derechos humanos y ha buscado que los contenidos a reportar se presenten de manera homologada con los compromisos y normas mundiales en esta materia. En ese sentido, el presente documento de investigación es una nueva contribución de GRI en Colombia a la rendición de cuentas de las compañías sobre su gestión en derechos humanos, de acuerdo con el pilar estratégico “Beyond Reports” o “Más allá de los reportes” que busca aportar de mejor manera a la toma de decisiones con información de calidad que sea accesible y confiable no sólo para los profesionales en sostenibilidad sino también para diferentes **grupos de interés**.

La elaboración de memorias de sostenibilidad que promueve GRI ayuda a las organizaciones a marcarse objetivos, medir el desempeño y gestionar el cambio con el propósito de que sus operaciones sean más sostenibles. De ese modo, las memorias convierten lo abstracto en tangible y concreto y, por tanto, ayudan a comprender y gestionar las consecuencias que las novedades en materia de sostenibilidad tienen sobre las actividades y la estrategia de cada organización.

En particular, esta ‘Investigación sobre prácticas de reporte en derechos humanos por las empresas en Colombia’ estudia las prácticas de reporte de las compañías en esta materia, enmarcadas en lo propuesto en la ‘Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad G4’ de GRI realizada con la cooperación del Reino de los Países Bajos. El objetivo de la cuarta versión de la guía, la G4, es muy sencillo: ayudar a elaborar memorias de sostenibilidad

² http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf

³ El Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos representa un ejemplo de respuesta por parte del Gobierno de Colombia a los Principios Guía y,

a su vez, brinda una oportunidad para las empresas y las organizaciones de la sociedad civil para colaborar y contribuir al fortalecimiento de los asuntos en materia de derechos humanos en Colombia.

⁴ Global Reporting Initiative – GRI.
<https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx>

significativas en las que se recojan datos útiles sobre las cuestiones más importantes para cada organización relacionadas con la sostenibilidad, así como contribuir a que la elaboración de memorias se convierta en una práctica habitual.

Para el desarrollo del presente documento, se comisionó a KPMG el estudio del estado de reportes de sostenibilidad en temas relacionados con derechos humanos en Colombia y la

2. Sobre este proyecto

La investigación tiene dos objetivos:

- Conocer el estado actual de los reportes en derechos humanos por las empresas objeto de la investigación, así como sus tendencias en términos de alcance, calidad y equilibrio para dos años de reporte (2014 y 2015).
- Capturar las percepciones de las organizaciones de la sociedad civil relacionadas con dichas compañías en términos del valor y utilidad de los actuales informes de las empresas sobre derechos humanos, así como el nivel de empoderamiento de estas organizaciones para influir positivamente en las prácticas de reporte sobre el tema.

Este análisis se ha realizado a partir de dos fuentes: los reportes públicos de 20 compañías en Colombia (clasificadas entre las 100 con mayores ingresos en el país) que presentaron sus informes bajo la Guía G4 de GRI en 2014 y 2015, y la consulta a representantes de organizaciones de la sociedad civil cuyo trabajo está enmarcado en los temas de derechos humanos.

Dentro de los criterios de selección de los reportes públicos de las 20 compañías se consideraron características como el sector, la naturaleza del negocio, el tiempo o número de años de práctica de reporte público de gestión y si estos informes se estructuraron conforme a la Guía G4 del GRI.

percepción de las organizaciones de la sociedad civil frente a la información reportada por las empresas⁵.

Estas compañías fueron objeto de análisis a través de la revisión de sus reportes de gestión para 2014 y posteriormente para 2015, año para el cual, a la fecha de realización de esta indagación, sólo 12 informes estuvieron disponibles públicamente con sus respectivas tablas GRI.

Así mismo, se identificaron organizaciones de la sociedad civil nacionales e internacionales que por su experiencia en derechos humanos pudieran aportar sus puntos de vista frente a la información que la empresa privada reporta en sus informes de gestión y la utilidad que éstos tienen para ellos, así como las ventajas de que en su construcción empleen los propuesto por la Guía G4 de GRI.

Sin embargo, es necesario reconocer las siguientes limitaciones:

- La investigación adelantada sobre el reporte de prácticas en derechos humanos por parte de las compañías tuvo como base la información pública disponible de las empresas. No obstante, para la selección de la muestra KPMG consideró compañías con una historia de reporte en sostenibilidad de tres o más años para asegurar un mínimo nivel de experticia y experiencia en gestión y rendición de cuentas.
- El análisis de los informes del año 2014 tuvo en cuenta 20 compañías. Sin embargo, la cantidad de reportes de 2015 que fueron analizados disminuyó a 12 por la

⁵ Para la definición de las subcategorías mencionadas, GRI se fundamenta en las siguientes normas reconocidas globalmente: La Declaración Universal de Derechos humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención

sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Declaración y Programa de Acción de Viena; la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT, y Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

disponibilidad pública de los mismos en el momento de ejecutar esta revisión.

- Las cifras comparativas entre 2014 y 2015 que se presentan en este documento corresponden únicamente a los informes de las 12 compañías que tenían informes 2014 y 2015 publicados en las fechas de estudio.
- El contenido de la investigación en torno a las prácticas de reporte en derechos humanos por parte de las compañías no pretende entregar una descripción detallada sobre toda la información reportada por cada una de ellas. Para identificar la información, se tuvo como guía las referencias suministradas en los índices GRI y se tuvo en cuenta información adicional de fácil acceso encontrada en las mismas memorias de sostenibilidad.
- Para este ejercicio se observaron los contenidos e indicadores frente al cumplimiento de la Guía G4 de GRI. En otras palabras, se revisó si los asuntos evaluados para esta investigación fueron objeto de verificación externa y cuáles declaraciones en materia de derechos humanos fueron parte del alcance de las mismas con el fin de tener mayor confiabilidad de los contenidos de las memorias analizadas. No obstante, KPMG no adelantó un ejercicio de verificación sobre la exactitud o la fiabilidad de la información públicamente reportada por las compañías.
- El contenido desarrollado con relación a las percepciones de las organizaciones de la sociedad civil y sus expectativas se basa en los resultados de entrevistas realizadas por vía telefónica a sus representantes. Por lo tanto, las conclusiones obedecen a las percepciones personales de los entrevistados, basadas en su experiencia con la temática analizada.

2.1 Marco de trabajo empleado

Para conocer el estado de reporte de la gestión en derechos humanos de la empresa privada en Colombia (teniendo en cuenta lo propuesto por el marco de reporte GRI en su versión G4) se indagó acerca de dos áreas específicas. Por un lado, sobre el **estado del arte o "status quo"** de la materia a partir de la consulta de informes de gestión de compañías grandes por sus ingresos en el país, y por el otro, el involucramiento de las organizaciones de la sociedad civil a través de entrevistas en las cuales sus representantes

brindaron una opinión acerca de sus expectativas sobre la práctica la responsabilidad corporativa en materia de derechos humanos y cuáles factores detienen o potencian su efectividad.

El marco de investigación empleado pretendió identificar si las compañías tienden a reportar en materia de derechos humanos, qué reportan al respecto y qué tan alineado lo hacen frente a lo propuesto por GRI.

A la fecha de realización de ésta indagación, de las 20 compañías que fueron objeto de análisis a través de la revisión de sus reportes de gestión de 2014, solo 12 informes estuvieron disponibles públicamente con sus respectivas tablas GRI del año siguiente.

Posteriormente se identificó el desarrollo de los **aspectos** y asuntos materiales relacionados con los derechos humanos en los reportes, y se evaluó el grado de cumplimiento de lo propuesto por GRI en el reporte de **enfoques de gestión e indicadores** generales y específicos.

Adicionalmente, teniendo en cuenta información de interés para el contexto local en derechos humanos, se identificaron elementos cuyo reporte formaría parte del análisis, aunque no estuviesen enmarcados en **indicadores** GRI.

A su vez, se identificaron organizaciones de la sociedad civil nacionales e internacionales por su experiencia en derechos humanos. La actividad permitió recopilar percepciones de las organizaciones de la sociedad civil sobre la importancia que las compañías dan al ejercicio de reportar y la coherencia de este sentido de importancia con lo que se está reportando realmente. Así mismo, se identificaron propuestas de prácticas de gestión y rendición de cuentas por parte de las organizaciones de la sociedad civil que mejorarían la calidad de los informes, los harían más útiles, ampliarían la percepción de transparencia y también podrían mejorar su reputación.

2.2. Sobre este documento

Este documento, que consolida la información encontrada como producto de este estudio, presenta las actividades desarrolladas, los insumos tenidos en cuenta y las particularidades encontradas en las prácticas de reporte en

derechos humanos de 12 empresas que operan en Colombia.

Comienza por hacer mención sobre los actores a quienes les interesarían los resultados de este estudio, continúa con el detalle del análisis de lo reportado por las compañías, los resultados de las consultas a representantes de organizaciones de sociedad civil y finaliza con unas conclusiones que dan cuenta sobre los hallazgos encontrados.

2.3. Público objetivo de esta investigación

Los resultados de este estudio están dirigidos a:

- Las empresas colombianas que elaboran y publican los reportes de sostenibilidad, incluyendo su desempeño en derechos humanos. Las conclusiones de este estudio pueden generar espacios de reflexión que las incentiven a fortalecer su práctica de reporte en la materia.
- Las organizaciones de la sociedad civil promotoras de derechos humanos interesadas en el enfoque y actuación de las empresas en esta materia, tanto para darles un mejor acompañamiento a las compañías, como para señalarles su responsabilidad de respetar y garantizar estos derechos.
- El Gobierno que busca entender mejor el **enfoque de gestión** y el desempeño de las empresas en derechos humanos para generar lineamientos de política pública alineados con los sectores productivos. Para el caso colombiano, en el 2015 el Gobierno presentó el Plan Nacional de Acción sobre Derechos Humanos y Empresas que tiene como objetivo garantizar el respeto por los derechos humanos en las actividades empresariales en el país. El presente documento de investigación es un insumo importante que puede contribuir en el proceso de implementación del mencionado plan al aportar información que permite concluir sobre la cantidad y calidad de los contenidos que las empresas comunican públicamente frente al tema lo que, a su vez, facilita el direccionamiento de la política pública considerando los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el posconflicto.

