

# CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE ESTADO GENERAL (DDQ) SOBRE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN PARA INVERSORES INSTITUCIONALES

# ACERCA DE ESTE CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE ESTADO GENERAL

Este cuestionario de evaluación de estado general (DDQ) se diseñó para ayudar a los inversores institucionales a comprender cómo las administradoras de inversiones y los asesores de inversión abordan los temas de diversidad, equidad e inclusión (DEI) dentro de sus propias organizaciones, a través de sus actividades de inversión o el proceso de investigación de las administradoras.

Estas preguntas se pueden usar como parte de un proceso de RfP (solicitud de propuestas), durante el monitoreo y las evaluaciones de administradoras, o incorporándolas en el diálogo que se esté sosteniendo.

Este cuestionario debe complementar un proceso más amplio de recopilación de información. Además, a los inversores se les motiva a:

- solicitar información adicional y aclaraciones a las administradoras de inversiones y a los asesores después de recibir el cuestionario con las respuestas en los casos en los que sea necesario; y
- considerar qué recursos adicionales hay disponibles para lograr un mejor entendimiento y análisis de las respuestas de las administradoras de inversiones y de los asesores.

Este cuestionario se divide en cuatro secciones con preguntas relacionadas con:

- 1) todas las organizaciones;
- 2) organizaciones que invierten en mercados privados;
- 3) organizaciones que invierten en mercados públicos; y
- 4) asesores de inversión.

Los inversores que vayan a incorporar preguntas de este documento en sus propios cuestionarios deben tener en cuenta que tres de las cuatro secciones no son relevantes para todas las organizaciones.

Las respuestas a las preguntas de las secciones dos y tres del DDQ deben abarcar las estrategias, los vehículos y los productos de inversión específicos que se están evaluando, en lugar de simplemente suministrar aspectos destacados de una oferta de la empresa en general.

## ¿A CUÁLES CLASES DE ACTIVOS ES APLICABLE ESTE CUESTIONARIO?

Las preguntas de las secciones sobre inversiones del cuestionario se diseñaron para administradoras de activos que invierten en renta fija, capitales de renta variable cotizados en bolsa, fondos de cobertura, capital privado, propiedad raíz y activos de infraestructura. Nuestro punto de vista es que los inversores que invierten en las principales clases de activos pueden, y deben, integrar consideraciones sobre DEI en sus decisiones sobre el ejercicio de la propiedad y las inversiones. Este punto de vista se basa en los [Principios Rectores de la ONU con respecto a Negocios y Derechos Humanos](#).

## ¿CÓMO FUNCIONA ESTE CUESTIONARIO EN CONJUNTO CON LOS DDQ POR CLASES DE ACTIVOS DEL PRI?

Este cuestionario enfocado en DEI se diseñó como complemento de nuestros DDQ por clases de activos existentes. Sin embargo, hay un elemento que es transversal a todos los cuestionarios.

Instamos a los propietarios de activos a revisar las preguntas tanto en este cuestionario enfocado en DEI como en los DDQ específicos por clases de activos, y a seleccionar preguntas que consideren son las más relevantes para incluirlas en sus propios cuestionarios de evaluación de estado general con base en sus objetivos y contextos operacionales. Para facilitar este proceso, cotejamos las preguntas de este cuestionario con las de los DDQ específicos por clases de activos en un anexo.

## ¿CUÁL ES EL PROPÓSITO DE LA GUÍA SUBYACENTE A LAS PREGUNTAS DE EVALUACIÓN DE ESTADO GENERAL O DEBIDA DILIGENCIA?

La guía ayuda a los encuestados a comprender qué tipo de detalles se deben suministrar. En algunos casos la guía hace referencia a elementos que pueden ser parte de un enfoque completo a la DEI. Sin embargo, la guía no es ni integral ni exhaustiva. El objetivo es motivar a las administradoras de inversiones y a los asesores a ir más allá de las indicaciones ofrecidas por la guía.

## ¿CÓMO SE DESARROLLÓ ESTE CUESTIONARIO?

Este cuestionario de evaluación de estado general se diseñó para hacer referencia a otros cuestionarios sobre DEI existentes, como fueron desarrollados por grupos industriales, propietarios de activos e iniciativas de propietarios de activos, incluyendo la Oficina del Tesorero del Estado de Illinois Michael Frerichs, la Asociación de Jubilación de Empleados del Condado de Los Ángeles, la Oficina del Tesorero de la ciudad de Chicago, el Grupo de Trabajo en Diversidad de Propietarios de Activos, y la Contraloría de la Ciudad de Nueva York. El PRI agradece a los inversores que han compartido sus cuestionarios sobre DEI y que han colaborado con el desarrollo de este DDQ.

