

Lista de Verificación

This guidance document is to help companies understand the steps to prepare and complete the self-assessment. It is recommended that large companies begin these steps 1-2 weeks in advance to allow sufficient time to form your team and gather relevant data.

- ✓ **1. Designate a lead contact** to fill in the assessment on behalf of your company. This person will lead on coordinating with other teams to gather relevant information, create and manage your company log-in to the WEPs Gender Gap Tool, complete the assessment online, and share results within the company.
- ✓ **2. Identify other team members** to contribute to the assessment process. The tool covers company policies and practices related to leadership, workplace, marketplace, and community. This means you might need information from colleagues in Procurement; Human Resources; Diversity and Inclusion; Corporate Social Responsibility; Marketing; Product and Research Development, and Community or Government Relations.
- ✓ **3. Prepare to take the assessment.** Prior to starting the assessment, download this pdf and share among your assessment team. Gather relevant data and reports to complete the assessment. Pilot companies reported an average of 2-3 hours to prepare to take the assessment.
- ✓ **4. Complete the assessment online.** Use the information gathered by the assessment team to fill in the online assessment. Your answers will be saved as you go, and you can always come back and complete the assessment later. Pilot companies reported an average of 2-3 hours to complete the assessment.
- ✓ **5. Receive your results.** The WEPs tool platform will produce a results document that can be downloaded and shared. You can also download your company's responses to all questions. Results include an overall score, as well as progress across different approaches to women's empowerment. We encourage you to review results as a team to discuss strengths and opportunities, and to develop an action plan.
- ✓ **6. Consult relevant resources** to strengthen your approach. The tool will point you to resources that can support you in taking next steps.
- ✓ **7. Tomar la evaluación** anualmente para medir el progreso de la compañía.

Thank you for using the WEPs Gender Gap Analysis Tool on behalf of your company and for taking this critical step to address women's empowerment!

Herramienta WEP: Cuestionario

1. ¿La empresa tiene compromiso de liderazgo y de apoyo a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres?

- No**, la empresa no tiene tal enfoque actualmente pero
 - está interesada en obtener más información.
 - tiene planeado desarrollar dicha política el próximo año.
 - algunas oficinas de país o unidades de negocios han tomado medidas.
 - Ninguna de las anteriores
- Sí**, la empresa tiene tiene compromiso por parte de liderazgo o de apoyo a la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

Compromiso

- ha circulado una o varias comunicaciones internas y/o existe reconocimiento informal de la importancia de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- ha divulgado una declaración o compromiso público escrito que esboza el compromiso de la empresa con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, como, por ejemplo, la Declaración de Apoyo del CEO a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPS, por sus siglas en inglés).

Implementación

- tiene una estrategia de igualdad de género para toda la organización, en la que se identifican áreas prioritarias específicas donde es posible hacer mejoras ulteriores.
- tiene una estrategia de igualdad de género para toda la organización, que incluye una justificación para la inversión en la igualdad de género basada en evidencia de retornos positivos de la inversión.
- tiene una estrategia de igualdad de género para toda la organización que articula la relación entre igualdad de género y otras áreas de sostenibilidad corporativa y desempeño empresarial.
- tiene una estrategia de igualdad de género para toda la organización que fue desarrollada en consulta con los empleados.
- tiene una estrategia de igualdad de género para toda la organización que fue desarrollada y consultada con las partes interesadas externas.
- tiene una estrategia de igualdad de género para toda la organización, la cual se difunde a

todos los empleados.

defiende en foros públicos el compromiso de la empresa con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Medición

incluye plazos, metas mensurables y objetivo de la estrategia.

incluye mecanismos formales de rendición de cuentas sobre el avance y los resultados de la estrategia.

Transparencia

informa abiertamente a los accionistas de la empresa sobre el avance alcanzado y los resultados de los compromisos y metas de la estrategia.

informa a la junta directiva o directorio sobre el avance logrado y los resultados de los compromisos y metas contenidos en la estrategia.

2. ¿La empresa tiene una política de no discriminación e igualdad de oportunidades, ya sea independiente o claramente incluida en una política corporativa más amplia?

No, la empresa no tiene actualmente una política pero

está interesada en obtener más información.

tiene planeado desarrollar dicha política el próximo año. .

algunas oficinas de país o unidades de negocio sí las tienen.

Ninguna de las anteriores.

Sí, la empresa tiene una política de no discriminación y/o una política de igualdad de oportunidades

Compromiso

tiene una política de no discriminación e igualdad de oportunidades.

tiene una política de no discriminación e igualdad de oportunidades, la cual fue comunicada con competencias internas y/o externas.

tiene una política de no discriminación e igualdad de oportunidades, la cual se difunde

a todos los empleados.

tiene una política de no discriminación e igualdad de oportunidades que se comunica a los potenciales empleados en las solicitudes de empleo y al momento de la contratación.