- Inversionistas quienes cada vez están más interesados en conocer la capacidad de gestión de las empresas en temas como derechos humanos, ya que una fuerte gestión y unos procesos de rendición de cuentas con adecuado alcance en esta materia podrían, eventualmente, traducirse en la materialización de oportunidades que agreguen valor a sus inversiones. Los contenidos que reportan las compañías en relación con sus compromisos y gestión frente al respeto por los derechos humanos pueden motivar o desestimular las decisiones de aquellos inversionistas denominados responsables por buscar generar valor social con sus inversiones.
- Miembros de la comunidad que buscan evaluar a aquellas empresas que pueden impactar sus propios derechos humanos y los de sus familias. Los contenidos de este informe brindan argumentos para sus conclusiones.
- La academia como actor de la sociedad que genera conocimiento y que es competente para acompañar a: 1) las empresas en su gestión de educación y capacitación a sus **grupos de interés** en temas relacionados con derechos humanos; 2) a los gobiernos, en calidad de asesores y proveedores de información para la toma de decisiones, y, por último, a 3) la sociedad en general, al construir una base de conocimiento relacionada con el respeto por los derechos humanos. Por eso los resultados de este estudio le pueden ser de utilidad para acompañar a estos tres actores en sus tomas de decisiones.
- Los sindicatos que buscan el bienestar de sus afiliados por medio de los diálogos con sus empleadores. Este documento brinda conclusiones que les permiten identificar hasta qué punto se ven reflejados tanto en la gestión de las empresas, como en el respeto de sus propios derechos.

3. Análisis sobre el reporte que hacen las compañías de su gestión en derechos humanos en Colombia

3.1. Las empresas en Colombia ya reportan en materia de derechos humanos

La investigación encontró que para el año 2014 el 33% de las compañías realizaron algún tipo de declaración sobre su gestión en materia de derechos humanos, mientras que para el 2015 se presentó un considerable incremento de 50 puntos porcentuales para un total de 83%. Lo anterior, a pesar de que para algunas compañías los **aspectos** de derechos humanos no resultaron materiales. En otras palabras, las empresas reportaron los **aspectos** de su gestión en materia de derechos humanos de manera voluntaria, aunque consideraron que el respeto y garantía por los derechos humanos no les genera impactos económicos, ambientales y sociales significativos o que influyan notoriamente en las evaluaciones y decisiones de los **grupos de interés**⁶.

Las declaraciones que presentaron las compañías tuvieron distintos grados de profundidad: desde expresar a través de sus compromisos la relevancia de los derechos humanos en los lineamientos y principios de la organización, hasta desarrollar instrumentos concretos de análisis de riesgo, mecanismos de evaluación a proveedores, iniciativas en capacitación y formación, entre otros.

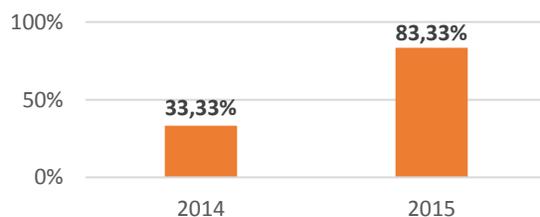


Figura 1: Porcentaje de avance de compañías que reportan alguna declaración de gestión en materia de derechos humanos⁷.

El 85% de los informes de 2014 reportó el listado de asuntos materiales de la organización de acuerdo con las directrices del marco de reporte G48. En términos de **cobertura**, el 65% de las compañías informó si los impactos de esos asuntos ocurrieron al interior de la organización y el 55% reportó si la ocurrencia de los impactos se dio por fuera de la compañía. El análisis de comparación entre muestras indica que el 83% de las compañías identificó asuntos materiales relacionados con temas de derechos humanos dentro de su análisis de **materialidad** para el año 2015, frente al 75% de la muestra en 2014.

De acuerdo con el marco de reporte G4 de GRI, la descripción de la **cobertura** interna y externa debe ser realizada sobre los **aspectos** que hayan resultado materiales para la organización. Es decir, cuando una empresa hace su ejercicio de materialidad debe consultar con sus grupos de interés e identificar qué asuntos son relevantes en términos de sostenibilidad. Luego debe revisar la matriz de materialidad y hacer una especie de traducción al identificar ese asunto a qué aspecto se refiere. Posteriormente, debe indicar en dónde ocurre el impacto de cada aspecto: la **cobertura** (que puede ser interna o externa).

Sin embargo, las empresas no presentaron dicha **cobertura por aspecto**, sino para los asuntos materiales que definieron internamente. En otras palabras, no fue posible encontrar una asociación entre asunto material y el Aspecto al que se refiere de acuerdo con las Directrices G4 de GRI. En ese sentido, se identificó que para muchas compañías todos los asuntos materiales tienen **cobertura** tanto interna como externa. Las que hicieron una distinción definieron su

⁶ Ver página 11, Manual de Aplicación Guía G4 de GRI. 2013.

⁷ Base: para los análisis de tendencias se consideraron 12 compañías que cuentan con informes públicos en los años 2014 y 2015.

⁸ Base: para el análisis de 2014 se consideraron 20 compañías que cuentan con informes públicos en el año 2014.

cobertura en términos de los **grupos de interés**, sin indicar si tuvieron en cuenta otro tipo de actores involucrados en su **cadena de valor**, como lo propone la Guía G4.

En 2014 un 58% de las empresas elaboró su análisis de **materialidad** considerando las expectativas de sus **grupos de interés** en temas relevantes. Mientras que para el 2015

se presentó un aumento de 8 puntos porcentuales y, por tanto, un 67% de las empresas reportó una inclusión de las expectativas de sus **grupos de interés** en la identificación y priorización de asuntos como parte del análisis de **materialidad**.

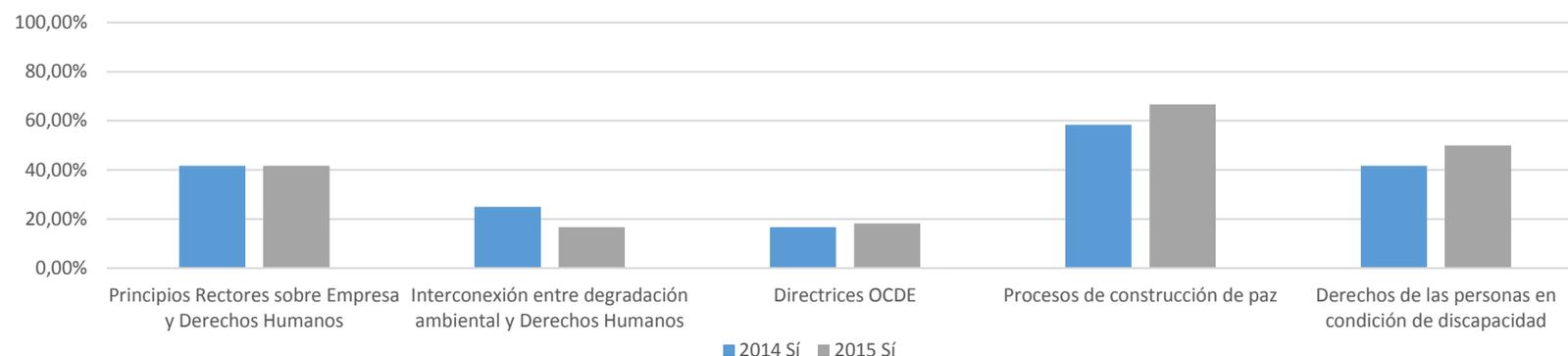


Figura 2. Porcentaje de avance de reporte en otro tipo de declaraciones que realizan las empresas en materia de Derechos Humanos (comparativo 2014- 2015)

La figura 2 muestra que para el año 2014 un nivel promedio de menos del 50% de declaraciones por parte de las empresas en otros asuntos relacionados con derechos humanos ⁹ : **Principios Rectores sobre Empresa y Derechos Humanos**; interconexión entre degradación ambiental y derechos humanos; directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y derechos de las personas en condición de discapacidad. No obstante, se resalta que alrededor del 60% de las empresas mencionaron los procesos de construcción de paz dentro de sus reportes, en probable alineación con el contexto colombiano actual.

Esta misma figura ilustra que en el año 2015 se presentó un incremento de 8 puntos porcentuales en la cantidad de compañías que reportaron información en temas de construcción de paz, lo cual puede estar relacionado con la coyuntura colombiana actual en torno a las negociaciones entre el Gobierno y un grupo al margen de la ley con el fin de

contribuir a la finalización del conflicto armado en el país. Las empresas principalmente mostraron su gestión por medio de iniciativas de promoción de convivencia en comunidades

afectadas por el conflicto en Colombia o por medio de su apoyo a asociaciones o fundaciones que trabajan a favor de la construcción de paz.

En cuanto a las declaraciones relacionadas con **Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos** y derechos de población en condición de discapacidad la frecuencia de reporte es de un 40% para ambos años.

Debido a que el Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas se lanzó en diciembre de 2015, un 16% de las compañías manifestó estar atento y participar con sus aportes a través de las consultas realizadas por el Gobierno nacional.

En 2015 también se presentó un incremento del 8% frente a 2014 en el número de compañías que reportaron la

⁹ Si bien los lineamientos de la guía G4 de GRI no piden específicamente que se incluyan dentro del reporte, estos marcos de trabajo sí se encuentran alineados con el estándar de reporte.

existencia de un compromiso con la promoción de los derechos de las personas en condición de discapacidad, principalmente por medio de la incorporación de comunidades en condición de discapacidad a la fuerza laboral o por medio de programas específicos que apuntan al mejoramiento de la calidad de vida de esta población.

Por otro lado, en 2015 se incrementó en un punto porcentual en comparación con el año anterior la cantidad de compañías que indicaron aplicación de las directrices de la OCDE para empresas multinacionales.

Finalmente, de 2014 a 2015 se mantuvo constante el porcentaje de empresas que reportaron la gestión realizada en asuntos relacionados con **Principios Rectores sobre Empresa y Derechos Humanos**. Generalmente las organizaciones divulgaron esta información en términos del **proceso de debida diligencia** que realizaron bajo el Marco Ruggie¹⁰.

Es importante resaltar que la declaración sobre la interconexión entre degradación ambiental y derechos humanos contó con un bajo porcentaje de participación. Así, de la muestra de empresas analizada, sólo el 16% realizó este tipo de declaraciones para 2015. Esas compañías reportaron estrategias direccionadas a la protección de las fuentes hídricas para asegurar el acceso a agua potable, así como la identificación de impactos sociales y ambientales por incidentes ya sea por causa de las operaciones propias de la empresa o por incidentes externos.

En síntesis...

En términos de la realización del reporte, se pudo apreciar un incremento altamente significativo en el número de compañías que mejoraron sus prácticas de reporte en derechos humanos de 2014 a 2015. Adicionalmente, las empresas realizaron la identificación de algunos asuntos materiales relacionados con derechos humanos en ambos años con un aumento de 8 puntos porcentuales para 2015, y aunque la identificación de otros asuntos relacionados con derechos humanos fue relativamente baja (con excepción del caso de procesos de construcción de paz), siempre aumentó entre un año y otro menos en el caso de

interconexión entre degradación ambiental y derechos humanos.

