

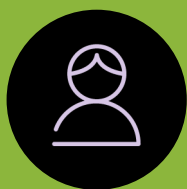
WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES



W

LA IGUALDAD ES UN BUEN NEGOCIO

BROCHURE WEPs



 **ganarganar**



7 PRINCIPIOS

PRINCIPIO 1



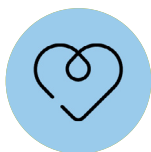
Promover la igualdad de género desde la Alta Dirección.

PRINCIPIO 2



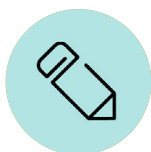
Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo, respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.

PRINCIPIO 3



Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.

PRINCIPIO 4



Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.

PRINCIPIO 5



Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres.

PRINCIPIO 6



Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y liderando con el ejemplo (cabildeo)

PRINCIPIO 7



Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Una iniciativa del Pacto Global de las Naciones Unidas (Global Compact) y ONU Mujeres

La igualdad es un buen negocio

BROCHURE WEPs



 **ganarganar**



Organización
Internacional
del Trabajo



Financiado por
Unión Europea





LinkedIn



@WEPrinciples



@WEPrinciples



YouTube

La igualdad es un buen negocio | Brochure WEPs
Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género
y el Empoderamiento de las Mujeres

220 East 42nd Street
New York, New York 10017 Estados Unidos

www.weps.org
weps@unwomen.org

Tercera edición | 2021
Copyright © 2021

Diseño: Oliver Gantner

Todos los derechos reservados. Ninguna parte de esta publicación puede ser reproducida, almacenada en un sistema de recuperación o transmitida de ninguna forma ni por ningún medio, electrónico, mecánico, fotocopiado, grabación o de otro tipo, sin la autorización previa de ONU Mujeres.

DESCARGO DE RESPONSABILIDAD: Este brochure fue elaborado con el apoyo financiero de la Unión Europea. Su contenido es de responsabilidad exclusiva de los autores y no refleja necesariamente las opiniones de la Unión Europea, las Naciones Unidas y sus Estados miembro.

AGRADECIMIENTOS: Este brochure fue preparado por Anna Falth, Sarah Merusi y Diana Ranola en la sede de ONU Mujeres.

Deseamos brindar reconocimiento a las contribuciones de las oficinas regionales y nacionales de ONU Mujeres en Asia y el Pacífico (India, Indonesia, Malasia, Filipinas, Singapur, Tailandia y Vietnam), los Estados Árabes (Jordania, Kuwait, Líbano y Palestina), el Sur de África (Sudáfrica y Tanzania), Europa y Asia Central (Georgia, Moldavia y Turquía), América Latina y el Caribe (Argentina, Brasil, Costa Rica, Jamaica, México y Uruguay), y el Comité Nacional de ONU Mujeres en Nueva Zelanda. También agradecemos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas por sus contribuciones.

Mensaje de **ONU MUJERES**

“La desigualdad de género es el mayor reto contra los derechos humanos al que se enfrenta el mundo en la actualidad, con enormes consecuencias económicas y sociales para toda la sociedad. Por el contrario, con la plena participación de las mujeres en la economía se genera la creación de empleo, la innovación, la productividad y el crecimiento económico sostenible. Los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) proporcionan un poderoso **marco de acción** para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad, y establecen **normas** globales para el sector privado. Pero además, ofrecen información a las organizaciones firmantes sobre cómo relacionarse con empresas y actores afines dentro de la **red** WEPs, y sobre cómo motivar a sus **socios** de negocio para que se unan a ellos. La transparencia y la responsabilidad en términos de rendición de cuentas, y el seguimiento de los avances y los resultados son el centro de los siete Principios.”

