

Directrices para contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas

Guidelines for contributing to the United Nations Sustainable Development Goals

(EQV. ISO/UNDP PAS 53002:2024 Guidelines for contributing to the United Nations Sustainable Development Goals)

2024-10-31
1ª Edición

© ISO 2024

Todos los derechos son reservados. A menos que se especifique lo contrario, ninguna parte de esta publicación podrá ser reproducida o utilizada por cualquier medio, electrónico o mecánico, incluyendo fotocopia o publicándolo en el Internet o intranet, sin permiso por escrito del INACAL, único representante de la ISO en territorio peruano.

© INACAL 2024

Todos los derechos son reservados. A menos que se especifique lo contrario, ninguna parte de esta publicación podrá ser reproducida o utilizada por cualquier medio, electrónico o mecánico, incluyendo fotocopia o publicándolo en el internet o intranet, sin permiso por escrito del INACAL.

INACAL

Calle Las Camelias 817, San Isidro
Lima - Perú
Tel.: +51 1 640-8820
publicaciones@inacal.gob.pe
www.inacal.gob.pe

ÍNDICE

	página
ÍNDICE	ii
PRÓLOGO	v
PRÓLOGO ISO	vi
PRÓLOGO DE LA VERSIÓN EN ESPAÑOL	viii
INTRODUCCIÓN	ix
1 Objeto y campo de aplicación	1
2 Referencias normativas	1
3 Términos y definiciones	2
4 Comprensión de las cuestiones externas e internas y del contexto general de la organización	13
4.1 Generalidades	13
4.2 Cuestiones externas	13
4.3 Cuestiones internas	14
5 Partes interesadas	15
5.1 Generalidades	15
5.2 Partes interesadas que experimentan impactos	18
5.3 Partes interesadas que contribuyen a los impactos	19
6 Integración	19
6.1 Generalidades	19
6.2 Integración de las actividades relacionadas con los ODS en la actividad principal	20
7 Liderazgo y compromiso	20
7.1 Generalidades	20
7.2 Principios para una organización responsable	23
7.3 Innovación	27
7.4 Compromiso con las partes interesadas	28
7.4.1 Generalidades	28
7.4.2 Procesos de consulta y participación	29
7.4.3 Colaboración y asociaciones	31

8	Política	33
8.1	Generalidades	33
8.2	Política de derechos humanos	34
8.3	Equidad y justicia	35
9	Roles, responsabilidades y autoridades	36
9.1	Generalidades	36
9.2	Gobernanza y seguimiento	36
10	Planificación	38
10.1	Generalidades	38
10.2	Determinación de los requisitos legales y otros requisitos	39
10.3	Objetivos en materia de ODS y planificación para alcanzarlos	40
10.3.1	Generalidades	40
10.3.2	Alineación y ambición de los objetivos en materia de ODS	42
10.3.3	Estableciendo objetivos	42
10.3.4	Selección de indicadores	43
10.4	Planificación de los cambios	44
11	Apoyo	45
11.1	Recursos	45
11.2	Competencia	46
11.3	Toma de conciencia	48
11.4	Comunicación	49
11.4.1	Generalidades	49
11.4.2	Informes	50
11.4.3	Limitaciones de los informes	51
11.4.4	Credibilidad de los informes	52
11.5	Información documentada	52
11.5.1	Generalidades	52
11.5.2	Creación y actualización de información documentada	53
11.5.3	Control de la información documentada	53
12	Operación	54
12.1	Planificación y control operacional	54
12.2	Procesos, productos y servicios suministrados externamente	54
12.3	Gestión de datos	55
12.3.1	Generalidades	55
12.3.2	Verificación de datos y evaluación de impacto	56
12.4	Impactos	57
12.4.1	Determinación de los impactos previstos	57
12.4.2	Evaluación y priorización de los impactos previstos	58
12.4.3	Elección entre varias opciones	59
13	Evaluación del desempeño	61
13.1	Seguimiento, medición, análisis y evaluación	61

13.1.1	Generalidades	61
13.1.2	Medición y seguimiento de los resultados	62
13.2	Auditoría interna	63
13.2.1	Generalidades	63
13.2.2	Programa de auditoría interna	63
13.3	Revisión por la dirección	64
13.3.1	Generalidades	64
13.3.2	Entradas para la revisión por la dirección	64
13.3.3	Resultados de la revisión por la dirección	65
14	Mejora	65
14.1	Mejora continua	65
14.2	Desviaciones del impacto previsto y acciones correctivas	66
14.2.1	Generalidades	66
14.2.2	Resolución de quejas, conflictos o desacuerdos con las partes interesadas	67
	ANEXO A (INFORMATIVO) Umbrales y asignaciones	69
	BIBLIOGRAFÍA	73

PRÓLOGO

A RESEÑA HISTÓRICA

A.1 El Instituto Nacional de Calidad - INACAL, a través de la Dirección de Normalización es la autoridad competente que aprueba las Normas Técnicas Peruanas a nivel nacional. Es miembro de la Organización Internacional de Normalización (ISO) y la Comisión Electrotécnica Internacional (IEC), en representación del país.

A.2 La presente Especificación Disponible Peruana ha sido elaborada por iniciativa de la Dirección de Normalización del Instituto Nacional de Calidad – INACAL, con base en el Acápite A.1 del artículo 19 del Reglamento de Elaboración y Aprobación de Normas Técnicas Peruanas, Guías y Textos Afines a las Actividades de Normalización, mediante el Sistema 1 o de Adopción, durante el mes de agosto de 2024, utilizando como antecedente a la norma ISO/UNDP PAS 53002:2024 Guidelines for contributing to the United Nations Sustainable Development Goals.

A.3 La Dirección de Normalización del Instituto Nacional de Calidad – INACAL presentó el PEDP-ISO/UNDP PAS 53002:2024, siendo sometido a la etapa de discusión pública el 2024-09-16. No habiéndose recibido observaciones, fue oficializada como Especificación Disponible Peruana **EDP-ISO/UNDP PAS 53002:2024 Directrices para contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas**, 1ª Edición, el 20 de noviembre de 2024.

A.4 La presente Especificación Disponible Peruana presenta cambios editoriales referidos principalmente a terminología empleada propia del idioma español y ha sido estructurada de acuerdo a las Guías Peruanas GP 001:2016 y GP 002:2016.

PRÓLOGO (ISO)

ISO (Organización Internacional de Normalización) es una federación mundial de organismos nacionales de normalización (organismos miembros de ISO). El trabajo de elaboración de las Normas Internacionales se lleva a cabo normalmente a través de los comités técnicos de ISO. Cada organismo miembro interesado en una materia para la cual se haya establecido un comité técnico, tiene el derecho de estar representado en dicho comité. Las organizaciones internacionales, gubernamentales y no gubernamentales, vinculadas con ISO, también participan en el trabajo. ISO colabora estrechamente con la Comisión Electrotécnica Internacional (IEC) en todos los temas de normalización electrotécnica.

En la Parte 1 de las Directivas ISO/IEC se describen los procedimientos utilizados para desarrollar este documento y aquellos previstos para su mantenimiento posterior. En particular debería tomarse nota de los diferentes criterios de aprobación necesarios para los distintos tipos de documentos ISO. Este documento ha sido redactado de acuerdo con las reglas editoriales de la Parte 2 de las Directivas ISO/IEC (véase www.iso.org/directives).

ISO llama la atención sobre la posibilidad de que la implementación de este documento pueda conllevar el uso de una o varias patentes. ISO no se posiciona respecto a la evidencia, validez o aplicabilidad de los derechos de patente reivindicados. A la fecha de publicación de este documento, ISO no había recibido notificación de que una o varias patentes pudieran ser necesarias para su implementación. No obstante, se advierte a los usuarios que esta puede no ser la información más reciente, la cual puede obtenerse de la base de datos de patentes disponible en www.iso.org/patents. ISO no será responsable de la identificación de parte o la totalidad de dichos derechos de patente.

Cualquier nombre comercial utilizado en este documento es información que se proporciona para comodidad del usuario y no constituye una recomendación.

Para una explicación de la naturaleza voluntaria de las normas, el significado de los términos específicos de ISO y las expresiones relacionadas con la evaluación de la conformidad, así como la información acerca de la adhesión de ISO a los principios de la Organización Mundial del Comercio (OMC) respecto a los Obstáculos Técnicos al Comercio (OTC), véase www.iso.org/iso/foreword.html.

Este documento ha sido elaborado por el Comité de Proyecto ISO/PC 343, *Gestión de los objetivos de desarrollo sostenible* en colaboración con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, en inglés UNDP) y se basa en los Estándares de Impacto ODS del PNUD, documentos de orientación relacionados y normas ISO pertinentes. Este documento está alineado con los Estándares de Impacto ODS para Empresas del PNUD y les da apoyo.

Cualquier comentario o pregunta sobre este documento deberían dirigirse al organismo nacional de normalización del usuario. En www.iso.org/members.html se puede encontrar un listado completo de estos organismos.

PROHIBIDA SU COMERCIALIZACION

PRÓLOGO DE LA VERSIÓN EN ESPAÑOL

Este documento ha sido traducido por el Grupo de Trabajo Spanish Translation Task Force (STTF) del Comité de Proyecto ISO/PC 343, *Gestión de los objetivos de desarrollo sostenible*, en el que participan representantes de los organismos nacionales de normalización y otras partes interesadas, para lograr la unificación de la terminología en lengua española en el ámbito de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

Este documento ha sido validado por el ISO/TMBG/Spanish Translation Management Group (STMG) conformado por los siguientes países: Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, España, Guatemala, Honduras, República Dominicana, México, Panamá, Paraguay, Perú y Uruguay.

PROHIBIDA SU COMERCIALIZACIÓN

INTRODUCCIÓN

0.1 Generalidades

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada por todos los Estados miembros de las Naciones Unidas en 2015, ofrece un plan compartido para un futuro equitativo: paz y prosperidad para todas las personas y el planeta.^[21]

Su núcleo son los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas (ONU), que constituyen un llamamiento urgente a la acción de todos los países - desarrollados y en desarrollo- en una alianza mundial. Sin embargo, los gobiernos no pueden alcanzar los ODS por sí solos.

La consecución de los ODS requiere que todos los países y sectores (individuos, gobiernos, sector público, sociedad civil, organizaciones sin ánimo de lucro y sector privado) colaboren juntos de nuevas formas para hacer realidad los objetivos. La creatividad, el conocimiento, la innovación y los recursos financieros de toda la sociedad son necesarios para desarrollar nuevas soluciones, modelos empresariales y formas de trabajar y de ser que apoyen la sostenibilidad, la regeneración, la inclusión, la igualdad y, en última instancia, la consecución de los ODS.

Al igual que los ODS necesitan al sector privado para hacer realidad las aspiraciones de la Agenda 2030, el sector privado también necesita cada vez más que se avance en los ODS para sobrevivir y prosperar en el futuro. Las organizaciones dependen de la viabilidad y estabilidad continuas de los sistemas ambientales y sociales, que están cada vez más sometidos a presión. Esto crea tanto riesgos como oportunidades para las organizaciones.

Con el telón de fondo de la pandemia COVID-19, las guerras y los crecientes efectos del cambio climático, los ODS son más pertinentes en el momento de la publicación de este documento que cuando se lanzaron en 2015. Es fácil desanimarse ante los numerosos contratiempos que impiden avanzar hacia la consecución de los objetivos. No obstante, se han conseguido logros extraordinarios. Entre 2015 y 2022 el número de personas con acceso a Internet en todo el mundo pasó de 3 200 millones a 5 300 millones. Estas mejoras demuestran cómo la tecnología y la innovación pueden ser eficaces facilitadores del desarrollo sostenible y de la consecución de los ODS. Aunque aún quedan progresos por hacer, hay que centrarse en lo que funciona y en los ámbitos en los que las decisiones de los sectores público y privado pueden marcar la diferencia. Las decisiones sabias y audaces con visión de futuro son importantes.

Este documento proporciona orientación sobre cómo una organización puede gestionar y optimizar su contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y cómo puede integrar la sostenibilidad en sus operaciones y procesos de toma de decisiones, dando así a las organizaciones la confianza de que sus contribuciones se realizan de una manera holística y sistemática. Al gestionar activamente su contribución a los ODS, una organización puede optimizar su impacto sobre las partes interesadas y las metas de los ODS relacionados, minimizando los impactos negativos y maximizando los positivos, fortaleciendo así la resiliencia de la organización y su desempeño futuro.

Este documento no proporciona requisitos para la implementación de un sistema de gestión. No es necesario que una organización disponga de un sistema de gestión formal para utilizar este documento; sin embargo, las organizaciones que dispongan de un sistema de gestión pueden encontrar útil la aplicación de estas directrices dentro de dicho sistema. Por ese motivo, este documento se ajusta en líneas generales a la Estructura Armonizada de ISO para las normas de sistemas de gestión.

Este documento incluye orientación sobre cómo:

- establecer objetivos y metas de impacto ambiciosos, en consonancia con las metas y los indicadores de los ODS pertinentes cuando sea posible, para optimizar el impacto en las partes interesadas y las contribuciones a los ODS de las Naciones Unidas;
- interactuar con las partes interesadas pertinentes para identificar y priorizar los impactos reales y previstos, ya sean positivos o negativos;
- recopilar datos sobre los impactos reales y previstos;
- generar opciones que apoyen la innovación y elegir con conocimiento de causa entre esas opciones;
- tomar decisiones que tengan en cuenta la tolerancia y el apetito de riesgo de quienes experimentan los impactos de las decisiones y actividades de la organización;
- comprender y gestionar las compensaciones para aumentar el impacto a un ritmo acorde con las necesidades del planeta, y para alcanzar los ODS y las necesidades y expectativas de quienes experimentan los impactos.

Este documento pretende ayudar a las organizaciones a pasar de la alineación con los ODS a la acción: de pensar en los ODS como un mero "complemento" a situarlos en el centro de las operaciones empresariales.

Este documento puede ayudar a las organizaciones a alinear mejor el propósito, la estrategia y los resultados empresariales con las necesidades de la sociedad, y a cambiar las expectativas. Puede ayudar a las organizaciones a ser más responsables de su impacto sobre las personas y el planeta, reforzando al mismo tiempo el desempeño empresarial. Anima a las organizaciones a explorar diferentes modelos de negocio y nuevas formas de trabajar que aceleren la innovación (por ejemplo, impulsando el desarrollo de nuevos productos, servicios y soluciones que puedan conducir a nuevos clientes y oportunidades de mercado) y a asignar los recursos de forma más eficaz. La aplicación de las recomendaciones de este documento puede permitir a las organizaciones anticipar los riesgos y oportunidades relacionados con el desarrollo sostenible y gestionarlos mejor. Este documento también puede ayudar a las organizaciones a comunicarse más eficazmente con gobiernos, reguladores, ONG, socios, inversores y otras partes interesadas, incluidas las más afectadas por las decisiones y actividades de la organización. También puede ayudar a las organizaciones a cumplir los requisitos y expectativas de estas partes mencionadas, en relación con las crecientes y diversas necesidades de divulgación, información y auditoría.

0.2 Los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Los ODS comprenden 17 objetivos integrados e indivisibles basados en los derechos humanos, establecidos en cinco dimensiones (personas, prosperidad, planeta, participación colectiva y paz) y respaldados por 169 metas.^[21] La visión central de los ODS es "no dejar a nadie atrás". Los ODS reconocen que la acción en un área repercutirá en otras, y que el desarrollo debe equilibrar la sostenibilidad social, económica y ambiental. Acabar con la pobreza debe ir de la mano de estrategias que mejoren la salud y la educación, reduzcan la desigualdad y estimulen el crecimiento económico, al tiempo que se hace frente al cambio climático y se trabaja para preservar la vida en la tierra y bajo el agua.

Los ODS de la ONU son:

- 1 Poner fin a la pobreza en todas sus formas y en todo el mundo.
- 2 Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible.
- 3 Asegurar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades.
- 4 Asegurar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos.

- 5 Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.
- 6 Asegurar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos.
- 7 Asegurar el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna para todos.
- 8 Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
- 9 Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.
- 10 Reducir la desigualdad en los países y entre ellos.
- 11 Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.
- 12 Asegurar modelos de consumo y producción sostenibles.
- 13 Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.
- 14 Conservar y utilizar sosteniblemente los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible.
- 15 Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad.
- 16 Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas.
- 17 Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.