3.2. La relación entre los asuntos materiales y los aspectos GRI no es evidente en los reportes

Según lo que indica la metodología de la guía G4, para cada asunto material definido por la organización, se deben identificar los **aspectos** GRI que cubre y, por tanto, los **indicadores** GRI –y propios– que den información suficiente sobre el **enfoque de gestión** de la empresa, es decir, aquella que permite que la organización explique cómo gestiona los efectos económicos, ambientales y sociales relacionados con los aspectos materiales.

Como se explicó más arriba, resultado del análisis de los **enfoques de gestión** para asuntos materiales relacionados con derechos humanos, se encontró que en los informes 2014 no existía una correspondencia clara entre el asunto material reportado por la organización y los **aspectos** definidos por el marco de reporte GRI.

Por lo anterior, se decidió realizar un análisis más detallado de la información para el caso de los informes reportados en el año 2015 con el fin de evaluar, en principio, si las compañías contaban o no con una asociación entre sus asuntos materiales y **aspectos** GRI.

En la Guía G4 de GRI existen dos tipos de directrices relativas a la información sobre el **enfoque de gestión**: las genéricas (G4-DMA-a) y las específicas de cada aspecto (G4-DMA-b). DMA significa ‘Disclosure on Management Approach’, expresión que se refiere a enfoques de gestión en la versión en inglés de las guías G4 de GRI. Las G4-DMA-a se pueden aplicar a todos los aspectos, mientras que las G4-DMA-b solicitan a la compañía que brinde detalles sobre la información que corresponde a cada aspecto.

El análisis de los informes en 2014 estuvo relacionado con la existencia de los DMA con directrices genéricas en 20 empresas y evidenció que el 21% de las compañías reportó

¹⁰ El marco Ruggie se encuentra en el documento de Principios rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos – Puesta en práctica del marco de las

Naciones Unidas para “Proteger, respetar y remediar”
http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf

enfoques de gestión en función del asunto material definido por la organización, pero no los desarrollaron por **aspecto** material de la Guía G4 de GRI.

Por otro lado, las compañías tuvieron una baja frecuencia de reporte de DMA tipo "a" en derechos humanos. Sólo un 17% de ellas reportó en evaluación 'derechos de los pueblos indígenas' y 'Evaluación de los proveedores sobre las prácticas de seguridad', mientras que un 25% reportó en los **aspectos** 'Trabajo infantil', 'Trabajo forzoso' y 'No discriminación' (figura 3).

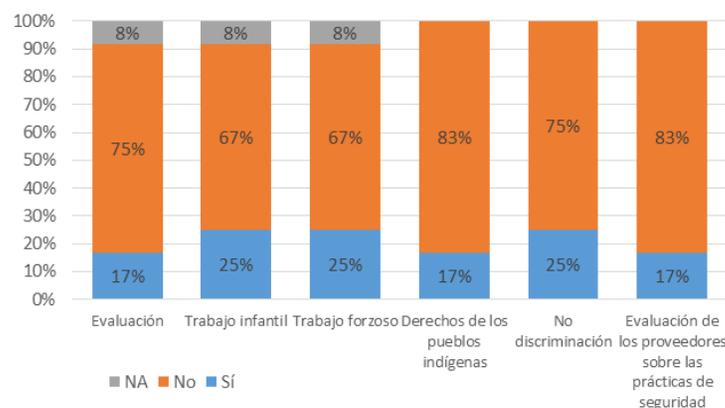


Figura 3: Evaluación de las directrices genéricas para los enfoques de gestión (G4-DMA-a) en los informes del año 2014.

El DMA-a, debe indicar al lector de un informe de sostenibilidad por qué el **aspecto** es material, al considerar tanto las oportunidades que la gestión del mismo tiene para la organización, como los riesgos que implica no gestionarlo adecuadamente. Se encontró que en los G4-DMA-a de 2015 aproximadamente 42% de las empresas no reportó una relación clara entre los asuntos materiales identificados y los aspectos GRI, lo que no permitió una evaluación precisa del enfoque de gestión por aspecto GRI (figura 4).

Para el 58% restante de las compañías en las que sí fue posible evidenciar la relación entre aspecto y asunto material, se encontró que:

- El 21% de las empresas no aplicó el desarrollo de un enfoque de gestión, dado que los aspectos de derechos humanos que analizaron no resultaron materiales.

- El 5% de las compañías presentó enfoques de gestión completos para los aspectos GRI materiales siguiendo las directrices genéricas del G4-DMA-a.
- A pesar de que el 32% de las empresas contaron con la asociación entre asunto material y aspecto GRI, no consolidaron enfoques de gestión según los lineamientos del marco de reporte GRI.

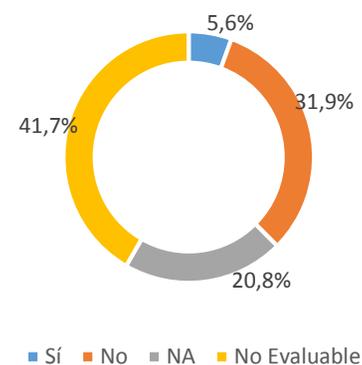


Figura 4: Evaluación de la existencia y alineación de los enfoques de gestión con directrices genéricas para aspectos relacionados con Derechos Humanos 2015.

En el año 2015 (figura 5) un bajo porcentaje de las compañías que sí contaban con informes¹¹, presentaron enfoques de gestión tipo "a" de la Subcategoría Derechos humanos pero sólo incluyeron los **aspectos** 'Evaluación', 'No discriminación' y 'Medidas de seguridad'. Igualmente, se observó que ninguna de las empresas evaluadas reportó enfoques de gestión asociados a los **aspectos** 'Trabajo infantil', 'Trabajo forzoso' y 'Derechos de los pueblos indígenas'.

Los casos en que no aplicó la revisión de DMA son aquellos en donde se encontró que el asunto no resultó **material** y por lo tanto dicho DMA no está incluido. Mientras que los casos en donde el DMA no fue evaluable se dieron porque, en los informes, el análisis de **materialidad** no reflejó los **aspectos** GRI cuyos enfoques de gestión debieron ser incluidos.

¹¹ La cantidad de reportes 2015 analizados disminuyó en razón a la disponibilidad pública de los mismos en el momento de ejecución de esta revisión. Mientras en

2014 se revisaron enfoques de gestión para 20 compañías, en 2015 se revisaron 12.

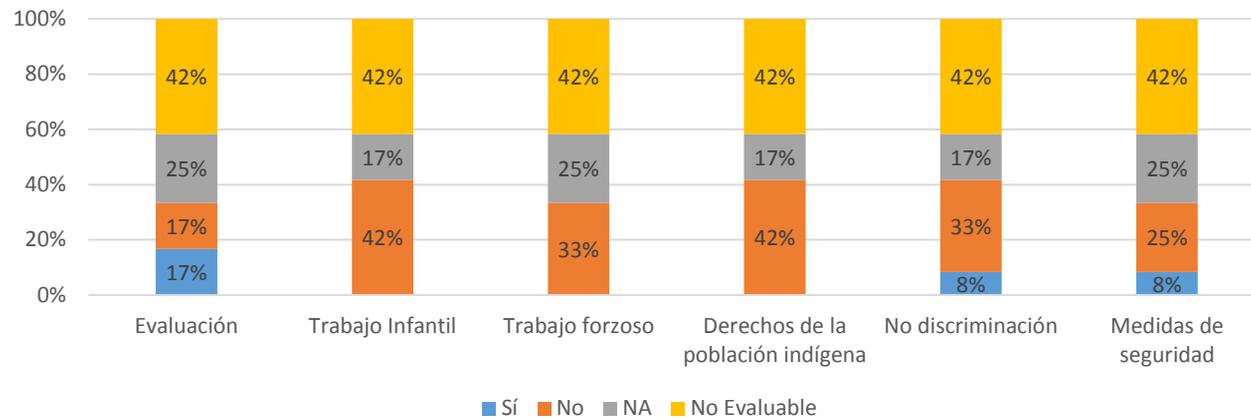


Figura 5: Porcentaje de compañías que reporta DMA (G4-DMA-A) en los informes del año 2015.

Por otro lado, se revisó el enfoque de gestión con directrices específicas de cada **aspecto** (G4-DMA-b), en 20 informes de 2014. Como producto del análisis se evidenció que, en promedio, el 23% de las compañías reportaron enfoques de gestión en función del asunto material definido por la organización, pero no los desarrollaron por **Aspecto material** de la Guía G4 del GRI.

De acuerdo con lo que indica el marco de reporte GRI, además de reportar lo propuesto por el DMA-a, el DMA-b debe brindar información específica al lector sobre el enfoque de la organización respecto a la gestión de los impactos de algunos **aspectos** materiales. En ese orden de ideas, se deben indicar las políticas, compromisos, herramientas, recursos, responsabilidades, medidas

específicas, objetivos y metas con que cuenta la organización para gestionar el asunto material.

El nivel y alineación del reporte de DMA-b es superior al de los DMA-a en los informes. Esto se concluye al encontrar que 33% de las organizaciones reportó sobre los siguientes **aspectos**: 'Libertad de asociación y negociación colectiva' y 'Evaluación de los proveedores en materia de derechos humanos'. Por otro lado, un 25% reportó sobre los **aspectos** 'Inversión' y 'Prácticas laborales', y, por último, **aspectos** como 'Mecanismos de reclamación sobre prácticas laborales', 'Mecanismos de reclamación en derechos humanos', 'Evaluación de la repercusión social de los proveedores' y 'Mecanismos de reclamación por impacto social' fueron reportados por un 17% de las empresas (figura 6).