Implementación

tiene una política de no discriminación que está respaldada por mecanismos confidenciales y operacionales de reclamo y de resolución.

El mecanismo de reclamo y resolución está a cargo de una tercera parte independiente.

brinda capacitación a todos los empleados, incluidos los administradores, sobre no discriminación e igualdad de oportunidades.

ofrece formación para combatir sesgos inconscientes a todos los empleados.

Medición

recopila y analiza datos desglosados por sexo sobre incidentes de discriminación (relacionados con sexo o género) y las medidas correctivas asumidas.

Transparencia

informa públicamente a los grupos de interés de la empresa acerca del número total de incidentes de discriminación (relacionados con sexo o género) y las medidas correctivas asumidas.

informa a la junta directiva o directorio sobre el número total de incidentes de discriminación (relacionados con sexo o género) y las medidas correctivas adoptadas.

3. ¿La empresa tiene un enfoque que garantice la no discriminación e igualdad de oportunidades en los procesos de contratación?

No, la empresa no tiene tal enfoque actualmente pero

está interesada en obtener más información.

planea tomar los primeros pasos el próximo año.

algunas oficinas de país o unidades negocio han dado algunos pasos.

Ninguna de las anteriores.

Sí, la empresa tiene un enfoque de diversidad de género en las políticas o procesos de contratación.

Compromiso

tiene una política o un compromiso independiente integrado en una política corporativa más amplia sobre no discriminación e igualdad de oportunidades, que aborda específicamente la diversidad de género en la contratación de personal.

Implementación

prohíbe indagar en las solicitudes de trabajo o durante los procesos de entrevista sobre el estatus o los planes de los siguientes temas: matrimonio, embarazo o responsabilidades familiares.

ha establecido procesos de debida diligencia y de corrección para identificar y abordar transgresiones a las políticas de contratación.

adopta medidas proactivas para contratar mujeres en todos los niveles.

adopta medidas para contratar mujeres en roles tradicionalmente sub-representados.

garantiza equipos de entrevistadores con igualdad de género durante los procesos de contratación.

asegura que tanto mujeres como hombres sean preseleccionados como candidatos para las entrevistas.

garantiza el uso de lenguaje e imágenes neutras en las descripciones de trabajo.

Medición

monitorea la contratación de empleados y motivos de rotación, con datos desagregados por sexo.

Transparencia

informa públicamente a los grupos de interés de la empresa sobre el número y la tasa de nuevas contrataciones de empleados y rotación de empleados, con datos desagregados por sexo.

informa a la junta directiva o directorio sobre el número y la tasa de nuevas contrataciones

de empleados y rotación de empleados, con datos desagregados por sexo.

4. ¿La empresa tiene un enfoque de no discriminación e igualdad de oportunidades en los procesos de desarrollo y promoción profesional?

- No**, la empresa no tiene tal enfoque actualmente pero
- está interesada en obtener más información.
 - planea tomar los primeros pasos el próximo año.
 - algunas oficinas de país o unidades negocio han dado algunos pasos.
 - Ninguna de las anteriores.
- Sí**, la empresa tiene un compromiso de liderazgo o de apoyo a la diversidad de género y empoderamiento de las mujeres.

Compromiso

- tiene una política independiente o un compromiso integrado en una política corporativa más amplia, que incluye oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres, y apoya la conformación de un pool de mujeres calificadas para posiciones de gerencia o dirección de alto nivel.

Implementación

- ofrece programa/s de tutoría con apoyo específico para mujeres.
- ofrece entrenamiento en liderazgo con apoyo específico para mujeres.
- ofrece acceso a redes profesionales (internas y/o externas) con apoyo específico para mujeres.
- ofrece cursos de desarrollo, programas de rotación y oportunidades educativas con apoyo específico para mujeres.
- ofrece programas específicos para crear un pool de mujeres calificadas para posiciones de gerencia o dirección de alto nivel.
- ha establecido medidas para garantizar que los programas de desarrollo profesional estén previstos en horarios que atiendan a las necesidades de hombres y mujeres (teniendo cuenta las responsabilidades familiares).

Medición

tiene plazos, metas y objetivos medibles para crear un pool de mujeres calificadas para puestos de nivel directivo.

