

# Los 10 Principios

---

Los diez principios del Pacto Mundial en sus cuatro áreas.

- [Pacto Mundial P1 — Apoyo y respeto a los Derechos Humanos](#)
- [Pacto Mundial P2 — No complicidad en abusos a los Derechos Humanos](#)
- [Pacto Mundial P3 — Libertad de asociación y negociación colectiva](#)
- [Pacto Mundial P4 — Eliminación del trabajo forzoso](#)
- [Pacto Mundial P5 — Abolición del trabajo infantil](#)
- [Pacto Mundial P6 — Eliminación de la discriminación en el empleo](#)
- [Pacto Mundial P7 — Enfoque preventivo ante desafíos ambientales](#)
- [Pacto Mundial P8 — Mayor responsabilidad ambiental](#)
- [Pacto Mundial P9 — Tecnologías respetuosas con el ambiente](#)
- [Pacto Mundial P10 — Lucha contra la corrupción](#)

# Pacto Mundial P1 — Apoyo y respeto a los Derechos Humanos

---

*Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact) — iniciativa voluntaria con 20.000+ organizaciones firmantes en 170+ países. Las empresas firmantes se comprometen a implementar los 10 Principios y a reportar anualmente su progreso (Communication on Progress). Área: Derechos Humanos.*

“ ?? Sin fuente oficial vinculada. Esta página fue redactada como borrador y debe validarse contra el documento original antes de usarse en reportes externos.

## Qué es

---

El Principio 1 establece que las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia. «Respeto» es el piso (no vulnerar); «apoyo» es ir más allá (contribuir positivamente).

## Alcance

---

Aplica a todos los DDHH reconocidos — Declaración Universal, Pactos, Convenios fundamentales de la OIT. Su «ámbito de influencia» incluye operaciones propias, empleados, contratistas, proveedores, clientes y comunidades vecinas.

## Indicadores y divulgaciones clave

---

*Títulos y descripciones tomadas del documento fuente.*

- **Política de DDHH:** Declaración formal del compromiso, firmada por la alta gerencia.
- **Diligencia debida:** Proceso sistemático para identificar y mitigar impactos negativos (alineado con GRI 412 y Principios Rectores ONU).
- **Mecanismo de reclamos:** Canal para que afectados puedan elevar preocupaciones de forma segura.

## Aplicación en una pyme colombiana

---

*Nota editorial de Sustentia — orientación práctica, no es parte del Estándar. Revisable por el equipo SME.*

Para una pyme colombiana, el mínimo viable es una política pública de DDHH de 1-2 páginas que haga referencia explícita a la Declaración Universal y a los Principios Rectores ONU, más un canal de denuncia (correo o línea telefónica). La formación anual en DDHH al equipo (2 horas, alineada con GRI 412-2) completa el paquete básico.

## Lecturas complementarias

---

- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Principios Rectores sobre las Empresas y los DDHH — ONU
- Plan Nacional de Acción en DDHH y Empresas — Colombia

## Capítulos del diagnóstico que usan este estándar

---

- `derechos_humanos`
- `sst`

# Pacto Mundial P2 — No complicidad en abusos a los Derechos Humanos

*Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact) — iniciativa voluntaria con 20.000+ organizaciones firmantes en 170+ países. Las empresas firmantes se comprometen a implementar los 10 Principios y a reportar anualmente su progreso (Communication on Progress). Área: Derechos Humanos.*

“ ?? Sin fuente oficial vinculada. Esta página fue redactada como borrador y debe validarse contra el documento original antes de usarse en reportes externos.

## Qué es

El Principio 2 obliga a las empresas a asegurarse de no ser cómplices en abusos a DDHH. La «complicidad» puede ser directa (participación activa en el abuso), beneficiosa (obtener ventajas del abuso cometido por otros) o silenciosa (conocer y callar).