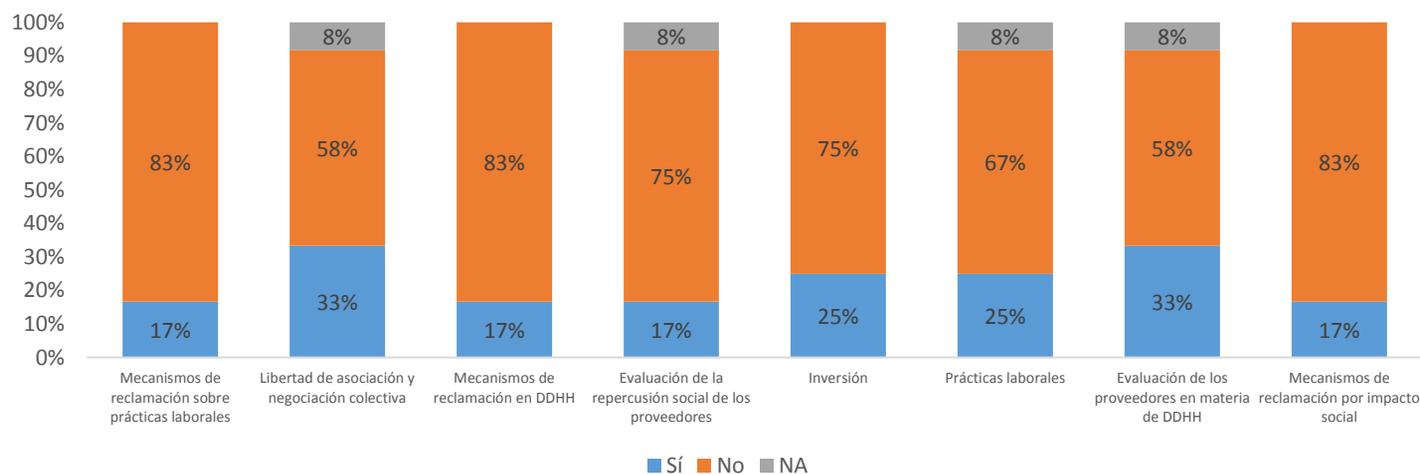


Figura 6: Evaluación de las directrices de cada aspecto para los enfoques de gestión (G4-DMA-b) en los informes del año 2014.

La figura 7 ilustra que para los DMA-b de 2015, de manera similar al resultado de los informes de 2014, el 42% de las

empresas en promedio no evidenciaron una relación clara entre los asuntos materiales identificados y los **aspectos**

GRI, lo que impidió realizar una evaluación precisa por **aspecto** GRI del **enfoque de gestión**.

En línea con lo anterior, para el 58% restante de las compañías en las que sí se encontró la relación entre asunto y **Aspecto material**, se observó que:

- El 27% de las empresas no se aplicó la evaluación de un enfoque de gestión, ya que los aspectos de derechos

humanos que analizaron no resultaron materiales y, por lo tanto, no fueron reportados.

- El 6% de las compañías presentó enfoques de gestión completos para los **aspectos** GRI materiales siguiendo las directrices específicas del G4-DMA-b.
- En promedio, el 23% de las empresas no consolidó **enfoques de gestión** según los lineamientos del marco de reporte GRI G4, a pesar de que sí evidenciaron la asociación entre asunto material y **Aspecto** GRI.

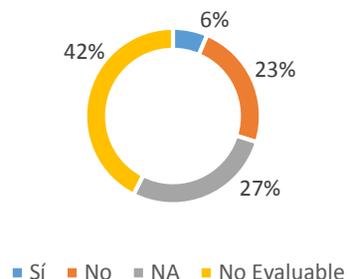


Figura 7: Evaluación de la existencia y alineación de los enfoques de gestión con directrices de cada **aspecto** para temas relacionados con Derechos Humanos 2015.

En la figura 8 se puede observar que para el año 2015 las compañías presentaron una baja frecuencia de reporte de **enfoques de gestión** con directrices específicas. En particular, las empresas sólo reportaron los siguientes **aspectos**: 'Evaluación de los proveedores en materia de

derechos humanos' (17%), 'Evaluación de la repercusión social de los proveedores' (8%), 'Libertad de asociación y negociación colectiva' (8%), 'Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores' (8%) y 'Mecanismos de reclamación en derechos humanos' (8%).

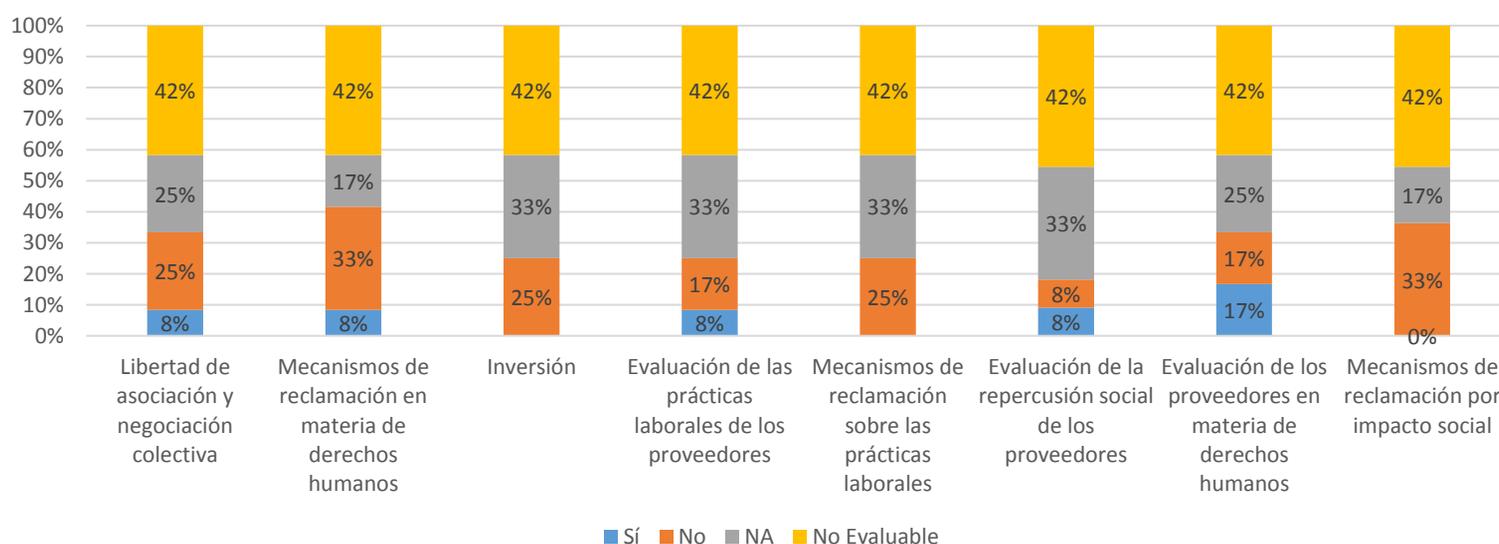


Figura 8: Evaluación de las directrices de cada **aspecto** para los enfoques de gestión (G4-DMA-b) en los informes del año 2015.

De manera similar, se encontró que los **aspectos**, 'Inversión', 'Mecanismos de reclamación por impacto social' y 'Mecanismos de reclamación sobre las prácticas laborales' no fueron reportados por ninguna de las empresas evaluadas.

En síntesis...

Gran parte de las compañías analizadas no presentaron en sus reportes la relación entre sus asuntos materiales y los **aspectos** materiales GRI, lo cual limita la evaluación de los

enfoques de gestión. Esto hace que los DMA (a y b) se hayan estructurado por asunto material y no por **aspecto** GRI como lo recomienda este marco de reporte.

Lo anterior permite concluir que buena parte de las compañías analizadas relacionaron sus asuntos materiales y los **aspectos** GRI con el fin de seleccionar los **indicadores** GRI a reportar, mas no con el objetivo de construir un **enfoque de gestión** completo conforme a las directrices de la guía G4.

3.3. Existen oportunidades de mejora para profundizar en los contenidos de Derechos Humanos

Los **indicadores** que se seleccionaron para ser analizados en este estudio fueron los detallados en la tabla 1 teniendo en cuenta los **aspectos** GRI que consideran temas de derechos humanos y tomando como referencia el documento de alineación entre los **Principios Rectores en Empresa y Derechos Humanos** de Naciones Unidas y la Guía G4 de GRI.

Cabe anotar que no se seleccionaron los **indicadores** ambientales contemplados en este documento de referencia, dado que desde la fase inicial del análisis las declaraciones relacionadas con la interacción entre el medio ambiente y los derechos humanos están ausentes tanto en los **enfoques de gestión** de las empresas, como en su reporte de **indicadores**.

Indicador GRI	NOMBRE INDICADOR
G4-HR1	Número y porcentaje de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyen cláusulas de derechos humanos o que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos
G4-HR2	Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluido el porcentaje de empleados capacitados
G4-HR3	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas
G4-HR4	Identificación de centros y proveedores en los que la libertad de asociación y el derecho de acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados, y medidas adoptadas para defender estos derechos
G4-HR5	Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil
G4-HR6	Centros y proveedores significativos con un riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzoso, y medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso
G4-HR7	Porcentaje del personal de seguridad que ha recibido capacitación sobre las políticas o los procedimientos de la organización en materia de derechos humanos relevantes para las operaciones
G4-HR8	Número de casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas y medidas adoptadas
G4-HR9	Número y porcentaje de centros que han sido objeto de exámenes o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos
G4-HR10	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a los derechos humanos
G4-HR11	Impactos negativos significativos en materia de derechos humanos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas adoptadas
G4-HR12	Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación
G4-LA12	Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad
G4-LA14	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales
G4-LA15	Impactos significativos, reales y potenciales, de las prácticas laborales en la cadena de suministro, y medidas al respecto
G4-LA16	Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación
G4-SO9	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relacionados con la repercusión social
G4-SO10	Impactos sociales negativos significativos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas adoptadas
G4-SO11	Número de reclamaciones sobre impactos sociales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación
G4-SO2	Centros de operaciones con efectos negativos significativos, posibles o reales, sobre las comunidades locales

Tabla 1: Indicadores GRI específicos relacionados con Derechos Humanos

En primer lugar, se analizó la alineación de la información contemplada en el reporte de los **indicadores**, en comparación con los requerimientos específicos de cada **indicador**. Se revisó si cada indicador estaba: 1) completamente reportado sin omisiones; 2) parcialmente reportado o con omisiones; 3) no reportado, o 4) si existía una omisión al **indicador** totalmente declarada.