## ¿DÓNDE SE PUEDE ENCONTRAR MÁS INFORMACIÓN SOBRE TÉRMINOS CLAVE CONTENIDOS EN ESTE CUESTIONARIO?

El término «característica de diversidad» se utiliza en varias preguntas. Se refiere a características (incluyendo pero sin limitarse a género, raza, discapacidad, edad, orientación sexual y contexto socioeconómico) que pueden clasificar a un individuo dentro de un [grupo subrepresentado](#) dentro de un contexto específico. Este cuestionario les permite a las organizaciones establecer las características de diversidad que consideren dentro de su enfoque de DEI. Para leer más definiciones de otros términos utilizados en este DDQ, por favor consultar el glosario en nuestro [artículo de debate sobre DEI](#).

## ¿DÓNDE PUEDEN LOS INVERSORES APRENDER MÁS SOBRE LOS ENFOQUES DE DEI?

Para conocer más información sobre cómo las organizaciones dedicadas a las inversiones pueden desarrollar sus estrategias de DEI, por favor leer nuestro artículo de debate titulado «[Diversidad, equidad e inclusión: Campos de acción clave para inversores](#)», y visite nuestra [página de recursos sobre DEI](#).

## ¿CÓMO EVOLUCIONARÁ ESTE CUESTIONARIO?

Los enfoques de DEI están en continua evolución. Por lo tanto, actualizaremos de manera periódica este cuestionario, el cual fue publicado por primera vez en 2022, con el fin de garantizar que refleje los nuevos estándares y requisitos para la presentación de informes a medida que éstos se vayan desarrollando.

## ¿CÓMO PUEDO COMPARTIR OBSERVACIONES Y COMENTARIOS SOBRE EL CUESTIONARIO?

Por favor ponerse en contacto escribiendo a [assetowners@unpri.org](mailto:assetowners@unpri.org) para enviar todas las preguntas y comentarios.

## LISTA DE CHEQUEO DEL DOCUMENTO

Esta es una lista de chequeo sugerida en cuanto a documentos que los inversores pueden solicitarles a las administradoras de inversiones y/o asesores durante el proceso de evaluación de estado general:

- Política y estrategia de DEI
- Código de conducta / ética
- Política antidiscriminación
- Política sobre licencias de maternidad / paternidad
- Política de salario equitativo
- Política relacionada con denunciantes de irregularidades
- Política de quejas y reclamos
- Política de privacidad de la información
- Política de diversidad de proveedores
- Divulgaciones sobre métricas de DEI a nivel de toda la organización
- Política de inversión responsable (en los casos en los que corresponda)
- Política de gestión responsable (en los casos en los que corresponda)
- Política de voto / principios (en los casos en los que corresponda)
- Historial de voto con respecto a propuestas sobre DEI de asambleas generales anuales y de asambleas generales extraordinarias (en los casos en los que corresponda)

# PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO

Las preguntas de esta sección son aplicables a administradoras de inversiones y asesores.

## TODAS LAS ORGANIZACIONES

### GOBIERNO CORPORATIVO

#### 1.1 ¿Sobre cuál rol / comité(s) dentro de la organización recae la responsabilidad final en todo lo relacionado con la diversidad, equidad e inclusión (DEI)?

Por favor explicar si su organización le ha asignado la responsabilidad final en todo lo relacionado con DEI al gerente o director general, a un funcionario equivalente o a un comité de nivel de la junta directiva. Por favor mencione las capacidades y experiencia que garantizan la preparación del funcionario / comité para ejercer la vigilancia de todo lo relacionado con DEI. Mencione también todos los sistemas de rendición de cuentas que se hayan implementado.

#### 1.2 ¿La organización cuenta con una política o estrategia de DEI?

Si es así, por favor comparta una copia de documentos relevantes al respecto. (Las políticas pueden ser independientes o estar incorporadas en una política general de Derechos Humanos o un código de conducta, etc.). Indique las características de diversidad que cubre la política o estrategia (por ejemplo: edad, género, identidad étnica) y si la política o estrategia está disponible al público. Describa el proceso de revisión y actualización de la política / estrategia, y especifique qué miembro o comité de la organización es el responsable de actualizarla y aprobarla. Por favor mencione los marcos, leyes o lineamientos de DEI a los que se hace referencia en la política / estrategia.