Phumzile Mlambo-Ngcuka
Subsecretaria General de las Naciones Unidas
Directora Ejecutiva de ONU Mujeres





Mensaje del


PACTO GLOBAL DE NACIONES UNIDAS

“La evidencia es clara: cuando las mujeres están empoderadas, todos se benefician. Por eso, en 2010, el Pacto Mundial de la ONU y ONU Mujeres trabajaron juntos para desarrollar los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres, un marco de siete Principios para impulsar a los grupos de interés a promover la igualdad de género en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad. Los Principios para el empoderamiento de las mujeres sirven como hoja de ruta para fomentar prácticas comerciales que empoderen a las mujeres, incluida la igualdad de remuneración, la igualdad de oportunidades para el avance profesional, la licencia parental remunerada y la tolerancia cero al acoso sexual en el lugar de trabajo.”

Sanda Ojiambo
Directora Ejecutiva
Pacto Global de las
Naciones Unidas



CONTENIDO

Introducción	9
¿Cuáles son los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs)?	9
“WEPs Journey”, el “Camino de los WEPs” (Principios para el Empoderamiento Económico de las Mujeres)	10
Sobre este Brochure	11
Considerar	13
¿Por qué integrar la comunidad WEPs?	15
Mensajes clave para obtener apoyo interno para adherir a los WEPs	16
Ingresando a la Comunidad WEPs	17
Implementando los WEPs	18
Los WEPs y los Objetivos de Desarrollo Sostenible	19
Adherir	23
Completando la solicitud	25
Creando la página con el perfil de la compañía	25
Comunicando el Compromiso con el Empoderamiento Económico de las Mujeres	25
Enlaces relevantes	26
#Nos comprometemos	26
Activar	27
Los 7 Principios: 	29
Herramienta y Guía para los WEPs	54



Involucrarse

57

Creando un ecosistema de compañías comprometidas	59
Compartiendo los avances con la comunidad WEPs	59
Involucrando al equipo a través de “WEPs Learn”	60

Sostener

61

Monitoreo y seguimiento del desempeño	63
El Marco de Transparencia y Responsabilidad WEPs	64

Reportar

65

Reportando sobre igualdad de género	67
Reportando en la Página WEPs de Perfil de la empresa	68

Apéndice

69

I. Declaración de Apoyo de la Alta Dirección a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres	71
II. Donar a los WEPs	72
III. Orientaciones sobre los indicadores de Transparencia y Responsabilidad de WEPs	74
IV. Reportando de forma privada o pública en la página de perfil de compañía de WEPs	86

Notas finales

89

INTRODUCCIÓN

¿QUÉ SON LOS WEPs?

Los Principios de Empoderamiento de Mujeres (WEPs) proporcionan un marco holístico para que las empresas promuevan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad, y generen resultados positivos para la sociedad y las empresas.

Lanzado en 2010 por ONU Mujeres y el Pacto Mundial de la ONU, los WEPs se basan en las normas internacionales del trabajo y de derechos humanos, y en el reconocimiento de que las empresas tienen un interés y una responsabilidad en relación a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Los siete Principios son el vehículo principal para la implementación corporativa de la igualdad de género de la Agenda 2030 sobre Desarrollo Sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Representan una plataforma poderosa para compartir lecciones aprendidas sobre cómo la igualdad de género se vincula con sus resultados finales, cómo avanzar en esta área, y cómo realizar un seguimiento de los resultados.

Al 1º de marzo de 2021, más de 5.000 empresas en 141 países, que representan en conjunto a más de 10 millones de empleadas y empleados, han firmado y se han comprometido a implementar los WEPs. Al unirse a la comunidad de WEPs, la Alta Dirección de la compañía se compromete con la igualdad de género y a trabajar en colaboración con múltiples grupos de interés para fomentar prácticas comerciales que empoderen a las mujeres. Éstas incluyen igual salario por trabajo de igual valor, prácticas de la cadena de suministro con perspectiva de género y tolerancia cero al acoso sexual en el lugar de trabajo.