Las 169 metas asociadas a los ODS representan los umbrales mínimos de desarrollo sostenible que todos los Estados miembros de las Naciones Unidas han acordado para garantizar un futuro más sostenible e inclusivo para todos. En efecto, no alcanzar los ODS es un riesgo sistémico importante para el mundo, ya que pone en peligro los sistemas sociales y ecológicos en los que se basa la vida, el trabajo, la producción, el consumo y la inversión.

Deberían reorientarse específicamente inversiones y actividades significativas hacia la consecución de los ODS y nuevas soluciones a escala allí donde más se necesiten. Al mismo tiempo, se debería adoptar un enfoque más holístico y transformar el sistema económico y político, creando un modelo de crecimiento más sostenible y regenerativo, en el que nadie se quede atrás.

Este documento se ha elaborado en colaboración con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y se basa en los Estándares de Impacto de los ODS del PNUD^[20], los documentos de orientación relacionados y las normas ISO pertinentes. En conjunto, estos documentos proporcionan a las organizaciones un enfoque común para integrar plenamente el desarrollo sostenible y los ODS en todos los procesos de toma de decisiones empresariales y de inversión, y sirven de base para ofrecer garantías a las principales partes interesadas.

Este documento se basa en el concepto de Planificar-Hacer-Verificar-Actuar (PDCA por sus siglas en inglés). El concepto PDCA es un proceso iterativo utilizado por las organizaciones para lograr la mejora continua. Puede aplicarse a una organización para apoyar el desarrollo de una mentalidad de mejora continua y a cada uno de sus elementos individuales, como se indica a continuación:

- a) Planificar: determinar y evaluar los riesgos, las oportunidades, establecer los objetivos en materia de ODS y los procesos necesarios para obtener resultados de acuerdo con la política y la ambición de la organización en materia de ODS;
- b) Hacer: implementar los procesos según lo planificado;
- c) Verificar: realizar el seguimiento y medir las actividades y los procesos en relación con la política y los objetivos de los ODS, e informar de los resultados;
- d) Actuar: tomar medidas para mejorar continuamente el desempeño y lograr los resultados previstos.

---000000---

Directrices para contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas

1 Objeto y campo de aplicación

Este documento proporciona orientación para que una organización gestione y optimice sus contribuciones hacia la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, y para:

- identificar, priorizar y gestionar sus impactos sobre las partes interesadas;
- integrar el desarrollo sostenible en su estrategia, operaciones y toma de decisiones, en todas sus actividades, de forma sistemática y holística;
- mejorar y demostrar su labor y su desempeño en la consecución de los ODS, en particular maximizando sus impactos beneficiosos y minimizando los impactos adversos sobre las partes interesadas, especialmente los grupos vulnerables e insuficientemente reconocidos.

NOTA 1: Este documento apoya los actuales ODS de la ONU y cualquier otro Objetivo Global de la ONU posterior que sustituya a los ODS para 2030.

NOTA 2: Este documento está alineado con los Estándares de Impacto de los ODS para Empresas del PNUD^[21] y les da apoyo.

2 Referencias normativas

No existen referencias normativas en este documento.

3 Términos y definiciones

Para los fines de este documento, se aplican los términos y definiciones siguientes.

ISO e IEC mantienen bases de datos terminológicas para su uso en la normalización en las siguientes direcciones:

- Plataforma de navegación en línea de ISO: disponible en <https://www.iso.org/obp>
- Electropedia de IEC: disponible en <https://www.electropedia.org/>

3.1 organización

persona o grupo de personas que tiene sus propias funciones con responsabilidades, autoridades y relaciones para lograr sus *objetivos* (3.6)

Nota 1 a la entrada: El concepto de organización incluye, entre otros, al comerciante individual, la sociedad, la corporación, la firma, la empresa, la autoridad, la asociación, la organización benéfica o la institución, o parte o combinación de ellas, estén o no constituidas en sociedad, sean públicas o privadas.

Nota 2 a la entrada: Si la organización forma parte de una entidad mayor, el término "organización" se refiere únicamente a la parte de la entidad mayor que está dentro del alcance del *sistema de gestión* (3.4).

3.2 parte interesada

persona u *organización* (3.1) que puede afectar, verse afectada o percibirse afectada por una decisión o actividad

Nota 1 a la entrada: En este documento, el concepto de parte interesada incluye el planeta, la sociedad, el medio ambiente, los ecosistemas y las generaciones futuras. Una parte interesada incapaz de abogar en su propio nombre puede estar representada por una organización u otra parte interesada.

Nota 2 a la entrada: En este documento, las partes interesadas pertinentes incluyen los grupos que probablemente experimenten impactos como resultado de las operaciones de la organización y los grupos que probablemente afecten al *desempeño de la organización* (3.11). Las partes interesadas también incluyen a aquellos que contribuyen a la generación de impactos.

Nota 3 a la entrada: En este documento algunas partes interesadas experimentan y también contribuyen a los impactos.

3.3

alta dirección

persona o grupo de personas que dirige y controla una *organización* (3.1) al más alto nivel

Nota 1 a la entrada: La alta dirección tiene poder para delegar autoridad y proporcionar recursos dentro de la organización.

Nota 2 a la entrada: Si el alcance del *sistema de gestión* (3.4) abarca sólo una parte de una organización, la alta dirección se refiere a quienes dirigen y controlan esa parte de la organización.

Nota 3 a la entrada: El término alta dirección incluye, entre otros, órgano de gobierno, grupo de gobierno, consejo de administración, administrador único y fideicomisarios.

3.4

sistema de gestión

conjunto de elementos de una *organización* (3.1) interrelacionados o que interactúan para establecer *políticas* (3.5) y *objetivos* (3.6), así como *procesos* (3.8) para alcanzar dichos objetivos

Nota 1 a la entrada: Un sistema de gestión puede abordar una sola disciplina o varias.

Nota 2 a la entrada: Los elementos del sistema de gestión incluyen la estructura de la organización, las funciones y responsabilidades, la planificación y la operación.

3.5

política

intenciones y dirección de una *organización* (3.1) expresadas formalmente por su *alta dirección* (3.3)

3.6

objetivo

resultado a lograr

Nota 1 a la entrada: Un objetivo puede ser estratégico, táctico u operativo.

Nota 2 a la entrada: Los objetivos pueden referirse a diferentes disciplinas (tales como objetivos financieros, de salud y seguridad, y ambientales). Pueden ser, por ejemplo, de toda la organización o específicos de un proyecto, producto o *proceso* (3.8).

Nota 3 a la entrada: Un objetivo puede expresarse de otras maneras, por ejemplo, como un resultado previsto, como un *propósito* (3.41), como un criterio operativo, como un objetivo ODS o mediante el uso de otras palabras con significado similar (por ejemplo, fin, propósito o meta).

Nota 4 a la entrada: En el contexto de los *sistemas de gestión* (3.4), los objetivos son fijados por la *organización* (3.1), en coherencia con la *política* (3.5), para alcanzar resultados específicos.

3.7

riesgo

efecto de la incertidumbre

Nota 1 a la entrada: Un efecto es una desviación respecto a lo esperado, positiva o negativa.

Nota 2 a la entrada: La incertidumbre es el estado, incluso parcial, de deficiencia de información relacionada con la comprensión o el conocimiento de un evento, su consecuencia o su probabilidad.

Nota 3 a la entrada: El riesgo se caracteriza a menudo por referencia a eventos potenciales (tal como se definen en la ISO Guide 73) y consecuencias (tal como se definen en la ISO Guide 73), o a una combinación de estos.

Nota 4 a la entrada: El riesgo se expresa a menudo en términos de una combinación de las consecuencias de un evento (incluidos los cambios en las circunstancias) y la probabilidad asociada (tal como se define en la ISO Guide 73) de que ocurra.

3.8

proceso

conjunto de actividades interrelacionadas o que interactúan entre sí, que utilizan o transforman *entradas* (3.23) para producir un resultado

Nota 1 a la entrada: El hecho de que el resultado de un proceso se denomine salida, producto o servicio depende del contexto de la referencia.

3.9

competencia

capacidad para aplicar conocimientos y habilidades con el fin de lograr los resultados previstos

3.10 **información documentada**

información que una *organización* (3.1) tiene que controlar y mantener, y el soporte en el que está contenida

Nota 1 a la entrada: La información documentada puede estar en cualquier formato y soporte, y proceder de cualquier fuente.

Nota 2 a la entrada: La información documentada puede referirse a:

- el *sistema de gestión* (3.4), incluidos los *procesos* relacionados (3.8);
- la información creada para que la organización opere (documentación);
- la evidencia de los resultados obtenidos (registros).

3.11 **desempeño** resultado medible

Nota 1 a la entrada: El desempeño se puede relacionar con hallazgos cuantitativos o cualitativos.

Nota 2 a la entrada: El desempeño se puede relacionar con actividades de gestión, *procesos* (3.8), productos, servicios, sistemas u *organizaciones* (3.1).

3.12 **mejora continua** actividad recurrente para mejorar *el desempeño* (3.11)

3.13 **eficacia** grado de realización de las actividades planificadas y de logro de los resultados planificados

3.14 **requisito** necesidad o expectativa establecida, generalmente implícita u obligatoria

Nota 1 a la entrada: "Generalmente implícita" significa que es costumbre o práctica común para la *organización* (3.1) y las *partes interesadas* (3.2) que la necesidad o expectativa considerada esté implícita.

Nota 2 a la entrada: Un requisito especificado es aquel que se enuncia, por ejemplo, en *información documentada* (3.10).

3.15

no conformidad

incumplimiento de un *requisito* (3.14)

3.16

acción correctiva

acción para eliminar las causas de una *no conformidad* (3.15) y evitar que vuelva a ocurrir

3.17

auditoría

proceso (3.8) sistemático e independiente para obtener evidencias y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar el grado en que se cumplen los criterios de auditoría

Nota 1 a la entrada: Una auditoría puede ser una auditoría interna (primera parte) o una auditoría externa (segunda o tercera parte), y puede ser una auditoría combinada (que combine dos o más disciplinas).

Nota 2 a la entrada: Una auditoría interna es la que realiza la propia *organización* (3.1) o una parte externa en su nombre.

Nota 3 a la entrada: "Evidencia de auditoría" y "criterios de auditoría" se definen en la Norma ISO 19011.

3.18

medición

proceso (3.8) para determinar un *valor* (3.32)

3.19

seguimiento

determinación del estado de un sistema, un *proceso* (3.8) o una actividad

Nota 1 a la entrada: Para determinar el estado puede ser necesario verificar, supervisar u observar de forma crítica.

3.20

verificación

confirmación, mediante la aportación de evidencias objetivas, de que se han cumplido los *requisitos* especificados (3.14)

Nota 1 a la entrada: En este documento se distingue entre los términos *validación* (3.40), *seguimiento* (3.19) y *verificación*:

- la validación se aplica antes de una actividad y proporciona información sobre la capacidad de obtener los resultados previstos;
- el seguimiento se aplica durante una actividad y proporciona información para actuar en un plazo determinado;
- la verificación se aplica después de una actividad y proporciona información para confirmar la conformidad.

[FUENTE: ISO 22000:2018, 3.45]

3.21

participación

acción y efecto de involucrar en la toma de decisiones

[FUENTE: ISO 45001:2018, 3.4, modificado – se ha eliminado la nota 1 a la entrada].

3.22

consulta

búsqueda de opiniones antes de tomar una decisión

[FUENTE: ISO 45001:2018, 3.5, modificado – se ha eliminado la nota 1 a la entrada].

3.23

entrada

lo que una actividad transforma en un resultado

[FUENTE: ISO 20534:2018, 3.26]

3.24

impacto

un cambio beneficioso o adverso en el *bienestar* (3.38) como resultado de la adopción de una decisión

Nota 1 a la entrada: El cambio es beneficioso o adverso en función de su relación con un *umbral* aceptable (3.36).

EJEMPLO: Un cambio positivo no es cualquier cambio en la dirección correcta: es un cambio por encima de un umbral mínimo aceptable fijado por una combinación de ciencia, expectativas de *las partes interesadas* (3.2) y normas sociales.

3.25

indicador

medida cuantitativa, cualitativa o descriptiva

[FUENTE: ISO 15392:2019, 3.18]

3.26

rendición de cuentas

estado de deber responder por las decisiones y actividades ante las *partes interesadas* (3.2) de una *organización* (3.1)

Nota 1 a la entrada: La rendición de cuentas incluye el deber de informar y explicar el modo en que se ha cumplido la responsabilidad a las partes interesadas pertinentes.

Nota 2 a la entrada: El incumplimiento de una responsabilidad tiene consecuencias que pueden ser exigidas a la parte responsable por una parte interesada pertinente.

[FUENTE: ISO 37100:2016, 3.1.5, modificada – se han añadido las notas 1 y 2 a la entrada].

3.27

línea de base

indicación del estado anterior a la acción o decisión de una *organización* (3.1) con respecto a la cual se pueden evaluar o comparar los progresos realizados

[FUENTE: PNUD SDG Impact Standards, Glossary, modificado – en la definición se ha eliminado "situación"; "entidad" se ha sustituido por "organización"].

3.28

desarrollo sostenible

desarrollo que satisface las necesidades ambientales, sociales y económicas del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades

[FUENTE: ISO Guide 82:2019, 3.2, modificada – se ha suprimido la nota 1 a la entrada].

3.29

contrafactual

estimación de lo que ocurriría si una *organización* (3.1) no toma medidas

3.30

apetito de riesgo

cantidad y tipo de *riesgo* (3.7) que una *organización* (3.1) o sus *partes interesadas* (3.2) está dispuesta a asumir

[FUENTE: ISO 31073:2022, 3.3.27, modificada – en la definición se ha añadido "o sus partes interesadas"].

3.31

tolerancia al riesgo

disposición de la *organización* (3.1) o de la *parte interesada* (3.2) a asumir el *riesgo* (3.7)

[FUENTE: ISO 22300:2021, 3.1.231, modificada – se ha eliminado de la definición "tras el tratamiento del riesgo para lograr sus objetivos" y se ha suprimido la nota 1 a la entrada].

3.32

valor

medición (3.18) de la importancia relativa de un *impacto* (3.24)

3.33

compensación

acciones de toma de decisiones mediante las que se selecciona a partir de varios *requisitos* (3.14) u opciones en función del beneficio neto para las *partes interesadas* (3.2)

[FUENTE: ISO 14006:2020, 3.4.11, modificada – en la definición se ha sustituido "y soluciones alternativas" por "u opciones"].

3.34

límites planetarios

límites ambientales dentro de los cuales la humanidad puede operar con seguridad

[FUENTE: UNDP SDG Impact Standards, Glossary, modificada].

3.35

datos indirectos

datos utilizados para aproximar la *medición* (3.18) del *impacto* (3.24) cuando los datos primarios del impacto no están disponibles o son insuficientes

3.36

umbral

nivel en el que existe un límite de decisión

Nota 1 a la entrada: Un umbral se refiere a un nivel definido numéricamente a partir del cual se considera que un *impacto* (3.24) es beneficioso o adverso.

3.37

cadena de valor

todas las actividades previas y posteriores asociadas a las operaciones de la *organización* (3.1)

Nota 1 a la entrada: La cadena de valor incluye a otras organizaciones (por ejemplo, proveedores, minoristas, prestadores de servicios), así como a los usuarios finales de productos y servicios, como los clientes o el público.

[FUENTE: IWA 42:2022, 3.4.3, modificada – se ha eliminado la nota 1 a la entrada].

3.38

bienestar

satisfacción de las necesidades y expectativas físicas, mentales y cognitivas

Nota 1 a la entrada: El bienestar se refiere a todos los aspectos de la vida.

Nota 2 a la entrada: El bienestar existe a nivel individual, familiar, nacional y mundial y puede aplicarse a las personas y la naturaleza, y a los individuos y los sistemas.

Nota 3 a la entrada: El *desarrollo sostenible* (3.28) se basa en la consecución del bienestar en un momento dado y para las generaciones presentes y futuras.

