



**FORWARD
FASTER**

ESCALAR EL IMPACTO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS HACIA LOS ODS

Mientras el mundo cruza el punto intermedio para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para el año 2030, la iniciativa ¡Avancemos! del Pacto Mundial de las Naciones Unidas desafiará a las empresas a elevar sus niveles de ambición al adoptar medidas tangibles y responsables en cinco áreas: salario digno, igualdad de género, clima, agua y finanzas sostenibles. Estas son las cinco áreas donde el sector empresarial se encuentra mejor posicionado para promover la Agenda 2030 y actuar como los impulsores clave para acelerar el progreso en los 17 ODS. Mediante un enfoque holístico basado en principios, las empresas tienen la oportunidad de generar impacto en los Objetivos Globales y promover políticas para desbloquear nuevas oportunidades, generar resiliencia y garantizar prosperidad a largo plazo para las empresas, las personas y el planeta.

UN ENFOQUE PARA LOS ODS BASADO EN PRINCIPIOS

Un enfoque basado en principios es vital para lograr que las empresas hagan su mayor contribución al desarrollo sostenible y, por lo tanto, un pilar imprescindible de la iniciativa ¡Avancemos!. Las empresas deben adoptar un enfoque basado en principios para los ODS mediante la alineación de sus operaciones con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y mediante la evaluación de su impacto en los derechos humanos, las normas laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción. La alineación con los Diez Principios establece un punto de partida de no impactar negativamente y de integridad empresarial, lo que incluye cumplir las responsabilidades fundamentales, para garantizar que las empresas no socaven los esfuerzos hacia la Agenda 2030. La iniciativa ¡Avancemos! convocará a las empresas a ir más allá de este punto de partida al asumir compromisos ambiciosos adicionales.

EMPRESAS RESPONSABLES

La iniciativa ¡Avancemos! también apunta a aumentar la rendición de cuentas mediante un llamamiento a las empresas a declarar públicamente sus compromisos y destacar las medidas que llevarán a cabo para alcanzar los objetivos. Las empresas que se comprometan con los objetivos presentarán un informe anual de su progreso al Pacto Mundial de las Naciones Unidas (véase el Anexo A para obtener información acerca de los indicadores) y proporcionarán información actualizada sobre las medidas que hayan adoptado. Por lo tanto, se espera que las empresas sean participantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

OBJETIVOS AMBICIOSOS DE LAS EMPRESAS PARA ACELERAR EL PROGRESO

IGUALDAD DE GÉNERO: El empoderamiento de las mujeres y las niñas es vital para poder avanzar hacia los 17 ODS, incluso mediante la erradicación de la pobreza, la mitigación y adaptación climática, la protección de la biodiversidad y el crecimiento económico sostenible.

Las empresas se pueden comprometer a: (1) Mismo salario por un trabajo del mismo valor para 2030.
(2) Representación, participación y liderazgo igualitarios en todos los niveles de dirección para 2030.

ACCIÓN CLIMÁTICA: Abordar el cambio climático es un requisito fundamental para lograr la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible. Un futuro de 1,5 °C es el único futuro viable para la humanidad. Para lograrlo, debemos reducir las emisiones globales a la mitad para 2030 y alcanzar las cero emisiones netas para 2050. Al mismo tiempo, las empresas deben garantizar que sus medidas de mitigación y adaptación no agraven las desigualdades, sino que contribuyan a la justicia climática mediante una transición justa.

Las empresas se pueden comprometer a: (1) Establecer objetivos corporativos de reducción de las emisiones netas cero con base científica en consonancia con el límite de 1,5 °C, con el propósito de reducir las emisiones globales a la mitad para 2030 y alcanzar las cero emisiones netas para 2050 como máximo.
(2) Contribuir a una transición justa mediante la adopción de medidas concretas que aborden los impactos sociales de las medidas de adaptación y mitigación del cambio climático, en colaboración con agentes clave como trabajadores, sindicatos, comunidades y proveedores.

SALARIO DIGNO: Mejorar la vida de los más vulnerables, lo que incluye a quienes viven en la pobreza, es un tema dominante en todos los ODS. La pobreza laboral es una realidad en todo el mundo. Todos los trabajadores deberían recibir un salario que les garantice un nivel de vida decente.