La adopción de los WEPs ha representado un punto de inflexión importante para muchas empresas. Los Principios han servido como una orientación moral, modelo y marco de las signatarias para establecer sus ambiciones de igualdad de género. Pero también han ofrecido una red global de empresas con valores similares, han ayudado a las signatarias a invertir en su futuro contribuyendo a crear un mundo más equitativo, eliminando barreras “que, en primer lugar, nunca deberían haber existido”.¹



EL CAMINO DE LOS WEPs

LA ADOPCIÓN DE LOS WEPs CONSTITUYE UN RECORRIDO CONTINUO POR SEIS ETAPAS PRINCIPALES:

- **Considerar:** Se dan a conocer los WEPs y se obtiene el apoyo interno de la Alta Dirección dentro de la empresa para adherir a los mismos. La aceptación interna entre la dirección y las áreas clave y grupos de interés de la empresa es fundamental para diseñar y adoptar políticas y prácticas inclusivas y así mantener la implementación de los WEPs a lo largo del tiempo.
- **Adherir:** Firmar los WEPs es un hito en el camino de implementación de los siete Principios. La transparencia respecto al compromiso es esencial para asegurar una plena responsabilidad y esfuerzos sostenidos. Alentamos a fomentar una fuerte comunicación interna y externa para alcanzar a los grupos de interés clave.
- **Activar:** Para llevar el compromiso a la práctica recomendamos diseñar un plan de acción sólido con indicadores de desempeño. Es importante identificar las fortalezas y debilidades de la empresa y así determinar las oportunidades de mejora. Promovemos la autoevaluación del enfoque estratégico de la empresa para la igualdad de género, la identificación de brechas y el desarrollo de un plan de acción WEPs.
- **Involucrarse:** Como miembros de la comunidad WEPs es recomendable involucrar al equipo, socios comerciales, clientes y compradores para garantizar un ecosistema y una cadena de valor con perspectiva de género.
- **Sostener:** Para mantener el progreso en el camino WEPs es muy importante recopilar estadísticas y datos desglosados por género. Invitamos a compartir cómo la empresa mantiene el compromiso con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres al comunicar avances, experiencias y lecciones aprendidas en las etapas de participación y activación.
- **Reportar:** La transparencia y la rendición de cuentas contribuyen a avanzar en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres por lo que sumarlos a la página de Perfil de la Empresa siempre es un aporte valorado.

SOBRE ESTE BROCHURE

Este brochure reúne un conjunto de herramientas para las empresas y organizaciones signatarias en todas las etapas del camino, desde las que escuchan por primera vez sobre los WEPs hasta las signatarias actuales que buscan avanzar en su trabajo sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

La estructura de este brochure sigue el “WEPs Journey” o “Camino de los WEPs” y en cada sección se destacan los pasos y las prácticas recomendadas para las empresas interesadas en unirse a la comunidad WEPs. También da soporte a las signatarias interesadas en reactivar su compromiso y garantizar prácticas sostenibles.

- **Considerar:** Esta sección contiene una descripción general de los WEPs en relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU y ofrece mensajes clave sobre igualdad de género que pueden ayudar en la obtención del apoyo interno para adherir a los WEPs.
- **Adherir:** En este apartado se destacan los recursos disponibles para guiar a las empresas en la solicitud, formalización y pertenencia oficial a la comunidad WEPs, así como para comunicar su compromiso.
- **Activar:** Las acciones en las que cada empresa u organización puede involucrarse (relacionadas con cada uno de los siete Principios) se incluyen en Activar. Luego de la descripción de cada Principio se suman ejemplos de prácticas emergentes compartidas por las signatarias WEPs en todo el mundo. Una descripción general de la herramienta de análisis de brecha de género de los WEPs muestra cómo es posible autoevaluarse para establecer una línea de base y desarrollar su propio plan de acción. Los enlaces a nuestros recursos WEPs brindan orientación y herramientas concretas para activar el compromiso con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- **Involucrarse:** Compartir las buenas prácticas de las signatarias WEPs -a través de la participación de sus equipos, socios comerciales, clientes y cadena de suministro- fomenta el involucramiento. Alentamos a compartir éstas y otros aprendizajes de empresa a empresa en las redes sociales con el hashtag #WeShare.