Transparencia

informa públicamente a los grupos de interés de la empresa sobre el número promedio de horas de formación, con desglose por sexo y nivel del empleado.

informa a la junta directiva o directorio sobre el número promedio de horas de formación, con desglose por sexo y nivel del empleado.

informa públicamente a los grupos de interés de la empresa sobre el número total de mujeres, en comparación con el de los hombres, en puestos de máximo nivel gerencial y directivo.

informa a la junta directiva o directorio sobre el número total de mujeres, en comparación con el de los hombres, en puestos de máximo nivel gerencial y directivo.

informa públicamente a los grupos de interés de la empresa sobre el número total de empleados promovidos en el último año, con desglose por sexo.

informa a la junta directiva o directorio sobre el número total de empleados promovidos en el último año, con desglose por sexo.

5. ¿La empresa tiene un enfoque que garantice que las mujeres y los hombres son compensados en forma igualitaria?

No, la empresa no tiene tal enfoque actualmente pero

está interesada en obtener más información.

planea tomar los primeros pasos el próximo año.

algunas oficinas de país o unidades negocio han dado algunos pasos.

Ninguna de las anteriores.

Sí, la empresa tiene un enfoque que garantiza que las mujeres y los hombres son compensados de forma igualitaria.

Compromiso

tiene una política independiente o un compromiso integrado en una política corporativa

más amplia que aborda el salario igual por trabajo igual, conforme a los requerimientos regulatorios y/o el Convenio de la OIT de 1951.

Implementación

- tiene procedimientos para corregir las desigualdades salariales (incluyendo trabajo con los sindicatos o representantes de los trabajadores).
- evalúa beneficios, bonificaciones y régimen de pensiones por jubilación al revisar los coeficientes de compensación.

Medición

- realiza una auditoría sobre desigualdad salarial entre géneros, a cargo de partes internas o externas, al menos cada cinco años.

Transparencia

- divulga públicamente a los grupos de interés de la empresa la proporción en general y por categoría de empleado de salario básico y de remuneración de las mujeres con respecto a los hombres
- informa a la junta directiva o directorio la proporción en general y por categoría de empleado de salario básico y de remuneración de las mujeres con respecto a los hombres

6. ¿ La empresa ofrece y apoya la licencia remunerada por maternidad?

- No**, la empresa no tiene tal enfoque actualmente pero
 - está interesada en obtener más información.
 - planea tomar los primeros pasos el próximo año.
 - algunas oficinas de país o unidades negocio han dado algunos pasos.
 - Ninguna de las anteriores.
- Sí**, la empresa ofrece y apoya la licencia remunerada por maternidad.

Compromiso

- tiene una licencia remunerada por maternidad que:

- se ajusta a los requerimientos regulatorios del país en donde funciona, pero en menor grado al Convenio de Protección de la Maternidad de la OIT de 14 semanas.
- se ajusta al Convenio de Protección de la Maternidad de la OIT de 14 semanas.
- está por encima del Convenio de la OIT de 14 semanas pagadas o de los requerimientos regulatorios en el país en donde funciona (cualquiera que sea superior)
- comunica a todos los empleados, y les notifica cuando hay cambios a las mismas.
- cubre a los empleados que adoptan hijos(as)

Implementación

- informa a los empleados acerca de cambios laborales importantes mientras se encuentran bajo licencia.
- ofrece tutoría/planificación de sucesión antes de que hagan efectiva la licencia por maternidad.
- contempla apoyo financiero para el personal de reemplazo y brinda capacitación y/o apoyo a los supervisores de los empleados con licencia por maternidad.
- consulta a las empleadas, o hace encuestas a los empleados, para determinar si los beneficios de la licencia por maternidad se ajustan a las necesidades de la y el empleado.

Medición

- monitorea el número de mujeres que toman la licencia por maternidad.
- monitorea la eficacia de su enfoque para retener a las mujeres después de la licencia por maternidad.

Transparencia

- informa públicamente a los grupos de interés de la empresa sobre el número de mujeres que tomaron la licencia de maternidad y sobre las tasas de retorno al trabajo y de retención.
- informa a la junta directiva o directorio sobre el número de mujeres que tomaron la licencia por maternidad, y sobre las tasas de retorno al trabajo y de retención.

7. ¿La empresa ofrece y apoya la licencia remunerada por paternidad?

- No**, la empresa no tiene tal enfoque actualmente pero
 - está interesada en obtener más información.
 - planea tomar los primeros pasos el próximo año.
 - algunas oficinas de país o unidades negocio han dado algunos pasos.
 - Ninguna de las anteriores.
- Sí**, la empresa ofrece y apoya la licencia remunerada por paternidad.