Especifique si las políticas tratan los siguientes aspectos:

- Acoso, discriminación y violencia
- Licencias por asuntos familiares (con características más amplias que las licencias remuneradas establecidas por ley)
- Salario equitativo
- Whistleblowing (denuncias de irregularidades)
- Quejas y reclamos, y resolución de estos

#### 1.3 ¿La organización lleva a cabo acciones de relacionamiento con grupos relacionados para informarles sobre sus políticas / estrategia de DEI?

Si es así, por favor comparta detalles al respecto. Por favor indique i) los grupos relacionados con los que se llevan a cabo acciones de relacionamiento (por ejemplo: personal, clientes); ii) en qué consiste dicho relacionamiento con los grupos relacionados (por ejemplo: encuestas, foros); iii) con qué frecuencia se realiza dicho relacionamiento.

#### 1.4 ¿La organización integra métricas de desempeño en materia de DEI en las evaluaciones de desempeño de los cargos ejecutivos y/o en los esquemas de remuneración?

Por favor describa cómo se establecen y miden las métricas de desempeño en materia de DEI e indique a cuáles cargos son aplicables estas métricas (por ejemplo: alta gerencia).

#### 1.5 ¿La organización ofrece capacitación sobre DEI?

Si la respuesta es «Sí», por favor describir la capacitación que se ofrece. Especificar i) los objetivos de la capacitación (por ejemplo: promover una cultura incluyente dentro de la organización, generar consciencia); ii) quiénes reciben la capacitación (por ejemplo: todos los empleados, la alta gerencia, la junta directiva); iii) si la capacitación es de carácter obligatorio u opcional; iv) en qué consiste la capacitación (por ejemplo: clases en línea, talleres); v) qué temas trata la capacitación; vi) la frecuencia con la que se lleva a cabo la capacitación; vii) si / cómo se evalúa la efectividad de la capacitación.

### ESTRATEGIA

#### 2.1 ¿La organización lleva a cabo acciones para garantizar un proceso de selección y contratación incluyente?

Si la respuesta es «Sí», por favor describir las acciones que se realizan. Ejemplos: realizar procesos de postulación anónimos, ofrecer un equipo de entrevistadores que incluya a miembros de grupos subrepresentados y exigir que las listas de candidatos incluyan individuos de grupos subrepresentados.

#### 2.2 ¿La organización apoya el progreso y el ascenso de empleados que hacen parte de grupos subrepresentados?

Si la respuesta es «Sí», por favor describir las acciones que se realizan. Ejemplos: suministrar mapas de trayectoria profesional y marcos de competencias que ofrezcan acceso abierto e igualitario a información sobre por qué y cómo los empleados logran ascensos, y establecer estrategias para la promoción de una representación diversa en proyectos que tienen un alto nivel de visibilidad.

### 2.3 ¿La organización apoya a los empleados que tienen responsabilidades de maternidad/paternidad o de otro tipo de cuidado equivalente?

Si la respuesta es «Sí», por favor describir las acciones que se realizan. Ejemplos: ofrecer jornadas laborales flexibles y prestaciones de licencias por asuntos familiares que sean neutrales con respecto al género y que excedan los mínimos establecidos por la ley.

### 2.4 ¿La organización hace del lugar de trabajo un espacio incluyente?

Si la respuesta es «Sí», por favor describir las acciones que se realizan. Ejemplo: contar con instalaciones de oficina accesibles para personas con discapacidades y establecer grupos de recursos para empleados.

### 2.5 ¿La organización fomenta la diversidad, la equidad y la inclusión entre sus proveedores / prestadores de servicio?

Si es así, por favor comparta detalles al respecto. Ejemplos de acciones relevantes: tener implementado un programa de diversidad para proveedores, y evaluar las políticas y prácticas en materia de DEI de los proveedores / proveedores de servicios durante el proceso de evaluación de estado general o debida diligencia.

### 2.6 ¿La organización busca generar u optimizar resultados relacionados con la diversidad, la equidad y la inclusión<sup>1</sup>?