#WeShare



LinkedIn



@WEPrinciples

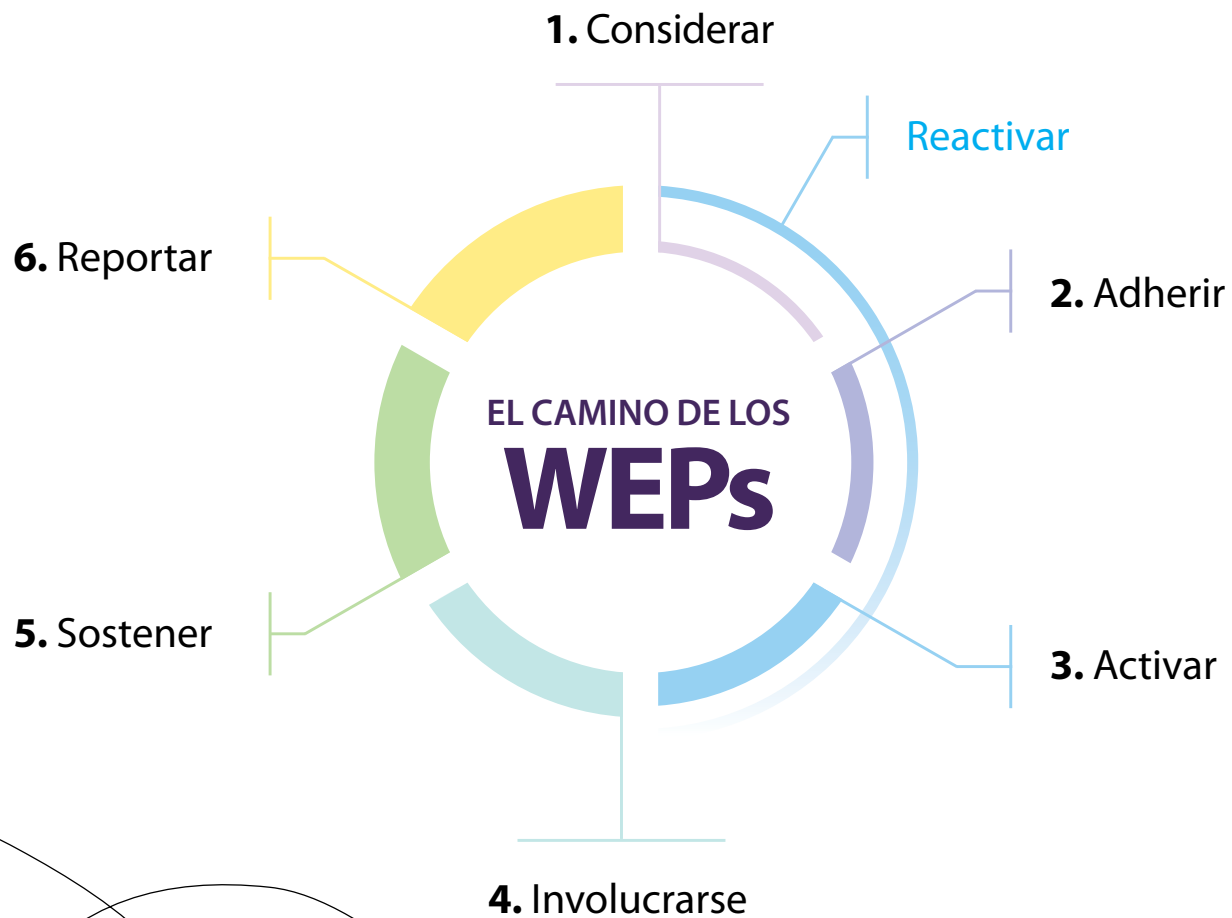


@WEPrinciples



YouTube

- **Sostener:** Para realizar el seguimiento del avance en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres se sugieren indicadores de desempeño reunidos en este ítem. Solicitamos compartir -con nosotros y en las redes sociales- cómo se mantiene el compromiso asumido a través de los avances alcanzados, las experiencias y las lecciones aprendidas.
- **Reportar:** A través de la página de perfil de la empresa se puede informar voluntariamente sobre los progresos logrados; en este apartado dedicado al reporte se incluye una guía sobre cómo informar en el sitio WEPs.



Considerar

Adherir

Activar

Involucrarse

Sostener

Reportar

Apéndice



CONSIDERAR

¿POR QUÉ UNIRSE A LA COMUNIDAD WEPs?