Las empresas se pueden comprometer a: (1) Que el 100 % de los empleados de toda la organización gane un salario digno para el año 2030.
(2) Establecer un plan de acción conjunta con contratistas, socios de las cadenas de suministro y otras partes interesadas para trabajar en pro de salarios dignos o ingresos dignos con metas medibles y con plazos concretos.

RESILIENCIA DEL AGUA: La crisis mundial del agua es uno de los desafíos más urgentes del siglo XXI, y los sistemas de agua resilientes son cruciales para cumplir los ODS, teniendo en cuenta su impacto en la seguridad alimentaria, la salud humana, la biodiversidad, la igualdad de género y otras prioridades.

Las empresas se pueden comprometer a: Generar resiliencia del agua en todas las operaciones globales y en las cadenas de suministro, y unir esfuerzos para alcanzar el impacto hídrico positivo y conjunto en al menos 100 cuencas vulnerables prioritarias para 2030.

INVERSIONES Y FINANZAS EN ODS: Las Naciones Unidas calculan que se necesitarán entre tres y cinco billones de dólares por año para cumplir los ODS para 2030. Trasladar el capital corporativo hacia estos objetivos será crucial para cerrar las brechas financieras existentes.

Las empresas se pueden comprometer a: (1) Alinear la inversión corporativa, en el mayor grado posible, con las políticas y estrategias a favor de los ODS y establecer metas, realizar un seguimiento e informar la cantidad y la proporción de dichas inversiones en ODS.
(2) Establecer una estrategia corporativa de financiación que se vincule con las inversiones y el rendimiento de los ODS, e informar sobre la cantidad y la proporción de dicha financiación dirigida a los ODS.

PREGUNTAS FRECUENTES



**FORWARD
FASTER**

| | |
|--|----------|
| ¿Por qué fueron seleccionadas estas cinco áreas? | 4 |
| ¿Por qué establecer objetivos públicos? | 4 |
| ¿Mi empresa tiene que comprometerse con todos los objetivos para participar? | 4 |
| ¿Mi empresa tiene que ser participante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas para sumarse? | 4 |
| ¿Cómo presenta su compromiso mi empresa? ¿Existe una fecha límite? | 4 |
| Si mi empresa se compromete a través de un programa distinto (p. ej.: acelerador), ¿también tengo que comprometerme a través de la plataforma de la iniciativa “¡Avancemos!”? | 5 |
| ¿Cómo se realizará el seguimiento del progreso de las empresas que se hayan comprometido con la iniciativa “¡Avancemos!”? | 5 |
| ¿Qué sucede si mi empresa no informa acerca de su avance según los indicadores? | 5 |
| ¿Qué recursos tendrán disponibles las empresas que se comprometan con un objetivo o más? | 5 |
| ¿Mi empresa tiene que registrarse en el compromiso climático de cero emisiones netas a través de la iniciativa Science Based Targets? | 6 |
| ¿Mi empresa tiene que registrarse a través del Mandato del Agua para el compromiso de resiliencia del agua? | 6 |
| ¿Mi empresa se puede registrar antes del lanzamiento inicial y cómo se reconocerá eso? | 7 |

ANEXO A. INDICADORES DE INFORME POR OBJETIVO

| | |
|--|-----------|
| Igualdad de género | 8 |
| Acción climática | 10 |
| Salario digno | 10 |
| Resiliencia del agua | 12 |
| Inversiones y finanzas en ODS | 14 |



1. ¿Por qué fueron seleccionadas estas cinco áreas?

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas identificó estas cinco áreas porque representan factores determinantes en los 17 ODS donde el sector empresarial está en una posición única para impulsar el progreso. Además, la iniciativa ¡Avancemos! está compuesta por áreas que se prestan al establecimiento de objetivos corporativos y que ya están integradas en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas a través de nuestros programas sobre Derechos Laborales y Trabajo Decente (p. ej.: Think Lab sobre Salario Digno), Género (p. ej.: Acelerador Target Gender Equality), Clima (p. ej.: Acelerador de Ambición Climática, Think Lab sobre Transición Justa y la iniciativa Science Based Targets), Coalición de Resiliencia del Agua y Coalición de Directores Financieros (CFO) a favor de los ODS.