Si es así, por favor comparta detalles al respecto. Por favor indicar i) dónde está establecido el enfoque de la organización en relación con la generación u optimización de resultados (por ejemplo: en su declaración de misión, en la política de inversión responsable, etc.); ii) los marcos de referencia que se usan para identificar los resultados (por ejemplo: los Objetivos de Desarrollo Sostenible, los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos); iii) los resultados que la organización busca generar u optimizar; iv) las medidas que se están tomando para contribuir al logro u optimización de resultados positivos (por ejemplo: realizar acciones de relacionamiento con los responsables de formular políticas para tratar problemáticas de DEI); v) las medidas que se estén tomando para evitar y/o mitigar resultados negativos imprevistos; vi) cómo se miden y evalúan los avances en la generación u optimización de resultados.

## GESTIÓN DE RIESGOS

### 3.1 ¿La organización tiene implementados procedimientos para dar respuesta a violaciones de las políticas de DEI?

Si la respuesta es «Sí», por favor describir los procedimientos. Indique si se cuenta con procedimientos de denuncia interna de irregularidades (whistleblowing) y/o de quejas y reclamos, y si estos son operados por un tercero independiente. Por favor explique cómo se informa a los grupos relacionados (por ejemplo: empleados, contratistas) sobre los procedimientos de denuncia interna de irregularidades y/o de quejas y reclamos. Especifique si se cuenta con un procedimiento para hacer seguimiento al proceso de gestión de incumplimientos o contravenciones reportadas y dar solución a los casos en los que se haya comprobado que se incumplieron las políticas.

### 3.2 ¿La organización monitorea / comunica información sobre la naturaleza y el número de hallazgos, acciones oficiales o reclamaciones judiciales, regulatorias o legales de otro tipo en relación con asuntos de DEI que se instauren en su contra?

Si es así, por favor comparta detalles al respecto. Si la información está disponible al público, por favor comparta una copia de las comunicaciones oficiales.

## MÉTRICAS Y OBJETIVOS

### 4.1 ¿La organización hace seguimiento y/o comunica métricas de DEI?

Si es así, por favor comparta detalles al respecto. Si la organización publica información sobre métricas de DEI, por favor suministre una copia de las comunicaciones oficiales más recientes e indique si se encuentran disponibles para el público. En caso de que sea posible (y si no está incluido en las comunicaciones oficiales sobre DEI de la organización), por favor suministre un desglose de datos sobre las características de diversidad de la organización que abarque el último periodo de 12 meses:

- Número total de miembros de la fuerza de trabajo
- Equipo de líderes ejecutivos
- Encargados de tomar decisiones de inversión (en los casos que corresponda)
- Comité de inversión (en los casos que corresponda)
- Junta Directiva (en los casos que corresponda)
- Propietarios (para las administradoras que son de propiedad privada)
- Personal contratado, ascendido y retirado durante el periodo del informe

<sup>1</sup> En este contexto, el término «resultados» se refiere a los impactos tangibles que se dan como resultado de una actividad específica. Fortalecer la igualdad de género y reducir la inequidad son ejemplos de resultados relacionados con asuntos de DEI que una organización podría buscar generar u optimizar. Una organización puede generar u optimizar resultados a nivel global, de un país o de una empresa. Para conocer más al respecto, consulte nuestro artículo [Invertir con resultados que aportan al logro de los ODS: Un marco de trabajo de cinco partes](#).

---

Y suministre información sobre:

- Brechas salariales de miembros de grupos subrepresentados
- Promedio de semanas de licencias de maternidad/paternidad que tomaron
- Índice de retención (por ejemplo: porcentaje del personal que permaneció empleado por la organización) un año después de la licencia de maternidad/paternidad

*Si existe información disponible de varios años, por favor suministre estos datos históricos. Si la organización tiene restricciones legales o posibles conflictos de confidencialidad que le impiden recopilar información sobre las características de diversidad de su fuerza laboral y/o propietarios, por favor suministre una descripción general de estas restricciones.*

#### **4.2 ¿Cómo utiliza la organización las métricas de DEI que monitorea y registra?**

*Por favor describa si / cómo usa la organización las métricas sobre diversidad como insumo para su estrategia de DEI.*

#### **4.3 ¿La organización establece metas relacionadas con asuntos de DEI?**

*Si es así, por favor comparta detalles de las metas. Especifique si las metas i) son cuantificadas, ii) tienen fechas de inicio y fin específicas, y iii) se comunican al público. Por favor indique los marcos y/o parámetros de referencia que se hayan usado para establecer las metas. Explique también cómo se les hace seguimiento a las metas.*

Las preguntas de esta sección son aplicables a administradoras de inversiones que operan en mercados privados. Las respuestas deben abarcar las estrategias, los vehículos y los productos de inversión específicos que se está evaluando.