Empresas, asociaciones comerciales y cámaras de comercio se unen a la comunidad WEPs para hacer una declaración pública de compromiso con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en una plataforma global.

Al adoptar los WEPs se invierte en un compromiso con la igualdad de género, el negocio propio y su gente. Significa unirse a una red global de empresas con valores similares y acceder a herramientas, recursos y programas de aprendizaje para impulsar la implementación de los WEPs.

Los siete Principios ayudan a las empresas a evaluar y valorar sus prácticas, proyectos y políticas; y a identificar áreas de mejora, como ser, el promover a más mujeres en puestos estratégicos de liderazgo, cerrar la brecha salarial de género e incentivar a los hombres a tomar la licencia parental. Además, se proveen recursos y herramientas a las signatarias WEPs.

Una creciente demanda por parte de grupos de interés –talentos, consumidoras y consumidores, inversionistas y socios comerciales- por vincularse con empresas responsables y transparentes, han hecho de estos requerimientos dos pilares de los WEPs. Su importancia ha llevado a las empresas a monitorear e informar sobre sus avances y, como resultado, han logrado atraer nuevos talentos, en particular mujeres, consumidoras e inversionistas.² Ver más información en la sección Reporte.



MENSAJES CLAVE PARA CONSEGUIR APOYO INTERNO PARA LA FIRMA DE LOS WEPs

Promover la igualdad de género en el ambiente de trabajo, en el mercado y en la comunidad es bueno para la sociedad; es bueno para la economía; y beneficia a todas y todos. Es de ayuda para:

Defender los derechos humanos, la inclusión, la justicia y la equidad: es realmente tan simple como eso. La igualdad de género en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad promueve la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible.

Mejorar el desempeño corporativo: participación equitativa de las mujeres en todos los niveles de la empresa.
- desde la planta de la fábrica hasta el directorio corporativo - conduce a un mejor desempeño financiero y aumenta el rendimiento de la inversión, la participación de mercado y las acciones.

Atraer inversiones: las y los inversionistas saben que las empresas que promueven la igualdad de género son más productivas, más rentables y mantienen una reputación positiva. De esta manera se logra que las empresas cumplan con estándares bien rigurosos ya que ellos eligen invertir en empresas sostenibles que equilibren el propósito y las ganancias y satisfagan las necesidades tanto de las y los accionistas como de los grupos de interés.

Mejorar la capacidad de innovación: una fuerza laboral diversa fomenta ideas diversas y genera dinámicas que fomentan la creatividad y conducen a la innovación.

Atraer y retener talentos: las empresas con sistemas de RR.HH. justos que responden a las necesidades de mujeres y hombres conducen a prácticas de contratación inclusivas, mejores índices de retención, menores índices de ausentismo y rotatividad de empleados, y un sistema de promoción equitativo.

Diversificar la base de proveedores: un grupo diversificado mejora la disponibilidad y seguridad de los proveedores; promueve la innovación a través de la incorporación de nuevos productos, servicios y soluciones; impulsa la competencia; y aumenta la penetración de mercado y el acceso a nuevos. Invertir y comprometerse con empresas propiedad de mujeres en las cadenas de suministro corporativas aumenta también la reputación de las empresas entre sus grupos de interés y accionistas.

Satisfacer las necesidades y demandas de las y los consumidores: cada vez más, las y los consumidores demandan productos y servicios de empresas con prácticas comerciales transparentes y responsables que promueven la igualdad de género. Las mujeres influyen en la mayoría de las preferencias y decisiones de compra. Una fuerza laboral y una base de proveedores diversa puede ayudar a una empresa a satisfacer las necesidades de productos y servicios de sus consumidores.

Poner fin a los estereotipos de género nocivos en los materiales publicitarios y de divulgación: un mundo no estereotipado ya no es solo un imperativo social, sino empresarial. Los anuncios que presentan a las mujeres respetuosamente como progresistas y modernas, auténticas y multidimensionales, ayudan a promover la igualdad de género y mejoran la percepción del cliente y la reputación de la marca.