## Alcance

Particular relevancia en relaciones con proveedores, clientes y — en Colombia — con actores del conflicto armado (pasado y presente). Se conecta fuertemente con GRI 412, 414 y con los Principios Rectores ONU.

## Indicadores y divulgaciones clave

*Títulos y descripciones tomadas del documento fuente.*

- **Evaluación de proveedores:** Selección y monitoreo con criterios de DDHH (alineado con GRI 414).
- **Cláusulas contractuales:** Obligación contractual a proveedores/socios de respetar DDHH.
- **Due diligence reforzada en zonas de alto riesgo:** Para pymes con operaciones o cadena en zonas de conflicto, zonas rurales o con presencia de comunidades étnicas.

## Aplicación en una pyme colombiana

*Nota editorial de Sustentia — orientación práctica, no es parte del Estándar. Revisable por el equipo SME.*

En Colombia, los riesgos prácticos más frecuentes son: seguridad contratada con empresas que han tenido violaciones, proveedores en zonas donde operan grupos armados, tercerización laboral que encubre condiciones precarias. Una política de no complicidad más un cuestionario a proveedores críticos cubren el mínimo.

## Lecturas complementarias

---

- Principios Rectores sobre las Empresas y los DDHH — ONU
- Guía Colombia en DDHH y DIH — FIP
- GRI 412, 414 — estándares asociados

## Capítulos del diagnóstico que usan este estándar

---

- `derechos_humanos`
- `cadena_suministro`

# Pacto Mundial P3 — Libertad de asociación y negociación colectiva

---

*Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact) — iniciativa voluntaria con 20.000+ organizaciones firmantes en 170+ países. Las empresas firmantes se comprometen a implementar los 10 Principios y a reportar anualmente su progreso (Communication on Progress). Área: Trabajo. Basado en Convenios 87 y 98 de la OIT.*

“ ?? Sin fuente oficial vinculada. Esta página fue redactada como borrador y debe validarse contra el documento original antes de usarse en reportes externos.

## Qué es

---

El Principio 3 exige respetar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Las empresas no pueden intervenir, desincentivar ni discriminar contra trabajadores que ejerzan estos derechos.

## Alcance

---

Aplica tanto a empleados directos como — en la medida de la influencia — a trabajadores en la cadena de suministro. Incluye el derecho a crear sindicatos, afiliarse o no afiliarse, y negociar colectivamente.

## Indicadores y divulgaciones clave

---

*Títulos y descripciones tomadas del documento fuente.*

- **Política de libertad sindical:** Declaración expresa de respeto a este derecho.
- **Porcentaje cubierto por convenios colectivos:** Alineado con GRI 2-30.
- **Incidentes reportados:** Casos de restricción o discriminación y acciones tomadas.

## Aplicación en una pyme colombiana

---

*Nota editorial de Sustentia — orientación práctica, no es parte del Estándar. Revisable por el equipo SME.*

En Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo garantiza estos derechos, y la Corte Constitucional los ha reforzado repetidamente. Para una pyme sin sindicato (la mayoría), el cumplimiento se limita a: no discriminar, no obstaculizar la afiliación si los trabajadores la promueven, y mantener diálogo abierto (comités de convivencia, asambleas).

## Lecturas complementarias

---

- Convenios 87 y 98 de la OIT
- Código Sustantivo del Trabajo — Libro II, Título I
- ENS — Escuela Nacional Sindical (informes sobre libertad sindical en Colombia)

## Capítulos del diagnóstico que usan este estándar

---

- talento\_humano
- derechos\_humanos

# Pacto Mundial P4 — Eliminación del trabajo forzoso

---

*Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact) — iniciativa voluntaria con 20.000+ organizaciones firmantes en 170+ países. Las empresas firmantes se comprometen a implementar los 10 Principios y a reportar anualmente su progreso (Communication on Progress). Área: Trabajo. Basado en Convenios 29 y 105 de la OIT.*

“ ?? Sin fuente oficial vinculada. Esta página fue redactada como borrador y debe validarse contra el documento original antes de usarse en reportes externos.