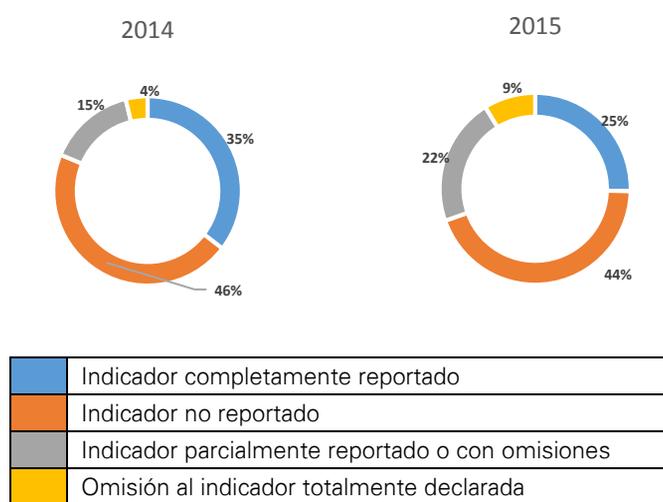


Figura 9: Exhaustividad del reporte de los indicadores relacionados con Derechos Humanos por parte de las compañías para los años 2014 y 2015

Entre los 12 informes consultados tanto para 2014 como para 2015, es clara la disminución en el porcentaje de **indicadores** que fueron reportados completamente por parte de las compañías pasando del 35% al 25%, mientras que el no reporte de **indicadores** disminuyó en 2 puntos porcentuales. Por otro lado, se presentó un incremento en el número de **indicadores** que fueron parcialmente reportados o que fueron omitidos en su totalidad (figura 9).

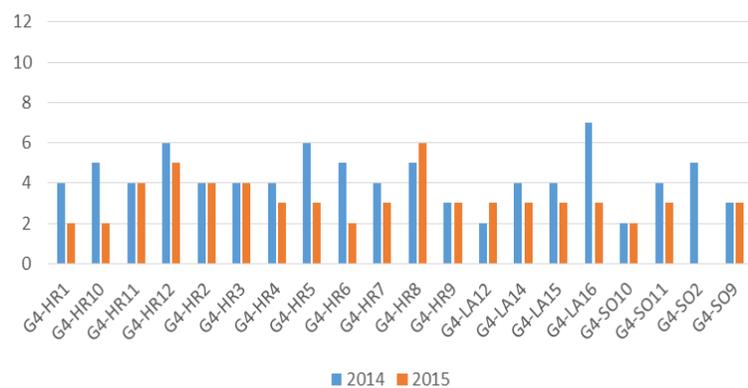


Figura 10: Número de compañías que reportaron indicadores completos relacionados con Derechos Humanos.

La figura 10 muestra que, en general, para el año 2015 la exhaustividad del reporte de los **indicadores** por parte de las compañías disminuyó, lo cual se refleja en 12 de 20 indicadores que dejaron de ser totalmente reportados. Los **indicadores** que sufrieron una disminución más significativa fueron: G4-LA16, G4-HR5, G4-HR6. Es importante resaltar que, aunque para el reporte de 2014 el 41,6% de empresas reportó en su totalidad el **indicador** G4-SO2, para 2015 ninguna lo reportó completamente. No obstante, se destacan los indicadores G4-HR8 y G4-LA12, que tuvieron un aumento en la exhaustividad del reporte frente a 2014.

En el caso del **indicador** G4-HR8, la mayoría de empresas declararon que no se presentaron casos de violación de derechos a poblaciones indígenas o que sus operaciones no tienen incidencia en este tipo de territorios. Por otro lado, aunque las empresas continuaron trabajando en mejorar la exhaustividad del **indicador** G4-LA12 en 2015, se siguieron presentando vacíos en la información, pues no se incluyeron todos los datos requeridos por la guía de reporte de GRI que incluye el desglose por **indicadores** de diversidad, teniendo en cuenta órganos de gobierno, categoría profesional, sexo, edad y pertenencia a minorías.

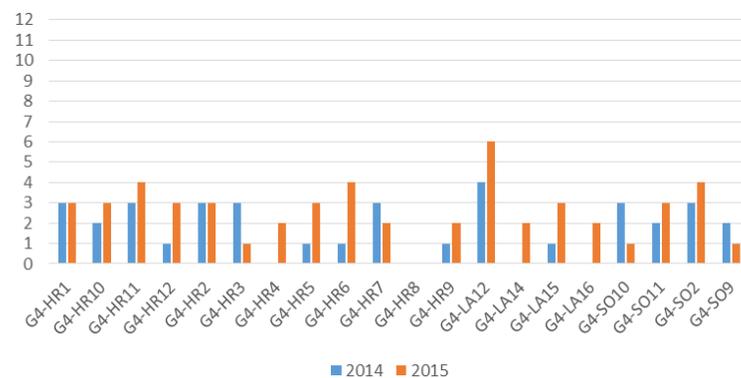


Figura 11: Número de compañías que realizaron un reporte parcial de los indicadores relacionados con Derechos Humanos.

El incremento del número de **indicadores** parcialmente reportados en el año 2015 se puede observar en la figura 11. Aunque este resultado no permite concluir sobre el avance o retroceso en la alineación de información con lo propuesto por los **indicadores**, el incremento es señal de que aún existen oportunidades para lograr completar la información requerida por las directrices de las guías de reporte GRI en materia de derechos humanos.

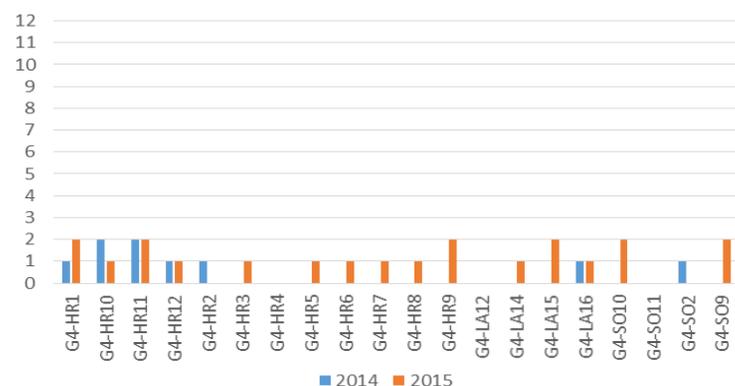


Figura 12: Número de compañías que reportaron omisiones totales declaradas de los indicadores relacionados con Derechos Humanos.

Para los reportes de 2015 se presentó un aumento significativo en el número de indicadores reportados con omisión completa por parte de las organizaciones (figura 12), ya que se pasó de 7 a 15 indicadores con esta característica. Cabe mencionar que los indicadores que forman parte de la evaluación de la cadena de suministro son los que más cuentan con omisiones totales declaradas.

Según lo encontrado en la tabla GRI de las compañías consultadas, entre las razones por las cuales no declararon estos indicadores, se encuentran: 1) es información confidencial, 2) no está disponible, 3) la empresa manifestó que el indicador no es relevante para sus operaciones por lo cual no consideró su reporte.

Este tipo de respuestas deberían estar sujetas, según propone GRI, a la no aplicabilidad de los contenidos básicos o indicadores, al carácter confidencial de la información, a la existencia de prohibiciones legales específicas, o a la no disponibilidad de la información, casos en los cuales lo anterior se debe explicar. Sin embargo, no hay lugar a que el indicador no sea relevante si se incluye en el marco de un aspecto definido como material para la compañía.

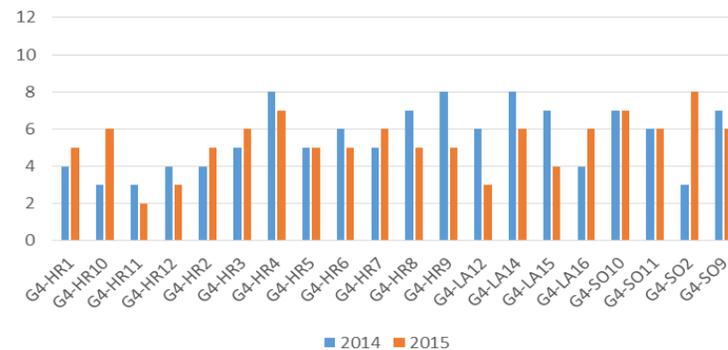


Figura 13: Número de compañías que No reportaron indicadores relacionados con Derechos Humanos.

Al revisar la información que las compañías desisten de reportar de un año a otro, se encontró que 7 indicadores que fueron reportados en 2014, dejaron de reportarse en 2015: G4-SO2, G4-LA16, G4-HR7, G4-HR3, G4-HR2, G4-HR1 y G4-HR10. Sin embargo, se encontró que 10 indicadores que en 2014 no estaban incluidos en el reporte, en 2015 sí se incluyeron: G4-HR11, G4-HR12, G4-HR4, G4-HR6, G4-HR8, G4-HR9, G4-LA14, G4-LA15, G4-SO9 y G4-LA12 (Figura 13).

3.4 Se requiere mayor alineación entre la tabla GRI y los contenidos del informe

Otro criterio para evaluar los reportes fue la consistencia entre la declaración de omisiones que las compañías hicieron en sus índices GRI y qué tan completos reportaron los indicadores GRI frente a lo que propone el marco. Para esto se hizo la comparación entre las omisiones declaradas por la compañía y las omisiones encontradas en el marco de esta evaluación para cada indicador.

Cuando, por casos excepcionales, la empresa no pueda reportar la totalidad de la información que el indicador requiere, debería explicar las omisiones que tiene en el reporte del indicador y la razón de las mismas. Así se estaría cumpliendo con el principio de exhaustividad, presentando los resultados de la organización de manera razonable y apropiada.

De manera frecuente, las compañías analizadas no declararon omisiones para los indicadores que reportaron, pero al verificar el cumplimiento de los literales requeridos por el marco de reporte GRI, se encontró que la información

reportada no estaba completa ni respondía a todo lo esperado según las directrices. Estas inconsistencias se dieron en mayor medida en el análisis para los informes 2015 en comparación con aquellos de 2014, con unos valores del 30% y 16% respectivamente.

Para los dos años analizados, se encontró la mayor cantidad de inconsistencias cuando los **indicadores** se reportaron parcialmente ya que en los índices GRI no se declararon todas las omisiones.

Es importante resaltar que el análisis para 2015 arrojó un incremento de 17 puntos porcentuales con respecto al

número de inconsistencias encontradas para el 2014. Para los **indicadores** que fueron completamente reportados, el número de inconsistencias no fue representativo. Finalmente, estas no se presentaron en el reporte de omisiones totales (figura 14).