## ADMINISTRADORAS DE INVERSIONES: MERCADOS PRIVADOS

### 5.1 ¿La organización considera asuntos de DEI dentro de la evaluación de estado general o debida diligencia previa a la inversión?

Si la respuesta es afirmativa, por favor suministre un resumen de i) las métricas de DEI que se analizan; ii) los estándares y marcos de referencia para las métricas de DEI que se analizan; iii) cómo se obtiene la información sobre DEI (por ejemplo: a través de cuestionarios); y iv) cómo se usa el análisis de problemáticas de DEI en el proceso de toma de decisiones de inversión.

### 5.2 ¿La organización cuenta con un plan de acción / estrategia para gestionar oportunidades y riesgos significativos asociados con asuntos de DEI durante el período de tenencia de las inversiones?

Si la respuesta es afirmativa, por favor explique qué pasos se toman como parte del plan de acción / estrategia (por ejemplo: definición y monitoreo de metas relacionadas con asuntos de DEI).

### 5.3 ¿La organización cuenta con procedimientos para gestionar incidentes / controversias de DEI relacionadas con las inversiones?

En caso afirmativo, por favor indicar si los procedimientos consideran i) cómo se monitorea el potencial involucramiento en incidentes / controversias de DEI (por ejemplo: los medios de comunicación reportan que una empresa / activo está produciendo un impacto negativo sobre comunidades subrepresentadas); ii) las acciones que normalmente se llevan a cabo para dar respuesta a incidentes / controversias de DEI (por ejemplo: realización de consultas a grupos relacionados); y iii) cómo se comunica el involucramiento en incidentes / controversias de DEI a los clientes.

### 5.4 ¿La organización incorpora consideraciones de DEI en el proceso de preparación para desinvertir de / vender activos?

Si es así, por favor comparta detalles al respecto. Indique qué acciones se emprenden para garantizar que los estándares de DEI se mantendrán en caso de un cambio de propietarios (un ejemplo de una acción relevante es: evaluar si los potenciales compradores de un activo han asumido un compromiso de DEI).

### 5.5 ¿Se comunica información sobre el perfil / desempeño en materia de DEI de las inversiones en informes periódicos presentados a los clientes?

Si la respuesta es afirmativa, por favor indique i) las métricas que se comunican; ii) si se comunica información sobre planes de acción en materia de DEI; iii) si se comunica información sobre las características de diversidad del personal de la organización que hace parte de las juntas de las empresas en las que se invierte (en los casos en los que corresponda); iv) la frecuencia con la que se presentan estos informes.

Las preguntas de esta sección son aplicables a administradoras de inversiones que operan únicamente en mercados públicos. Las respuestas deben abarcar las estrategias, los vehículos y los productos de inversión específicos que se está evaluando.

## ADMINISTRADORAS DE INVERSIONES: CAPITAL PÚBLICO Y MERCADOS DE DEUDA

### 6.1 ¿La organización incorpora factores de DEI en sus decisiones de inversión?

*Si la respuesta es afirmativa, por favor comparta detalles sobre i) las métricas de DEI que se analizan; ii) los estándares / marcos de referencia para las métricas de DEI que se analizan; iii) cómo se obtiene la información sobre DEI; iv) los riesgos y las limitaciones asociadas a la información sobre DEI y cómo se gestionan; v) cómo se usa la información sobre DEI en el proceso de inversión; y vi) los filtros de inversión en materia de DEI que se aplican.*

### 6.2 ¿La organización lleva a cabo acciones de gestión responsable en materia de DEI con las empresas en las que invierte?