2. ¿Por qué establecer objetivos públicos?

La mayoría de las empresas reconocen la importancia de alinear sus operaciones con los ODS para garantizar la viabilidad a largo plazo de su negocio. Sin embargo, muchas empresas asumen compromisos de sostenibilidad sin tener una plataforma para comunicarlos a fin de aumentar la transparencia o rendir cuentas. La iniciativa ¡Avancemos! buscará movilizar objetivos más creíbles, ambiciosos y medibles que se reportan cada año por parte de las empresas para aumentar la transparencia.

3. ¿Mi empresa tiene que comprometerse con todos los objetivos para participar?

No, no hace falta. Las empresas pueden optar por comprometerse con tantos objetivos empresariales como quieran para participar en la iniciativa ¡Avancemos!.

4. ¿Mi empresa tiene que ser participante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas para sumarse?

Sí, para comprometerse con la iniciativa ¡Avancemos!, la empresa debe ser participante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Las empresas deben ser participantes para realizar un seguimiento de su progreso a través del mecanismo de informe anual del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Comunicación de Progreso (CoP).

Además, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas aboga firmemente por que las empresas adopten un enfoque basado en principios para los ODS para realizar su mayor contribución, y estas son las bases de la iniciativa ¡Avancemos!. La alineación con los Diez Principios establece un punto de partida de no impactar negativamente y mantener la integridad empresarial, lo que incluye cumplir con responsabilidades fundamentales, como eliminar el trabajo forzado, abolir el trabajo infantil y trabajar contra el soborno, para que las empresas puedan garantizar que no socavan los esfuerzos hacia la Agenda 2030.

Las subsidiarias de empresas matrices que participen en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas son bienvenidas a comprometerse por separado con un objetivo o más de la iniciativa ¡Avancemos! siempre y cuando también sean participantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas por derecho propio. Para más información sobre la política de empresas subsidiarias del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, consulte [AQUÍ](#).

5. ¿Cómo presenta su compromiso mi empresa? ¿Existe una fecha límite?

Las empresas se pueden comprometer con los objetivos empresariales de la iniciativa ¡Avancemos! en el formulario en línea que se encuentra [aquí](#). Las empresas deben enviar su compromiso a través del [formulario en línea](#), incluso si ya participan en otras iniciativas del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, como Aceleradores, Think Labs y Coaliciones.

Para enviar el compromiso con la iniciativa de ¡Avancemos! de forma online, el representante principal de la empresa tendrá que iniciar sesión con su cuenta del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Solo los representantes principales (según lo designe el rol de «punto de contacto» en su cuenta del Pacto Mundial de las Naciones Unidas) pueden aprobar el compromiso para su empresa. Si el formulario lo envía alguien de su empresa que no es el representante principal (no designado con el rol de «punto de contacto» en nuestro sistema), entonces la solicitud se enviará a los representantes principales para su aprobación a fin de verificar que estén al tanto y estén preparados para informar el progreso todos los años.

Para saber quién es el punto de contacto de su empresa, inicie sesión en el Panel del Pacto Mundial de las Naciones Unidas [aquí](#). Puede actualizar sus puntos de contacto en el Panel del Pacto Mundial de las Naciones Unidas debajo de la sección de «Contactos» o crear un nuevo punto de contacto [aquí](#).

¿Existe una fecha límite?

La iniciativa ¡Avancemos! se lanza oficialmente el 18 de septiembre de 2023. Si bien todas las empresas participantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas tendrán acceso al formulario a partir de esa fecha, no hay una fecha límite formal, ya que esta iniciativa se extiende hasta 2030.

Las empresas también tienen la opción de comprometerse con objetivos diferentes a lo largo del tiempo. Por ejemplo, una empresa puede suscribirse a uno de los objetivos de Salario Digno en 2023 y a uno de los objetivos de Igualdad de Género en 2024.