Compromiso

- tiene una licencia remunerada por paternidad que:
 - se ajusta a los requerimientos regulatorios en el país en donde funciona, si hay disposiciones nacionales.
 - supera los requerimientos regulatorios en el país en donde funciona, si hay disposiciones nacionales.
 - se aplica aunque no hay requisitos legales en el país en donde funciona.
- comunica las políticas de licencia por paternidad a todos los empleados y les notifica sobre los cambios a las mismas.
- cubre a los empleados que adoptan hijos(as)

Implementación

- informa a los empleados sobre cambios importantes en el trabajo mientras están bajo licencia.
- proporciona incentivos para alentar a los hombres a tomar la licencia por paternidad.
- ofrece tutoría/planificación de sucesión antes de que hagan efectiva la licencia por paternidad.
- proporciona formación y apoyo a los supervisores de los empleados con licencia por paternidad.
- consulta con empleados hombres, o hace encuestas a los empleados, para determinar si los beneficios de licencia por paternidad se ajustan a sus necesidades.

Medición

- lleva un registro del número de hombres que toman la licencia por paternidad.
- hace seguimiento de la eficacia de su enfoque para retener a los hombres después de la licencia por paternidad.

Transparencia

- informa abiertamente a los accionistas de la empresa sobre el número de hombres que tomaron la licencia por paternidad, y sobre las tasas de retorno al trabajo y de retención.
- informa a la junta sobre el número de hombres que tomaron la licencia por paternidad, y sobre las tasas de retorno al trabajo y de retención.

8. ¿La empresa tiene un enfoque que apoya a los empleados en su papel de padres y cuidadores?

- No**, la empresa no tiene tal enfoque actualmente pero
 - está interesada en obtener más información.
 - planea tomar los primeros pasos el próximo año.
 - algunas oficinas de país o unidades negocio han dado algunos pasos.
 - Ninguna de las anteriores.
- Sí**, la empresa tiene un enfoque que apoya a los empleados en su papel de padres y cuidadores.

Compromiso

- tiene una política independiente o un compromiso integrado en una política corporativa más amplia que se ocupa de apoyar a los empleados en su papel de padres y cuidadores.
- comunica a los padres y cuidadores acerca de los beneficios y servicios para todos los empleados y les notifica sobre cambios a los mismos.
- ofrece beneficios para padres y cuidadores a los trabajadores de tiempo parcial.
 - No aplica: La empresa no tiene trabajadores de tiempo parcial.

Implementación

- ofrece asesoramiento, apoyo, o capacitación para actualizar las destrezas laborales de los empleados después de volver de la licencia parental.
- proporciona la opción de un gradual retorno al trabajo tras la licencia por maternidad o paternidad.
- proporciona referencias sobre servicios externos de guardería que son limpios y seguros.
- brinda tiempo libre remunerado para lactancia o extracción de leche.
- ofrece servicios de guardería in situ, que son limpios y seguros, o proporciona subsidios para atención infantil fuera del sitio.
- ofrece tiempo libre remunerado para asistir a citas de salud con dependientes.
- consulta a los empleados y las empleadas, o hace encuestas a los empleados, para determinar si los beneficios para padres y cuidadores se ajustan a sus necesidades.

Medición

- monitorea el porcentaje de mujeres y hombres que aprovechan los beneficios parentales o de asistencia.

Transparencia

- informa públicamente a los grupos de interés de la empresa sobre el número total de empleados que aprovechan los beneficios parentales o de asistencia, con datos desagregados por sexo.
- informa a la junta directiva o directorio sobre el número total de empleados que aprovechan los beneficios parentales o de asistencia, con datos desagregados por sexo.

9. ¿La empresa tiene un enfoque que considera el equilibrio entre trabajo y vida familiar de todos los empleados?

- No, la empresa no tiene tal enfoque actualmente pero

- está interesada en obtener más información.
- planea tomar los primeros pasos el próximo año.
- algunas oficinas de país o unidades negocio han dado algunos pasos.
- Ninguna de las anteriores.
- Sí**, la empresa tiene un enfoque que considera el equilibrio entre trabajo y vida familiar de todos los empleados.

Compromiso

- tiene una política independiente o un compromiso integrado en una política corporativa más amplia que aborda el equilibrio entre trabajo y vida familiar para hombres y mujeres.
- extiende o considera arreglos para incluir a trabajadores de tiempo parcial
 - No aplica: La empresa no tiene trabajadores de tiempo parcial.
- comunica la política a todos los empleados elegibles y les notifica cuando hay cambios.

Implementación

- ofrece horario flexible.
- ofrece trabajo a distancia (teletrabajo).
- ofrece trabajo compartido ("job sharing") o trabajo de tiempo parcial con beneficios
- ofrece semanas laborables condensadas.
- ofrece turnos previsibles por hora
 - No aplica: La empresa únicamente tiene trabajadores asalariados.
- consulta a los empleadas y las empleadas, o hace encuestas a todos los empleados, para determinar si las prácticas se ajustan a sus necesidades.