*Si la respuesta es afirmativa, por favor indique si i) la política de gestión responsable o, en los casos en los que aplique, la política, lineamientos o principios de voto de la organización incluyen consideraciones de DEI; ii) cómo se seleccionan las empresas en las que se invierte con las que se llevará a cabo actividades de relacionamiento enfocadas en DEI; iii) las problemáticas de DEI específicas en las que normalmente se enfocan las acciones de gestión responsable (por ejemplo: diversidad de la junta, procedimientos para gestionar casos de acoso sexual); iv) los métodos de gestión responsable usados (por ejemplo: presentación de propuestas de accionista, adhesión a iniciativas colaborativas de gestión responsable); v) los parámetros con respecto a los cuales se escalan los esfuerzos de gestión responsable (por ejemplo: debido a falta de respuesta o de avances por parte de la empresa en la que se invierte); vi) cómo se integra la actividad de gestión responsable en el proceso de inversión; vii) cómo se evalúa la efectividad de la actividad de gestión responsable.*

### 6.3 ¿La organización cuenta con procedimientos para monitorear y gestionar incidentes / controversias de DEI relacionadas con las empresas en las que se invierte?

*En caso afirmativo, por favor indicar i) cómo se monitorea el involucramiento de las empresas en las que se invierte en incidentes / controversias relacionadas con temas de DEI; ii) las acciones que normalmente se llevan a cabo para dar respuesta a incidentes / controversias relacionadas con temas de DEI (por ejemplo: relacionamiento con la emisora involucrada); y iii) cómo se comunica el involucramiento de empresas en las que se invierte en incidentes / controversias relacionadas con temas de DEI a los clientes.*

### 6.4 ¿La organización comunica información sobre el perfil / desempeño en materia de DEI de las inversiones en informes periódicos presentados a los clientes?

*En caso afirmativo, por favor indique i) las métricas que se divulgan (por ejemplo: el porcentaje de miembros de la junta directiva de la empresa en la que se invierte que hacen parte de grupos subrepresentados); ii) si se comunica información sobre actividades de gestión responsable en materia de DEI; y iii) la frecuencia con la que se divulga esta información.*

Las preguntas de esta sección son aplicables a administradoras de inversiones y asesores.

## ASESORES DE INVERSIÓN: PROCESO DE INVESTIGACIÓN DE ADMINISTRADORAS

### 7.1 ¿La organización evalúa administradoras de inversiones con respecto a aspectos de DEI como parte de su proceso estándar de investigación de administradoras?

*Si es así, por favor comparta detalles al respecto.*

### 7.2 ¿La organización hace seguimiento y/o comunica métricas de DEI con respecto a las búsquedas de administradoras que realiza?

*Si es así, por favor comparta una copia de las comunicaciones de información más recientes. Indique si las comunicaciones de información están disponibles al público. En caso de que sea posible (y si no está incluido en las divulgaciones oficiales sobre DEI de la organización), por favor suministre información sobre la proporción de búsquedas realizadas durante los últimos 12 meses que:*

- *hayan incluido administradoras dirigidas por o de propiedad de miembros de grupos subrepresentados;*
- *hayan recomendado la selección de una administradora dirigida por o de propiedad de miembros de grupos subrepresentados; y*
- *hayan dado como resultado la selección de una administradora dirigida por o de propiedad de miembros de grupos subrepresentados.*

### 7.3 ¿La organización hace seguimiento y/o comunica la proporción de sus activos totales en consideración administrados por administradoras de inversiones que son dirigidas por o propiedad de miembros de grupos subrepresentados?

*Si es así, por favor comparta detalles al respecto y una copia de las comunicaciones de información más recientes. Indique si las comunicaciones de información están disponibles al público.*

## INFORMACIÓN ADICIONAL

### 8.1 ¿Hay alguna información adicional sobre el enfoque en materia de DEI de la organización que no se haya abordado en este cuestionario y quisiera compartir?

# ANEXO 1: MONITOREO DE INDICADORES

A continuación, indicamos la conexión de las preguntas de este DDQ, ya sea total o parcialmente, con indicadores del [Cuestionario de evaluación de estado general o debida diligencia 2.0 de la Asociación de Socios Comanditarios Institucionales](#) (ILPA por sus siglas en inglés), el [Cuestionario sobre diversidad e inclusión de AIMA & Albourne](#) y el [Cuestionario sobre diversidad e inclusión del Grupo de trabajo de propietarios de activos en temas de diversidad](#).