## Qué es

---

El Principio 4 obliga a eliminar toda forma de trabajo forzoso u obligatorio: servidumbre por deudas, trabajo en condiciones de coacción, retención de documentos de identidad, cobros de enganche que generen dependencia, entre otros.

## Alcance

---

Aplica a operaciones propias y cadena de suministro. En Colombia, sectores de riesgo son: agroindustria en zonas rurales, minería artesanal, trabajo doméstico, construcción con subcontratación en cadena.

## Indicadores y divulgaciones clave

---

*Títulos y descripciones tomadas del documento fuente.*

- **Política y diligencia debida:** Declaración y procesos para identificar y prevenir trabajo forzoso.
- **Auditoría de proveedores en sectores de riesgo:** Visitas, entrevistas a trabajadores, verificación de pagos y condiciones.
- **Indicadores operativos:** Jornadas excesivas, retención de salarios o documentos, restricción de movimiento — señales de alerta.

## Aplicación en una pyme colombiana

---

*Nota editorial de Sustentia — orientación práctica, no es parte del Estándar. Revisable por el equipo SME.*

Para pymes urbanas de oficina, el riesgo directo es bajo. El riesgo real suele estar en la cadena de suministro cuando se contrata servicios de vigilancia, aseo, o alimentación. Un cuestionario a esos proveedores y una verificación periódica de que los trabajadores reciben su salario completo y tienen libertad de movimiento es una práctica razonable.

## Lecturas complementarias

---

- Convenios 29 y 105 de la OIT
- Ley 1719 de 2014 — Contra la trata de personas en Colombia
- OIT — Estimaciones globales de trabajo forzoso

## Capítulos del diagnóstico que usan este estándar

---

- `derechos_humanos`
- `cadena_suministro`

# Pacto Mundial P5 — Abolición del trabajo infantil

---

*Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact) — iniciativa voluntaria con 20.000+ organizaciones firmantes en 170+ países. Las empresas firmantes se comprometen a implementar los 10 Principios y a reportar anualmente su progreso (Communication on Progress). Área: Trabajo. Basado en Convenios 138 y 182 de la OIT.*

“ ?? Sin fuente oficial vinculada. Esta página fue redactada como borrador y debe validarse contra el documento original antes de usarse en reportes externos.

## Qué es

---

El Principio 5 obliga a eliminar toda forma de trabajo infantil. La edad mínima para trabajar en Colombia es 15 años (con autorización) y 18 años para trabajos peligrosos. El Convenio 182 de la OIT prioriza las peores formas: trata, trabajo forzoso infantil, prostitución infantil, trabajos peligrosos.

## Alcance

---

Aplica a operaciones propias (verificación de edad al contratar) y, críticamente, a la cadena de suministro. Sectores de alto riesgo en Colombia: floricultura, palma, café, minería artesanal, comercio informal, trabajo doméstico.

## Indicadores y divulgaciones clave

---

*Títulos y descripciones tomadas del documento fuente.*

- **Política de edad mínima:** Declaración del cumplimiento y mecanismos de verificación.
- **Verificación en la cadena de suministro:** Cuestionarios o auditorías a proveedores en sectores de riesgo.
- **Colaboración con iniciativas locales:** Apoyo a programas de escolarización como complemento a la prohibición.

## Aplicación en una pyme colombiana

---

*Nota editorial de Sustentia — orientación práctica, no es parte del Estándar. Revisable por el equipo SME.*

El piso legal en Colombia es estricto: el ICBF sanciona el trabajo infantil con multas importantes. Para una pyme, verificar edad en contrataciones es trivial. El foco debe estar en la cadena de suministro: si se compra café, flores, carbón, productos artesanales — se debe pedir a los proveedores verificación y, cuando sea viable, optar por proveedores certificados (Rainforest Alliance, Fairtrade).