Medición

- monitorea el número total de empleados y empleadas que aprovechan los beneficios del horario flexible, con datos desagregados por sexo (incluidos los trabajadores de tiempo parcial).

Transparencia

- informa públicamente a los grupos de interés de la empresa sobre el número total de empleados que aprovechan los beneficios del horario flexible, con datos desagregados por sexo (incluidos los trabajadores de tiempo parcial).
- informa a la junta directiva o directorio sobre el número total de empleados que aprovechan los beneficios del horario flexible, con datos desagregados por sexo (incluidos los trabajadores de tiempo parcial).

10. ¿La empresa tiene un enfoque que garantice un entorno libre de violencia, acoso y explotación sexual?

- No**, la empresa no tiene tal enfoque actualmente pero
 - está interesada en obtener más información.
 - planea tomar los primeros pasos el próximo año.
 - algunas oficinas de país o unidades negocio han dado algunos pasos.
 - Ninguna de las anteriores.
- Sí**, la empresa tiene un enfoque que garantiza un entorno libre de violencia, acoso y explotación sexual.

Compromiso

- ha incorporado una política independiente o un compromiso en una política corporativa más amplia que indica tolerancia cero ante todas las formas de violencia en el trabajo (incluso mientras se efectúen viajes de negocios y entretenimiento de clientes).

Implementación

- brinda capacitación anual en tolerancia cero a todas las formas de violencia a todos los empleados, incluido el acoso sexual y los actos de explotación sexual de mujeres y niñas en viajes de negocios.
- ha establecido mecanismos confidenciales y de no represalias para quejas y resolución de conflictos.
- brinda ayuda confidencial a víctimas de violencia doméstica.
- requiere capacitación en sensibilización de género para el personal de seguridad (incluido el personal de planta) sobre los procedimientos para atender las denuncias de violencia de

género o acoso.

cuenta con un proceso para supervisar o auditar los viajes de negocios y gastos de entretenimiento del cliente para detectar gastos empresariales inadecuados, como el uso de fondos de la empresa en la explotación sexual de mujeres y niñas o el «entretenimiento» para adultos que impliquen desnudez o comportamiento lascivo.

Medición

lleva un registro del número de quejas relacionadas con la violencia en el trabajo, con datos desagregados por sexo.

Transparencia

comunica públicamente o a los grupos de interés relevantes de la empresa la aproximación de la compañía para garantizar un entorno laboral libre de violencia.

comunica a la junta directiva o directorio la aproximación de la compañía para garantizar un entorno laboral libre de violencia.

11. ¿La empresa tiene un enfoque para atender las necesidades específicas de salud, seguridad e higiene de las mujeres en el trabajo y en su trayecto hacia el lugar de trabajo?

No, la empresa no tiene tal enfoque actualmente pero

está interesada en obtener más información.

planea tomar los primeros pasos el próximo año.

algunas oficinas de país o unidades negocio han dado algunos pasos.

Ninguna de las anteriores.

Sí, la empresa tiene un enfoque para abordar las necesidades específicas de salud, seguridad e higiene de las mujeres en el trabajo y en su trayecto hacia el lugar de trabajo.

Compromiso

tiene protocolos de seguridad y salud que incluyen una referencia explícita a las necesidades de seguridad, higiene y salud de las mujeres.

Implementación

- asegura el acceso a servicios de sanitarios adecuados y seguros para que las mujeres satisfagan las necesidades de higiene, como agua limpia y jabón y métodos de eliminación de productos de higiene femenina.
- revisa regularmente las instalaciones de la empresa para asegurar que estén adecuadamente iluminadas y seguras.
- dispone de salas de lactancia y extracción de leche que son limpias y seguras.
- brinda acceso al transporte ida y vuelta del trabajo, y en viaje de negocios (incluso en entornos donde el transporte público es inseguro o no está disponible).
- proporciona capacitación al personal sobre ergonomía, exposición a materiales peligrosos, y otros riesgos laborales, teniendo en cuenta los impactos biológicos diferenciales sobre la salud y seguridad en mujeres y hombres.
 - No aplica: El personal no está expuesto a materiales peligrosos o a riesgos ocupacionales.
- proporciona equipo de protección personal para hombres y mujeres, sobre todo teniendo en cuenta las necesidades de las mujeres embarazadas y lactantes.[No aplica: El personal no usa equipo personal de protección personal]
 - No aplica: El personal no usa equipo personal de protección
- consulta a los empleados y las empleadas para determinar si los servicios de salud, seguridad e higiene se ajustan a las necesidades de protección del empleado.