Pregunta del cuestionario	ILPA   Cuestionario de evaluación de estado general 2.0	AIMA & Albourne   Cuestionario de diversidad e inclusión	Grupo de trabajo de propietarios de activos en temas de diversidad   Cuestionario sobre diversidad e inclusión
<b>TODAS LAS ORGANIZACIONES</b>			
<b>GOBIERNO CORPORATIVO</b>			
1.1 ¿Sobre cuál rol / comité(s) dentro de la organización recae la responsabilidad final en todo lo relacionado con la diversidad, equidad e inclusión (DEI)?	1.5, 2.13, 20.17	-	4.1, 4.2, 4.3, 5.1
1.2 ¿La organización cuenta con una política o estrategia de DEI?	1.29, 20.15, 20.4, 20.5, 20.6	A.1, A.2, B.1, B.4, B.9, C.1, E.1	1.1, 1.2, 1.4, 17.2, 17.3, 17.4, 17.5, 18.1, 19.1, 19.2, 19.3, 19.4, 24.1
1.3 ¿La organización lleva a cabo acciones de relacionamiento con grupos relacionados para informarles sobre sus políticas / estrategia de DEI?	9.6, 20.4, 20.10, 20.11	-	3, 13.1, 13.2, 13.3, 23.1, 23.2
1.4 ¿La organización integra métricas de desempeño en materia de DEI en las evaluaciones de desempeño de los cargos ejecutivos y/o en los esquemas de remuneración?	20.14, 20.15	-	6.1, 6.2, 6.2.1, 6.2.2, 6.2.3, 6.2.4, 6.2.5, 6.2.6, 6.2.7, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6
1.5 ¿La organización ofrece capacitación sobre DEI?	9.8, 9.8.1, 20.16	E.3	14.1
<b>ESTRATEGIA</b>			
2.1 ¿La organización lleva a cabo acciones para garantizar un proceso de selección y contratación incluyente?	20.7, 20.8	B.3, B.4	22.1, 22.4, 22.5, 22.6, 22.8, 22.10, 22.12, 22.13, 22.15, 22.19, 22.20, 22.22
2.2 ¿La organización apoya el progreso y el ascenso de empleados que hacen parte de grupos subrepresentados?	20.9, 20.10, 20.11	B.2, B.9	7.1, 7.4, 7.5, 8.1, 8.2, 9, 20.1
2.3 ¿La organización apoya a los empleados que tienen responsabilidades de maternidad/ paternidad o de otro tipo de cuidado equivalente?	20.6, 20.13	-	17.1
2.4 ¿La organización hace del lugar de trabajo un espacio incluyente?	20.11, 20.13	B.1	10.1, 10.2, 11.1-11., 11.5, 12.1, 12.2, 12.3, 12.4
2.5 ¿La organización fomenta la diversidad, la equidad y la inclusión entre sus proveedores / prestadores de servicio?	20.4, 20.19	B.10	
2.6 ¿La organización busca generar u optimizar resultados relacionados con la diversidad, la equidad y la inclusión?	-	-	-

Pregunta del cuestionario	ILPA   Cuestionario de evaluación de estado general 2.0	AIMA & Albourne   Cuestionario de diversidad e inclusión	Grupo de trabajo de propietarios de activos en temas de diversidad   Cuestionario sobre diversidad e inclusión
<b>TODAS LAS ORGANIZACIONES</b>			
<b>GESTIÓN DE RIESGOS</b>			
3.1 ¿La organización tiene implementados procedimientos para dar respuesta a violaciones de las políticas de DEI?	20.4	E.2	-
3.2 ¿La organización monitorea / comunica información sobre la naturaleza y el número de hallazgos, acciones oficiales o reclamaciones judiciales, regulatorias o legales de otro tipo en relación con asuntos de DEI que se instauren en su contra?	1.27, 1.28	-	-
<b>MÉTRICAS Y OBJETIVOS</b>			
4.1 ¿La organización hace seguimiento y/o comunica métricas de DEI?	20.2, 20.2.1	A.4.1, A.4.2, A.4.3, A.4.4, A.4.5, A.4.6, A.6, A.13, A.14, A.15, A.16, A.17, A.18, B.6, B.7, D.1	7.2, 7.3, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.6, 15.7, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 17.7, 18.4
4.2 ¿Cómo utiliza la organización las métricas de DEI que monitorea y registra?	20.11	-	5.2, 5.4, 15.8, 15.11, 15.12, 16.7
4.3 ¿La organización establece metas relacionadas con asuntos de DEI?	20.7, 20.10, 20.19, 20.20	B.5	2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.7, 15.9, 15.10, 16.8, 16.9
<b>ADMINISTRADORAS DE INVERSIONES: MERCADOS PRIVADOS</b>			
5.1 ¿La organización considera asuntos de DEI dentro de la evaluación de estado general o debida diligencia previa a la inversión?	20.18	-	-
5.2 ¿La organización cuenta con un plan de acción / estrategia para gestionar oportunidades y riesgos significativos asociados con asuntos de DEI durante el período de tenencia de las inversiones?	20.18, 20.20	-	-
5.3 ¿La organización cuenta con procedimientos para gestionar incidentes / controversias de DEI relacionadas con las inversiones?	20.18, 1.27, 1.28	-	-
5.4 ¿La organización incorpora consideraciones de DEI en el proceso de preparación para desinvertir de / vender activos?	20.18	-	-
5.5 ¿Se comunica información sobre el perfil / desempeño en materia de DEI de las inversiones en informes periódicos presentados a los clientes?	20.3, 20.3.1, 20.18	-	-

