



Cuarta Comunicación sobre Progreso (COP) de Impacto Social Consultores S.C.

Preparado por: Impacto Social Consultores

Preparado para: Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Fecha: 29 de julio de 2021

Ciudad de México, a 29 de julio de 2021

H.E. António Guterres

**Secretario General
Naciones Unidas
New York, NY 10017
Estados Unidos de América**

Estimado Sr. Secretario General,

En virtud de mi condición como Director General de Impacto Social Consultores S.C., por medio de la presente me permito reafirmar el compromiso de dicha empresa con los principios del Pacto Mundial sobre los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el combate a la corrupción.

Desde hace cuatro años hemos emprendido una serie de acciones para apoyar y contribuir al cumplimiento de los principios del Pacto Mundial dentro de nuestra área de influencia; y del mismo modo continuamos trabajando por integrar completamente estos principios a nuestras actividades, estrategia, cultura y actividades cotidianas. En ese sentido y en consecuencia con nuestro compromiso, me permito también informarle nuestra intención de este año solicitar ser considerados como miembros avanzados del Pacto Mundial.

En esta Comunicación sobre el Progreso se describen los esfuerzos que nuestra empresa ha emprendido y planea realizar en la implementación de los principios del Pacto Mundial, acciones a favor de los objetivos y asuntos de la ONU, y la gobernanza y sustentabilidad corporativa. Estamos alineados con la transparencia y rendición de cuentas, y por lo tanto, también nos comprometemos a continuar reportando el progreso año con año, tal como lo indica la política de COP del Pacto Mundial.

Atentamente,



Manuel Enrique Marcué López
Director General

Perfil de la empresa

Impacto Social Consultores es una firma consultora de servicios integrales que provee servicios de diseño de políticas públicas, evaluación de programas, servicios relacionados con la elaboración de políticas de sostenibilidad social y servicios de comunicación y relaciones públicas absolutamente confiables, independientes y rigurosos. Para nuestros clientes en el sector energético, ofrecemos servicios hechos a la medida que les permiten administrar de una manera efectiva los aspectos sociales de este nuevo mercado en México y garantizan la sostenibilidad social de sus proyectos a través de la realización de evaluaciones previas de su viabilidad y riesgo, evaluaciones de su impacto social así como mediante la implementación de planes de gestión social, el desarrollo de sistemas de gestión social y el diseño de una planificación integral para el desarrollo de un negocio sustentable y el manejo adecuado del riesgo.

A continuación, se presentan los datos generales de la empresa:

Nombre	Impacto Social Consultores, S.C.
Actividades y servicios	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluaciones de impacto social para el sector energético • Diseño de planes de gestión social • Evaluaciones de programas • Estudios y análisis de políticas públicas • Estrategias de comunicación • Planeación estratégica y diseño de mensaje • Relaciones públicas • Prevención y manejo de crisis
Ubicación	Ciudad de México, México
Figura legal de constitución	Sociedad Civil
Sector al que atiende	Energía, gobierno, asociaciones civiles de diferente índole
Número de empleados	17

Membresías	International Impact Assessment Association
Página web	www.impactosocialconsultores.com
Correo electrónico	info@impactosc.com
Teléfono	+52 (55) 41 61 08 24

Medidas

En octubre de 2016 Impacto Social Consultores S.C. solicitó a través de una carta de interés su adhesión a esta iniciativa, asumiendo el compromiso de poner los principios del Pacto, así como con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible como ejes de nuestra estrategia, cultura y acciones cotidianas.

Por esta razón y en cumplimiento del mandato de reportar nuestra Comunicación de Progreso (COP), a continuación, se describen las medidas adoptadas a lo largo del último año por la empresa en cada uno de los principios del Pacto:

Derechos Humanos

Principio 1: Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.

Principio 2: No ser cómplices del abuso de los derechos humanos.

Impacto Social Consultores S.C. tiene una gran responsabilidad y compromiso en materia de Derechos Humanos, ya que muchos de los servicios de consultoría que realiza requieren de un análisis exhaustivo de los impactos sociales que pueden tener los diversos proyectos, principalmente aquellos relacionados con la construcción de infraestructura energética en el país, la gestión social y el diseño de política pública.

Es así que la metodología de evaluación de impacto social que hemos desarrollado contempla en todo momento que las actividades que realicen las empresas promotoras, gobierno y organizaciones no gubernamentales, hagan cumplir los Derechos Humanos de la población y legislación vigente de la materia dentro del área de influencia de los proyectos o programas; poniendo especial atención en grupos vulnerables y marginados como pueblos y comunidades indígenas, población refugiada, mujeres, menores de edad y adultos mayores.