Integrarse plenamente en las comunidades: las empresas que realizan consultas comunitarias con líderes locales, mujeres y hombres, establecen vínculos y programas sólidos que benefician a todos los miembros de la comunidad, promueven la igualdad de género y el desarrollo sostenible.

INGRESANDO A LA COMUNIDAD WEPs

¿QUIÉN PUEDE ASOCIARSE?

Las empresas (privadas, públicas, estatales y cooperativas, de cualquier tamaño y actividad, establecidas bajo la ley nacional), asociaciones industriales y cámaras de comercio comprometidas con el avance de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo, en el mercado y en la comunidad, están invitadas a unirse a la comunidad WEPs.

También damos la bienvenida a otros actores clave como la sociedad civil, las organizaciones internacionales, la academia y los gobiernos, para que se unan a nuestros esfuerzos como aliados y adopten los WEPs como un marco para el diálogo y la acción con un mismo objetivo: promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

¿QUÉ SE ESPERA DE UNA SIGNATARIA WEPs?

El o la CEO firma la Declaración de apoyo a los WEPs, por lo tanto, señala el compromiso de la empresa al más alto nivel. Firmar los WEPs es solo el primer paso, siempre se estimula a tomar medidas para convertir su compromiso en acciones y a monitorear e informar sobre los avances.



¿ES NECESARIO TENER UN PLAN DE ACCIÓN ANTES DE FIRMAR?

No existe ningún requisito formal de haber creado un plan de acción antes de convertirse en signataria WEPS. Sin embargo, se alienta a las signatarias a crear un plan de acción de sus políticas y estrategias de igualdad de género con objetivos claros y con plazos definidos y respaldados por pautas prácticas de implementación.

¿ES NECESARIO PAGAR UN ARANCEL PARA UNIRSE A LA COMUNIDAD WEPS?

No, no existe ningún arancel para adherir a los WEPS. Igualmente invitamos a las signatarias a efectuar una donación a la Secretaría WEPS dirigida por ONU Mujeres. Los WEPS actualmente están desarrollando una campaña de financiación para ayudar a respaldar su expansión, materiales de aprendizaje, estudios de casos y alcance global. De esta forma se garantizará que continuemos creciendo y sirviendo al progreso de la igualdad de género y la inclusión a escala global. Para acceder a la página de donaciones se debe clicar en el siguiente enlace:

→ [Por más información sobre niveles de donación, detalle sobre qué programas y servicios son atendidos con las mismas, además de nuestra lista de donantes, puede hacer **CLICK AQUÍ**](#)

IMPLEMENTANDO LOS WEPS

¿NECESITAN LOS FIRMANTES ABARCAR LA TOTALIDAD DE LOS SIETE PRINCIPIOS?

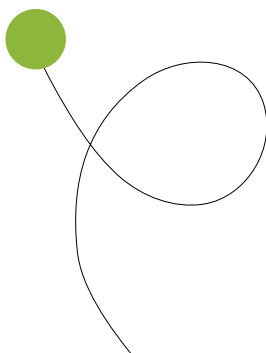
No existen requisitos formales para implementar los Principios en un orden particular, de una manera específica o en un período de tiempo determinado. Esperamos que todos las signatarias WEPS hagan esfuerzos para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad.

¿DEBEN LAS COMPAÑÍAS REPORTAR SOBRE SUS ESFUERZOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS WEPS?

Si bien no existe una obligación formal de informar o reportar, se recomienda enérgicamente monitorear e informar sobre los avances, ya que demuestra un compromiso con la agenda de igualdad de género. El Principio 7 solicita explícitamente a las empresas que informen sobre el avance y subraya que la responsabilidad y la transparencia van de la mano, ya que es difícil gestionar y evaluar el progreso sin medirlo.

Puede consultar sobre los pasos del "WEPS Journey" o "Camino de los WEPS" para Sostener y Reportar lea a continuación.

[Ver también WEPS FAQ \(preguntas frecuentes\)](#)



LOS WEPs Y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

En 2015 la comunidad internacional vivió un momento histórico al adoptar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenibles de las Naciones Unidas (los “Objetivos Globales”).