6. Si mi empresa se compromete a través de un programa distinto (p. ej.: acelerador), ¿también tengo que comprometerme a través de la plataforma de la iniciativa “¡Avancemos!”?

Sí, así es. A excepción de los compromisos de cero emisiones netas asumidos a través de la iniciativa Science Based Targets y el compromiso de resiliencia del agua asumido a través del Mandato de Agua, todas las empresas que se hayan comprometido con otro programa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y deseen sumarse a la iniciativa ¡Avancemos! deberán registrarse a través de la plataforma para comprometerse oficialmente.

Si bien alentamos a todas nuestras empresas participantes a sumarse a la iniciativa ¡Avancemos!, las empresas no están obligadas a hacerlo.

7. ¿Cómo se realizará el seguimiento del progreso de las empresas que se hayan comprometido con la iniciativa “¡Avancemos!”?

Para realizar un seguimiento del progreso de los objetivos de la iniciativa ¡Avancemos!, se les solicitará a las empresas que informen las medidas específicas que hayan adoptado para cumplir sus compromisos. Consulte el Anexo A para ver una lista completa de los indicadores que se utilizarán para informar el progreso de los objetivos empresariales alineados con los ODS.

Las empresas tendrán un período de gracia de un año después de establecer su compromiso con el objetivo antes de que el reporte de sus avances sea obligatorio.

Por lo tanto, las empresas que se comprometan en 2023 tendrán que informar los indicadores específicos del compromiso durante el período del informe en 2025.



8. ¿Qué sucede si mi empresa no informa acerca de su avance según los indicadores?

A las empresas que no informen sobre sus avances a través de los indicadores señalados después del período de gracia de un año se les eliminará el compromiso de su perfil público en el sitio web del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Si bien este estado de «retirado» no se indicará directamente en el perfil público de la empresa, habrá una lista anual de empresas retiradas disponible en el sitio web de la iniciativa ¡Avancemos!.

Las empresas que se retiren tienen la opción de volver a comprometerse con un objetivo, y el compromiso se volverá a publicar en el perfil de su empresa después del envío satisfactorio del requisito de información.

9. ¿Qué recursos tendrán disponibles las empresas que se comprometan con un objetivo?

Las guías de implementación estarán disponibles para las empresas que se comprometan con cualquiera de los objetivos. Estas guías incluyen muchas herramientas y recursos que asisten a las empresas en la incorporación de buenas prácticas a su actividad para ayudarlas a lograr los objetivos para 2030.

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas también organizará una serie de sesiones en su Academia sobre la implementación paso a paso de los objetivos. Esto se añade a la variedad de oportunidades de participación y aprendizaje disponibles para las empresas del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, lo que incluye los programas aceleradores, las coaliciones, los grupos de aprendizaje entre pares, las sesiones grabadas de la Academia y los Think Labs.

10. ¿Mi empresa tiene que registrarse en el compromiso climático de cero emisiones netas a través de la iniciativa Science Based Targets?

Sí, exactamente. Las empresas que deseen comprometerse con el Objetivo Climático 1 para «Establecer objetivos corporativos de reducción de emisiones cero netas basados en la ciencia en línea con el límite de 1,5 °C, con el objetivo de reducir las emisiones globales a la mitad para 2030 y alcanzar las cero emisiones netas para 2050 como máximo» deben enviar su compromiso a través de la [plataforma de envío](#) de la iniciativa Science Based Targets (SBTi).

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas es socio fundador de SBTi. En el perfil de su empresa y en el sitio web de la iniciativa ¡Avancemos!, se indicará un compromiso de cero emisiones netas o un objetivo validado a través de SBTi por un participante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

11. ¿Mi empresa tiene que registrarse a través del Mandato del Agua para el compromiso de resiliencia del agua?

Sí, exactamente. Las empresas que deseen comprometerse con el objetivo 1 de Resiliencia del Agua para «Construir resiliencia del agua en todas las operaciones globales y en las cadenas de suministro y aunar esfuerzos para lograr un impacto hídrico positivo y conjunto en al menos 100 cuencas vulnerables prioritarias para 2030» deberán respaldar el Mandato del Agua para ser reconocidas en el sitio web de la iniciativa ¡Avancemos!.