## Lecturas complementarias

---

- Convenios 138 y 182 de la OIT
- Código de la Infancia y la Adolescencia (Ley 1098 de 2006)
- Línea de Política Pública para Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil — ICBF

## Capítulos del diagnóstico que usan este estándar

---

- `derechos_humanos`
- `cadena_suministro`

# Pacto Mundial P6 — Eliminación de la discriminación en el empleo

---

*Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact) — iniciativa voluntaria con 20.000+ organizaciones firmantes en 170+ países. Las empresas firmantes se comprometen a implementar los 10 Principios y a reportar anualmente su progreso (Communication on Progress). Área: Trabajo. Basado en Convenios 100 y 111 de la OIT.*

“ ?? Sin fuente oficial vinculada. Esta página fue redactada como borrador y debe validarse contra el documento original antes de usarse en reportes externos.

## Qué es

---

El Principio 6 obliga a abolir prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación por razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, origen nacional o social, u otras características. Cubre contratación, compensación, ascensos, formación y terminación.

## Alcance

---

Aplica a todas las decisiones de RRHH. En Colombia, la ley amplía las categorías protegidas (orientación sexual, identidad de género, discapacidad, condición de salud). Se alinea con GRI 405, 406.

## Indicadores y divulgaciones clave

---

*Títulos y descripciones tomadas del documento fuente.*

- **Política de no discriminación:** Cubriendo todas las categorías protegidas por ley y extendidas.
- **Análisis de brecha salarial:** Alineado con GRI 405-2.
- **Representación de mujeres y grupos vulnerables:** Porcentajes en cargos directivos, mandos medios, operativos.
- **Casos de discriminación y acciones:** Alineado con GRI 406-1.

## Aplicación en una pyme colombiana

---

*Nota editorial de Sustentia — orientación práctica, no es parte del Estándar. Revisable por el equipo SME.*

Para una pyme, el paquete mínimo es: (1) política de no discriminación explícita en código de conducta, (2) canal de denuncia, (3) medición anual de brecha salarial. Colombia tiene Ley 1496 de 2011 (igualdad salarial) y Sello de Equidad Laboral de MinTrabajo — oportunidad de reconocimiento formal para pymes comprometidas.

## Lecturas complementarias

---

- Convenios 100 y 111 de la OIT
- Ley 1496 de 2011 — Igualdad salarial
- WEPs — Women's Empowerment Principles
- Sello de Equidad Laboral — MinTrabajo Colombia

## Capítulos del diagnóstico que usan este estándar

---

- diversidad
- derechos\_humanos
- talento\_humano

# Pacto Mundial P7 — Enfoque preventivo ante desafíos ambientales

---

*Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact) — iniciativa voluntaria con 20.000+ organizaciones firmantes en 170+ países. Las empresas firmantes se comprometen a implementar los 10 Principios y a reportar anualmente su progreso (Communication on Progress). Área: Medio Ambiente. Basado en el Principio 15 de Río 1992.*

“ ?? Sin fuente oficial vinculada. Esta página fue redactada como borrador y debe validarse contra el documento original antes de usarse en reportes externos.

## Qué es

---

El Principio 7 obliga a las empresas a mantener un enfoque preventivo ante los desafíos ambientales: cuando exista amenaza de daño grave o irreversible, la falta de certeza científica absoluta no debe ser razón para postergar medidas costo-efectivas de prevención.

## Alcance

---

Cubre toda decisión empresarial con impacto ambiental potencial. Se aplica especialmente en evaluaciones de impacto ambiental, desarrollo de nuevos productos, expansión a nuevas zonas.

## Indicadores y divulgaciones clave

---

*Títulos y descripciones tomadas del documento fuente.*

- **Evaluación de impacto ambiental:** Procesos formales antes de proyectos, inversiones o nuevos productos.
- **Análisis de riesgo ambiental:** Identificación temprana, mitigación antes de la contingencia.
- **Plan de emergencia ambiental:** Procedimientos ante derrames, fugas, accidentes.