La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres están en el centro de esta agenda mundial.³ Se formularon sobre la base de los objetivos de desarrollo acordados internacionalmente y adoptados durante la década de 1990, que culminaron con la adopción de la Declaración del Milenio y los ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio en 2000.

Estos incluyen la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de las Naciones Unidas adoptada universalmente en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing en 1995; y la ratificación de las normas internacionales del trabajo, incluidos los convenios fundamentales sobre igualdad de género, sobre igualdad de remuneración (núm. 100 de 1951), discriminación (núm. 111 de 1958), trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156 de 1981) y protección de la maternidad (núm. 183 de 2000).

Los WEPs son el vehículo principal para la concreción corporativa de las dimensiones de la igualdad de género de estos Objetivos Globales.





La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son parte de estos 17 objetivos y en particular del quinto (SDG5) para alcanzar la igualdad de género y empoderar a todas las niñas y mujeres.⁴

Una sola entidad u organización no puede lograr la igualdad de género a escala mundial. Por lo tanto, los Objetivos Mundiales y los WEPs promueven la colaboración intersectorial y las asociaciones duraderas entre el sector público, el privado y la sociedad civil, para acelerar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad.⁵



El sector público comprende al gobierno en todos los niveles. El estado juega un papel integral en la creación de un entorno propicio con políticas para implementar fondos, programas, educación y desarrollo de habilidades para apoyar el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género.



El sector privado comprende empresas de todos los tamaños, así como organizaciones tales como asociaciones profesionales y comerciales. Los WEPs apoyan al sector privado para promover la igualdad de género dentro de sus organizaciones, a lo largo de sus cadenas de suministro y en las comunidades locales. Como gran empleador, el sector privado tiene importantes roles de liderazgo y promoción con efecto dominó en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad.



La sociedad civil comprende organizaciones académicas, entidades sin fines de lucro, no gubernamentales e individuos. Ya sea como organizaciones de defensa o ciudadanas, juegan un papel fundamental en el apoyo al empoderamiento de la mujer y la igualdad de género.⁶

Con los WEPs como hoja de ruta, el sector privado puede fomentar asociaciones con múltiples grupos de interés para alcanzar los ODS y promover la igualdad de género en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad.

OBJETIVOS Y METAS DE DESARROLLO SOSTENIBLE ESPECÍFICOS DE GÉNERO

Los Objetivos y Metas de Desarrollo Sostenible se pueden conectar a cada uno de los siete Principios de Empoderamiento de las Mujeres como se indica a continuación.





OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE GÉNERO DE LOS ODS

1.4	Para 2030, garantizar que todos los hombres y mujeres, en particular las personas pobres y vulnerables, tengan los mismos derechos a los recursos económicos, así como el acceso a los servicios básicos, la propiedad y el control de la tierra y otras formas de propiedad, herencia, recursos naturales, nuevas tecnologías y servicios financieros, incluida la microfinanciación.	
5.1	Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y niñas en todo el mundo.	
5.2	Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y niñas en las esferas pública y privada, incluida la trata y la explotación sexual y de otro tipo.	
5.3	Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado, y la mutilación genital femenina.	
5.4	Reconocer y valorar el cuidado no remunerado y el trabajo doméstico a través de la provisión de servicios públicos, políticas de infraestructura y protección social, y la promoción de la responsabilidad compartida dentro del hogar y la familia según corresponda a nivel nacional.	
5.5	Garantizar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles de toma de decisiones en la vida política, económica y pública.	
5.6	Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y a los derechos reproductivos según lo acordado según el Programa de Acción de la CIPD y la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de revisión.	
5.a	Emprender reformas para otorgar a las mujeres iguales derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y control de la tierra y otras formas de titularidad, servicios financieros, herencias y recursos naturales de acuerdo con las leyes nacionales.	
5.b	Mejorar el uso de tecnologías habilitadoras, en particular las TIC, para promover el empoderamiento de las mujeres.	
5.c	Adoptar y fortalecer políticas acertadas y legislación aplicable para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas en todos los niveles.	
8.5	Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.	
8.8	Proteger los derechos laborales y promover entornos laborales seguros para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y para quienes tienen un empleo precario.	