El Mandato del Agua es una colaboración entre el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y el Pacific Institute que se materializa en un programa extenso de apoyo a la resiliencia corporativa del agua. Para asumir su compromiso y conectarse con oportunidades para la acción por el agua, utilice la plataforma de envío del [Mandato del Agua](#).

12. ¿Mi empresa se puede registrar antes del lanzamiento inicial y cómo se reconocerá eso?

Sí, las empresas pueden comprometerse con uno o más objetivos antes del lanzamiento oficial de la iniciativa ¡Avancemos!. Esto solo podrá realizarse por invitación. Las empresas que se comprometan con uno o más de los objetivos antes del 11 de septiembre de 2023 serán anunciadas como «precursoras» de la iniciativa durante la [Cumbre de Líderes](#) del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Su director general también podría tener la oportunidad de recibir la invitación al [Foro del Sector Privado](#) de este año, según capacidad.

La lista de precursores no se divulgará hasta el lanzamiento oficial el 18 de septiembre de 2023. Después del lanzamiento oficial el 18 de septiembre, las empresas podrán comunicar públicamente sus compromisos como parte de la iniciativa. Se proporcionará un modelo de comunicado de prensa junto con una guía práctica de comunicaciones.



ANEXO A. INDICADORES DE INFORME POR OBJETIVO

IGUALDAD DE GÉNERO

(1) Representación, participación y liderazgo igualitarios en todos los niveles de dirección para 2030.

Indicadores de informe:

Pregunta obligatoria de la CoP:

G11. Porcentaje de personas desglosado por sexo dentro de la junta/máximo órgano de gobierno de la empresa por: (masculino/femenino)

Preguntas específicas del compromiso:

1. ¿Cuáles fueron los índices promedio según el género de sus personas empleadas durante el período del informe en los diferentes niveles de la organización?:

| | Índice según el género | | |
|----------------|------------------------|------------|--------|
| | Masculino % | Femenino % | Otro % |
| Total | | | |
| Alta dirección | | | |
| Cargos medios | | | |
| Profesionales | | | |

2. En el período que abarca el informe, ¿cuál fue el índice promedio según el género de nuevas incorporaciones y rotación de personal, ascensos y personal de baja por maternidad/paternidad?

| | Índice según el género | | |
|--|------------------------|------------|--------|
| | Masculino % | Femenino % | Otro % |
| Incorporaciones | | | |
| Rotación de personal | | | |
| Ascensos | | | |
| Personal de baja por maternidad/paternidad | | | |

3. En el período que abarca el informe, ¿cuál fue la cantidad total de casos de discriminación por motivos de género en el trabajo?
 - a. Posibilidad de revelar el estado de los casos o las quejas y las medidas correctivas que se tomaron.
4. ¿Tiene una estrategia de igualdad de género en la organización que identifique las áreas prioritarias específicas donde se pueden realizar mejoras?
5. ¿Qué tipo de medida adoptó la empresa en el período del informe con el objetivo de fomentar la representación, participación y liderazgo igualitarios? (seleccione todas las que correspondan):
 - a. Revisar los requisitos para integrar la junta, y otros órganos de gobierno y comités, para eliminar toda discriminación o sesgo contra las mujeres.
 - b. Pagar igual remuneración, lo que incluye beneficios y bonos, por el trabajo de igual valor y garantizar un salario mínimo vital para todas las mujeres y todos los hombres de la plantilla.
 - c. Implementar prácticas de contratación y retención con perspectiva de género, y reclutar de forma proactiva y designar mujeres para cargos ejecutivos y directivos y para la junta directiva.