[FUENTE: ISO/PAS 45005:2020, 3.10, modificada – en la definición se ha suprimido "de un trabajador relacionado con su trabajo"; se han sustituido las notas a la entrada].

3.39

trabajador

persona que realiza un trabajo o actividades relacionadas con el trabajo que están bajo el control de la *organización* (3.1)

Nota 1 a la entrada: Las personas realizan un trabajo o actividades relacionadas con el trabajo con arreglo a diversas modalidades, remuneradas o no, como de manera regular o temporal, intermitente o estacional, ocasional o a tiempo parcial.

Nota 2 a la entrada: Los trabajadores incluyen a la *alta dirección* (3.3), las personas directivas y las no directivas.

Nota 3 a la entrada: El trabajo o las actividades relacionadas con el trabajo realizadas bajo el control de la organización puede ser realizado por trabajadores empleados por la organización, trabajadores de proveedores externos, contratistas, particulares, trabajadores proporcionados por otra organización y por otras personas en la medida en que la organización comparta el control sobre su trabajo o actividades relacionadas con el trabajo, de acuerdo con el contexto de la organización.

[FUENTE: ISO 45001:2018, 3.3]

3.40 validación

confirmación de una afirmación, mediante la aportación de evidencia objetiva, de que se han cumplido los *requisitos* (3.14) para una utilización o aplicación específica prevista

Nota 1 a la entrada: Las evidencias objetivas pueden proceder de fuentes reales o simuladas.

Nota 2 a la entrada: La validación se considera un *proceso* (3.8) para evaluar la razonabilidad de los supuestos, las limitaciones y los métodos que sustentan una afirmación sobre el resultado de actividades futuras.

Nota 3 a la entrada: La validación se aplica a las afirmaciones relativas a un uso futuro previsto basadas en la información del proyecto (confirmación de la plausibilidad).

[FUENTE: ISO 9000:2015, 3.8.13, modificada – se han añadido las palabras "de una afirmación" y "futuro" a la definición; se han sustituido las notas a la entrada].

3.41 propósito

razón de ser de la *organización* (3.1)

Nota 1 a la entrada: El propósito de la organización es el *valor* (3.32) último que la organización pretende generar para determinadas *partes interesadas* (3.2).

Nota 2 a la entrada: El propósito de la organización orienta los objetivos de desempeño y proporciona un contexto claro para la toma de decisiones diaria por parte de las partes interesadas pertinentes.

[FUENTE: ISO 37000:2021, 3.2.10, modificada - se ha eliminado "organizativas" del término].

4 Comprensión de las cuestiones externas e internas y del contexto general de la organización

4.1 Generalidades

La organización debería determinar las cuestiones externas e internas que pueden afectar a su capacidad para optimizar sus contribuciones a los ODS. Las cuestiones externas e internas incluyen las condiciones de sostenibilidad que afectan o pueden afectar a la organización, tanto en sus operaciones directas como a lo largo de su cadena de valor y sus relaciones comerciales.

La organización debería asegurarse de que se tienen en cuenta las necesidades y expectativas de las partes interesadas pertinentes (véase el capítulo 5) a la hora de determinar las cuestiones pertinentes y la importancia relativa de dichas cuestiones para las partes interesadas. La organización debería tener en cuenta las evidencias disponibles y los datos científicos pertinentes procedentes de fuentes fiables (por ejemplo, el gobierno, la comunidad científica y las organizaciones de la sociedad civil).

La organización debería ser consciente de que tanto las cuestiones externas e internas como las necesidades y expectativas de las partes interesadas pueden cambiar y deberían revisarse periódicamente.

La organización debería mantener información documentada de sus cuestiones externas e internas, y su evaluación de cómo estas afectan a la organización y a las partes interesadas.

4.2 Cuestiones externas

Las cuestiones externas pueden incluir:

- a) los resultados, tendencias, prioridades y estrategias pertinentes en materia de desarrollo sostenible a escala mundial, nacional, regional y local, teniendo en cuenta los conocimientos indígenas y locales;

- b) resultados, tendencias, prioridades y estrategias de desarrollo sostenible en el sector o sectores en los que opera la organización;
- c) las necesidades y expectativas de las partes interesadas pertinentes, incluidas las partes interesadas que no pueden abogar en su propio nombre pero que se ven afectadas por las operaciones de la organización, directa o indirectamente (véase 5.2);
- d) factores culturales, demográficos, éticos, políticos, jurídicos, reglamentarios, financieros, tecnológicos, naturales y competitivos, a escala mundial, nacional, regional o local;
- e) marcos de buenas prácticas.

4.3 Cuestiones internas

Las cuestiones internas pueden incluir:

- a) identidad organizativa (incluida su misión, visión, valores, cultura y adaptabilidad);
- b) gobernanza y estructura;
- c) políticas organizativas;
- d) recursos, incluidos el nivel de competencia, la disponibilidad de personal y la financiación;
- e) el tamaño y la madurez de la organización;
- f) sectores y ubicaciones en los que opera la organización;
- g) las cadenas de valor de la organización y las relaciones comerciales;
- h) productos y servicios prestados por la organización;
- i) las instalaciones y el equipamiento de la organización;

- j) requisitos legales y otros requisitos;
- k) los resultados pasados y presentes de la organización en materia de sostenibilidad;
- l) modelo o modelos de negocio de la organización;
- m) sistemas de gestión (por ejemplo, calidad, ambiental, riesgos, innovación) implementados por la organización.

5 Partes interesadas

5.1 Generalidades

La organización debería determinar:

- las partes interesadas pertinentes para optimizar sus contribuciones a los ODS;
- los requisitos pertinentes de estas partes interesadas y sus necesidades y expectativas;
- cuáles de estos requisitos se abordarán y cómo se gestionarán.

La organización debería establecer, implementar y mantener un proceso para identificar e involucrarse con las partes interesadas pertinentes para comprender:

- a) los impactos reales y esperados (beneficiosos y adversos) de las actividades de la organización sobre ellos;
- b) la importancia relativa de los diferentes impactos y cuestiones de desarrollo sostenible para ellos;
- c) sus necesidades y expectativas;

- d) cómo se verán afectados si no se logran los impactos previstos;
- e) su tolerancia a los impactos inesperados.

La organización debería tener siempre en cuenta las necesidades específicas de todos los géneros y de las personas y comunidades menos reconocidas y vulnerables (véase la NOTA 2).

La organización debería considerar si las listas predeterminadas, como las listas de los subcapítulos 5.2 y 5.3, son la mejor manera de agrupar a las partes interesadas pertinentes, o si éstas dan lugar a limitaciones y descuidos. En este último caso, la organización debería determinar una forma alternativa de controlar estas listas predeterminadas.

La organización debería adoptar un enfoque basado en el riesgo para determinar la frecuencia y el alcance de los procesos de identificación y compromiso de las partes interesadas (incluidas la consulta y la participación), teniendo en cuenta los cambios en los contextos externos e internos y en las características de los diferentes grupos o subgrupos de partes interesadas (por ejemplo, tomando en consideración el impacto sobre las partes interesadas de impactos inesperados o de una toma de decisiones deficiente).

Cuando sea apropiado y pertinente para el contexto de la organización, ésta puede complementar el compromiso directo con las partes interesadas con datos indirectos basados en evidencias e información procedente de organismos acreditados de la sociedad civil; sin embargo, esto no debería mermar los derechos de las partes interesadas a comprometerse y participar en las decisiones que les afectan.

La organización debería diferenciar entre las partes interesadas que experimentan los impactos y las partes interesadas que contribuyen a dichos impactos.

Sobre la base de estos análisis y determinaciones, la alta dirección debería decidir qué impactos abordar y cómo deberían abordarse y gestionarse dichos impactos, así como los riesgos y oportunidades. La alta dirección debería asegurarse del establecimiento, la aplicación y la mejora de los procesos y enfoques necesarios para optimizar la contribución de la organización a los ODS.

La organización debería conservar y mantener documentada la información relativa a las partes interesadas, incluida la forma en que perciben los impactos de la organización, sus necesidades y expectativas, y otra información relevante a efectos de compromiso y gestión continuos.

NOTA 1: Entre las preguntas que pueden ayudar a las organizaciones a identificar a las partes interesadas pertinentes se incluyen las siguientes:

- ¿a quién afecta directa o indirectamente las decisiones, actividades, productos y servicios de la organización?
- ¿quién tiene un gran interés o depende de los resultados de sostenibilidad de la organización?
- ¿quiénes son los clientes actuales, potenciales y futuros de la organización, incluidos los que actualmente están desatendidos o excluidos, y aquellos en cuyas decisiones es más probable que influyan las consideraciones de sostenibilidad?
- ¿quiénes son los trabajadores de la organización?
- ¿quiénes son los proveedores y socios comerciales actuales y potenciales de la organización, y cuáles son sus prácticas y prioridades en materia de sostenibilidad?
- ¿quiénes son los propietarios/accionistas y financieros actuales y potenciales de la organización, y cuáles son sus necesidades y expectativas?
- ¿qué organismos gubernamentales, reguladores y responsables políticos son relevantes en los sectores y ubicaciones en los que opera la organización?
- ¿qué organizaciones no gubernamentales y de la sociedad civil actúan en el lugar o lugares en los que opera la organización?
- ¿qué asociaciones comerciales y profesionales pueden conectar a la organización con las redes de partes interesadas?

NOTA 2: Los grupos vulnerables e insuficientemente reconocidos suelen ser comunidades o determinadas partes de la población que se han visto sistemáticamente desfavorecidas o discriminadas por factores como la raza, la etnia, el género, la orientación sexual, la discapacidad, la situación socioeconómica u otras características. Suelen ser las más directamente afectadas por los asuntos sociales relacionados con la discriminación y la desigualdad. Las partes interesadas menos reconocidas representan a quienes se ven directamente afectados por las injusticias sociales y las desigualdades sistémicas. Los esfuerzos inclusivos y equitativos implican escuchar sus voces, reconocer sus experiencias y trabajar en colaboración para abordar los asuntos que les afectan de manera desproporcionada. La falta de reconocimiento puede deberse a la marginación histórica o a prejuicios sistémicos. Entre las personas y comunidades vulnerables e infravaloradas se encuentran:

- mujeres y niñas;
- personas con discapacidad;

- niños;
- pueblos indígenas;
- migrantes, trabajadores migrantes y sus familias;
- personas discriminadas por su ascendencia (incluida la casta) o raza;
- otros grupos vulnerables, por ejemplo, ancianos, desplazados, pobres o analfabetos; grupos minoritarios o religiosos.

5.2 Partes interesadas que experimentan impactos

Las partes interesadas que actualmente experimentan, o pueden experimentar en el futuro, los impactos de las actividades de la organización incluyen:

- a) el medio ambiente, incluidos los ecosistemas y la biodiversidad;
- b) trabajadores;
- c) vecinos, comunidades locales y más amplias, incluida toda la cadena de valor;
- d) personas de grupos vulnerables e insuficientemente reconocidos (véase 5.1, NOTA 2);
- e) generaciones futuras;
- f) clientes y cualquier otro usuario o consumidor de los productos o servicios de la organización;
- g) sociedad;
- h) proveedores;
- i) propietarios, miembros, prestamistas e inversores.

5.3 Partes interesadas que contribuyen a los impactos

Entre las partes interesadas que actualmente contribuyen a los impactos, o pueden hacerlo en el futuro, se incluyen:

- a) gobiernos;
- b) organizaciones no gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil y organizaciones filantrópicas;
- c) reguladores;
- d) asociaciones comerciales y profesionales;
- e) empresas e industria;
- f) proveedores y distribuidores;
- g) propietarios, miembros, prestamistas e inversores;
- h) organizaciones matrices o filiales;
- i) pares y competidores;
- j) comunidad académica e investigadores;
- k) partes interesadas que experimentan impactos (véase 5.2).

6 Integración

6.1 Generalidades

A la hora de determinar cómo optimizar su contribución a los ODS, la organización debería incluir todas las actividades, productos y servicios bajo su control o influencia que puedan afectar al desarrollo sostenible, incluida toda su cadena de valor y relaciones comerciales.

La organización debería considerar si la documentación y comunicación de lo que está bajo su control puede aumentar la transparencia y la confianza, y de qué manera.

La organización debería mantener información documentada sobre cómo planea contribuir a los ODS. Esta información documentada debería ser una declaración objetiva y representativa de los procesos y operaciones empresariales de la organización incluidos en sus actividades relacionadas con los ODS y no debería inducir a error a las partes interesadas (por ejemplo, omitiendo unidades de negocio o actividades menos sostenibles en los objetivos de los ODS).

Si la organización no puede ajustarse a las recomendaciones de este documento, debería facilitar información documentada que justifique por qué la recomendación no es aplicable.

6.2 Integración de las actividades relacionadas con los ODS en la actividad principal

La organización debería considerar cómo integrará sus actividades en su sistema global de gestión empresarial, con el fin de optimizar sus contribuciones a los ODS.

La organización también debería integrar sus actividades relacionadas con los ODS en cualquier sistema de gestión específico que aplique (por ejemplo, calidad, ambiental, riesgos, innovación).

7 Liderazgo y compromiso

7.1 Generalidades

La alta dirección debería demostrar liderazgo, responsabilidad (véase 7.2, NOTA 5) y compromiso con respecto a la contribución a los ODS:

- asegurándose de que se establezcan una política y unos objetivos en materia de ODS para optimizar la contribución de la organización a los ODS y que sean compatibles con la finalidad y la dirección estratégica de la organización;
- asegurándose de que los recursos necesarios estén disponibles y se asignen adecuadamente;
- comunicando la importancia de una gestión eficaz del desarrollo sostenible;
- dirigiendo y apoyando a las personas que trabajan en nombre de la organización para contribuir a la eficacia de las actividades pertinentes;
- promoviendo la mejora continua;
- apoyando a las funciones pertinentes para que demuestren su liderazgo en relación con el desarrollo sostenible en la medida en que se aplique a sus ámbitos de responsabilidad.

La alta dirección debería asegurarse de que:

- a) optimiza sus impactos sobre las partes interesadas pertinentes y las metas de los ODS relacionadas minimizando los impactos adversos y maximizando los impactos beneficiosos sobre las partes interesadas;
- b) las metas relacionadas con los ODS sustentan su propósito organizativo, su estrategia y sus objetivos en materia de ODS;
- c) los objetivos, las metas y lo que se recompensa (incentivos financieros y no financieros) son coherentes con el propósito y la estrategia de la organización, y se diseñan y aplican de forma que promuevan los comportamientos y resultados deseados, minimizando así el potencial de consecuencias imprevistas;
- d) se busque, valore y celebre la diversidad de pensamiento y el cuestionamiento proactivo del statu quo en la toma de decisiones en una cultura abierta, curiosa e integradora (reconociendo que existen variaciones culturales en la forma de lograrlo) para contribuir a un pensamiento y una toma de decisiones innovadores;

- e) se proporcione un trabajo digno a todos sus trabajadores y se fomente la participación significativa de los trabajadores a todos los niveles de la organización;
- f) se respete y promueva la igualdad de género (para mujeres, hombres, personas trans y de género diverso) y el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad, incluso a través de la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor, prácticas de cadena de valor sensibles al género y tolerancia cero del acoso sexual en el lugar de trabajo;
- g) se promueven oportunidades equitativas para que los grupos infravalorados (incluidas las mujeres y los grupos raciales y étnicos) ocupen puestos de toma de decisiones (véase 5.1, NOTA 2);
- h) la organización actúa en el mejor interés de las partes interesadas pertinentes y salvaguarda los derechos de los grupos vulnerables e insuficientemente reconocidos (véase 5.1, NOTA 2);
- i) una cultura de mejora continua y aprendizaje basado en evidencias puede demostrarse por la forma en que la organización utiliza y comparte los datos de impacto y responde cuando los impactos son diferentes de lo esperado;
- j) las personas de todos los niveles de la organización son responsables de sus decisiones y acciones.