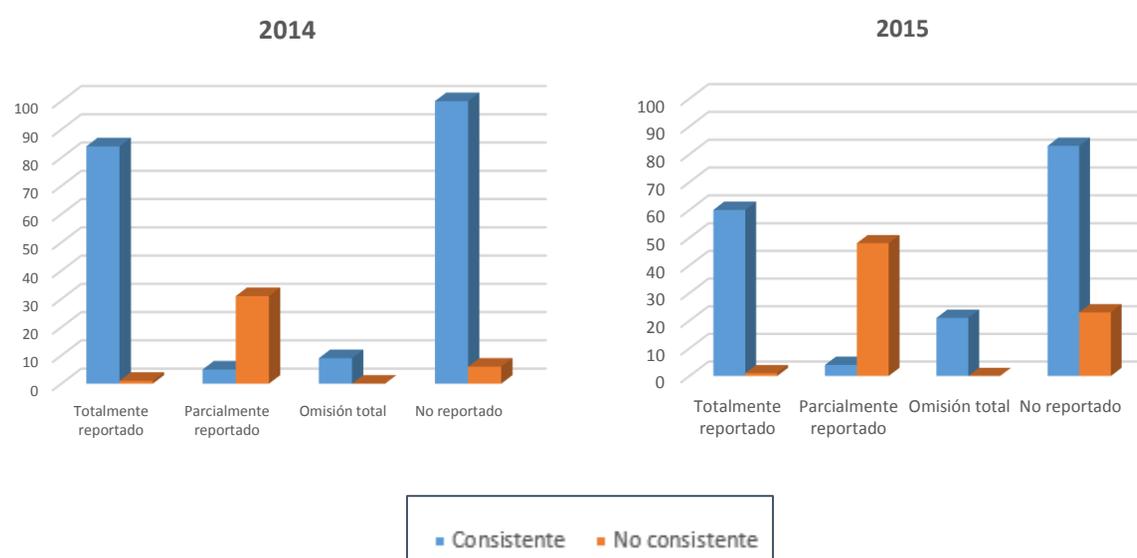


Figura 14: Porcentaje de empresas que reportan información consistente en reportes para 2014 y 2015.

En síntesis...

Si bien el marco de reporte GRI direcciona la forma en que deben ser divulgados los resultados de la gestión, actualmente se observa una tendencia en las empresas analizadas a dar respuesta parcial a lo que el **indicador** solicita, sin detallar aquello que están omitiendo. Por consiguiente, las empresas tienen oportunidades para lograr mayor profundidad en su reporte de **indicadores** relacionados con derechos humanos.

Como resultado del análisis para 2015 se obtuvo que el **indicador** G4-LA12 ('Composición de los órganos de

gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad') es el que presentó la mayor cantidad de omisiones, siendo reportado parcialmente, mientras que el **indicador** G4-HR8 (Número de casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas y medidas adoptadas) es el que la mayoría de compañías reportan completamente.

3.5. El principio de equilibrio podría mejorarse en los informes

El marco de reporte G4 de GRI indica como uno de sus principios el **equilibrio**, que consiste en que “la memoria debe reflejar tanto los aspectos positivos como los negativos del desempeño de la organización a fin de propiciar una evaluación bien fundamentada sobre el desempeño general”.¹² Dicho **principio** es fundamental para garantizar un buen reporte, ya que el balance en las declaraciones sobre los impactos positivos, negativos, riesgos y oportunidades de mejora, afianzan la credibilidad de las organizaciones frente a sus **grupos de interés** y a la opinión pública.

Sin embargo, este atributo no fue evidente en más del 50% de los informes evaluados en ambos años. Al revisar el tipo de información reportada y el lenguaje con el cual fue presentada por parte de las compañías, se encontró que las empresas tendieron a reportar sus logros y resultados satisfactorios, y a omitir sus oportunidades de mejora, impactos negativos o fallas en la gestión realizada.

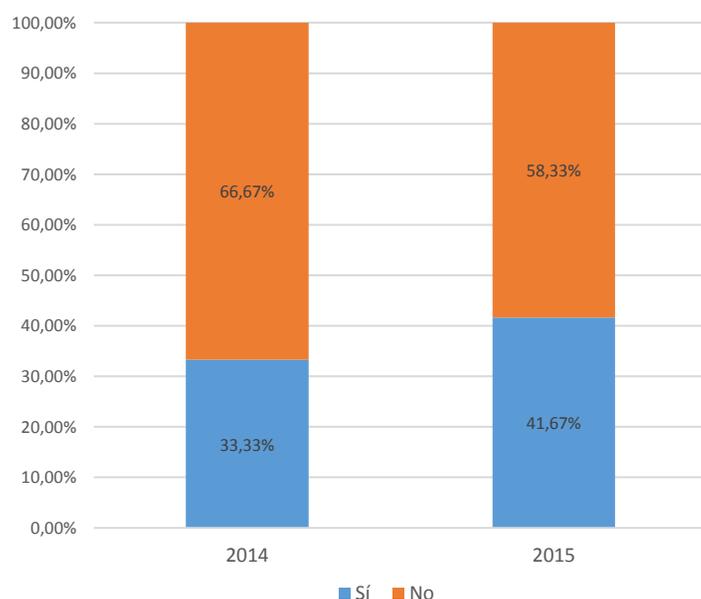


Figura 15: Compañías que cumplen con el principio de equilibrio en sus reportes de gestión

El presente estudio analizó si los contenidos reportados por las compañías reflejaban el principio de **equilibrio**. Teniendo en cuenta el análisis de **materialidad**, los enfoques de gestión y los **indicadores**, se encontró que este principio estuvo presente en 33,33% de las compañías en 2014 y en 41,67% en 2015 (figura 15). La mayoría de ellas fueron empresas del sector minero-energético y en menor medida compañías de los sectores de alimentos y bebidas y de cuidado personal y hogar.

¹² Ver página 14 Manual de Aplicación G4 de GRI. 2013.

4. Percepción de las Organizaciones de la Sociedad Civil - OSC sobre reportes en derechos humanos de las empresas

4.1. El reporte en Derechos Humanos es de utilidad para las OSC

Seis de ocho entrevistados manifestaron que para el desarrollo de su trabajo utilizan información pública de derechos humanos disponible a través de las páginas web de las compañías o de sus reportes de sostenibilidad. Los dos restantes aseguraron no hacerlo principalmente porque, a su juicio, la información reportada es de baja relevancia, no es exhaustiva y la calidad no es óptima. En el caso particular del marco de reporte GRI, la totalidad de los entrevistados manifestó tener conocimiento y la mayoría lo considera útil, aunque también identifican elementos a mejorar en las prácticas de reporte actuales.

El 63% de los encuestados manifestó que consulta la información disponible de las empresas sobre derechos humanos con regularidad. De ese 63%, el 25% de ellos dijo que realizaba consultas diariamente; otro 25% aseguró que realiza una revisión cuando la información esté disponible y finalmente un 13% de ese 63% manifestó que realiza consultas una o dos veces al mes.

Para la mayoría de los entrevistados es útil encontrar información reportada públicamente, comparado con la posibilidad de no contar con ningún tipo de información. Los representantes de las organizaciones de la sociedad civil aseguraron que consultan los reportes principalmente con el fin de conocer el desempeño de la empresa y el cumplimiento con disposiciones legales, así como para influenciar a la compañía a tener mejores prácticas y un mejor desempeño en la materia.

En general, los entrevistados aseguraron que los temas relacionados con derechos humanos que han observado que más reportan las empresas son equidad y diversidad de género y derechos laborales. En menor medida también fueron mencionados otros como trabajo infantil,

transparencia, sostenibilidad ambiental, no discriminación, igualdad de oportunidades y acceso a la información.

En contraste con lo anterior, se encontró que, a juicio de los entrevistados, los temas menos reportados son trabajo forzoso, riesgos laborales, libertad de asociación y cadena de abastecimiento. Pese a la diversidad de puntos de vista encontrados sobre la frecuencia de reporte en temáticas relacionadas con derechos humanos, existió consenso entre los representantes de organizaciones de la sociedad civil acerca de la poca información disponible sobre la relación entre los derechos humanos y el desempeño ambiental.

La mayoría de los entrevistados consideró que las empresas deberían tener la obligación de reportar sus impactos en materia de derechos humanos y la gestión realizada frente a ellos, principalmente porque crearía un clima de confianza y transparencia entre los **grupos de interés** y la empresa.

Sin embargo, también se destacan opiniones particulares de algunos entrevistados quienes afirman que el reporte de los impactos y la gestión en materia de derechos humanos no sólo debería ser obligatorio, sino que además debería ser revisado para confirmar su veracidad. Como el reporte voluntario no obliga a las empresas a describir sus fracasos en la gestión, algunos de los entrevistados consideraron que, si las empresas se ven obligadas a reportar de manera obligatoria, se abriría la posibilidad a que mintieran sobre su desempeño.

4.2. Las OSC consideran que la calidad de los reportes podría mejorar

Pese a las bondades que las organizaciones identifican en la práctica de generación de reportes GRI, la mayoría de los entrevistados coincidieron en que tanto el marco de reporte, como las prácticas del mismo por parte de las empresas

tienen debilidades, limitando la utilidad que este instrumento podría tener para ellas.

Entre las apreciaciones de los entrevistados, las preocupaciones más frecuentes fueron:

- Falta de información cuantitativa.
- Los **indicadores** GRI solo ayudan a brindar una percepción de la situación en un momento específico de la gestión, sin promover que el reporte se dé como parte de un proceso dinámico y que evoluciona en el tiempo.

Por otra parte, para los representantes de las organizaciones de la sociedad el nivel de calidad del reporte en derechos humanos no es homogéneo en términos de profundidad de la información entre las compañías, lo que deja de manifiesto que las prácticas de reporte son más exhaustivas para ciertos sectores, áreas geográficas o tamaños de empresa. En particular, los entrevistados indicaron que las compañías grandes y transnacionales son más estrictas en su práctica de reporte al tener que cumplir estándares obligatorios de alguien externo con mayor poder de decisión, como su casa matriz en otro país o un gran cliente extranjero. De hecho, manifestaron que es evidente que las compañías nacionales pequeñas reportan con menor frecuencia y calidad. En este punto destacaron reportes exhaustivos de las compañías del sector extractivo y energético por los fuertes requerimientos o implicaciones reputacionales de sus actividades económicas, así como los de empresas de los sectores de alimentos y bebidas, construcción y servicios financieros que también son fuertes por la necesidad de evidenciar prácticas sostenibles de gestión que les permita generar confianza en sus clientes y obtener inversión.

En su rol de usuarios reales y potenciales año a año de los reportes, los representantes de las organizaciones de la sociedad civil entrevistados también identificaron algunas buenas prácticas que pueden mejorar la calidad actual de la información de acuerdo con sus expectativas:

- Incluir planes y proyectos de corto, mediano y largo plazo.
- Reportar mayor información cuantitativa.
- Ir más allá de proveer respuesta a los **indicadores** que se reportan, ofreciendo además un contexto que ayude a determinar el verdadero estado de la gestión.