Para lograrlo, desde hace algunos años nuestra empresa ha adoptado los “Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar”, promovidos por Naciones Unidas; tanto en sus operaciones cotidiana internas y externas, como en el diseño e implementación de sus servicios.

Estándares Laborales

Principio 3: Apoyar los principios de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio.

Principio 5: Abolir cualquier forma de trabajo infantil.

Principio 6: Eliminar la discriminación en materia empleo y ocupación.

Impacto Social Consultores cuenta con un contrato individual de trabajo, mismo que es obligatorio celebrar al momento de la contratación de los trabajadores y en el que se establecen las condiciones generales de trabajo para la prestación de los servicios solicitados, siempre apegadas a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

Impacto Social Consultores bajo ninguna circunstancia permite ni promueve el trabajo forzoso y obligatorio. Cuenta con políticas de no contratar personal infantil, y busca trabajar con empresas y organizaciones que se guíen por estos mismos principios.

Asimismo, la empresa respeta los principios de equidad de género y no discriminación, siendo parte los criterios para su proceso de selección de personal, asegurando que el clima laboral le permita a sus colaboradores desarrollarse sin barreras sociales y en un ambiente de equidad y respeto.

Paralelamente a esto, en el contexto de la emergencia sanitaria derivada por el COVID-19, se han seguido recomendaciones e implementado protocolos sugeridos por las autoridades sanitarias nacionales e internacionales; las cuales tienen el objetivo de garantizar instalaciones de trabajo seguras, higiénicas y seguras para los trabajadores, clientes y población objetivo de proyectos y programas.

Entre algunos de los beneficios que ofrece a sus trabajadores son:

- Horarios flexibles. El colaborador puede solicitar permisos de horario de entrada y salida ya sea por cuestiones personales, escolares o de salud.
- Trabajo en casa. De acuerdo al tipo de labores, la empresa da la posibilidad a sus colaboradores de realizar home office, siempre y cuando se cumplan los objetivos trazados.
 - Es importante destacar que esta modalidad de trabajo ha sido reforzada en el último año para proteger a nuestros trabajadores y clientes de la Pandemia COVID-19.
- Oportunidad a estudiantes. La empresa promueve la contratación de estudiantes, apoyándolos en su desarrollo académico y profesional.
- Apoyo a trabajadores que se encuentran estudiando. A los trabajadores que se encuentran estudiando una carrera, especialidad o cursos, se les apoya con horarios flexibles para que continúen adecuadamente con su formación.
- Prácticas laborales. Se promueve la participación de estudiantes a través de estancias de verano, en la que estos contribuyen al desarrollo de proyectos mientras reciben apoyos financieros y desarrollan sus habilidades profesionales.
- Instalaciones laborales seguras. En atención a la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19 y en apego a las recomendaciones de autoridades sanitarias nacionales e internacionales, se han establecido protocolos y medidas para evitar contagios del virus SARS-COV-2 en las instalaciones laborales.

Medio Ambiente

Principio 7: Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medio ambientales.

Principio 8: Promover mayor responsabilidad medioambiental.

Principio 9: Alentar el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas del medio ambiente.

En esta materia el trabajo que realiza Impacto Social Consultores se enfoca principalmente en la promoción de un enfoque integral que ayude a disminuir los impactos socioambientales derivados de los proyectos del sector energético.

Dichos proyectos son uno de los principales motores de la economía nacional, no obstante, el impacto que representan es considerable en los ecosistemas; por lo que es necesario analizar los posibles impactos y construir las medidas de prevención, mitigación y ampliación que contribuyan a la protección y cuidado del medio ambiente y el respeto del entorno social. Para desarrollar dichas medidas, la empresa basa sus recomendaciones en la legislación vigente, así como en las mejores prácticas a nivel internacional, promoviendo en todo momento la responsabilidad medio ambiental.

Del mismo modo, Impacto Social Consultores se ciñe a las mejores prácticas internacionales y la normatividad nacional, para mitigar y emitir recomendaciones relativas a los impactos ambientales y sociales en los demás proyectos en los que participa.