La alta dirección debería asegurarse de que es competente (véase 11.2) para liderar de forma creíble estas cuestiones y poner en marcha procesos que contribuyan a ello. Estos procesos pueden incluir: la incorporación de las competencias necesarias en los requisitos de funciones o matrices de habilidades para los miembros de la alta dirección; el nombramiento de un miembro de la alta dirección para abogar por los ODS y el apoyo a esa persona con la formación adecuada; la creación de un grupo asesor independiente de la alta dirección, compuesto por personas debidamente cualificadas, experimentadas y diversas (por ejemplo, incluyendo la representación de mujeres y niñas y otras partes interesadas poco reconocidas), si es apropiado para el tamaño de la organización.

La alta dirección debería tener en cuenta que la misión, la visión, los valores y la cultura existentes en la organización tienen un efecto significativo en la facilidad y el ritmo con que pueden integrarse plenamente las actividades para optimizar las contribuciones a los ODS. La alta dirección debería asegurarse de que los beneficios de la consecución de los objetivos de los ODS se comunican ampliamente y gestionar los posibles impactos adversos sobre los trabajadores para evitar la resistencia al cambio.

La alta dirección debería demostrar visiblemente su liderazgo y refrendar su compromiso con los principios empresariales responsables, la política de los ODS y los objetivos en materia de ODS, tanto interna como externamente, por ejemplo mediante boletines, discursos, redes sociales, sitios web, actividades de promoción y asegurándose de la alineación entre las políticas y los comportamientos declarados.

NOTA 1: La referencia a "negocio" en este documento puede interpretarse en sentido amplio para referirse a aquellas actividades que son fundamentales para los fines de la organización, incluidas, entre otras, su estrategia, gestión, divulgación y prácticas de gobierno.

NOTA 2: Operar de forma responsable para evitar o reducir significativamente los posibles impactos adversos sobre las partes interesadas es la base para contribuir a la consecución de los ODS. Véase 7.2, NOTA 1 para obtener información y marcos de referencia de principios clave para la aplicación de principios empresariales responsables.

NOTA 3: En la Norma ISO 9004 se ofrece más información sobre la misión, la visión, los valores y la cultura.

7.2 Principios para una organización responsable

La alta dirección debería asegurarse de que las actividades de la organización para optimizar las contribuciones a los ODS se basen en principios empresariales responsables, entre ellos:

- a) rendición de cuentas: rendir cuentas a las partes interesadas y asumir la plena responsabilidad de su impacto sobre ellas, así como de su alineación con los ODS y su contribución a la consecución de los mismos. Esto incluye:
 - ser responsable de los impactos causados total o parcialmente por las operaciones de la organización, incluso a lo largo de sus cadenas de valor y relaciones comerciales, especialmente de los impactos adversos significativos;
 - planificar cómo compensar a las partes interesadas afectadas por los impactos adversos; y
 - tomar medidas para evitar la repetición de impactos adversos no deseados e imprevistos;

- b) transparencia: hacer que la información pertinente sobre las decisiones, actividades y resultados de la organización en relación con los ODS esté disponible y sea accesible en el momento oportuno. La información documentada es precisa, completa (incluidos todos los impactos materiales beneficiosos y adversos) y no exagera las contribuciones. El principio de transparencia no exige que se haga pública información confidencial, ni implica que se facilite información privilegiada o que infrinja obligaciones legales, comerciales, de seguridad o de privacidad personal;
- c) comportamiento ético: comportarse de forma ética, basándose en los valores de honestidad, equidad, justicia e integridad, haciendo públicos sus valores y principios fundamentales, e incluyendo la compensación por impactos adversos causados total o parcialmente por la organización. Esto incluye trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno, asegurarse de la alineación entre los valores y compromisos declarados, las actividades de presión (*lobby*) y compromiso de la organización con los reguladores y responsables políticos, y las prácticas fiscales, incluido el uso de estructuras de minimización de impuestos que reducen los ingresos fiscales en el país en el que se desarrollan las actividades [por ejemplo, el uso de acuerdos de doble imposición o estructuras que utilizan jurisdicciones de baja tributación o paraísos fiscales; no cumplir con los requisitos y principios contra la erosión de la base imponible y el traslado de beneficios (BEPS) de la OCDE];
- d) respeto por las necesidades y expectativas de las partes interesadas: comprometerse con las partes interesadas pertinentes para comprender sus perspectivas, necesidades y expectativas y tenerlas en cuenta de forma significativa en la toma de decisiones de la organización (véase el capítulo 5);
- e) respeto por las normas de comportamiento internacionales, especialmente en situaciones en las que los requisitos locales o su aplicación no prevean salvaguardias sociales o ambientales adecuadas o proporcionen menos protección a las partes interesadas que las normas de comportamiento internacionales;
- f) respeto por los derechos humanos: respetar y fomentar de la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente; y asegurarse de que la organización no es cómplice de abusos de los derechos humanos, incluyendo:
- evitar causar daños (principio de "no hacer daño") con sus actividades;

- hacer frente a tales impactos cuando se produzcan, incluyendo la provisión de mecanismos adecuados de queja y denuncia, y la salvaguarda de los denunciantes;
- tratar de prevenir o mitigar los impactos adversos sobre los derechos humanos vinculados a sus operaciones;
- g) no dejar a nadie atrás: respetar y promover la promesa central y transformadora de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible^[21] y los ODS de "no dejar a nadie atrás", por ejemplo mediante:
 - la creación de modelos de negocio más inclusivos;
 - desglose de los datos para identificar quién está siendo excluido o discriminado, cómo y por qué;
 - identificación de las desigualdades injustas, evitables o extremas de impacto y oportunidades, y pautas de discriminación en la legislación, las políticas y las prácticas;
 - abordar las pautas de exclusión, las limitaciones estructurales y las relaciones desiguales de poder que producen y reproducen desigualdades a lo largo de generaciones;
 - interacción con grupos de partes interesadas poco reconocidos para comprender sus puntos de vista y lo que más les importa;
 - reducción de la desigualdad en todas sus decisiones y actividades;
 - en línea con los Principios de Empoderamiento de ONU Mujeres,^[25] respetando y promoviendo la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad, incluyendo la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor, prácticas de cadena de valor sensibles al género y tolerancia cero contra el acoso sexual en el lugar de trabajo.

NOTA 1: Los principios para una empresa responsable se basan en los principios de responsabilidad social previstos en la Norma ISO 26000 y en los tres valores universales de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (enfoque basado en los derechos humanos; no dejar a nadie atrás; igualdad de género y empoderamiento de la mujer). Se puede encontrar más información sobre la aplicación de los principios de empresa responsable en:

- ISO 26000;
- Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas;^[23]
- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos;^[29]
- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo;^[30]
- Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas;^[24]
- Principios de empoderamiento de la mujer de la ONU;^[25]
- Convención de UNICEF sobre los Derechos del Niño;^[31]
- Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad;^[32]
- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre la Conducta Empresarial Responsable;^[33]
- Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (Declaración EMN);^[34]
- Recomendaciones del Grupo de Expertos de Alto Nivel de las Naciones Unidas sobre los Compromisos Cero Neto de las Entidades No Estatales;^[26]
- IWA 42, Directrices para el cero neto.

NOTA 2: Según la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo,^[30] el trabajo decente es aquel que proporciona dignidad, igualdad, unos ingresos justos y unas condiciones laborales seguras. Sitúa a las personas en el centro del desarrollo, les da voz en lo que hacen y derecho a la protección contra la explotación.

NOTA 3: El enfoque de las Naciones Unidas de "no dejar a nadie atrás" no sólo implica llegar a los más pobres entre los pobres, sino que también pretende combatir la discriminación y el aumento de las desigualdades dentro de los países y entre ellos, así como sus causas profundas.^[35] No dejar a nadie atrás significa ir más allá de la evaluación de los progresos medios y agregados, para asegurarse del progreso de todos los grupos de población a un nivel desglosado.

NOTA 4: La creación de modelos de negocio más inclusivos que involucren a grupos poco reconocidos, desatendidos o excluidos no sólo proporciona mejores resultados en materia de desarrollo sostenible, sino que puede reducir los riesgos de sostenibilidad para la empresa y crear oportunidades de negocio para satisfacer las necesidades de grupos anteriormente desatendidos.

NOTA 5: La responsabilidad no puede delegarse.

7.3 Innovación

La alta dirección debería apoyar una cultura que promueva las innovaciones en los modelos empresariales, los productos y servicios, las estructuras organizativas y los procesos, para mejorar los resultados del desarrollo sostenible y reducir los impactos adversos y aumentar los beneficios. Las innovaciones pueden incluir:

- a) nuevas soluciones y tecnologías: por ejemplo, tecnologías de energías renovables como turbinas eólicas, paneles solares, prácticas agrícolas sostenibles, servicios de telesalud;
- b) aumento de la eficiencia y optimización de los recursos: por ejemplo, reducción de residuos, tecnologías de gestión del agua, prácticas de economía circular;
- c) asociaciones y colaboraciones: por ejemplo, asociaciones público-privadas, alianzas intersectoriales, colaboraciones entre el mundo académico y la industria que puedan estimular la innovación y las ideas para acelerar el progreso hacia los ODS;
- d) enfoques inclusivos y participativos: compromiso con las partes interesadas y consideración de sus necesidades y perspectivas en la toma de decisiones (véase 7.4), con especial atención a los grupos vulnerables e insuficientemente reconocidos (véase 5.1, NOTA 2);
- e) nuevos modelos y mecanismos financieros: por ejemplo, instrumentos de financiación combinada, bonos vinculados a los ODS, canjes de deuda por naturaleza, instrumentos vinculados a los ingresos;
- f) datos y análisis: innovaciones en la recopilación, el análisis y la difusión de datos, por ejemplo, big data, inteligencia artificial, Internet de las Cosas, tecnología satelital para medir y supervisar los impactos, identificar tendencias y asignar recursos de manera más eficaz;
- g) estrategias de comunicación: por ejemplo, plataformas digitales y redes sociales que puedan amplificar los mensajes;

- h) innovaciones en resiliencia y adaptación: por ejemplo, para aumentar la resiliencia de las comunidades y los ecosistemas, responder más eficazmente a los impactos del cambio climático y las catástrofes naturales;
- i) métodos de capacitación y educación que aumenten la eficacia del aprendizaje y la transferencia y accesibilidad de los conocimientos;
- j) marcos de referencia políticos, reglamentos, mecanismos de normalización y gobernanza que creen el entorno propicio para el desarrollo sostenible, por ejemplo, mejorando la eficiencia y eficacia de la toma de decisiones, la transparencia y la responsabilidad.

NOTA 1: En la Norma ISO 56002 se ofrece más información sobre los sistemas de gestión de la innovación.

NOTA 2: Los datos recopilados sobre los impactos y su uso para hacer comparaciones son una fuente primaria de ideas para la innovación.

7.4 Compromiso con las partes interesadas

7.4.1 Generalidades

La organización debería involucrarse con las partes interesadas para comprender y tener en cuenta sus perspectivas, necesidades y expectativas en la toma de decisiones. La organización debería proporcionar a las partes interesadas acceso oportuno a información clara, comprensible y pertinente sobre su política y sus objetivos en materia de ODS para que puedan participar plenamente en los procesos de interacción de la organización (véase 7.4).

La organización debería tener en cuenta que las partes interesadas poco reconocidas y vulnerables pueden no ser conscientes de los impactos adversos que las decisiones y actividades de la organización pueden tener en su acceso o en el de otros a los derechos y servicios básicos (por ejemplo, el impacto en la desigualdad frente a la pobreza). Esto no debería impedir informar e interactuar con las partes interesadas pertinentes.

NOTA 1: Las decisiones serán más sólidas si se incorporan a la toma de decisiones empresariales las perspectivas y aportaciones de las partes interesadas que experimentan los impactos de las decisiones y actividades de la organización.

NOTA 2: Es importante evaluar por separado las percepciones obtenidas de la colaboración con los diferentes grupos y subgrupos de partes interesadas para asegurarse de que se cumple el objetivo central de los ODS "no dejar a nadie atrás" (por ejemplo, los beneficios para un grupo de partes interesadas no pretenden ir en detrimento de otras partes interesadas que actualmente experimentan impactos adversos).

NOTA 3: Es probable que el proceso de evaluación inicial sea más exigente y lleve más tiempo que en los ciclos de medición posteriores.

NOTA 4: Puede encontrarse más información sobre cómo identificar e implicar a las partes interesadas en la toma de decisiones y valorar y priorizar las cosas que importan en los Principios y Estándares de *Social Value International*.^[27]

7.4.2 Procesos de consulta y participación

La organización debería establecer, implementar y mantener un proceso (o procesos) de consulta y participación de las partes interesadas en el desarrollo, planificación, implementación, evaluación del desempeño y acciones para mejorar sus contribuciones a los ODS. Por ejemplo, se pueden implementar procesos para:

- a) determinar mecanismos de consulta y participación adecuados, inclusivos y accesibles;
- b) determinar las necesidades y expectativas de las partes interesadas pertinentes, incluida la importancia relativa de los distintos impactos y los umbrales aceptables;
- c) establecer la política de gestión de los ODS;
- d) determinar cómo cumplir los requisitos legales y otros requisitos;
- e) establecer los objetivos en materia de ODS y cómo alcanzarlos;
- f) evaluar los impactos, los riesgos y las oportunidades;
- g) evaluar la propensión al riesgo de la organización y de las partes interesadas, así como su tolerancia a impactos inesperados;
- h) determinar acciones para reducir los riesgos;
- i) determinar los requisitos de competencia, las necesidades de formación y las evaluaciones de la formación;

- j) determinar qué debería comunicarse y cómo se hará;
- k) determinar las medidas de control, su aplicación y uso eficaz;
- l) determinar los controles aplicables a la subcontratación, las adquisiciones y los contratistas;
- m) asegurarse de la participación en el proceso de diseño de productos y servicios, si procede;
- n) determinar lo que debería supervisarse, medirse y evaluarse para participar en el diseño, la recopilación y la extracción de información, a un nivel razonable (sin que resulte excesivamente oneroso o intrusivo);
- o) asegurarse de la mejora continua;
- p) investigar los incidentes y las no conformidades, y determinar las acciones correctivas.

La organización debería establecer procesos de consulta y participación que minimicen eficazmente la probabilidad de que los impactos significativos queden definidos de forma inadecuada. Esto incluye asegurarse de que:

- los procesos de consulta y participación son adecuados, inclusivos y accesibles para la diversidad de partes interesadas pertinentes, y las partes interesadas tienen confianza y seguridad a la hora de compartir sus puntos de vista;
- el enfoque para identificar los impactos actuales y potenciales es abierto y los resultados están disponibles como información documentada;
- los datos de las partes interesadas se recopilan y agregan de una forma holística y sistemática que asegure que las necesidades y expectativas de las partes interesadas con características diferentes (por ejemplo, en función del sexo, la raza, los ingresos y otros aspectos demográficos más amplios) no se vean mermadas ni se pierdan en las medias del grupo más amplio;

- la información recibida se interpreta objetivamente y se reconoce y minimiza cualquier riesgo de sesgo por parte de las personas que llevan a cabo las actividades de colaboración (por ejemplo, existe el riesgo de justificar o de no registrar impactos adversos, o diferencias de puntos de vista entre las partes interesadas y quienes llevan a cabo las actividades de colaboración);
- se ha tenido en cuenta el riesgo de consecuencias imprevistas del enfoque.

Si procede, la organización debería verificar la información que recibe de las partes interesadas (por ejemplo, recopilando y analizando varias perspectivas de diferentes partes interesadas, así como a través de investigaciones o evidencias de terceros, por ejemplo, utilizando técnicas de triangulación de datos). La organización debería evaluar y mitigar los riesgos asociados al uso de la información recibida de diferentes grupos de partes interesadas, teniendo en cuenta, por ejemplo, la fiabilidad, la parcialidad, los intereses creados, el poder y la relevancia para el contexto.

La organización debería proporcionar los mecanismos, el tiempo, la formación, el liderazgo local y los recursos necesarios para la consulta y la participación de las partes interesadas pertinentes. La organización debería determinar y eliminar los obstáculos o barreras a la participación y minimizar aquellos que no puedan eliminarse.

La organización debería adoptar un enfoque basado en el riesgo para determinar la frecuencia y el alcance de las consultas y la participación de las distintas partes interesadas, teniendo en cuenta los cambios en el contexto del desarrollo sostenible y en las características de los distintos grupos de partes interesadas.