Medición

- hace seguimiento de incidentes de seguridad y salud, con datos desagregados por sexo.

Transparencia

- informa públicamente a los grupos de interés de la empresa sobre los incidentes de seguridad y salud, con datos desagregados por sexo.
- informa a la junta directiva o directorio sobre los incidentes de seguridad y salud, con datos desagregados por sexo.

12. ¿La empresa tiene un enfoque que promueva el acceso a servicios de salud de calidad para satisfacer las necesidades de salud específicas de las empleadas?

- No**, la empresa no tiene tal enfoque actualmente pero
 - está interesada en obtener más información.
 - planea tomar los primeros pasos el próximo año.
 - algunas oficinas de país o unidades negocio han dado algunos pasos.
 - Ninguna de las anteriores.
- Sí**, la empresa tiene un enfoque que promueve el acceso a servicios de salud de calidad para satisfacer las necesidades específicas de salud de las empleadas.

Compromiso

- ha incorporado una política independiente o un compromiso en una política corporativa más amplia que reconoce las diferentes necesidades de las mujeres y hombres.

Implementación

- proporciona opciones de paquetes de seguros privados que cubren las necesidades de salud específicas de las mujeres (ejemplos: ginecología, salud materna, salud reproductiva, violencia doméstica).
- proporciona in situ servicios de salud o establece vínculos con centros de salud locales y proveedores de servicios que cubren las necesidades de salud específicas de las mujeres (incluida la salud reproductiva, materna y neonatal) con el fin de remitir a las empleadas.
- coordina clínicas móviles de campo o evaluaciones para los empleados, con proveedores de salud capacitados en temas de salud y necesidades de las mujeres.
- publica información relevante en el contexto local o nacional sobre salud en las zonas públicas, especialmente cuando hay brotes que afectan la salud pública y desproporcionadamente la salud de las mujeres.
- consulta a las empleadas y los empleados para determinar si los servicios y beneficios de salud se ajustan a sus necesidades.

Medición

- hace seguimiento de los tipos de servicios de salud proporcionados en el lugar de trabajo y recopila información sobre los usuarios de los servicios, con datos desagregados por sexo.

Transparencia

- informa públicamente a los grupos de interés de la empresa sobre los tipos de servicios de salud que se proporcionan y utilizan en el lugar de trabajo.
- informa a la junta directiva o directorio sobre los servicios de salud proporcionados y usados en el lugar de trabajo.

13. ¿ La empresa toma medidas proactivas en las adquisiciones para ampliar las relaciones con empresas de propiedad de mujeres en la cadena de valor y de suministro y en la contratación de proveedores?

- No**, la empresa no tiene tal enfoque actualmente pero
 - está interesada en obtener más información.
 - planea tomar los primeros pasos el próximo año.
 - algunas oficinas de país o unidades negocio han dado algunos pasos.
 - Ninguna de las anteriores.
- Sí**, la empresa toma medidas proactivas en las adquisiciones para ampliar las relaciones con empresas de propiedad de mujeres en la cadena de valor y de suministro, y en la contratación de proveedores.
- No aplica**, la empresa no tiene proveedores.

Compromiso

- tiene una política independiente o un compromiso integrado en una política corporativa más amplia que incluye el suministro desde negocios de propiedad de mujeres de manera proactiva.

Implementación

- tiene iniciativas de difusión para informar sobre oportunidades de adquisiciones a empresas de propiedad de mujeres.
- utiliza bases de datos para identificar a empresas de propiedad de mujeres en el proceso de adquisiciones.
- fija metas y/o objetivos de adquisición para el monto y porcentaje del gasto con empresas de propiedad de mujeres.
- participa en ferias comerciales en las que se involucra a proveedores de ambos géneros.

brinda capacitación a las mujeres sobre los procesos de presentación formal de ofertas en una licitación.

Medición

monitorea el porcentaje gastado con empresas de propiedad de mujeres.

Transparencia

informa públicamente a los accionistas de la empresa acerca del porcentaje gastado con empresas de propiedad de mujeres.

informa a la junta directiva o directorio acerca del porcentaje gastado con empresas de propiedad de mujeres.

14. ¿La empresa alienta a proveedores y vendedores a mejorar el desempeño en igualdad de género?

No, la empresa no tiene tal enfoque actualmente pero

está interesada en obtener más información.

planea tomar los primeros pasos el próximo año.

algunas oficinas de país o unidades negocio han dado algunos pasos.

Ninguna de las anteriores.

Sí, la empresa hace esfuerzos para que proveedores o vendedores mejoren su desempeño en igualdad de género.