Impacto Social Consultores es miembro de la Asociación Internacional de Evaluación de Impacto (IAIA por sus siglas en inglés), atendiendo de esta forma las Guías de Evaluación de Impacto Social, los Principios de la Mejora Práctica para la Evaluación de Impacto Ambiental. Asimismo, utiliza los recursos publicados por IPIECA, la asociación mundial del sector del petróleo y el gas especializada en cuestiones medioambientales y sociales, como las “Directrices para el reporte voluntario de sustentabilidad para la industria del gas y el petróleo”.

En sus operaciones diarias, Impacto Social Consultores promueve la separación y reciclaje de residuos, así como el ahorro de electricidad y consumo de agua. Simultáneamente, de manera constante capacita a sus trabajadores en buenas prácticas y protocolos para el cuidado medioambiental en las instalaciones de la empresa y actividades laborales que se realicen fuera de ellas; así como un monitoreo constante del uso de energía y recursos naturales en sus oficinas.

Anticorrupción

Principio 10: Actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.

Impacto Social Consultores reconoce que la corrupción es uno de los principales problemas del Estado de derecho en el país, es por ello que la participación en

actos de corrupción por parte de cualquiera de nuestros colaboradores es motivo de rescisión inmediata de su contrato.

El valor de la transparencia y la legalidad son principios básicos del trabajo que se realiza desde la empresa, es por ello que no se realizan, aceptan o hacen negociaciones con nuestros clientes (iniciativa privada, organizaciones de la sociedad civil o gobierno). Conocemos la responsabilidad que tenemos como consultores, por lo que buscamos que todos los proyectos que se desarrollen sean con total apego a la legislación y las mejores prácticas anticorrupción a nivel internacional.

La empresa también cuenta con una política interna anticorrupción que es entregada a todos sus colaboradores y proveedores; así como de un protocolo para detectar posibles conflictos de interés en sus operaciones y cláusulas anticorrupción en los contratos de sus servicios.

Medición de Resultados

Este es el cuarto año en el que Impacto Social Consultores realiza su COP, por lo tanto, cuenta ya con una serie de indicadores a los que se dio seguimiento, así como una línea base de cada uno de ellos. A continuación, se presentan los indicadores a los que Impacto Social Consultores ha dado seguimiento:

Principio	Acciones tomadas	Resultado Meta 2020	Meta 2021
Principio 1: Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.	Capacitar empleados en materia de Derechos Humanos	100% de empleados capacitados y ampliación de los temas capacitados	100% de empleados capacitados y ampliar los temas de las capacitaciones
	Incluir a los Derechos Humanos como un principio fundamental en el desarrollo de todos los proyectos de la empresa	100% de los proyectos	100% de los proyectos
Principio 2: No ser cómplices de abuso de los derechos humanos.	Capacitar empleados en materia de Derechos Humanos	100% de empleados capacitados y ampliación de los temas capacitados	100% de empleados capacitados y ampliar los temas de las capacitaciones
	No participar en contratos de proyectos que violenten los derechos de pueblos indígenas	0 incidentes	0 incidentes
	Incluir cláusulas en materia de Derechos Humanos en todos los contratos con proveedores	95% de contratos con proveedores. Desarrollo de un sistema de <i>due diligence</i> y calificación de proveedores.	100% de contratos con proveedores. Continuar la implementación del sistema de <i>due diligence</i> y calificación de proveedores.
Principio 3: Apoyar los principios de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.	Corroborar que ninguno de los proveedores de la empresa incurra en prácticas que violenten el derecho a la negociación colectiva	Análisis de todos los proveedores y corroboración	Continuar con el análisis de todos los proveedores y corroboración. Desarrollo de un sistema de <i>due diligence</i> y calificación de proveedores.