La organización debería poner a disposición como información documentada sus interacciones con las partes interesadas para informar sobre las actividades de compromiso en curso y con fines de gestión.

7.4.3 Colaboración y asociaciones

La organización debería tener en cuenta que el desarrollo sostenible y la consecución de los ODS es una responsabilidad compartida y requiere colaboración, asociaciones y reciprocidad con las partes interesadas pertinentes.

La alta dirección debería demostrar su compromiso con la colaboración y las asociaciones adoptando medidas como:

- a) colaborar con los organismos gubernamentales para evaluar la mejor manera en que la organización puede apoyar los ODS en el país o los países en los que opera;
- b) colaborar o asociarse con pares, expertos y otros actores que colectivamente generen y tengan un seguimiento significativo sobre impactos demostrables de desarrollo sostenible, para llegar a soluciones colectivas;
- c) colaborar o asociarse con las partes interesadas que experimentan o se espera que experimenten impactos de desarrollo sostenible, para llegar a soluciones colectivas;
- d) apoyar iniciativas locales, nacionales, regionales, mundiales o sectoriales para acelerar el cambio sistémico;
- e) explorar oportunidades de financiación combinada (por ejemplo, con gobiernos, instituciones filantrópicas y de financiación del desarrollo) que puedan reducir el riesgo o subvencionar la inversión comercial en tecnologías, sectores y zonas geográficas que actualmente carecen de financiación suficiente y que son fundamentales para el desarrollo sostenible y la consecución de los ODS;
- f) explorar estrategias tecnológicas (incluidas las asociaciones) para acelerar la contribución al desarrollo sostenible y a los ODS y mejorar la eficiencia y eficacia de sus procesos pertinentes;
- g) compartir públicamente los datos, las conclusiones y las lecciones aprendidas (por ejemplo, estudios de casos sobre qué modelos empresariales y en qué contextos son eficaces para alcanzar metas específicas de los ODS; ejemplos de las diferentes decisiones tomadas como resultado de los datos de impacto);
- h) buscar de forma proactiva la colaboración para normalizar la terminología, las convenciones y los indicadores con el fin de ampliar su aplicabilidad y comparabilidad;
- i) asesorar y capacitar a otros;

- j) desarrollar la capacidad de las partes interesadas, especialmente de los grupos vulnerables e infravalorados;
- k) desarrollar infraestructuras industriales, como herramientas y recursos de código abierto;
- l) ayudar a ampliar los intermediarios, plataformas y redes que añaden valor.

La alta dirección debería considerar la posibilidad de abogar por reformas de las políticas gubernamentales para incentivar el desarrollo sostenible y la consecución de los ODS a nivel organizativo.

8 Política

8.1 Generalidades

La alta dirección debería establecer una política de ODS que sea adecuada al propósito de la organización y proporcione un marco de referencia para fijar los objetivos en materia de ODS. La política debería incluir el compromiso de cumplir sus objetivos y optimizar continuamente las contribuciones a los ODS.

La política debería comunicarse y ponerse a disposición de las partes interesadas internas y externas como información documentada.

La alta dirección debería tratar de incorporar los niveles más altos posibles de la industria y las mejores prácticas en su política de ODS teniendo en cuenta su contexto, en particular en los casos en que existe una falta de regulación local, o la norma es comparativamente baja, y conciliando cuando las leyes y reglamentos locales e internacionales entran en conflicto.

8.2 Política de derechos humanos

La alta dirección debería asegurarse de que la organización cuenta con una política de derechos humanos (o incluir los derechos humanos en su política de ODS) que establezca cómo la organización apoyará y respetará la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente:

- evitando causar daños (principio de "no hacer daño") con sus decisiones y actividades;
- abordando las violaciones de los derechos humanos y las repercusiones perjudiciales cuando se produzcan; y
- buscando prevenir o mitigar los impactos sobre los derechos humanos cuando estén relacionados con sus operaciones.

La organización debería implementar un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos (HRDD), para identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de cómo aborda sus impactos sobre los derechos humanos.

La organización debería tener en cuenta que puede ser necesario una HRDD más exhaustiva en países en los que las violaciones de los derechos humanos y los riesgos son más probables, incluidas, entre otras, las zonas afectadas por conflictos.

La organización debería implementar procesos de reparación para abordar los impactos adversos y resolver disputas y quejas. Unos mecanismos de reparación eficaces refuerzan la HRDD al ayudar a la organización a determinar las preocupaciones y los asuntos sistémicos y a abordar las quejas en una fase temprana.

Los mecanismos de reparación deberían ser legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes, compatibles con los derechos, fuente de aprendizaje continuo y basados en el compromiso y el diálogo.

NOTA: Una HRDD eficaz abarca todos los derechos humanos consagrados en la Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas^[23] y en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo,^[30] y se centra en los riesgos a los que se enfrentan los titulares de derechos más que en los riesgos a los que se enfrenta la organización.

8.3 Equidad y justicia

La alta dirección debería asegurarse de que la política de gestión de los ODS se base en los principios de equidad y justicia (tanto para el planeta como para los seres humanos). La política de gestión de los ODS debería:

- a) adoptar un enfoque holístico y sistemático centrado en el planeta (incluido el ser humano);
- b) salvaguardar los derechos de las partes interesadas insuficientemente reconocidas y vulnerables (véase 5.1, NOTA 2), incluido el reconocimiento y el respeto del principio de no discriminación y de los derechos de las personas pertenecientes a un pueblo indígena, cuando se lleven a cabo decisiones y actividades, incluida la observancia del principio del consentimiento libre, previo e informado;
- c) tener en cuenta el carácter internacional e intergeneracional de los asuntos mundiales, incluida la crisis climática y la esclavitud moderna, a la hora de asumir su parte de responsabilidad en el tratamiento de estos asuntos y de tomar medidas;
- d) asumir un papel de liderazgo con los socios para evitar la explotación de partes interesadas vulnerables en beneficio económico.

Si una organización opera en un país o región con recursos comparativamente menores (por ejemplo, economías emergentes), debería considerar la necesidad de equilibrar las acciones encaminadas a la consecución de ODS específicos con la necesidad de proteger a las comunidades, la sociedad y la economía. Para apoyar una transición justa, las organizaciones con mayores recursos y mayor responsabilidad histórica deberían colaborar con aquellas organizaciones con menor capacidad de actuación.

La organización debería utilizar, en la mayor medida posible, su capacidad para contribuir con urgencia a la consecución de los ODS a fin de optimizar su impacto maximizando los efectos beneficiosos y minimizando los efectos adversos sobre las partes interesadas y las metas de los ODS relacionadas dentro de sus limitaciones organizativas. La organización debería asegurarse de que aplica estrategias y procesos para eliminar o minimizar las limitaciones lo antes posible, incluso mediante la transición a modelos y actividades empresariales más sostenibles a lo largo del tiempo.

9 Roles, responsabilidades y autoridades

9.1 Generalidades

La alta dirección debería asegurarse de que se asignan y comunican dentro de la organización las responsabilidades y autoridades de las funciones pertinentes. La alta dirección debería asegurarse de determinar quién es responsable de informar a la alta dirección sobre el desempeño de las actividades y procesos relacionados con los ODS.

La alta dirección debería asegurarse de que la cultura, la estructura y los mecanismos de incentivos de la organización estén en consonancia con su ambiciosa contribución a los ODS y la respalden.

La alta dirección debería asegurarse de que la organización cuenta con la suficiente capacidad de gestión del desarrollo sostenible y del impacto, así como con las capacidades y la diversidad de género, raza, discapacidad y otras dimensiones en los niveles adecuados de antigüedad y autoridad para influir en la toma de decisiones.

La alta dirección debería responsabilizar a las personas de todos los niveles de la organización para que actúen de acuerdo con su política de ODS.

9.2 Gobernanza y seguimiento

La organización debería implementar mecanismos de gobernanza que le permitan mantener el seguimiento de las actividades y los procesos relacionados con la contribución a los ODS.

La alta dirección debería supervisar, por ejemplo:

- a) el propósito, la cultura, la estrategia y los modelos de negocio de la organización y su alineación con las recomendaciones de este documento;
- b) la compatibilidad de los objetivos de la organización en materia de ODS, la asignación de las inversiones, los objetivos de rentabilidad financiera, así como el apetito por el riesgo y la tolerancia de la organización y las partes interesadas, para soportar impactos adversos inesperados;
- c) la adecuación del presupuesto y los recursos de la organización para gestionar las consultas con las partes interesadas y la participación en la consecución de sus objetivos estratégicos;
- d) una separación entre las funciones de redacción y aprobación de los objetivos en materia de ODS, en la que quienes aprueban los objetivos reconozcan que actúan tanto en interés de la organización como de las partes interesadas que puedan verse afectadas por las decisiones de la organización;
- e) las quejas de las partes interesadas y las acciones correctivas adoptadas (asegurándose de que no haya casos de conclusiones adversas sin acciones correctivas adecuadas);
- f) los resultados con respecto a los objetivos de los ODS, en relación con bases de referencia, hipótesis de contraste y umbrales aceptables;
- g) las verificaciones y evaluaciones por terceros, resultados de auditorías (internas o externas) y acciones correctivas adoptadas;
- h) la divulgación e información externas sobre su enfoque y resultados en materia de ODS (al menos una vez al año), teniendo en cuenta las necesidades de las partes interesadas pertinentes;
- i) la divulgación pública de las políticas pertinentes.

NOTA 1: La gobernanza organizativa puede comprender tanto mecanismos formales de gobernanza basados en estructuras y procesos definidos, como mecanismos informales que surgen en relación con la cultura y los valores de la organización, a menudo influidos por la alta dirección. La gobernanza es una función esencial de toda organización, ya que constituye el marco para la toma de decisiones dentro de la misma.

NOTA 2: Los sistemas de gobierno varían en función del tamaño y tipo de organización y del contexto ambiental, económico, político, cultural y social en el que opera. Estos sistemas están dirigidos por la alta dirección, es decir, una persona o grupo de personas (propietarios, miembros, representados u otros) que tienen la autoridad y la responsabilidad de perseguir los objetivos de la organización.

10 Planificación

10.1 Generalidades

Al planificar acciones para apoyar la contribución a los ODS, la organización debería tener en cuenta las cuestiones mencionadas en el capítulo 4 y las necesidades y expectativas de las partes interesadas mencionadas en el capítulo 5, para determinar los riesgos y oportunidades que deberían abordarse para:

- garantizar que puede lograr sus objetivos en materia de ODS;
- prevenir o reducir los efectos no deseados;
- lograr la mejora continua.

La organización debería planificar cómo integrar y aplicar las acciones en los procesos centrales de su sistema de gestión y cómo evaluar la eficacia de dichas acciones.

La organización debería tener en cuenta que la información incompleta o inexacta puede conducir a una toma de decisiones deficiente, incluido un número reducido de opciones, lo que puede aumentar el riesgo de que no se optimicen los objetivos en materia de ODS y un mayor riesgo de que la decisión tomada no sea la opción más eficaz.

La organización debería tener en cuenta la tolerancia al riesgo de las partes interesadas afectadas por las decisiones a la hora de determinar los requisitos de integridad y exactitud de la información que necesita para tomar una decisión. La organización debería tomar medidas para mitigar los riesgos si la información actual es incompleta o de baja calidad y desarrollar planes para mejorar la recopilación de datos con el fin de reducir estos riesgos a un nivel aceptable.

La organización debería tener en cuenta que el riesgo aumenta cuando no se ha identificado o implicado a una parte interesada, y cuando no se han identificado los impactos que se espera que experimente una parte interesada, o si se han identificado, no se han incluido. El riesgo también aumenta si la definición de parte interesada generaliza en exceso e incluye a personas con características diferentes que tienen experiencias distintas de los mismos impactos, o si los datos recopilados no representan fielmente el impacto.

Al elaborar los planes, la organización debería identificar las oportunidades de innovación y optimización de los resultados.

La organización debería tener en cuenta el papel que la innovación puede desempeñar en la optimización del impacto de la organización en las soluciones de los ODS, incluida la entrega de impactos beneficiosos a las partes interesadas desatendidas o excluidas, para quienes la experiencia actual está por debajo de los umbrales aceptables.

La organización debería asegurarse de que sus planes estén disponibles como información documentada e incluyan una evaluación del riesgo desde la perspectiva de las partes interesadas pertinentes que experimentan impactos e información sobre las decisiones tomadas, incluidas las compensaciones entre los impactos previstos.

NOTA: En la Norma ISO 31000 se ofrece más información sobre la gestión de riesgos.

10.2 Determinación de los requisitos legales y otros requisitos

La organización debería:

- implementar un proceso para identificar, determinar y tener acceso a los requisitos legales pertinentes y otros requisitos relacionados con los ODS;
- determinar cómo se aplican estos requisitos a la organización;
- considerar estos requisitos a la hora de establecer, aplicar, mantener y mejorar continuamente las actividades para contribuir a los ODS.

La organización debería mantener información documentada de sus requisitos legales y otros requisitos y asegurarse de que permanece informada y toma las medidas adecuadas a medida que cambian.

NOTA: Los requisitos legales y de otro tipo pueden suponer riesgos y oportunidades para la organización.

10.3 Objetivos en materia de ODS y planificación para alcanzarlos

10.3.1 Generalidades

La organización debería establecer objetivos en materia de ODS en las funciones y niveles pertinentes. Los objetivos en esta materia deberían ser coherentes con las políticas pertinentes y tener en cuenta los requisitos pertinentes. La organización debería asegurarse de que los objetivos sean medibles, siempre que sea posible, y que se actualicen según corresponda.

Los objetivos en materia de ODS deberían comunicarse y ponerse a disposición de las partes interesadas pertinentes.

A la hora de planificar cómo alcanzar sus objetivos en materia de ODS, la organización debería determinar:

- qué se hará;
- qué recursos serán necesarios;
- quién será el responsable;
- cuándo se completarán;
- cómo se supervisarán;
- un conjunto lógico de KPI para apoyar la consecución de los objetivos;
- cómo se evaluarán los resultados.

La organización debería determinar el nivel (exactitud, exhaustividad y calidad) de los datos de impacto necesarios para la toma de decisiones. Las decisiones deberían basarse en el apetito de riesgo y la tolerancia al riesgo determinados por la organización para orientar su toma de decisiones, que debería tener en cuenta los respectivos niveles de apetito de riesgo y tolerancia al riesgo de las partes interesadas pertinentes afectadas por el impacto. La organización debería buscar oportunidades para resolver la carencia de datos (incluida una segmentación adecuada) y construir la base de evidencias a lo largo del tiempo.

La organización debería recopilar más datos y buscar la verificación formal de los datos en los que se basa para tomar decisiones si las consecuencias para las partes interesadas que sufren los impactos son elevadas (por ejemplo, cuando la escala y la magnitud del impacto son elevadas y no se pueden revertir fácilmente).

Si se utilizan indicadores de insumos, actividades o resultados en lugar de indicadores de impacto, la organización debería implementar un proceso sólido para evaluar las implicaciones de estos datos en la toma de decisiones. La organización debería tener en cuenta tanto el número de decisiones potenciales como el riesgo de esas decisiones, y sustituir los indicadores de insumos, actividades o resultados por indicadores de impacto tan pronto como sea posible.

La organización no debería retrasar la adopción de medidas debido a la falta de datos o a la insuficiencia de los mismos, teniendo en cuenta que la no adopción de medidas también es una decisión. La organización debería evaluar los riesgos relacionados con las decisiones tomadas sin datos suficientes e implementar procesos adecuados para realizar el seguimiento de los impactos y mitigar los impactos adversos no deseados.

La organización debería tener en cuenta la posibilidad de que se produzcan consecuencias no deseadas y tratar de limitar la posibilidad de que se produzcan impactos negativos o sesgados no deseados en la forma en que recopila los datos y selecciona y utiliza los indicadores (véanse 10.3.4 y 12.3).