- d. Ofrecer acuerdos laborales flexibles, prácticas propicias para la familia, oportunidades de licencia y reincorporación para cargos de igual salario y estatus.
- e. Apoyar el acceso al cuidado infantil y de familiares dependientes mediante servicios, recursos e información.
- f. Establecer políticas internas, capacitación y procedimientos para prevenir todas las formas de violencia y acoso sexual en el trabajo.
- g. Invertir en las oportunidades de desarrollo profesional, conexión y mentorías y programas que abran espacios para el progreso de las mujeres en todos los niveles y en todas las áreas de la empresa.
- h. Llevar a cabo capacitaciones sobre sesgo inconsciente y sensibilización sobre las políticas corporativas y los planes de acción sobre igualdad de género.
- i. Recopilar, analizar y utilizar estadísticas de género y datos desglosados por sexo y referencias para medir e informar resultados en todos los niveles.
- j. La empresa no adoptó ninguna medida en el período del informe para fomentar la representación, la participación y el liderazgo igualitarios.

(2) Mismo salario para trabajo del mismo valor para 2030.

Indicadores de informe:

Pregunta obligatoria de la CoP:

L8. ¿Cuál fue el índice promedio según el género del salario básico y la remuneración (al comparar trabajos del mismo valor) durante el período que abarca el informe?

Preguntas específicas del compromiso:

1. ¿Qué tipo de medida adoptó su empresa para lograr el mismo salario para el trabajo del mismo valor? (seleccione todas las que correspondan)
 - a. Estableció una política o un compromiso incorporado en una política corporativa más amplia que aborda el mismo salario para el trabajo del mismo valor, en consonancia con los requisitos regulatorios nacionales o con el Convenio 100 relativo a la igualdad de remuneración de la OIT de 1951.
 - b. Estableció una comisión de salarios que incluye la presencia significativa del personal. Esta comisión recibe capacitación y adquirió amplios conocimientos acerca de los puestos de trabajo en toda la empresa. La comisión revisa las decisiones de ascenso y de contratación, aborda las inquietudes y las quejas del personal, además de desarrollar conocimientos especializados internos en áreas de igualdad y de evaluación de los empleos.
 - c. Estableció evaluaciones de puestos sin distinción de género para ayudar a organizar una estructura de remuneración justa y racional, incluyendo la identificación de empleos donde hombres y mujeres hacen el mismo trabajo de igual valor y la comparación de su remuneración.
 - d. Calculó las brechas salariales para trabajos de igual valor y realizó ajustes salariales cuando era necesario.
 - e. Llevó a cabo una auditoría objetiva sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres o una evaluación realizada de forma interna o externa en los últimos cinco años para asegurarse de que los trabajos del mismo valor sean remunerados de manera equitativa.
 - f. Implementó procedimientos para remediar las desigualdades salariales (incluidos el trabajo con los sindicatos o con los representantes del personal).
 - g. Les reveló públicamente a las partes interesadas el índice general y el índice por nivel del empleado del salario básico y la remuneración según el género.
 - h. La empresa no tomó ninguna medida para garantizar el mismo salario por un trabajo del mismo valor durante el período del informe.

Especifique la metodología de evaluación no sexista de los puestos de trabajo que haya utilizado para medir la remuneración, incluido el salario o salario ordinario y otros pagos y beneficios básicos, pagados de forma directa o indirecta, en dinero o en especie.



ACCIÓN CLIMÁTICA

(1) Establecer objetivos corporativos de reducción de las emisiones netas cero con base científica en consonancia con el límite de 1,5 °C, con el propósito de reducir las emisiones globales a la mitad para 2030 y alcanzar las cero emisiones netas para 2050 como máximo.

Indicadores de informe:

Pregunta obligatoria de la CoP:

E4.1. Para cada tema ambiental para el que la empresa establece objetivos/metast con plazos determinados, ¿qué tipo de objetivos estableció la empresa?

(2) Contribuir a una Transición Justa al adoptar medidas concretas que aborden los impactos sociales de adaptación y mitigación del cambio climático en colaboración con agentes, como trabajadores, sindicatos, comunidades y proveedores.