Principio	Acciones tomadas	Resultado Meta 2020	Meta 2021
	Dar a conocer a todos los empleados su libertad a asociarse y a negociar colectivamente	100% de empleados lo conocen	100% de empleados lo conozcan
Principio 4: Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio.	Incluir cláusulas en las que se prohíben prácticas de trabajo forzoso u obligatorio en todos los contratos.	100% de contratos	100% de contratos
	Análisis de proveedores cuyas operaciones pueden tener un riesgo de incurrir en trabajo forzoso u obligatorio.	Análisis de proveedores y plan de acción. Desarrollo de un sistema de <i>due diligence</i> y calificación de proveedores.	Continuar con el análisis de proveedores y plan de acción. Continuar la implementación del sistema de <i>due diligence</i> y calificación de proveedores.
	Dar a conocer a todos los empleados sus prestaciones de ley	100% de trabajadores	100% de trabajadores
Principio 5: Abolir cualquier forma de trabajo infantil.	Corroborar que ninguno de los proveedores de la empresa incurra en prácticas de trabajo infantil	0. Desarrollo de un sistema de <i>due diligence</i> y calificación de proveedores.	0. Continuar la implementación del sistema de <i>due diligence</i> y calificación de proveedores.
	Análisis de proveedores cuyas operaciones pueden tener un riesgo de incurrir en trabajo forzoso u obligatorio	Seguimiento al análisis de proveedores y plan de acción. Desarrollo de un sistema de <i>due diligence</i> y calificación de proveedores.	Continuar con el análisis de proveedores y plan de acción. Continuar la implementación del sistema de <i>due diligence</i> y calificación de proveedores.
	Cumplir con la legislación vigente en materia laboral.	100% de cumplimiento	100% de cumplimiento
Principio 6: Eliminar la discriminación en materia empleo y ocupación.	Definir una política de no discriminación e igualdad de oportunidades.	Actualización de la política de no discriminación e igualdad de oportunidades.	Continuar con la actualización de la política de no discriminación e igualdad de oportunidades.

Principio	Acciones tomadas	Resultado Meta 2020	Meta 2021
	Distribución de empleados por género y edad.	<ul style="list-style-type: none"> Hombres: 6 Mujeres: 6 Menos de 30 años: 7 30-50 años: 4 50 años o más: 0 	<ul style="list-style-type: none"> Hombres: 8 Mujeres: 9 Menos de 30 años: 7 30-50 años: 10 50 años o más: 0
	Distribución de directivos por género y edad.	<ul style="list-style-type: none"> Hombres: 3 Mujeres: 3 Menos de 30 años: 3 30-50 años: 3 50 años o más: 0 	<ul style="list-style-type: none"> Hombres: 1 Mujeres: 1 Menos de 30 años: 0 30-50 años: 2 50 años o más: 0
	Asegurarse que el salario y compensación de mujeres y hombres sea el mismo para la misma posición.	Salario y remuneración de empleados mujeres / Salario y remuneración de empleados hombres = 1	Salario y remuneración de empleados mujeres / Salario y remuneración de empleados hombres = 1
	Capacitar a todos los empleados en materia de género, no discriminación e igualdad de oportunidades	100% de empleados	100% de empleados capacitados y ampliar los temas de las capacitaciones
Principio 7: Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medio ambientales. Principio 8: Promover mayor responsabilidad medioambiental.	Monitorear permanentemente el consumo de energía	Monitoreo bimensual	Continuar con el monitoreo bimensual y dar seguimiento al mismo
	Monitorear permanentemente el consumo de agua	Monitoreo bimensual	Continuar con el monitoreo bimensual y dar seguimiento al mismo
	Reducir el consumo de energía	Se redujo en un 25% el consumo de energía con respecto a la línea base	Reducir en un 5% adicional el consumo de energía
	Reducir el consumo de agua	Se redujo en un 30% el consumo de agua con respecto a la línea base	Reducir en un 5% adicional el consumo de agua
	Promover la separación de residuos	Separación de residuos permanente Desarrollo de plan de reciclaje	Actualización y expansión de mecanismos para la separación de residuos y del plan de reciclaje
	Capacitar al personal en buenas prácticas medioambientales	100% de empleados	100% de empleados capacitados y ampliar los temas de las capacitaciones

Principio	Acciones tomadas	Resultado Meta 2020	Meta 2021
Principio 9: Alentar el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas del medio ambiente.	Trabajar con clientes del sector energético para promover un mayor uso de energías limpias y renovables	Desarrollo de un plan de acción para promover un mayor uso de energías limpias y renovables	Ampliación del plan de acción para promover un mayor uso de energías limpias y renovables
Principio 10: Actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.	Analizar que no exista conflicto de interés en ninguna de las operaciones de la empresa	Análisis completo y permanente	Análisis completo y permanente
	Capacitar a los empleados en materia de anticorrupción	100% de empleados capacitados	100% de empleados capacitados y ampliar los temas de las capacitaciones
	Diseñar y socializar una Política interna de Anticorrupción	Revisión y socialización de la política interna anticorrupción	Actualización y ampliación de la política interna anticorrupción
	Incluir cláusulas anticorrupción en los contratos que firme la empresa	100% de contratos	100% de contratos
	Promover que no existan incidentes vinculados con corrupción	0 incidentes	0 incidentes