NOTA 1: El objetivo de la recopilación de datos es permitir la toma de decisiones basadas en evidencias. Las decisiones se toman entre opciones y los méritos de cada opción se evalúan en función de su potencial para optimizar el impacto en las partes interesadas pertinentes y la contribución a las metas de los ODS relacionadas. El principal medio para generar opciones que conduzcan a cambios es realizar comparaciones con los objetivos, los resultados anteriores y los homólogos. Sin embargo, también es importante comparar los datos de diferentes puntos de datos entre individuos con diferentes características pero del mismo grupo de partes interesadas.

NOTA 2: Si los datos disponibles no cubren todos los requisitos, o los datos se refieren a aproximaciones no perfectas de los impactos, aumenta el riesgo de que se tome una decisión equivocada. Este riesgo aún puede estar dentro del apetito de riesgo de la organización y la tolerancia al riesgo de las partes interesadas que experimentarán los impactos. No significa que no se pueda tomar una decisión, pero aumenta el riesgo de tomar una decisión equivocada.

NOTA 3: Los indicadores de impacto suelen ser más útiles para la toma de decisiones que los indicadores de entradas, actividades o resultados. Las fuentes de datos primarios suelen ser más útiles para la toma de decisiones que las fuentes de datos secundarios, aunque estas últimas pueden ser útiles para validar los datos primarios y proporcionar datos indirectos cuando no se dispone de datos primarios.

10.3.2 Alineación y ambición de los objetivos en materia de ODS

La organización debería definir sus objetivos en materia de ODS para optimizar sus impactos sobre las partes interesadas y las metas de ODS relacionadas, asegurándose de que incluyen objetivos para evitar o reducir significativamente los impactos adversos, teniendo en cuenta las necesidades y expectativas de las partes interesadas pertinentes.

La organización debería priorizar sus objetivos en materia de ODS en los impactos más relevantes y significativos.

La organización debería establecer sus objetivos en materia de ODS en el contexto del desempeño actual y los umbrales aceptables (véase el Anexo A).

La organización debería asegurarse de que los umbrales se basan en evidencias científicas y tienen en cuenta las necesidades y expectativas de las partes interesadas pertinentes. Si los umbrales locales no están disponibles o son inferiores a los establecidos internacionalmente, la organización debería utilizar un umbral internacional acordado.

10.3.3 Establecimiento de objetivos

La organización debería establecer metas cuantificables a medio y largo plazo utilizando indicadores relacionados con los impactos previstos priorizados (véase 12.4.2) para lograr sus objetivos en materia de ODS y planificar acciones para alcanzarlos.

La organización debería asegurarse de que sus objetivos:

- a) tengan en cuenta la necesidad de una acción colectiva, si procede;
- b) especifiquen los ODS a los que se refieren;
- c) aborden los impactos adversos en sus operaciones directas y en todas sus cadenas de valor y relaciones comerciales;
- d) tengan en cuenta las posibles consecuencias imprevistas y tratar de limitar las posibles repercusiones negativas.

10.3.4 Selección de indicadores

La organización debería considerar qué indicadores utilizar, lo que incluye, entre otros, la selección y el uso de indicadores útiles para la toma de decisiones que tengan en cuenta cuestiones externas e internas y las necesidades y expectativas de las partes interesadas (véanse los capítulos 4 y 5). Los indicadores seleccionados deberían:

- a) reflejar lo que más importa a las partes interesadas, especialmente a quienes sufren los impactos (incluida la magnitud y duración de los impactos);
- b) valorar los impactos de forma coherente, utilizando el bienestar como medida común, siempre que sea posible;
- c) proporcionar el nivel necesario de confianza en que se están logrando los impactos previstos;
- d) alinearse con las metas de los ODS y, en su caso, con los indicadores pertinentes de los ODS.

La organización debería utilizar indicadores normalizados siempre que sea posible, además de una contabilidad de gestión adecuada e indicadores internos que mejoren la toma de decisiones.

La organización debería tratar de racionalizar el número de indicadores que utiliza, dando prioridad a la utilidad interna y externa para la toma de decisiones y reconociendo al mismo tiempo los requisitos de las partes interesadas. Para equilibrar los costos y los riesgos con los beneficios y las oportunidades, la organización debería trabajar con las partes interesadas pertinentes, si es posible, para conciliar los diferentes requisitos y alcanzar un consenso sobre los indicadores.

NOTA 1: El Marco de referencia de la OCDE para la Medición del Bienestar y el Progreso es un marco establecido para medir el bienestar construido en torno a tres componentes: bienestar actual, desigualdades en el bienestar y recursos para el bienestar futuro.^[28]

NOTA 2: Utilizar el bienestar como medida coherente para valorar los impactos puede ayudar a los responsables de la toma de decisiones a tomar decisiones más objetivas, generando opciones, eligiendo entre esas opciones y haciendo concesiones de forma coherente. Sin valoración, esas decisiones se toman a menudo basándose en sesgos y supuestos inconscientes subyacentes que pueden reforzar las desigualdades existentes o excluir perspectivas relevantes de las partes interesadas. Utilizar el bienestar para valorar y medir los impactos exige tener en cuenta:

- la opinión de las partes interesadas sobre la importancia relativa (valor) de los impactos que experimentan a la hora de hacer esas concesiones;
- riesgos de impacto significativos y tolerancia al riesgo de las partes interesadas ante impactos inesperados;
- la interdependencia de los impactos, incluso entre los ODS.

NOTA 3: Los Principios y Estándares de *Social Value International* ^[27] proporcionan orientación adicional sobre la valoración de impactos.

10.4 Planificación de los cambios

Cuando la organización determine la necesidad de introducir cambios en la forma en que gestiona sus contribuciones a los ODS, los cambios deberían llevarse a cabo de forma planificada.

Para determinar la necesidad de cambios, la organización debería tener en cuenta:

- a) cambios en su propio contexto y en el contexto de la sostenibilidad (capítulo 4);

- b) cambios previstos en productos, servicios, procesos, operaciones, equipos o instalaciones;
- c) cambios en los trabajadores, incluidos los de toda la cadena de valor, proveedores externos o contratistas;
- d) cambios en los requisitos;
- e) retroalimentación de las partes interesadas;
- f) resultados en la consecución de los objetivos en materia de ODS y oportunidades de mejora identificadas.

11 Apoyo

11.1 Recursos

La organización debería determinar y proporcionar los recursos necesarios para apoyar la consecución de sus objetivos en materia de ODS.

A la hora de determinar los recursos necesarios, la organización debería tener en cuenta la posible necesidad de:

- fortalecer la competencia, la capacidad y las aptitudes de liderazgo;
- formar y reforzar asociaciones y colaboraciones para crear soluciones de financiación colectiva y mixta (7.4.3);
- fortalecer los procesos de consulta y participación de las partes interesadas para apoyar la toma de decisiones (7.4.2).

Los recursos clave pueden incluir:

- a) recursos financieros;
- b) personas;
- c) conocimientos organizativos;
- d) tecnología;
- e) innovación;
- f) asociaciones.

11.2 Competencia

La organización debería determinar la competencia necesaria de las personas que trabajan en su nombre y que pueden afectar a sus oportunidades de alcanzar los objetivos en materia de ODS.

La organización debería asegurarse de que los trabajadores son competentes sobre la base de una educación, formación o experiencia adecuadas y, en su caso, adoptar medidas para adquirir la competencia necesaria, y establecer un proceso para evaluar la eficacia de las medidas adoptadas.

Debería disponerse de información documentada adecuada como evidencia de competencia.

La organización debería tener en cuenta que el desarrollo de competencias para aplicar los procesos y medidas necesarios para alcanzar los objetivos en materia de ODS puede implicar: el fortalecimiento o el desarrollo de competencias en algunas áreas de actividad, como la participación de las partes interesadas, la colaboración, la innovación, la medición y gestión del impacto y el liderazgo del cambio; y la mejora de los conocimientos sobre el desarrollo sostenible y los ODS y su relevancia para la organización.

La organización debería determinar las necesidades de formación y las carencias de competencias asociadas a su ambición de contribuir a la consecución de los ODS y, si es necesario, desarrollar un plan para aumentar las competencias de la organización hasta el nivel necesario para aplicar sus procesos y medidas de forma eficaz. Además, la organización debería asegurarse de que las competencias adquiridas se mantienen y mejoran.

La organización debería aprovechar los conocimientos y competencias existentes de las personas que trabajan en nombre de la organización (por ejemplo, utilizando a los expertos en desarrollo sostenible existentes para promover y apoyar el desarrollo de competencias en toda la organización, por ejemplo, a través del coaching y el liderazgo del cambio).

La organización debería implementar procesos que ayuden a crear competencias en sus cadenas de valor.

La organización debería asegurarse de que, si las competencias internas se complementan con apoyo externo, dispone de una línea base de competencias internas para identificar los requisitos de competencia necesarios y seleccionar a las partes externas con las competencias adecuadas para satisfacer dichos requisitos. La alta dirección debería asegurarse del seguimiento de los acuerdos con terceras partes, los riesgos relacionados con los roles y funciones clave y la transferencia de conocimientos dentro de la organización.

La organización debería evaluar las necesidades de competencias actuales y futuras, incluyendo:

- a) experiencia, por ejemplo en:
- medición y gestión del impacto;
 - sostenibilidad;
 - desarrollo internacional;
 - gestión de riesgos;
 - participación de las partes interesadas;
 - pensamiento sistémico,
 - teorías del cambio,
 - pensamiento integrado,
 - gestión del cambio,

- gestión de la innovación,
- comprensión de los retos clave del desarrollo sostenible y de los asuntos sectoriales (incluidas las prioridades clave de los ODS en su contexto);
- b) diversidad de experiencias vividas, perspectivas y estilos de pensamiento;
- c) experiencia en el tratamiento de datos de impacto, incluida la forma en que pueden manipularse los datos, identificando los elementos clave de los datos que faltan o son irreales o de mala calidad;
- d) capacidad para realizar evaluaciones y revisiones de impacto de alta calidad, diagnosticar asuntos, riesgos y oportunidades e integrar el análisis financiero y de impacto en la toma de decisiones.

NOTA: Las acciones aplicables pueden incluir, por ejemplo: formación, tutoría o reasignación de personas actualmente empleadas; o contratación de personas competentes.

11.3 Toma de conciencia

La organización debería asegurarse de que las personas que trabajan en su nombre son conscientes de:

- la política de gestión de los ODS;
- su contribución a la eficacia en el logro de los ODS;
- los objetivos de la organización en materia de ODS, su impacto en la consecución de los mismos y en la exposición al riesgo;
- la cultura de la organización y los comportamientos deseados, tal y como se establecen en la política de los ODS y en otras políticas, para apoyar la consecución de sus objetivos en materia de ODS.

11.4 Comunicación

11.4.1 Generalidades

La organización debería determinar las comunicaciones internas y externas pertinentes para gestionar sus contribuciones a los ODS. La organización debería determinar:

- qué comunicar;
- cuándo comunicar;
- a quién comunicar;
- cómo comunicar.

La organización debería poner en marcha procesos que aseguren la comunicación y la elaboración de informes transparentes sobre sus actividades para contribuir a los ODS y los avances en la consecución de sus objetivos en materia de ODS para las partes interesadas pertinentes, teniendo en cuenta las diferentes necesidades y expectativas de las distintas partes interesadas.

La organización debería poner a disposición del público y hacer accesible la información documentada relativa a su política de gestión de los ODS y otras políticas conexas relativas al respeto de los derechos humanos, los límites planetarios y otras prácticas empresariales responsables.

La organización debería tener en cuenta que la comunicación es fundamental para que la organización pueda alcanzar sus objetivos en materia de ODS. La organización debería:

- a) dar a conocer, tanto dentro como fuera de la organización, sus estrategias y objetivos, planes, resultados y retos;
- b) demostrar su compromiso con las prácticas empresariales responsables y el respeto de los derechos humanos;

- c) entablar y crear un diálogo con las partes interesadas;
- d) abordar los requisitos legales y de otro tipo para la divulgación de información relacionada con los ODS;
- e) demostrar cómo la organización está cumpliendo sus compromisos y objetivos en materia de ODS y respondiendo a los intereses de las partes interesadas y a las expectativas de la sociedad en general;
- f) proporcionar información sobre los impactos de las actividades, productos y servicios de la organización, incluyendo detalles sobre cómo cambian los impactos a lo largo del tiempo;
- g) implicar, motivar y capacitar a los trabajadores y a otras personas para que tomen decisiones informadas y conscientes de su impacto;
- h) facilitar la comparación con organizaciones homólogas, lo que puede estimular la mejora de los resultados en materia de desarrollo sostenible y la contribución a la consecución de los ODS;
- i) mejorar la reputación de la organización y reforzar la confianza de las partes interesadas en la organización.

11.4.2 Informes

La organización debería informar al menos una vez al año sobre:

- a) el alcance de sus actividades para optimizar las contribuciones a los ODS, y las operaciones y actividades fuera del ámbito de sus objetivos ODS y por qué fueron excluidas;
- b) los criterios con los que la organización evalúa su contribución y desempeño en relación con los ODS;
- c) cómo se integran sus procesos y actividades relacionados con los ODS en la toma de decisiones y las operaciones empresariales;
- d) riesgos y oportunidades, desde la perspectiva tanto de la organización como de las partes interesadas pertinentes;

- e) el contexto externo e interno (véase el capítulo 4);
- f) las partes interesadas pertinentes y los procesos utilizados para determinar, priorizar y comprometerse con ellas;
- g) los impactos conocidos y previstos de sus decisiones y actividades sobre las partes interesadas y las metas de los ODS relacionadas, y los procesos utilizados para determinarlos;
- h) la lista de impactos priorizados, los procesos utilizados para priorizar estos impactos y por qué no se priorizan otros impactos conocidos o previstos;
- i) objetivos en materia de ODS y metas relacionadas establecidas en el contexto del desempeño actual y umbrales aceptables que demuestren el nivel de ambición y si el ritmo de cambio es adecuado para alcanzar el umbral de manera oportuna;
- j) los resultados con respecto a los objetivos en materia de ODS, relacionándolos con los ODS y las metas e indicadores específicos de los ODS cuando sea factible;
- k) las compensaciones realizadas en las decisiones entre impactos y entre grupos o subgrupos de partes interesadas, y los procesos para determinar estas decisiones y gestionar las consecuencias;
- l) las desviaciones de los resultados previstos y las medidas adoptadas para rectificar los resultados por debajo del objetivo o capitalizar los resultados por encima del objetivo, teniendo en cuenta los efectos adversos o beneficiosos inesperados;
- m) quejas de las partes interesadas y cómo se resolvieron.

11.4.3 Limitaciones de los informes

La organización debería comunicar las limitaciones de sus informes, incluyendo:

- a) cualquier impacto sobre las partes interesadas excluidas, y describir su importancia potencial;

- b) uso de aproximaciones, promedios y brechas de conocimiento dentro de las cadenas de valor;
- c) cualquier suposición realizada (incluso en nombre de las partes interesadas sin su participación) y los métodos utilizados para estimar cuando no se dispone de datos o éstos son de baja calidad.

11.4.4 Credibilidad de los informes

La organización debería establecer procesos para asegurarse de:

- a) la recopilación y revisión exhaustiva de datos;
- b) la exactitud de los datos;
- c) que los informes no contengan discrepancias materiales y no exageren el desempeño o la contribución a los impactos sobre las partes interesadas y las metas de los ODS relacionadas (incluida la omisión de impactos adversos);
- d) la verificación por terceros de los datos y quejas.

11.5 Información documentada

11.5.1 Generalidades

La organización debería asegurarse de que su información documentada incluye:

- a) información documentada recomendada por este documento;
- b) información documentada que la organización considere necesaria para la eficacia de sus actividades a fin de optimizar sus contribuciones a los ODS.

NOTA: El alcance de la información documentada necesaria puede variar de una organización a otra debido a:

- el tamaño de la organización y su tipo de actividades, procesos, productos y servicios;
- la complejidad de los procesos y sus interacciones;
- la competencia de las personas.

11.5.2 Creación y actualización de información documentada

Al crear y actualizar la información documentada, la organización debería asegurarse de que sea adecuada en:

- identificación y descripción (por ejemplo, un título, fecha, autor o número de referencia);
- formato (por ejemplo, idioma, versión de software, gráficos) y soporte (por ejemplo, papel, electrónico);
- revisión y aprobación de la idoneidad y adecuación.