Indicadores de informe:

1. ¿Qué tipo de medida adoptó la empresa durante el período que abarca el informe para contribuir a una transición justa y abordar los impactos sociales de la adaptación y mitigación del cambio climático? (opciones de respuesta múltiple, abra el cuadro de texto para agregar información adicional)
 - a. Como parte del proceso de diligencia debida, la empresa consideró aspectos relevantes relacionados con una Transición Justa [Sí/No] [Aporte más información en la pregunta G7 de la CoP]
 - b. Durante el período que abarca el informe, la empresa se comprometió con partes interesadas afectadas o sus representantes legítimos (p. ej.: trabajadores, sindicatos, comunidades y proveedores, etc., incluso aquellas partes interesadas donde el riesgo de consecuencias negativas podría ser particularmente grave) para elaborar un Plan de Transición Justa [Sí/No] [Aporte información adicional]
 - c. La empresa integra en sus planes la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (UNDRIP) y específicamente el principio de consentimiento libre, previo e informado [Sí/No] [Aporte información adicional]
 - d. La empresa invierte en una transición justa, incluso en el desarrollo de habilidades y recursos humanos, mitigando los impactos en el empleo mediante la retención, el perfeccionamiento y la redistribución de los trabajadores, creando oportunidades económicas adicionales y contribuyendo a la protección social [Sí/No] [Aporte información adicional]
 - e. La empresa ha fijado objetivos y realiza un seguimiento del progreso relacionado con su plan de Transición Justa [Sí/No] [Aporte más información en las preguntas de la CoP E4, E4.1 y E4.2]

SALARIO DIGNO

(1) El 100 % de la plantilla de la organización ganará un salario digno para el año 2030.

Indicadores de informe:

1. ¿Qué porcentaje de su plantilla recibe un salario digno?
 - a. xx %
 - b. Estoy recopilando esos datos



2. Para las personas empleadas por debajo del salario digno, qué porcentaje de ellas recibe:

| | |
|---|-------|
| entre un 90 % y un 99 % del Salario Digno estimado para los países/regiones donde usted opera | |
| entre un 75 % y un 89 % del Salario Digno estimado para los países/regiones donde usted opera | |
| entre un 50 % y un 74 % del Salario Digno estimado para los países/regiones donde usted opera | |
| menos del 50 % del Salario Digno estimado para los países/regiones donde usted opera | |
| Total | 100 % |

3. Especifique la(s) metodología(s) que haya usado para calcular los salarios actuales y qué estimación de salario digno utilizó para comparar. ¿Validó sus cálculos de salario digno con fuentes oficiales o los desarrolló en el marco del diálogo social?
4. Describa el progreso que ha tenido en este objetivo en los últimos 12 meses.

(2) Establecer un plan o planes de acción conjunta con contratistas, socios de las cadenas de suministro y otras partes interesadas para trabajar en pro de salarios dignos o ingresos dignos con metas medibles y con plazos concretos.

Indicadores de informe:

1. ¿Tiene un plan de acción conjunta con contratistas para trabajar en pro de salarios dignos o ingresos dignos con metas medibles y con plazos concretos? Sí/No
2. Si la respuesta es Sí: ¿Con qué porcentaje de sus contratistas?
3. Si es menor que el 100 %: ¿Cómo eligió a estos contratistas (por ejemplo, ubicación de alto riesgo, producto/sector, etc.)?
4. ¿Tiene un plan de acción conjunta con socios de cadenas de suministro para trabajar en pro de salarios dignos o ingresos dignos con metas medibles y con plazos concretos? Sí/No
5. Si la respuesta es Sí: ¿Con qué porcentaje de sus socios de la cadena de suministro?
6. Si es menor que el 100 %: ¿Cómo eligió a estos socios de la cadena de suministro (por ejemplo, proveedores de primer nivel, ubicación de alto riesgo, producto/sector, etc.)?
7. Describa sus objetivos medibles hacia 2030 y el avance que ha tenido en los últimos 12 meses en este objetivo.

RESILIENCIA DEL AGUA

Generar resiliencia del agua en todas las operaciones globales y en las cadenas de suministro, y unir esfuerzos para alcanzar el impacto hídrico positivo y conjunto en al menos 100 cuencas vulnerables prioritarias para 2030.

El objetivo de resiliencia del agua de la iniciativa ¡Avancemos! se alinea con las áreas de compromiso del Mandato del Agua. Para planificar la manera en que su empresa puede alcanzar este objetivo para 2030, comuníquese con el equipo de Mandato del Agua para más información.