## Aplicación en una pyme colombiana

---

*Nota editorial de Sustentia — orientación práctica, no es parte del Estándar. Revisable por el equipo SME.*

Para una pyme, aplicar el enfoque preventivo significa: antes de introducir un nuevo químico, evaluar alternativas menos tóxicas; antes de instalar una nueva línea, modelar sus emisiones; antes de cambiar proveedores, verificar su gestión ambiental. En la práctica, cumplir con licencias ambientales (cuando aplique) y planes de manejo ya incorpora este principio.

## Lecturas complementarias

---

- Principio 15 — Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo
- Decreto 1076 de 2015 — Licenciamiento ambiental en Colombia
- ISO 14001 — Sistema de gestión ambiental

## Capítulos del diagnóstico que usan este estándar

---

- `gestion_riesgos`
- `emisiones`
- `agua`
- `residuos`

# Pacto Mundial P8 — Mayor responsabilidad ambiental

---

*Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact) — iniciativa voluntaria con 20.000+ organizaciones firmantes en 170+ países. Las empresas firmantes se comprometen a implementar los 10 Principios y a reportar anualmente su progreso (Communication on Progress). Área: Medio Ambiente.*

“ ?? Sin fuente oficial vinculada. Esta página fue redactada como borrador y debe validarse contra el documento original antes de usarse en reportes externos.

## Qué es

---

El Principio 8 invita a las empresas a tomar iniciativas que fomenten una mayor responsabilidad ambiental: ir más allá del cumplimiento legal mínimo hacia mejora continua, eco-eficiencia, producción más limpia y economía circular.

## Alcance

---

Cubre todas las dimensiones ambientales: energía, agua, materiales, residuos, emisiones, biodiversidad. Es el puente entre cumplimiento y liderazgo.

## Indicadores y divulgaciones clave

---

*Títulos y descripciones tomadas del documento fuente.*

- **Metas ambientales:** Cuantitativas, con año base y año meta — alineadas con GRI 302, 303, 305, 306.
- **Certificaciones voluntarias:** ISO 14001, Sello Ambiental Colombiano, B Corp, carbono neutralidad.
- **Innovación para sostenibilidad:** Nuevos productos, procesos o servicios con menor impacto.

## Aplicación en una pyme colombiana

---

*Nota editorial de Sustenttia — orientación práctica, no es parte del Estándar. Revisable por el equipo SME.*

Para una pyme, el Principio 8 se materializa en un plan ambiental anual con metas medibles (reducción 5% kWh/unidad, 10% residuos a relleno, 20% agua reutilizada, etc.). La certificación ISO 14001 no es obligatoria, pero implementar un SGA simplificado (Plan-Hacer-Verificar-Actuar para temas ambientales) es el siguiente paso recomendado tras reportar.

## Lecturas complementarias

---

- GRI 301-306 — estándares ambientales GRI
- ISO 14001:2015 — Sistema de gestión ambiental
- Sello Ambiental Colombiano — Resolución 1555 de 2005
- B Lab — certificación B Corp

## Capítulos del diagnóstico que usan este estándar

---

- agua
- energia
- residuos
- emisiones
- materias\_primas

# Pacto Mundial P9 — Tecnologías respetuosas con el ambiente

---

*Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact) — iniciativa voluntaria con 20.000+ organizaciones firmantes en 170+ países. Las empresas firmantes se comprometen a implementar los 10 Principios y a reportar anualmente su progreso (Communication on Progress). Área: Medio Ambiente.*

“ ?? Sin fuente oficial vinculada. Esta página fue redactada como borrador y debe validarse contra el documento original antes de usarse en reportes externos.

## Qué es

---

El Principio 9 invita a las empresas a favorecer el desarrollo y difusión de tecnologías respetuosas con el ambiente: tecnologías menos contaminantes, más eficientes, que reduzcan el uso de recursos, que aumenten el reciclaje y permitan una gestión adecuada de residuos.