11.5.3 Control de la información documentada

La información documentada recomendada en este documento debería controlarse para asegurarse de que esté disponible y sea adecuada para su uso, donde y cuando se necesite, y que esté adecuadamente protegida (por ejemplo, contra la pérdida de confidencialidad, el uso indebido o la pérdida de integridad).

Para el seguimiento de la información documentada, la organización debería tener en cuenta, por ejemplo:

- distribución, acceso, recuperación y uso;
- almacenamiento y preservación, incluida la preservación de la legibilidad;
- control de los cambios (por ejemplo, control de versiones);

- conservación y eliminación.

La información documentada de origen externo que se considere necesaria para la planificación y la consecución de los objetivos en materia de ODS también debería identificarse y controlarse, según corresponda.

NOTA: El acceso puede implicar una decisión relativa al permiso para ver la información documentada únicamente, o el permiso y la autoridad para ver y modificar la información documentada.

12 Operación

12.1 Planificación y control operacional

La organización debería planificar, implementar y controlar los procesos necesarios para gestionar y optimizar su contribución a los ODS mediante:

- establecer criterios para los procesos;
- implementar el control de los procesos de acuerdo con los criterios.

Debería disponerse de información documentada, en la medida necesaria, para asegurarse de que los procesos se han llevado a cabo según lo previsto.

La organización debería controlar los cambios planificados y revisar las consecuencias de los cambios no intencionados, tomando medidas para mitigar cualquier efecto adverso, según sea necesario.

12.2 Procesos, productos y servicios suministrados externamente

La organización debería asegurarse de que se controlan los procesos, productos o servicios suministrados externamente que sean relevantes para los objetivos en materia de ODS y la política de los ODS.

Según corresponda, la organización debería considerar cómo el uso de proveedores externos para realizar funciones o procesos clave puede afectar a su capacidad para gestionar sus impactos y cumplir los requisitos legales y de otro tipo. Dichas funciones o procesos incluyen cuando:

- a) la función o proceso forma parte integral de las operaciones de la organización;
- b) la función o el proceso son necesarios para lograr los resultados previstos;
- c) la responsabilidad de que la función o el proceso cumplan los requisitos recaer en la organización;
- d) la organización y el proveedor externo tienen una relación (por ejemplo, cuando las partes interesadas perciben que el proceso lo lleva a cabo la organización).

La organización debería establecer controles operacionales según corresponda (por ejemplo, procedimientos documentados, contratos, acuerdos con proveedores, instrucciones para el usuario final) y comunicarlos a los proveedores y usuarios externos. La organización debería tomar medidas para controlar o influir en las funciones y procesos proporcionados externamente para asegurarse de que se alinean con la política de gestión de los ODS. Esto puede incluir compartir la misión, la visión, los valores y la cultura y proporcionar el apoyo y los conocimientos necesarios.

12.3 Gestión de datos

12.3.1 Generalidades

La organización debería planificar, implementar y mantener los procesos necesarios para recopilar, verificar, gestionar y utilizar los datos para apoyar las actividades relacionadas con la gestión de sus contribuciones al sistema de los ODS, incluyendo pero no limitándose a:

- a) gestionar la propiedad de los datos en nombre de las partes interesadas, incluidas las cuestiones de privacidad, ética y comercio en torno a la recopilación, uso y divulgación de datos;

- b) recoger sistemáticamente los datos de impacto de las actividades relevantes para las partes interesadas que experimentan los impactos;
- c) adoptar un enfoque basado en el riesgo para determinar si los datos de impacto deberían verificarse o asegurarse, y cuándo, y tener en cuenta los resultados en la toma de decisiones;
- d) integrar datos y consideraciones de impacto en la toma de decisiones empresariales;
- e) resolver la carencia de datos, incluso, completando los datos indirectos con datos primarios cuando sea posible y comprobando la validez de las hipótesis formuladas y actualizándolas según sea necesario (por ejemplo, a medida que cambia el contexto).

Como mínimo, la organización debería incluir y recopilar datos sobre los impactos previstos que:

- estén relacionadas con la igualdad de género, el trabajo digno y el clima;
- han sido priorizados por las partes interesadas (véase el capítulo 5);
- la organización considere relevantes y significativos;
- sean adversos.

12.3.2 Verificación de datos y evaluación de impacto

La organización debería adoptar un enfoque basado en el riesgo (incluso con las partes interesadas) para determinar si se requiere una validación independiente de los datos o evaluaciones de impacto exhaustivas para determinadas actividades y decisiones, y cuándo. La organización debería definir y poner a disposición como información documentada este enfoque basado en el riesgo a partir de criterios que incluyan, entre otros, los siguientes:

- a) el tamaño de la actividad o proyecto (en términos absolutos y relativos);
- b) el impacto y el riesgo previstos (también con respecto a los derechos humanos);

- c) el riesgo país y el riesgo sectorial;
- d) el potencial de aprendizaje (por ejemplo, actividades o proyectos en nuevos mercados y sectores);
- e) la importancia estratégica de la actividad o el proyecto;
- f) la novedad de la intervención (por ejemplo, proyectos piloto).

La organización debería determinar los criterios para valorar cuándo son apropiadas la debida diligencia sectorial adicional y las evaluaciones de impacto de seguimiento en sectores de alto riesgo conocidos por causar impactos adversos significativos sobre, por ejemplo, el medio ambiente (por ejemplo, sectores como la agroindustria, la confección, la vivienda, las industrias extractivas, como la minería, la industria petrolera, o las actividades relacionadas con la adquisición de tierras que pueden dar lugar a reubicaciones o desplazamientos) o cuando se trata de partes interesadas poco reconocidas o vulnerables (por ejemplo, los pueblos indígenas, en cuyo caso también debería respetarse el principio del consentimiento libre, previo e informado). También deberían tenerse en cuenta las cuestiones de procedencia (por ejemplo, con respecto a los derechos sobre las tierras indígenas).

La organización debería poner los resultados de las valoraciones o evaluaciones de terceros a disposición de las partes interesadas pertinentes.

La organización debería facilitar como información documentada todos los impactos previstos sobre los grupos y subgrupos de partes interesadas, según corresponda, incluidos los poco significativos.

12.4 Impactos

12.4.1 Determinación de los impactos previstos

La organización debería determinar los impactos beneficiosos y adversos actuales y previstos de sus actividades sobre las partes interesadas (internas y externas) y las metas de los ODS relacionadas.

La organización debería considerar si las listas predeterminadas, a menudo basadas en sectores (a menudo denominadas listas de materialidad en los marcos de elaboración de memorias de sostenibilidad), son la forma más eficaz de priorizar los impactos, o si éstas conllevan limitaciones y descuidos, en cuyo caso la organización debería proponer una forma alternativa de controlarlos. Por ejemplo, las organizaciones pueden utilizar dichas listas como punto de partida y complementarlas con la consulta y participación de las partes interesadas (véase 7.4.2).

La organización debería tener en cuenta que inicialmente puede haber carencias en la recopilación de datos (en la calidad o la exhaustividad), lo que aumenta el riesgo de tomar decisiones equivocadas (por ejemplo, excluir posibles impactos de su lista de impactos previstos, o no priorizar los impactos más relevantes y significativos).

Partiendo de la recopilación de datos existente, la organización debería desarrollar planes para recopilar datos sobre todos los impactos beneficiosos y adversos actuales y previstos de sus actividades sobre las partes interesadas y las metas de los ODS relacionadas.

NOTA 1: Los impactos de una organización sobre las partes interesadas externas e internas están interrelacionados. Los impactos de una organización en las partes interesadas externas y en los ODS pueden conducir a futuros impactos en la organización. Comprender los impactos sobre las partes interesadas externas puede ayudar a la organización a anticipar y gestionar los futuros riesgos para la organización relacionados con la sostenibilidad.

NOTA 2: Las partes interesadas incluyen a los propietarios y prestamistas de la organización. Como tal, el enfoque para determinar los impactos esperados está alineado con el concepto de doble materialidad, es decir, incluye tanto la materialidad financiera como la materialidad de impacto.

12.4.2 Evaluación y priorización de los impactos previstos

La organización debería evaluar todos los impactos esperados (beneficiosos y adversos) en sus operaciones directas, cadenas de valor y a través de sus relaciones comerciales, incluyendo entre otros:

- a) evaluar y valorar los impactos de forma coherente y, cuando sea factible, utilizando el bienestar como medida común (véase 10.3.4, NOTAS 1, 2 y 3);
- b) determinar bases de referencia, contrafactuales y umbrales aceptables en consonancia con los objetivos de impacto sobre el desarrollo sostenible;

- c) evaluar el impacto previsto en las partes interesadas, con un nivel adecuado de segmentación de dichas partes que permita centrarse en los grupos infravalorados y en el requisito básico de los ODS de "no dejar a nadie atrás";
- d) tener en cuenta la incertidumbre cuando no pueda cuantificar los impactos, reconociendo que la medición en las operaciones directas, las cadenas de valor y a través de las relaciones empresariales puede ser un reto.

La organización debería implementar un proceso para priorizar los impactos en función de su relevancia y significancia para:

- partes interesadas pertinentes;
- la consecución de los ODS;
- el desempeño y la resiliencia de la organización.

La organización debería asegurarse de que no prioriza los resultados financieros a corto plazo sobre la sostenibilidad a largo plazo.

Los impactos previstos priorizados constituyen la base de los objetivos en materia de ODS (véase 10.3).

La organización debería conservar como información documentada cualquier motivo por el que no se prioricen los impactos previstos.

12.4.3 Elección entre varias opciones

La organización debería analizar sistemáticamente los datos recopilados sobre los impactos previstos, realizando comparaciones entre periodos anteriores, metas, pares y diferentes características dentro de grupos de partes interesadas pertinentes. El análisis de los datos debería incluir las metodologías de cálculo, los supuestos aplicados y las limitaciones.

La organización debería asegurarse de que este análisis sirva de base para la toma de decisiones y las actividades en curso para gestionar los impactos. Las diferencias en los resultados de cualquier punto de datos de impacto son fuentes potenciales de información para fundamentar la toma de decisiones.

NOTA: Los puntos de datos sobre el impacto incluyen la escala, la duración, la causalidad y la importancia relativa; los puntos de datos sobre el proceso incluyen la satisfacción.

La organización debería generar opciones y realizar elecciones (relativas y absolutas) entre sus opciones de productos, servicios y operaciones de forma transparente para optimizar su tratamiento de los impactos sobre las partes interesadas pertinentes y las metas de los ODS relacionadas.

La organización debería tener en cuenta el riesgo (también para las partes interesadas) de que los impactos puedan ser inesperados, y de que sea necesario realizar compensaciones entre los diferentes impactos beneficiosos y adversos de grupos o subgrupos significativos o de partes interesadas.

La organización debería incluir información sobre cómo selecciona o prioriza las opciones y gestiona las compensaciones, que pueden incluir la elección entre diferentes impactos beneficiosos y adversos. La decisión debería estar disponible como información documentada, y la organización debería considerar si los impactos adversos:

- a) son aceptables para quienes las experimentan;
- b) se están compensando;
- c) se han mitigado;
- d) se reducen lo más rápidamente posible.

13 Evaluación del desempeño

13.1 Seguimiento, medición, análisis y evaluación

13.1.1 Generalidades

La organización debería determinar:

- qué debería controlarse y medirse;
- los métodos de seguimiento, medición, análisis y evaluación, según proceda, para asegurarse de la validez de los resultados;
- cuando debería realizarse el seguimiento y la medición;
- cuando deberían analizarse y evaluarse los resultados del seguimiento y la medición.

Debería disponerse de información documentada como evidencia de los resultados.

La organización debería evaluar su desempeño y la eficacia de las medidas adoptadas para alcanzar sus objetivos en materia de ODS.

La organización debería tener en cuenta que el desempeño eficaz para optimizar la contribución a los ODS depende en parte del compromiso, el cuidadoso seguimiento, la evaluación y la revisión de las actividades emprendidas, los progresos realizados, el logro de los objetivos identificados, los recursos utilizados y otros aspectos de los esfuerzos de la organización.

La organización debería llevar a cabo un seguimiento u observación continuos de las actividades relacionadas con los ODS para asegurarse de que las actividades se desarrollan según lo previsto, identificando cualquier resultado inesperado y realizando modificaciones en la forma de hacer las cosas según sea necesario. El alcance de este esfuerzo variará en función del tamaño y la naturaleza de la organización y de otros factores.

La organización debería incluir entradas y comentarios de las partes interesadas en sus actividades de seguimiento.

Además de revisar las actividades existentes, la organización también debería poner en marcha un proceso para mantenerse al tanto de las condiciones o expectativas cambiantes, los requisitos legales y de otro tipo y las nuevas oportunidades para mejorar su enfoque y sus resultados en materia de ODS.

13.1.2 Medición y seguimiento de los resultados de impacto

La organización debería aplicar un enfoque formal para medir y supervisar sus resultados de impacto reales con respecto a los resultados de impacto esperados (sus objetivos y metas de ODS), y líneas de base, contrafactuales y umbrales aceptables.

La organización debería identificar y analizar las razones de los impactos inesperados, y actuar para optimizar el desempeño, incluyendo:

- desarrollar planes de mitigación que incluyan acciones para asegurarse del resultado del impacto antes del cese o abandono de las actividades;
- gestionar los impactos adversos inesperados sobre las partes interesadas derivados de la aparición de riesgos de impacto adicionales o de un desempeño insuficiente;
- capitalizar impactos beneficiosos inesperados.

La organización debería incluir los impactos beneficiosos y adversos de las actividades o proyectos interrumpidos en su evaluación global del resultado de su impacto, y también debería tener en cuenta el impacto a largo plazo tras la interrupción de las actividades.

La organización debería tener en cuenta que las actualizaciones anuales de la evaluación de los impactos previstos, junto con los datos sobre los impactos de periodos anteriores y los planes para gestionar los impactos que no se priorizaron en un principio, pueden dar lugar a cambios en los impactos previstos.

NOTA: La evaluación de resultados contrafactual puede complementar las evaluaciones de resultados y las conclusiones, ya que se centra en lo que habría ocurrido en ausencia de la decisión o intervención.

13.2 Auditoría interna

13.2.1 Generalidades

La organización debería realizar auditorías internas a intervalos planificados para proporcionar información sobre si sus actividades relacionadas con los ODS se ajustan a:

- a) sus propios requisitos; y
- b) las recomendaciones de este documento.

13.2.2 Programa de auditoría interna

La organización debería planificar, establecer, aplicar y mantener uno o varios programas de auditoría, incluyendo la frecuencia, los métodos, las responsabilidades, los requisitos de planificación y la presentación de informes.

La organización debería tener en cuenta los procesos afectados y los resultados de auditorías anteriores.

La organización debería definir los objetivos, criterios y alcance de cada auditoría y asegurarse de que los auditores realizan las auditorías con objetividad e imparcialidad.

La organización debería asegurarse de que los resultados de la auditoría se comunican a la alta dirección.

Debería disponerse de información documentada como evidencia de la aplicación del programa o programas de auditoría y de los resultados de la auditoría.

13.3 Revisión por la dirección

13.3.1 Generalidades

La alta dirección debería revisar las actividades de la organización relacionadas con la gestión de su contribución a los ODS a intervalos planificados, para asegurarse de que siguen siendo adecuadas, suficientes y eficaces.

La alta dirección debería decidir quién participa en la revisión por la dirección. Normalmente, esto incluye a personas con funciones de gestión sostenible, directores de unidades clave y la alta dirección. Los representantes de los sistemas de gestión implementados por la organización (por ejemplo, calidad, salud y seguridad en el trabajo, energía, continuidad del negocio) pueden participar en la revisión por la dirección para apoyar la integración.

13.3.2 Entradas para la revisión por la dirección

La revisión por la dirección debería incluir:

- a) el estado de las acciones de anteriores revisiones por la dirección;
- b) cambios en los asuntos externos e internos pertinentes;
- c) cambios en las necesidades y expectativas de las partes interesadas;
- d) información sobre los resultados, incluidas las tendencias en:
 - no conformidades y acciones correctivas;
 - seguimiento y resultados de las mediciones;
 - resultados de las auditorías;
- e) oportunidades de mejora continua.