- Proveer información de mayor relevancia, con un mayor grado de detalle, más accesible y actualizada.
- Mostrar que se controla el desempeño, por ejemplo, a través del análisis de tendencias frente a datos históricos y frente a metas de corto y mediano plazo.
- Hacer declaraciones en las que manifiesten de manera expresa y pública sus compromisos de gestión en materia de derechos humanos.
- Incrementar y mejorar el involucramiento con **grupos de interés**.
- Desarrollar protocolos e **indicadores** adicionales más específicos y menos genéricos.
- Encontrar un buen ejemplo de reporte público para usar como referente y guía para el reporte propio.

4.3. Las OSC consideran que el reporte necesita ser más balanceado

El 25% de los entrevistados, que corresponden a representantes de 2 organizaciones, coincidieron en afirmar que las empresas eligen con cierta parcialidad los asuntos sobre los cuales van a reportar, con el fin de dar una buena impresión al público en general. A su vez, manifestaron una propensión de las empresas por proyectar una imagen favorable que va más allá de los criterios de selección de sus asuntos materiales, lo que se evidencia en una tendencia general hacia sobreestimar los avances y logros en la gestión, a la vez que se omiten en cierta medida los impactos negativos, brechas, retrocesos y oportunidades de mejora presentados durante el período de reporte.

La falta de **equilibrio** es un elemento común que 50%, es decir 4 de 8 representantes de organizaciones de la sociedad civil entrevistados, aseguran es evidente en los reportes y, a su juicio, se atribuye a la inclinación de las empresas por preservar su imagen corporativa. De acuerdo con los entrevistados, las siguientes características son las que reconocen que más afectan el equilibrio de los reportes:

- Selección de **indicadores** a reportar basada en aquello que es más conveniente para la compañía.
- Información presentada de manera muy genérica, mostrando un alcance limitado, omitiendo incidentes o infracciones.

“Los lectores debemos ser muy cuidadosos al revisar los reportes pues los indicadores son manejados de maneras inapropiadas, ajustando la información de manera tal, que se ve bonita, aunque no sea la verdad absoluta”, dijo uno de los entrevistados¹³.

La ausencia de elementos de balance en el reporte puede afectar la credibilidad de la información, generando dudas sobre la transparencia de las revelaciones y la imparcialidad en la descripción de los avances de gestión. Frente a ello, los representantes entrevistados identificaron algunas buenas prácticas que pueden mejorar el balance entre los avances y las brechas:

- Partir de la realidad de que la compañía siempre va a generar impactos negativos en su operación, asumiendo y mostrando públicamente estos impactos, así como lo que se está haciendo para prevenirlos, mitigarlos y remediarlos.
- Seleccionar indicadores de acuerdo con la información que es relevante mostrar, aunque el desempeño de la compañía no sea óptimo en ese ámbito. Eso le daría un carácter de transparencia, **equilibrio** y realidad a la gestión enmarcada en procesos que son dinámicos y que naturalmente implican retos y dificultades imprevistas.
- Dar entrenamiento a los colaboradores y a la Junta Directiva para incluir de manera transparente y equilibrada situaciones adversas de su gestión y del entorno.

4.4. Las OSC consideran que se necesita mayor involucramiento de los grupos de interés en el proceso de reporte

Algunos de los entrevistados manifestaron haber participado en los procesos de relacionamiento con **grupos de interés** en el marco del reporte de sostenibilidad de las empresas. De acuerdo a lo que manifestaron en las entrevistas, entre ellos hubo diferentes grados de participación y diferentes puntos de vista acerca de la calidad del proceso. El 25% que participó, manifestó que el proceso fue llevado a cabo de

forma muy ligera. Incluso, uno de ellos considera que el proceso “necesita de participaciones más efectivas, no sólo ‘firme aquí’¹⁴.”

En general 87.5% de los entrevistados, que corresponde a 7 de 8 representantes de la sociedad civil, mencionó que no creen que los reportes estén teniendo en cuenta las necesidades de los **grupos de interés** en el momento de determinar contenidos y mecanismos de comunicación, salvo en compañías de ciertos sectores económicos, cuyos **grupos de interés** ‘trabajadores’ y ‘comunidad’ son muy activos y han logrado un alto grado de visibilidad que los ha hecho ser tenidos en cuenta en mayor medida.

Para algunos de los representantes de las organizaciones de la sociedad civil, las razones principales para no tener en cuenta a los **grupos de interés** están estrechamente relacionadas con los criterios de calidad y **equilibrio** mencionados con anterioridad. En primer lugar, las compañías basan sus decisiones de qué reportar únicamente teniendo en cuenta qué información está disponible, omitiendo aquella que no se tiene, aunque sea relevante. En segundo lugar, no se abordan los temas de manera profunda, para no generar polémicas ni discusiones con la opinión pública.

Una preocupación adicional manifestada por una organización de las entrevistadas consiste en que las compañías, además de no realizar debidos procesos de involucramiento con los **grupos de interés** a la luz de la elaboración del reporte, tampoco extienden la participación de estos grupos en la rendición de cuentas posterior a la publicación del mismo, lo cual no permite una interacción que permita dar a conocer, tanto a las empresas como a sus **grupos de interés**, si los asuntos relevantes para estos últimos fueron abordados de manera satisfactoria, e identificar oportunidades de mejora en su gestión.

4.5. Las OSC consideran que el proceso de reporte es una herramienta para medir la gestión de las empresas

Una percepción transversal detectada entre los entrevistados, es el carácter netamente formalista de los reportes en

¹³ Cita parafraseada de uno de los entrevistados.

¹⁴ Cita parafraseada de uno de los entrevistados.

materia de derechos humanos. Frente a ello, afirman que las empresas necesitan tomar conciencia de que un reporte puede ser usado como una herramienta para mejorar sus objetivos corporativos y crear valor para todos.

De acuerdo con los entrevistados, un análisis más riguroso con un mayor levantamiento de información relevante, un reconocimiento más exhaustivo de los impactos positivos y negativos de la operación, y mejores ejercicios de análisis prospectivos y retrospectivos en conjunto con los **grupos de interés**, permitirían una mejor identificación de las realidades de las empresas y de sus alcances para ser factores de cambio.

Por consiguiente, a través de las opiniones de los entrevistados se pudo conocer la percepción que generan las compañías en las organizaciones de la sociedad civil a partir de la información que divulgan en materia de derechos humanos. Adicionalmente, se evidenciaron las ventajas, los avances y los retos que actualmente presentan las prácticas de reporte, en particular las establecidas por la Guía G4 de GRI¹⁵

Los resultados identificados muestran que el reporte en derechos humanos es de utilidad para las organizaciones y es importante para lograr transparencia, pero aún tiene mucho por mejorar en materia de calidad. Para los representantes de las organizaciones de la sociedad civil consultados en el presente estudio, el reporte necesita ser más equilibrado y tener mayor involucramiento de los **grupos de interés**. Además, el cambio en el desempeño de las compañías en materia de derechos humanos no va a suceder por lo que están reportando en sí mismo, sino que debe estar motivado por mejores prácticas de gestión.

¹⁵ Se tuvo la oportunidad de indagar además por tendencias de reporte por parte de las organizaciones cuyos representantes fueron entrevistados. La mitad de

ellos indican que su organización reporta información sobre su desempeño no financiero, una se encontraba preparando su primer reporte y los demás no lo han contemplado. Sólo uno emplea el marco de reporte GRI para hacerlo.

5. Conclusiones

En cuanto al estado actual de los reportes en derechos humanos bajo la Guía G4 de GRI, así como sus tendencias en términos de alcance, calidad y equilibrio para dos años de reporte, el estudio concluye que:

- Se puede apreciar un incremento altamente significativo en el número de compañías que aumentaron los contenidos de reporte en derechos humanos de 33.33% en 2014 a 83.33% en 2015.
- Dentro de las declaraciones que las empresas más comunican en otros asuntos relacionados con derechos humanos están construcción de paz, probablemente relacionado con la coyuntura colombiana actual. Las declaraciones relacionadas con derechos humanos menos reportadas fueron las de interconexión entre degradación ambiental y derechos humanos.
- Más de la mitad de compañías consultadas consideró las expectativas de sus **grupos de interés** en temas relevantes de sus reportes de ambos años.
- Gran parte de las compañías analizadas no presentaron en sus reportes la relación entre sus asuntos materiales y los **Aspectos** materiales según lo establece las directrices de la Guía G4 de GRI. Por consiguiente, esta relación se hace con el fin de seleccionar los **indicadores** GRI a reportar, pero no con el objetivo de construir un **enfoque de gestión** completo conforme a las directrices de la Guía G4 de GRI.
- Existe una tendencia en las empresas analizadas a disminuir el porcentaje de indicadores que se reportan y a dar respuesta parcial a lo que el **indicador** solicita, sin detallar aquello que están omitiendo.
- Buena parte de los reportes analizados no cumplen con el **principio de equilibrio**. En general, las empresas tendieron a reportar sus logros y resultados satisfactorios, y a omitir sus oportunidades de mejora, impactos negativos o fallas en la gestión realizada.

Por lo tanto, el estudio demuestra que las compañías cada vez están teniendo más consciencia de la importancia de reportar bajo la Guía G4 GRI en temas de derechos humanos y, por consiguiente, cada vez lo hacen en mayor medida, pero aún deben mejorar en la manera en que lo realizan. Al considerar la evaluación de contenidos reportados en términos de cantidad o cubrimiento de **aspectos** e **indicadores**, se puede concluir que es posible fortalecer el nivel de detalle propuesto en los **enfoques de gestión** e **indicadores** GRI por parte de las empresas, puesto que aún se observan informes que cubren declaraciones y contenidos en derechos humanos que son limitados.

En cuanto a las percepciones de los representantes de las organizaciones de la sociedad civil en términos del valor y utilidad de los actuales informes de las empresas sobre derechos humanos, así como el nivel de empoderamiento de estas organizaciones para influir positivamente en las prácticas de reporte sobre el tema, el estudio concluye que:

- Los representantes de las organizaciones de la sociedad civil entrevistados aseguraron que sí consultan información pública de derechos humanos, entre estas fuentes de información los reportes de sostenibilidad de las empresas, y en particular los reportes bajo las directrices de GRI, y lo hacen principalmente con el fin de conocer el desempeño de la empresa y el cumplimiento con disposiciones legales, así como para influenciar a la compañía a tener mejores prácticas y un mejor desempeño en la materia.
- Los entrevistados aseguraron que la mayoría de reportes no cumplen con el **principio de equilibrio** dado que la selección de **indicadores** a reportar está basada en aquello que es más conveniente para la compañía y la información es presentada de manera muy genérica, mostrando un alcance limitado y omitiendo incidentes o infracciones.
- Los representantes de las organizaciones de la sociedad civil identificaron algunas buenas prácticas que pueden mejorar el balance entre los avances y las brechas que

se presentan en los reportes de derechos humanos: 1) partir de la realidad de que la compañía siempre va a generar impactos negativos en su operación, asumiendo y mostrando públicamente estos impactos, así como lo que se está haciendo para prevenirlos, mitigarlos y remediarlos; 2) seleccionar **indicadores** de acuerdo con la información que es relevante mostrar, aunque el desempeño de la compañía no sea óptimo en ese ámbito; 3) dar entrenamiento a los colaboradores y a la Junta Directiva para incluir de manera transparente y equilibrada situaciones adversas de su gestión y del entorno.