Pacto Mundial Avanzado

Impacto Social Consultores S.C. además de expresar su interés en seguir contribuyendo al cumplimiento de los Diez Principios del Pacto Mundial, también tiene dentro de sus objetivos a mediano plazo tomar un mayor número de acciones en favor de los objetivos y asuntos de la ONU, y la gobernanza y sustentabilidad corporativa. A continuación se presentan los logros alcanzados en ese sentido, así como los objetivos trazados a futuro:

Criterio	Acciones tomadas / Metas
Implantación en las funciones corporativas y unidades de negocio	<ul style="list-style-type: none"> • Las metodologías que la empresa implementa en sus servicios cuenta con un enfoque integral, dentro del cual se incluyen la sostenibilidad corporativa y la constante promoción de los Diez Principios del Pacto Mundial. • El Director General es la figura a cargo de diseñar, supervisar y medir la implementación de estrategias para atender las políticas de sostenibilidad corporativa. Del mismo modo es quien coordina que las distintas áreas de la empresa las implementen sinérgicamente de manera expedita.
Implementación en la cadena de valor	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusión de cláusulas relativas a las siguientes materias en los contratos que la empresa celebra con socios comerciales: <ul style="list-style-type: none"> ○ Derechos Humanos ○ Anticorrupción ○ Trabajo forzado u obligado ○ Trabajo infantil • Protocolo interno para el análisis de conflictos de interés internos de la empresa, así como externamente con sus socios comerciales. • Capacitación continua del personal en diversas materias relativas al fortalecimiento de la sostenibilidad corporativa.
Compromisos sólidos, estrategias o políticas en el área de Derechos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis exhaustivo de los impactos sociales de los proyectos para los cuales se proveen servicios en estricto apego a los Derechos Humanos y la legislación vigente, así como su consideración en la metodología implementada en los servicios. • Capacitación constante a trabajadores en materia de Derechos Humanos.
Sistemas de gestión efectivos para la integración de los principios de Derechos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusión de cláusulas en materia de Derechos Humanos en todos los contratos con proveedores. • Sistema de <i>due diligence</i> y calificación de proveedores en materia de Derechos Humanos. • Capacitación continua a trabajadores en materia de Derechos Humanos, su importancia e implicaciones en los servicios provistos por la empresa.
Mecanismos efectivos de seguimiento y evaluación de la integración de los Derechos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de las capacitaciones en materia de Derechos Humanos impartidas a los trabajadores. • Análisis de los resultados de las evaluaciones de los trabajadores en materia de Derechos Humanos.

Criterio	Acciones tomadas / Metas
Compromisos sólidos, estrategias o políticas en el área de estándares laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de la legislación vigente en materia laboral. • Inclusión de cláusulas en contra del trabajo forzoso u obligatorio en todos los contratos celebrados por la empresa. • Sistema de <i>due diligence</i> y calificación de proveedores en materia laboral. • Política interna de remuneración igualitaria a hombres y mujeres.
Sistemas efectivos para la integración de principios laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Dar a conocer a los empleados sus prestaciones de ley y derechos laborales. • Respetar la libertad de asociación y negociación laboral colectiva. • Sistema de <i>due diligence</i> y calificación de proveedores en materia laboral. • Incluir cláusulas en contra del trabajo forzoso y obligatorio, y trabajo infantil en todos los contratos celebrados por la empresa.
Mecanismos efectivos de seguimiento y evaluación de la integración de principios laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Cero incidentes en 2020 con proveedores en materia laboral (trabajo forzado y trabajo infantil), evaluado a través de nuestro sistema de calificaciones. • 100% de cumplimiento con la legislación laboral. • Inclusión de cláusulas en contra del trabajo forzoso y obligatorio en todos los contratos celebrados por la empresa.
Compromisos sólidos, estrategias o políticas en el área de gestión ambiental	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos anuales para disminuir el consumo de energía y recursos naturales en las instalaciones de la empresa. • Capacitación continua del personal para buenas prácticas medioambientales y su aplicación en los servicios de la empresa. • Plan de acción para la promoción de energías limpias. • Metodología para mitigar el impacto social de proyectos de infraestructura energética en el país.
Sistemas de gestión efectivos para la integración de los principios del medio ambiente	<ul style="list-style-type: none"> • Metodología para mitigar el impacto social de proyectos de infraestructura energética en el país, así como programas para su gestión social. • Capacitación continua del personal para buenas prácticas medioambientales y su aplicación en los servicios de la empresa.