La organización debería incluir la información documentada recomendada en este documento como una entrada para la revisión de la gestión por la dirección. La información documentada puede incluir los órdenes del día y las actas de las reuniones, las listas de asistentes, los materiales de presentación, los resúmenes de ideas, las decisiones de la dirección, los sistemas de seguimiento, los registros de riesgos, las evaluaciones de impacto, las quejas recibidas de las partes interesadas y las evidencias de las soluciones.

13.3.3 Resultados de la revisión por la dirección

Los resultados de la revisión de la gestión por la dirección deberían incluir decisiones relacionadas con las oportunidades de mejora continua y cualquier necesidad de cambios en los objetivos o actividades relacionados con la optimización de la contribución a los ODS.

Debería disponerse de información documentada como evidencia de los resultados de las revisiones por la dirección.

14 Mejora

14.1 Mejora continua

La organización debería mejorar continuamente la idoneidad, adecuación y eficacia de su contribución a la consecución de los ODS.

La organización debería asegurarse de que su propósito y estrategia, la política de gestión de los ODS y los objetivos en materia de ODS siguen siendo adecuados para su propósito a medida que cambian los contextos externos e internos, y debería continuar mejorándolos, con miras a optimizar sus impactos sobre las partes interesadas pertinentes y las metas de los ODS relacionadas con el paso del tiempo. La organización debería:

- a) incorporar las lecciones aprendidas del análisis de su desempeño del impacto;
- b) compararse con las mejores prácticas;

- c) tener en cuenta la retroalimentación de las partes interesadas;
- d) considerar la investigación y las evidencias actualizadas;
- e) considerar las implicaciones de los cambios en el contexto del desarrollo sostenible (véase el capítulo 4);
- f) prevenir o reducir los efectos no deseados, incluida la posibilidad de que las condiciones externas de sostenibilidad afecten a la organización, y lograr una mejora continua;
- g) cuestionarse si puede aumentar aún más su nivel de ambición y su sentido de la urgencia con respecto a su política de gestión de los ODS y sus objetivos en la materia.

La organización debería contar con un plan de mejora documentado, que incluya las medidas adoptadas y los resultados obtenidos, por ejemplo, cómo han afectado las medidas adoptadas a la capacidad de la organización para optimizar sus impactos sobre las partes interesadas pertinentes y las metas de los ODS relacionadas.

NOTA: Las desviaciones de los resultados esperados (tanto beneficiosos como adversos) pueden proporcionar oportunidades para mejorar la toma de decisiones.

14.2 Desviaciones del impacto previsto y acciones correctivas

14.2.1 Generalidades

Cuando se produce una desviación del impacto previsto, la organización debería, según proceda, tomar medidas para controlarla y corregirla, y hacer frente a las consecuencias.

La organización debería evaluar la necesidad de tomar medidas para eliminar las causas de la desviación, de modo que no se repita ni se produzca en otro lugar, determinando las causas y si existen desviaciones similares, o pueden producirse potencialmente.

La organización debería aplicar las acciones correctivas adecuadas y revisar su eficacia.

Las acciones correctivas deberían ser adecuadas a los efectos de las desviaciones encontradas.

Debería disponerse de información documentada como evidencia de:

- la naturaleza de la desviación y las medidas adoptadas posteriormente;
- los resultados de cualquier acción correctiva.

La organización debería poner en marcha procesos para tomar acciones correctivas que aborden cualquier desviación del impacto previsto. Las posibles acciones pueden incluir un cambio justificado de los objetivos, una modificación de aspectos del modelo de negocio o la decisión de aceptar la diferencia sin más cambios.

Aunque la atención debería centrarse en abordar primero los impactos adversos y los resultados inferiores a los esperados, la organización también debería recopilar datos sobre impactos beneficiosos inesperados para influir en el diseño de productos y servicios y aumentar los objetivos futuros.

14.2.2 Resolución de quejas, conflictos o desacuerdos con las partes interesadas

La organización debería desarrollar procesos para resolver quejas, conflictos o desacuerdos con las partes interesadas, asegurándose de que son apropiados para el tipo de conflicto o desacuerdo, y tienen en cuenta las necesidades y expectativas de las partes interesadas afectadas. Los procesos pueden incluir:

- a) conversaciones directas con las partes interesadas afectadas;
- b) suministro de información escrita para resolver malentendidos;
- c) foros en los que las partes interesadas y la organización puedan exponer sus puntos de vista y buscar soluciones;
- d) procedimientos formales de tramitación de quejas;

- e) procedimientos de mediación o arbitraje;
- f) procesos que permitan denunciar irregularidades sin temor a represalias.

La organización debería asegurarse de que los procesos sean equitativos y transparentes. La organización debería abordar las quejas, los conflictos o los desacuerdos con las partes interesadas con una mentalidad abierta y como una oportunidad para aprender, mejorar sus resultados de impacto y fortalecer sus relaciones con las partes interesadas.

La organización debería poner a disposición de las partes interesadas información documentada sobre los procesos de resolución de quejas, conflictos y desacuerdos (por ejemplo, en el sitio web de la organización).

NOTA: En el curso de sus actividades, la organización puede encontrar conflictos o desacuerdos con partes interesadas individuales o con grupos de partes interesadas. Los tipos específicos de conflictos y los mecanismos para abordarlos se tratan en el contexto de los derechos humanos. Los métodos formales para resolver conflictos o desacuerdos también suelen formar parte de los acuerdos laborales.

ANEXO A (INFORMATIVO)

Umbrales y asignaciones

A.1 Umbrales

Un umbral es una norma social o un nivel ecológico; es el mínimo social que debe alcanzarse o un máximo ambiental que no debe traspasarse para que un impacto sea beneficioso. Para algunos impactos, los umbrales pueden fijarse en el contexto de las capacidades planetarias. Para otros, pueden exigirse normas sociales en el contexto de los derechos humanos.^[37]

Lo ideal es que los umbrales del desarrollo sostenible se basen en las ciencias naturales o sociales. A través de la investigación y el estudio empírico, pueden obtenerse evidencias que ayuden a las organizaciones a comprender cómo afectan sus acciones a las personas y los recursos naturales con los que interactúan (por ejemplo, la ciencia del clima).

Los umbrales pretenden tener en cuenta las perspectivas de las partes interesadas afectadas, ya que los comentarios pertinentes de las partes interesadas pueden ser una forma importante de corroborar los umbrales, especialmente cuando no están bien establecidos.

Las organizaciones pueden encontrarse con que se han sugerido varios umbrales aparentemente creíbles. Por ejemplo, al considerar el impacto de los ingresos procedentes del empleo, una organización puede tener en cuenta el salario mínimo nacional, el salario mínimo vital nacional, un salario mínimo vital regional o un umbral basado en los impactos observados empíricamente, por ejemplo, en la seguridad alimentaria o la salud.

En tales casos, puede seleccionarse un umbral más ambicioso, basado en datos empíricos, siempre que sea relevante para el grupo de partes interesadas afectado. Las organizaciones pueden considerar la posibilidad de verificar la pertinencia de los umbrales mediante la participación de las partes interesadas.

Es importante comprender (y realizar los ajustes pertinentes) que los grupos de partes interesadas poco reconocidos o vulnerables no siempre son conscientes de las repercusiones negativas que las actividades empresariales o de otro tipo pueden tener en su acceso a los derechos y servicios básicos.

Cuando no se disponga de umbrales fijados localmente o éstos sean inferiores a las normas internacionales, es importante dar prioridad a las normas internacionales.

Establecer umbrales incentiva la mejora continua, aunque alcanzar el objetivo pueda llevar más tiempo. También aumenta las posibilidades de encontrar soluciones que tengan un mayor impacto.

A.2 Asignaciones

Las asignaciones representan el reparto equitativo, justo y proporcionado de responsabilidades para alcanzar umbrales aceptables que permitan mantener los recursos comunes de capital, en referencia al principio del patrimonio común.

Las asignaciones se basan en la ética y en las normas sociales de lo que se considera justo en la sociedad. Estas normas pueden estar consagradas en la ley o formalizadas a través de instituciones legitimadas para elaborar documentos de referencia asociados (por ejemplo, los convenios de la OIT).

Cuando los derechos o las responsabilidades son compartidos, existen ejemplos de métodos de asignación basados en la ciencia:

- para los impactos económicos: la contribución al PIB del valor añadido ponderado por la equidad (donde la ponderación de la equidad refleja el valor relativo de un cambio en la riqueza de las personas afectadas);
- por riesgo de colusión: los ingresos de una organización procedentes de productos para los que la organización posee más del 50 % de la cuota de mercado.

Para la igualdad de género y otras desigualdades basadas en características personales (por ejemplo, edad, relaciones familiares, ubicación geográfica, pobreza, fuente de ingresos, propiedad, pertenencia a determinadas castas o grupos étnicos, estado de enfermedad o discapacidad, estatus migratorio), el cálculo de las asignaciones considera el número de personas excluidas o discriminadas, por tipo de mercado, abarcando tanto los mercados formales como los informales para proporcionar, recibir, poseer o controlar productos o servicios.

Los productos y servicios implicados pueden ser tan diversos como:

- a) agua potable limpia, alimentos y otros productos agrícolas;
- b) vivienda;
- c) identidad jurídica;
- d) suelo y otros recursos naturales;
- e) trabajo;
- f) organizaciones privadas;
- g) cargos públicos;
- h) servicios sanitarios;
- i) saneamiento y eliminación de residuos;
- j) educación;
- k) información;
- l) tecnología;
- m) herencia;
- n) servicios jurídicos y financieros;
- o) servicios de protección;

- p) electricidad;
- q) movilidad para personas con discapacidad.

Por tanto, las asignaciones pueden cubrir un gran número de metas e indicadores de los ODS 1, 2, 3, 4, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16 y 17.^[22]

La evaluación de las asignaciones no es prescriptiva y dependerá del contexto.

PROHIBIDA SU COMERCIALIZACIÓN

BIBLIOGRAFÍA

- [1] ISO 19011, *Directrices para la auditoría de los sistemas de gestión*¹
- [2] ISO 22000, *Sistemas de gestión de la inocuidad de los alimentos — Requisitos para cualquier organización en la cadena alimentaria*²
- [3] ISO 45001, *Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Requisitos con orientación para su uso*³
- [4] ISO 20534, *Industrial automation systems and integration — Formal semantic models for the configuration of global production networks*
- [5] ISO Guide 73:2009⁴, *Risk management — Vocabulary*
- [6] ISO 15392:2019, *Sustainability in buildings and civil engineering works — General principles*
- [7] ISO 37100:2016, *Sustainable cities and communities — Vocabulary*
- [8] ISO Guide 82:2019, *Guidelines for addressing sustainability in standards*
- [9] ISO 31073, *Risk management — Vocabulary*
- [10] ISO 22300, *Security and resilience — Vocabulary*
- [11] ISO 14006, *Sistemas de gestión ambiental — Directrices para incorporar el ecodiseño*⁵
- [12] IWA 42:2022 *Directrices para el cero neto*⁶
- [13] ISO/PAS 45005, *Gestión de la seguridad y la salud en el trabajo — Directrices*⁷
generales para un trabajo seguro durante la pandemia de COVID-19

1 Nota Nacional: La NTP-ISO 19011:2018 (revisada el 2024) es equivalente a la ISO 19011

2 Nota Nacional: La NTP-ISO 22000 es equivalente a la ISO 22000

3 Nota Nacional: La NTP-ISO 45001 es equivalente a la ISO 45001

4 Anulada.

5 Nota Nacional: La NTP-ISO 14006 es equivalente a la ISO 14006

6 Nota Nacional: LA ASP-IWA 42 es equivalente a la IWA 42

7 Nota Nacional: La EDP-ISO/PAS 45005 es equivalente a la ISO/PAS 45005

- [14] ISO 9000:2015, *Sistemas de gestión de la calidad — Fundamentos y vocabulario*⁸
- [15] ISO 37000, *Gobernanza de las organizaciones — Orientación*⁹
- [16] ISO 26000, *Guía de responsabilidad social*¹⁰
- [17] ISO 9004, *Gestión de la calidad — Calidad de una organización — Orientación para lograr el éxito sostenido*¹¹
- [18] ISO 56002, *Gestión de la innovación — Sistema de gestión de la innovación — Orientación*¹²
- [19] ISO 31000, *Gestión del riesgo — Directrices*¹³
- [20] Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, *SDG Impact Standards for Enterprises*, disponible en: <https://sdgimpact.undp.org/enterprise.html>
- [21] Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, *Estándares de Impacto ODS Empresas Versión 1.0 Julio 2021 Integrando la gestión del impacto en la toma de decisiones de las empresas para optimizar su contribución al desarrollo sostenible y los ODS*, disponible en: <https://sdgimpact.undp.org/assets/SDG-Impact-Standards-for-Enterprises-Version1-ES.pdf>
- [22] Naciones Unidas, A/RES/70/1, *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, Naciones Unidas, disponible en: <http://undocs.org/es/A/RES/70/1>
- [23] Naciones Unidas, Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, *Carta Internacional de Derechos Humanos*, disponible en: <https://www.ohchr.org/es/what-are-human-rights/international-bill-human-rights>
- [24] Naciones Unidas, *Los diez principios del Pacto Mundial de la ONU*, disponible en: <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

8 Nota Nacional: La NTP-ISO 9000:2015 (revisada el 2020) es equivalente a la ISO 9000

9 Nota Nacional: La NTP-ISO 37000 es equivalente a la ISO 37000

10 Nota Nacional: La NTP-ISO 26000 es equivalente a la ISO 26000

11 Nota Nacional: La NTP-ISO 9004 es equivalente a la ISO 9004

12 Nota Nacional: La NTP-ISO 56002 es equivalente a la ISO 56002

13 Nota Nacional: La NTP-ISO 31000:2018 (revisada el 2024) es equivalente a la ISO 31000

- [25] Principios para el Empoderamiento de la Mujer, La igualdad es un buen negocio: Brochure WEP, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, disponible en: https://www.weps.org/sites/default/files/2021-08/WEPs%20BROCHURE_SPANISH.pdf
- [26] Naciones Unidas, La integridad es decisiva: compromisos de cero emisiones netas de empresas, instituciones financieras, ciudades y regiones. Informe del Grupo de Expertos de Alto Nivel sobre los Compromisos de Cero Emisiones Netas de las Entidades No Estatales, disponible en: <https://www.un.org/en/file/190904/download?token=pUKtiXcW>
- [27] Social Value International, Standards and guidance, disponible en: <https://www.socialvalueint.org/standards-and-guidance>
- [28] Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, Framework for Measuring Well-being and Progress, disponible en: <https://www.oecd.org/wise/measuring-well-being-and-progress.htm>
- [29] Naciones Unidas, Guiding Principles on Business and Human Rights, disponible en: <https://www.undp.org/laopdr/publications/guiding-principles-business-and-human-rights>
- [30] Organización Internacional del Trabajo, Declaración de 1998 de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/declaracion-de-1998-de-la-oit-relativa-los-principios-y-derechos>
- [31] UNICEF, CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO. disponible en: <https://www.unicef.org/es/convencion-derechos-nino/texto-convencion>
- [32] Naciones Unidas, CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, disponible en: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- [33] Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, LÍNEAS DIRECTRICES DE LA OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONALES SOBRE CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE, disponible en: <https://www.oecd-ilibrary.org/deliver/7abea681-es.pdf?itemId=/content/publication/7abea681-es&mimeType=pdf>

- [34] Organización Internacional del Trabajo, Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales), disponible en: <https://www.ilo.org/es/publications/declaracion-tripartita-de-principios-sobre-las-empresas-multinacionales-y-1>
- [35] Naciones Unidas, Valores Universales - Principio Dos: No dejar a nadie atrás, disponible en: <https://unsdg.un.org/es/2030-agenda/universal-values/leave-no-one-behind>
- [36] Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, SDG IMPACT STANDARDS. Glossary, disponible en: <https://sdgimpact.undp.org/assets/SDG-Impact-Standards-Glossary.pdf>
- [37] Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Standards Guidance for the SDG Impact Standards for Enterprises, disponible en: <https://sdgimpact.undp.org/assets/20231016-undp-sdg-impact-standards-guidance-for-enterprise-standards.pdf>