# ANEXO 2: RECONOCIMIENTOS

El PRI quisiera agradecer a los miembros del Comité de Asesoramiento Técnico de Propietarios de activos, entre otros, por su valiosa contribución al desarrollo de este cuestionario.

- CBRE, Tsilah Burman
- Instituto CFA, Sarah Maynard
- Commonfund, Caroline Greer
- Oficina del Tesorero de la Ciudad, Ciudad de Chicago, Craig Slack
- ILPA, Neal Prunier
- Sistema de Pensiones de los Empleados de la Ciudad de Los Ángeles (LACERS), Ellen Chen
- Nordea Life & Pensions, Peter Sandahl
- Oficina del Tesorero del Estado de Illinois Michael Frerichs, Max Dulberger
- Fundación Saint Paul Minnesota, Shannon O'Leary
- SBAI, Maria Long
- The Westly Group, Shaun Chaudhuri

## Los Principios para la Inversión Responsable (PRI por su sigla en inglés)

El PRI trabaja con su red internacional de signatarios para poner en práctica los seis Principios para la Inversión Responsable. Tiene como objetivo entender el impacto que las cuestiones ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG) tienen en las inversiones y asesorar a los signatarios para integrar estos asuntos a sus decisiones de inversión y del ejercicio de la propiedad. El PRI actúa en el interés a largo plazo de sus signatarios, de los mercados financieros y de las economías en las que operan y, particularmente, del medio ambiente y de la sociedad como conjunto.

Los seis Principios para la Inversión Responsable son un conjunto de principios de inversión voluntarios y orientativos que ofrecen un menú de posibles acciones para incorporar los asuntos ASG en la práctica de inversión. Los Principios fueron desarrollados por inversores para inversores. Al aplicarlos, los signatarios contribuyen al desarrollo de un sistema financiero global más sostenible.

Información adicional: [www.unpri.org](http://www.unpri.org)



## Los PRI son una iniciativa de inversión en asociación con la **Iniciativa Financiera del PNUMA** y el **Pacto Global de la ONU**.

### **Iniciativa Financiera del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (IF PNUMA o UNEP FI por sus siglas en inglés)**

La Iniciativa Financiera del PNUMA es una alianza única entre el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) y el sector financiero global. La IF del PNUMA trabaja en estrecha colaboración con más de 200 entidades financieras signatarias de su Declaración sobre el Desarrollo Sostenible, así como con un conjunto de organizaciones aliadas para desarrollar y promover las conexiones entre la sostenibilidad y el ejercicio financiero. Por medio de redes de pares, investigación y capacitación, la IF del PNUMA lleva a cabo su misión para identificar, promover y realizar la adopción de las mejores prácticas ambientales y de sostenibilidad en todos los niveles de las operaciones de las entidades financieras.

Información adicional: [www.unepfi.org](http://www.unepfi.org)



### **Pacto Global de las Naciones Unidas**

El Pacto Global de las Naciones Unidas es un llamado a las empresas alrededor del mundo para que alineen sus operaciones y estrategias con diez principios universalmente aceptados en las áreas de Derechos Humanos, condiciones laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción, y para que actúen en apoyo a los objetivos y asuntos de la ONU representados por los Objetivos de Desarrollo Sostenible. El Pacto Global de la ONU es una plataforma de liderazgo para el desarrollo, la implementación y la publicación de prácticas corporativas responsables. Lanzado en el año 2000, es la más grande iniciativa de sostenibilidad corporativa en el mundo, con más de 8.800 compañías y 4.000 signatarios no comerciales ubicados en más de 160 países, y más de 80 Redes Locales.

Información adicional: [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)