Criterio	Acciones tomadas / Metas
Mecanismos efectivos de seguimiento y evaluación de la integración de principios de gestión ambiental	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo de consumo de energía y recursos naturales en las instalaciones de la empresa. • Análisis de las tendencias de consumo energético y de recursos naturales por parte de la infraestructura de la empresa, con el objetivo de hacer más eficiente su uso desde una perspectiva ambiental. • Para 2021 se tiene el objetivo de desarrollar un plan de gestión de incidentes ambientales que pudieran presentarse tanto en las instalaciones de la empresa, como en actividades laborales propias del desempeño de sus servicios en exteriores.
Compromisos sólidos, estrategias o políticas en el área anticorrupción	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo interno para el análisis de conflictos de interés internos de la empresa, así como externos con sus socios comerciales. • Capacitación constante de los empleados en materia anti-corrupción, con el objetivo de prevenir y detectar prácticas del tipo en las operaciones de la empresa. • Inclusión de cláusulas anticorrupción en los contratos celebrados por la empresa.
Sistemas de gestión efectivos para la integración del principio anticorrupción	<ul style="list-style-type: none"> • Política de cero tolerancia a la corrupción con nuestros colaboradores. • Capacitación constante de los empleados en materia anti-corrupción.
Mecanismos efectivos de seguimiento y evaluación de la integración del principio anticorrupción	<ul style="list-style-type: none"> • Política interna anticorrupción que es divulgada entre nuestros empleados. • Cero incidentes de corrupción reportados y detectados en las actividades de la empresa en 2020. • Inclusión de cláusulas anticorrupción en los contratos celebrados por la empresa.
Contribuciones de la actividad principal de la empresa a los objetivos y asuntos de la ONU	<ul style="list-style-type: none"> • Con nuestros clientes del sector energético promovemos un mayor uso y difusión de las energías limpias y renovables, con enfoque en sus beneficios para el medio ambiente, el ecosistema y la vida. • Nuestra política interna de igualdad laboral nos compromete en la lucha contra las inequidades de género, sociales y económicas. • La metodología de impacto social que ofrecemos a nuestros clientes tiene como parte fundamental el respeto a los Derechos Humanos y la reducción de brechas de desigualdad que sufren grupos vulnerables (comunidades indígenas, niños, jóvenes, adultos mayores, entre otros). • Se tiene como objetivo para 2021 ampliar nuestra red de colaboraciones con instituciones y organismos multilaterales enfocados en promover los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.

Criterio	Acciones tomadas / Metas
Inversión Social Estratégica y Filantrópica	<ul style="list-style-type: none"> El objetivo para 2021 de ampliar nuestra red de colaboraciones con instituciones para promover los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, busca que estén principalmente enfocadas en promover la reducción de desigualdades, las energías asequibles, educación de calidad y equidad de género. Dentro de las alternativas de colaboración se contempla la coordinación de esfuerzos, promoción de actividades y cooperación pro bono.
Abogacía e involucramiento en política pública	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer el enfoque que nuestra metodología de trabajo tiene en atención a los distintos Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, especialmente en lo relativo a la evaluación de política pública y de impacto social.
Alianzas y acciones colectivas	<ul style="list-style-type: none"> Continuar fortaleciendo nuestra relación y portafolio de proyectos realizados con agencias de la ONU (ACNUR, UNICEF, entre otras) y organizaciones no gubernamentales para la evaluación de políticas, programas de gestión y mediciones de impactos sociales.
Compromiso y liderazgo del Director General	<ul style="list-style-type: none"> Vigila la adopción e institucionalización de los Diez Principios del Pacto Mundial en las actividades cotidianas internas y externas de la empresa. Evalúa periódicamente los avances en materia relativa a los objetivos trazados en la COP y la implementación de políticas para su cumplimiento.
Adopción y supervisión de la junta directiva	<ul style="list-style-type: none"> El Director General de la empresa es el encargado de diseñar, supervisar e implementar la política de sostenibilidad corporativa de la empresa.
Involucramiento con grupos de interés	<ul style="list-style-type: none"> El Director General es el actor encargado de atender los impactos que los servicios de la empresa pudieran tener en grupos de interés internos y externos. También es quien diseña y supervisa la implementación de estrategias para atender las políticas de sostenibilidad corporativa, tomando en consideración las perspectivas de los distintos grupos de interés.