No aplica, la empresa no tiene proveedores ni vendedores

Compromiso

cuenta con un código de conducta para proveedores y vendedores que explícitamente declara el apoyo a la igualdad de género.

Implementación

- alienta a proveedores y vendedores a tener una estrategia o política de igualdad de género que incluya la no discriminación, salario igual por trabajo igual, seguridad y salud de las trabajadoras.
- tiene procesos sólidos de evaluación de proveedores y vendedores para asegurar que no afecten los derechos humanos, ni contribuyan a afectarlos, particularmente aquellos de las mujeres y las niñas.
- lleva a cabo procesos de diligencia debida o evaluación para identificar el tráfico humano en su cadena de suministro.
- incorpora expectativas sobre igualdad de género en las comunicaciones con el proveedor.
- ofrece de forma independiente, o como parte de un gremio o asociación de empresas, el desarrollo constante de capacidades para proveedores y vendedores para apoyar la mejora continua de la igualdad de género.
- fomenta y trabaja con los proveedores en la adopción de políticas y prácticas que apoyen la calidad de la salud e higiene para las trabajadoras y los trabajadores.
- trabaja con los proveedores para desarrollar un plan de acción correctivo si surgen problemas o riesgos para la igualdad de género.

Medición

- alienta a los proveedores a establecer y medir metas y puntos de referencia sobre igualdad de género.

Transparencia

- incluye criterios de igualdad de género en los protocolos de auditoría, tarjetas de calificación del proveedor, u otras herramientas de gestión de la cadena de suministro.
- incluye preguntas específicas sobre género en las autoevaluaciones del proveedor.

15. ¿La empresa tiene un enfoque de marketing responsable que toma en cuenta la representación de los estereotipos de género?

- No**, la empresa no tiene tal enfoque actualmente pero
 - está interesada en obtener más información.

- planea tomar los primeros pasos el próximo año.
- algunas oficinas de país o unidades negocio han dado algunos pasos.
- Ninguna de las anteriores.
- Sí**, la empresa tiene un enfoque de marketing responsable que toma en cuenta la representación de los estereotipos de género.
- No aplica**, la empresa no produce o tiene materiales externos de marketing.

Compromiso

- tiene una política independiente o un compromiso de marketing responsable integrado en una política corporativa más amplia que se ocupa de la representación de los estereotipos de género.

Implementación

- examina los materiales y tácticas de mercadeo para protegerlos contra los estereotipos negativos de género.
- cuenta con una estrategia de marketing diseñada para las mujeres como un segmento de la clientela.
- tiene un enfoque de marketing que busca desafiar las normas de género existentes y promover imágenes positivas de mujeres y niñas.
- consulta con grupos de discusión para asegurar que los enfoques de marketing no perpetúen los estereotipos de género.

Medición

- monitorea el número de quejas sobre marketing que se relacionan con estereotipos de género o representaciones negativas de las mujeres.

Transparencia

- comunica públicamente a los accionistas de la empresa su compromiso de no perpetuar los estereotipos de género.
- comunica a la junta directiva o directorio su compromiso a no perpetuar los estereotipos de género.

16. ¿La empresa tiene un enfoque que evalúe los efectos diferenciales en mujeres y hombres cuando desarrolla productos y/o servicios?

- No**, la empresa no tiene tal enfoque actualmente pero
- está interesada en obtener más información.
 - planea tomar los primeros pasos el próximo año.
 - algunas oficinas de país o unidades negocio han dado algunos pasos.
 - Ninguna de las anteriores.
- Sí**, la empresa evalúa el impacto diferencial en mujeres y hombres cuando desarrolla productos y/o servicios.
- No aplica**, la empresa sólo produce bienes intermedios. Por ejemplo, una autoparte de un vehículo.

Compromiso

- tiene un compromiso formal para asegurar que los productos y servicios sean desarrollados, con base en las necesidades tanto de consumidores hombres como mujeres.

Implementación

- realiza estudios de mercado sobre las necesidades de las mujeres para un producto o servicio específico.
- desarrolla productos y/o servicios que específicamente apuntan o se ajustan a las necesidades de las mujeres.
- considera las diferencias de género en el acceso a productos o servicios, y hace cambios a los modelos de distribución para acomodar esas diferencias.
- consulta a las partes interesadas y grupos de discusión para mejorar continuamente el diseño, la distribución y el acceso a productos y servicios para las mujeres.

Medición

- monitorea datos de distintos segmentos de clientes para entender los patrones y las necesidades de consumo de las mujeres.
- monitorea los ingresos y beneficios generados por las clientas.