## Alcance

---

Cubre adquisición de tecnología (compra), desarrollo propio (I+D) y transferencia (a proveedores, clientes, comunidades).

## Indicadores y divulgaciones clave

---

*Títulos y descripciones tomadas del documento fuente.*

- **Inversión en tecnología limpia:** Equipos eficientes, energías renovables, sistemas de tratamiento, automatización.
- **I+D propia en sostenibilidad:** Proyectos de innovación orientados a menor impacto.
- **Uso de tecnología digital para sostenibilidad:** Monitoreo IoT de consumos, plataformas de gestión ambiental, reporte digital.

## Aplicación en una pyme colombiana

---

*Nota editorial de Sustentia — orientación práctica, no es parte del Estándar. Revisable por el equipo SME.*

Para una pyme colombiana, oportunidades prácticas incluyen: paneles solares (con incentivos Ley 1715), iluminación LED, variadores de frecuencia en motores, sistemas de recuperación de condensados, reutilización de agua de proceso, software de gestión energética. El retorno de inversión para la mayoría está en 2-5 años.

## Lecturas complementarias

---

- Ley 1715 de 2014 — Energías renovables no convencionales
- Programa de Producción Más Limpia — MinAmbiente
- Colombia Productiva — líneas de financiamiento para reconversión
- Bancoldex Verde — crédito para inversiones ambientales

## Capítulos del diagnóstico que usan este estándar

---

- energia
- emisiones
- materias\_primas
- agua

# Pacto Mundial P10 — Lucha contra la corrupción

*Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact) — iniciativa voluntaria con 20.000+ organizaciones firmantes en 170+ países. Las empresas firmantes se comprometen a implementar los 10 Principios y a reportar anualmente su progreso (Communication on Progress). Área: Anticorrupción. Añadido al Pacto Mundial en 2004.*

“ ?? Sin fuente oficial vinculada. Esta página fue redactada como borrador y debe validarse contra el documento original antes de usarse en reportes externos.

## Qué es

El Principio 10 obliga a las empresas a trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo extorsión y soborno. Cubre tanto el sector público como el privado, y tanto la participación directa como la complicidad.

## Alcance

Alineado directamente con GRI 205 (anticorrupción) y con ISO 37001 (sistema de gestión antisoborno). En Colombia, el marco legal incluye Ley 1474 de 2011, Ley 1778 de 2016 y Ley 2195 de 2022.

## Indicadores y divulgaciones clave

*Títulos y descripciones tomadas del documento fuente.*

- **Política anticorrupción:** Documentada, divulgada, firmada por alta gerencia.
- **Capacitación:** Formación anual a todos los empleados, con énfasis en personal en roles de riesgo (compras, ventas al Estado, relaciones con reguladores).
- **Canal de denuncia:** Confidencial, con procedimiento de investigación.
- **Diligencia debida a terceros:** Proveedores, distribuidores, agentes comerciales, especialmente en sectores y mercados de alto riesgo.

## Aplicación en una pyme colombiana

*Nota editorial de Sustentia — orientación práctica, no es parte del Estándar. Revisable por el equipo SME.*

Para una pyme, el paquete mínimo es: política de 2-3 páginas, código de conducta que prohíba sobornos y regalos superiores a cierto monto, capacitación anual, canal de denuncia (correo dedicado a auditoría externa si no hay recursos internos), y — para relación con el Estado — registro en el SECOP y diligencia debida básica a socios comerciales.

## Lecturas complementarias

---

- GRI 205 — estándar asociado
- ISO 37001:2016 — Sistema de gestión antisoborno (voluntario, certificable)
- Ley 2195 de 2022 — Estatuto Anticorrupción
- Transparencia por Colombia — guías para el sector privado

## Capítulos del diagnóstico que usan este estándar

---

- `etica`