- Una parte de los entrevistados mencionó que no cree que los reportes estén teniendo en cuenta las necesidades de los **grupos de interés** en el momento de determinar contenidos y mecanismos de comunicación, salvo en compañías de ciertos sectores económicos. Algunos, además, consideran que muchas empresas tampoco extienden la participación de estos grupos en la rendición de cuentas posterior a la publicación del reporte, lo cual no permite una interacción que permita dar a conocer si los asuntos relevantes fueron abordados de manera satisfactoria, e identificar oportunidades de mejora en su gestión.
- La mayoría de los entrevistados consideró que las empresas deberían tener la obligación de reportar sus impactos en materia de derechos humanos y la gestión realizada frente a ellos, principalmente porque crearía un clima de confianza y transparencia entre los **grupos de interés** y la empresa.
- Las preocupaciones más frecuentes de los entrevistados acerca de los reportes GRI en materia de derechos humanos fueron la falta de información cuantitativa y que los **indicadores** GRI solo ayudan a brindar una percepción de la situación en un momento específico de la gestión, sin promover que el reporte se dé como parte de un proceso dinámico y que evoluciona en el tiempo.
- Los representantes de la sociedad civil identificaron algunas buenas prácticas que pueden mejorar la calidad actual de la información en los reportes GRI de derechos humanos de acuerdo con sus expectativas: 1) incluir planes y proyectos de corto, mediano y largo plazo; 2) reportar mayor información cuantitativa; 3) dar más

alcance a la información reportada, ofreciendo además un contexto que ayude a determinar el verdadero estado de la gestión; 4) proveer información de mayor relevancia, con un mayor grado de detalle, más accesible y actualizada, entre otros.

Finalmente, las apreciaciones de los representantes de las organizaciones de la sociedad civil deben verse como oportunidades de fortalecimiento de la práctica de reporte que permitan a las compañías identificar otros beneficios como evidenciar mayor **equilibrio**, brindando así una mayor percepción de transparencia y contribuyendo a una cultura de entendimiento del reporte como una herramienta para medir la evolución de la gestión de la compañía, no para juzgar sus resultados en un momento dado.

En cuanto a la comparación de los datos arrojados tanto del estudio de la práctica de reportes de las empresas como de las apreciaciones de los representantes de las organizaciones de la sociedad civil se puede concluir que:

- Los datos entre derechos humanos y desarrollo ambiental son bajos en los reportes. Es necesario afianzar este tema en los reportes.
- El principio de equilibrio es bajo en la mayoría de reportes. Este hallazgo manifiesta una oportunidad para que las empresas generen mayor confianza con sus grupos de interés.
- Se requiere fortalecer la participación de los grupos de interés tanto en los procesos de elaboración del reporte como en la propia gestión de los asuntos relacionados con derechos humanos.

Las conclusiones de este estudio, finalmente, buscan generar espacios de reflexión que incentiven a las empresas a fortalecer su práctica de reporte en derechos humanos. Es fundamental para la sociedad y los mercados que el contenido de las memorias de sostenibilidad en materia de derechos humanos evolucione y que su elaboración, hasta ahora una actividad que una minoría de empresas destacadas abordaba de forma excepcional, pase a ser una práctica habitual que aporte información relevante a los grupos de interés para la toma de decisiones.

6. Glosario

Alcance: Conjunto de **aspectos** que se abordan en una memoria. (Tomado de “Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad del GRI G4, Manual de implementación”)

Aspecto: Designa la lista de temas que se abordan en la guía GRI G4 (Tomado de “Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad del GRI G4, Manual de implementación”)

Aspectos materiales: Los aspectos materiales son aquellos que reflejan los impactos económicos, ambientales y sociales significativos de la organización, así como los aspectos que influirían significativamente en las evaluaciones y decisiones de los grupos de interés. Para determinar si un aspecto es material hay que llevar a cabo un análisis cualitativo, una evaluación cuantitativa y debatir sus resultados. (Tomado de “Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad del GRI G4, Manual de implementación”)

Balance o equilibrio: La memoria debe reflejar tanto los aspectos positivos como los negativos del desempeño de la organización a fin de propiciar una evaluación bien fundamentada sobre el desempeño general. Tomado de “Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad del GRI G4, Manual de implementación”)

Cadena de valor: Representa todas las actividades que una empresa realiza al hacer negocios. Puede servir como marco para identificar el impacto social positivo y negativo de esas actividades. (Tomado de “Estrategia y sociedad por Michael E. Porter y Mark R. Kramer, Harvard Business School”, disponible en internet http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/37440608/Estrategia_y_Sociedad.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAJ56TQJRTWSMTNPEA&Expires=1467048622&Signature=TW45ZMBT5P6%2F4vwAehHEsYXSMNg%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DEstrategia_y_sociedad.pdf)

Cobertura de un aspecto: Hace referencia a la descripción del ámbito de impacto de cada aspecto material. Al establecer la cobertura de cada aspecto, la organización ha de tener en cuenta los impactos tanto dentro como fuera de la organización. La cobertura de los aspectos varía dependiendo del aspecto en cuestión. (Tomado de “Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad del GRI G4, Manual de implementación”)

Debida diligencia: En materia de derechos humanos, es la forma en que una empresa determina qué información necesita para comprender sus riesgos específicos relacionados con los derechos humanos en un momento determinado y un contexto operacional dado, así como las medidas que necesita adoptar para prevenir y mitigar esos riesgos. (Tomado de “Concepto de debida diligencia y su integración en las prácticas empresariales”, disponible en internet http://www.negociosresponsables.org/documentos/evento_empresas_derechos_humanos/Paneles/Pa4_Roger_Forbes.pdf)

Equilibrio: Principio de la guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad del GRI G4 bajo el cual la memoria debe reflejar tanto los **aspectos** positivos como los negativos del desempeño de la organización a fin de propiciar una evaluación bien fundamentada sobre el desempeño general. (Tomado de “Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad del GRI G4, Manual de implementación”)

Enfoque de gestión (Disclosures of Management Approach - DMA): Información que permite que la organización explique cómo gestiona los efectos económicos, ambientales y sociales relacionados con los aspectos materiales. (Tomado de “Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad del GRI G4, Manual de implementación”)

Estado del arte o status quo: Representa la primera actividad de carácter investigativo y formativo por medio de la cual el investigador se pregunta, desde el inicio de su trabajo, qué se ha dicho y qué no, cómo se ha dicho y a quién se ha dicho, con el fin de develar el dinamismo y la lógica que deben estar presentes en toda descripción, explicación

o interpretación de cualquier fenómeno que ha sido estudiado por teóricos o investigadores (Vélez y Galeano, 2002). (Tomado de “Guía para construir estados del arte, International Corporation of Networks of Knowledge”, disponible en internet http://www.colombiaaprende.edu.co/html/investigadores/1609/articles-322806_recurso_1.pdf)

Grupos de interés: Entidades o individuos a los que pueden razonablemente afectar de manera significativa las actividades, los productos o los servicios de la organización, y cuyas acciones pueden repercutir dentro de lo razonable en la capacidad de la organización para desarrollar con éxito sus estrategias y alcanzar sus objetivos. (Tomado de “Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad del GRI G4, Manual de implementación”)

Impacto: A no ser que se indique lo contrario, los términos «impacto», «consecuencias» o «repercusión» hacen referencia a efectos económicos, ambientales o sociales significativos que pueden ser positivos o negativos, reales o potenciales, directos o indirectos, a corto o largo plazo, voluntarios o involuntarios. (Tomado de “Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad del GRI G4, Manual de implementación”)

Indicador: Información cualitativa o cuantitativa sobre los resultados o efectos asociados con una organización, la cual

es comparable y permite apreciar un cambio ante el paso del tiempo. (Tomado de “Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad del GRI G4, Manual de implementación”)

Materialidad: Principio de la guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad del GRI G4 bajo el cual la memoria ha de abordar aquellos aspectos que reflejen los efectos económicos, ambientales y sociales significativos de la organización, o influyan de un modo sustancial las evaluaciones y decisiones de los grupos de interés. (Tomado de “Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad del GRI G4, Manual de implementación”)

Principios Rectores sobre Empresas y Derechos

Humanos: son un conjunto de 31 principios dirigidos a los Estados y las empresas en los que se aclaran los deberes y responsabilidades de unos y otras con respecto a la protección y el respeto de los derechos humanos en el contexto de las actividades empresariales, y al acceso a un remedio eficaz para las personas y grupos afectados por dichas actividades (tomado de “PREGUNTAS FRECUENTES ACERCA DE LOS PRINCIPIOS RECTORES SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS”, disponible en internet

http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR_SP.pdf)

Colaboradores

GRI comisionó a KPMG para la realización de éste documento de investigación.

Equipo de KPMG Colombia

Maria Teresa Agudelo, Socia - Climate Change & Sustainability
Isabel Cristina Álvarez, Gerente - Climate Change & Sustainability
Angélica Joya, Consultora Senior - Climate Change & Sustainability
Cristina Lorena Guevara, Staff - Climate Change & Sustainability

Equipo de KPMG Banarra, Australia

Christiane Meyer, Gerente - Derechos Humanos e Impacto Social

Equipo GRI

Andrea Pradilla – Directora Hub Regional Hispanoamérica
Lina Camargo – Coordinadora Hub Regional Hispanoamérica

Con aportes de
Alyson Slater – Directora Unidad de Conocimiento
Celine Steer – Coordinadora de Organizaciones Internacionales

Edición

Lucía Camargo



© 2016 KPMG Advisory Services S.A.S., colombian entity, simplified stock corporation and a member firm of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International Cooperative ("KPMG International"), a Swiss entity. All rights reserved. Printed in Colombia.

colombia@kpmg.com.co
www.kpmg.com.co
T:+57 1 618 8000



KPMG en Colombia



KPMG en Colombia



KPMG_CO



KPMG en Colombia



@KPMGenColombia