Transparencia

- comunica públicamente a los accionistas de la empresa su compromiso de asegurar que los productos y servicios sean desarrollados considerando las necesidades hombres y mujeres.
- comunica a la junta directiva o directorio su compromiso de asegurar que los productos y servicios sean desarrollados considerando las necesidades hombres y mujeres.

17. ¿La empresa adopta medidas para que se respeten los derechos de las mujeres y las niñas en las comunidades en las que opera?

- No**, la empresa no tiene tal enfoque actualmente pero
 - está interesada en obtener más información.
 - planea tomar los primeros pasos el próximo año.
 - algunas oficinas de país o unidades negocio han dado algunos pasos.
 - Ninguna de las anteriores.
- Sí**, la empresa adopta medidas que específicamente garantizan el respeto de los derechos de las mujeres y las niñas en las comunidades en donde opera.
- No aplica**, la empresa es una compañía de servicios y no tiene operaciones en el terreno que impacten a las comunidades locales.

Compromiso

- tiene una política independiente o un compromiso integrado en una política corporativa más amplia, que se ocupa de respetar los derechos de las mujeres y las niñas en las comunidades en donde opera.

Implementación

- asegura la participación igualitaria de mujeres y hombres en las consultas a la comunidad.
- cuenta con mecanismos operacionales de reclamos y resolución de conflictos en la comunidad que son transparentes.
- analiza impactos diferenciales sobre hombres y mujeres en las evaluaciones de los

derechos humanos o de impacto social.

brinda capacitación en sensibilización de género a facilitadores de consultas a la comunidad.

Medición

monitorea el compromiso y la participación de las partes interesadas en consultas a la comunidad, con datos desagregados por sexo.

Transparencia

informa públicamente o a las partes interesadas sobre el porcentaje de operaciones orientado a la implementación del compromiso con la comunidad local, las evaluaciones de impacto y/o los programas de desarrollo (incluyendo los informes sobre el uso de las evaluaciones con impacto de género y procesos de consulta participativa de la comunidad que incluyen a los grupos vulnerables).

informa a la junta directiva o directorio acerca del porcentaje de operaciones orientado a la implementación del compromiso con la comunidad local, las evaluaciones de impacto y/o los programas de desarrollo (incluyendo los informes sobre el uso de las evaluaciones con impacto de género y procesos de consulta participativa de la comunidad que incluyen a los grupos vulnerables).

18. ¿La empresa tiene un enfoque que incorpore el tema del género en las actividades de responsabilidad social corporativa, obras sociales, advocacy y alianzas?

No, la empresa no tiene tal enfoque actualmente pero

está interesada en obtener más información.

planea tomar los primeros pasos el próximo año.

algunas oficinas de país o unidades negocio han dado algunos pasos.

Ninguna de las anteriores.

Sí, la empresa tiene un enfoque que incorpora el tema de género en las actividades de responsabilidad social corporativa, obras sociales, advocacy y alianzas.

Compromiso

tiene una política independiente o un compromiso integrado en una política corporativa más amplia, que aborda la inclusión del tema de género en actividades de responsabilidad social corporativa, obras sociales, advocacy y alianzas

Implementación

- ofrece apoyo financiero o pro bono para programas de igualdad de género a nivel global y/o el ámbito comunitario.
- brinda apoyo financiero a organizaciones de la sociedad civil a nivel global o comunitario que trabajan en dar empoderamiento a mujeres y niñas.
- se suma a campañas de advocacy y/o defiende en foros públicos la justificación empresarial (business case) para respetar y apoyar los derechos de mujeres y niñas.
- se asocia con organizaciones locales o globales u otras empresas para temas de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.
- proporciona formación para fomentar las capacidades de las mujeres empresarias.
- proporciona apoyo financiero o de inversión, o se asocia con bancos e instituciones financieras, para brindar crédito y otros servicios financieros a mujeres empresarias.
- aboga por la eliminación de barreras legales que restringen el empoderamiento económico de las mujeres.
- participa en plataformas de múltiples grupos de interés que promueven los derechos de las mujeres y las niñas.
- consulta a partes interesadas externas para comprender el espectro de oportunidades para el empoderamiento de las mujeres y las niñas.

Medición

- tiene objetivos claros sobre los efectos que pretende lograr para las mujeres y las niñas en el desarrollo y ejecución de proyectos comunitarios.
- monitorea el número de beneficiarios de proyectos comunitarios e iniciativas, con datos desagregados por sexo.

Transparencia

- informa públicamente a los accionistas de la empresa sobre el número de beneficiarios de

proyectos e iniciativas comunitarias, con datos desagregados por sexo.

informa a la junta directiva o directorio sobre el número de beneficiarios de proyectos e iniciativas comunitarias, con datos desagregados por sexo.