Indicadores de informe:

- Objetivos hídricos corporativos

| Dimensión hídrica | ¿Su empresa tiene un objetivo? (Sí/No) | ¿Cuál es el objetivo? Incluir el año de consecución (si corresponde) | ¿El objetivo se aplica a las operaciones directas? (Sí/No) | ¿El objetivo se aplica a las cadenas de suministro? (Sí/No) | ¿El objetivo se aplica a las comunidades (en la región donde opera o en un mercado)? (Sí/No) | Avance hacia el objetivo durante el año del informe. |
|--|--|--|--|---|--|--|
| Cantidad de agua | | | | | | |
| Calidad del agua | | | | | | |
| Acceso al agua (agua, saneamiento e higiene) | | | | | | |

- Indique todas las cuencas con estrés hídrico (de la lista de las 100 cuencas prioritarias del Mandato del Agua) donde su empresa tenga operaciones directas

| Cuencas | Cuenca 1 | Cuenca 2 | Cuenca 3 | Cuenca 4 | Cuenca 5 | Cuenca 6 |
|---------|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|
| | Cuenca 7 | Cuenca 8 | Cuenca 9 | Cuenca 10 | Cuenca 11 | Cuenca 12 |

3. Indique las 10 cuencas con estrés hídrico de mayor prioridad de su empresa y las acciones en las que usted participa.

| Cuenca | ¿Participa actualmente? (Sí/No) | ¿Planea participar? (Sí/No) | Calidad | Cantidad | Acceso (agua, saneamiento e higiene) | Operaciones directas | Cadena de suministro | Comunidades | ¿La participación es una acción colectiva? (Sí/No) | Información adicional |
|--------|---------------------------------|-----------------------------|---------|----------|--------------------------------------|----------------------|----------------------|-------------|--|-----------------------|
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |

4. Identifique todas las demás cuencas fuera de las 100 prioritarias del Mandato del Agua donde su empresa participe actualmente o tenga planificado participar (de la lista de cuencas hidrográficas Nivel IV de la OMM).

| Cuencas | Participa de forma activa | Planea participar |
|---------|---------------------------|-------------------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

El objetivo principal de seguir el progreso de la convocatoria abierta es realizar un seguimiento de los objetivos de las empresas y los avances en relación con esos objetivos, en lo referente a las tres dimensiones del agua: cantidad, calidad y acceso al agua. Las preguntas también están diseñadas para evaluar la participación actual y la posible participación futura en las cuencas con estrés hídrico y más allá de las necesidades de cada cuenca. En paralelo, el Mandato del Agua desarrollará sistemas de monitoreo digitales.

INVERSIONES Y FINANZAS EN ODS

(1) Alinear la inversión corporativa, en el mayor grado posible, con las políticas y estrategias a favor de los ODS y establecer metas, realizar un seguimiento e informar la cantidad y la proporción de dichas inversiones alineadas con los ODS.

Indicadores de informe:

1. ¿Cuál es su objetivo para la cantidad y proporción de inversiones alineadas con los ODS para 2030?* (Indique también cualquier objetivo intermedio)
2. ¿Qué cuantía de su inversión corporativa actual se alinea con los ODS (a fines del año del informe)? Indique la cantidad total en dólares y el porcentaje del total de inversiones corporativas.
3. ¿Qué se incluye en la definición de inversiones alineadas con los ODS?
4. ¿Esta información se verificó de manera independiente?

(2) Establecer una estrategia corporativa de financiación que se vincule con las inversiones y el rendimiento de los ODS, e informar sobre la cantidad y la proporción de dicha financiación dirigida a los ODS.

Indicadores de informe:

1. ¿Cuál es su estrategia para vincular la financiación corporativa con las inversiones y el rendimiento de los ODS?
2. ¿Cuánta financiación vinculada a los ODS se emitió durante el periodo objeto del informe?
3. ¿Qué cuantía de las finanzas corporativas pendientes de la empresa se vincula a las inversiones alineadas con los ODS o el rendimiento de los ODS (a fines del año del informe)?
4. ¿Qué se incluye en la definición de finanzas vinculadas a los ODS?