Este listado no es una lista completa de todos los objetivos y acciones que deben tomarse para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Invitamos a explorar las metas adicionales de los ODS que hacen referencia y priorizan acciones para la igualdad de género.⁷ Además, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing proporciona un plan progresivo para que los gobiernos y la comunidad internacional logren avances sólidos hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.⁸ Puede consultar la sección sobre **transparencia y rendición de cuentas** que se incluye en este brochure, con indicadores para que las empresas puedan realizar mediciones e informar

Considerar
Adherir

Activar

Involucrarse

Sostener

Reportar

Apéndice



ADHERIR

COMPLETANDO LA SOLICITUD

Este tutorial ofrece una guía sobre cómo completar todos los aspectos de la solicitud WEPs: [**Cómo Completar la Solicitud**](#)

CREANDO UNA PÁGINA DE PERFIL DE LA COMPAÑÍA

La página de Perfil de la empresa ofrece a cada signataria un lugar en la comunidad WEPs. Incluye la foto y la cita de la o el CEO, y brinda la oportunidad de informar sobre los avances realizados y compartir las lecciones aprendidas para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad.

Para ver el tutorial paso a paso haga [**CLICK AQUÍ**](#)

COMUNICAR SUS COMPROMISOS RESPECTO A LOS WEPs

Se estimula a las signatarias a hacer visible su compromiso con los WEPs. Muchos beneficios se derivan de ello. Las y los consumidores, trabajadores, inversionistas y accionistas sabrán que para su empresa alcanzar los más altos estándares de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres constituye una prioridad empresarial. La Secretaría de los WEPs está lista para ofrecer apoyo, orientación y desarrollo de capacidades para ayudar a las empresas a hacer realidad la promesa de los WEPs.

Una vez que la solicitud haya sido aprobada, recibirá un [**paquete de bienvenida WEPs**](#) con modelos de comunicación interna y externa, mensajes clave, materiales para redes sociales y divulgación.



ENLACES RELEVANTES

[FAQ WEPs \(Preguntas frecuentes sobre WEPs\)](#)

[Declaración de Apoyo de la Alta Dirección](#)

[Cómo Completar la Solicitud](#)

[Donar a los WEPs](#)

[Paquete de Bienvenida WEPs](#)

[Trello WEPs](#)

[Cómo Crear una Página de Perfil de Compañía](#)

[Cómo Reportar los Avances](#)

[Recursos WEPs](#)



#WECOMMIT / Nos comprometemos

Estimulamos a comunicar el compromiso con los WEPs en las redes sociales a través del hashtag #WeCommit en:

facebook.com/WEPrinciples

linkedin.com/showcase/weprinciples

twitter.com/WEPrinciples

youtube.com/Women's Empowerment Principles by UN Women

Considerar

Adherir

Activar

Involucrarse

Sostener

Reportar


Apéndice



ACTIVAR

Esta sección proporciona descripciones de cada uno de los siete Principios con recomendaciones claras para ayudar a identificar áreas prioritarias de mejora y cómo tomar medidas. Los estudios de caso con signatarias de todo el mundo brindan ejemplos concretos de implementación de los WEPs: cómo promover a más mujeres a puestos de liderazgo estratégicos, cerrar la brecha salarial de género y activar asociaciones con empresas propiedad de mujeres para una cadena de suministro más inclusiva. Alentamos a compartir buenas prácticas etiquetando #WeShare en las redes sociales.

Después de las descripciones y los estudios de caso sobre los siete Principios, se proporciona una descripción general de los recursos WEPs disponibles. Esto incluye la herramienta de análisis de brechas de género WEPs, la herramienta de diagnóstico para la igualdad de remuneración y una serie de notas de orientación, estudios de casos de empresas, ejemplos de políticas y mucho más. Estos recursos se han desarrollado para ayudar a activar el proceso de implementación WEPs (consulte también www.weps.org/resources).

<p>1  PRINCIPIO</p> <p>Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel</p>	<p>2  PRINCIPIO</p> <p>Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo – respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación</p>	<p>3  PRINCIPIO</p> <p>Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras</p>	<p>4  PRINCIPIO</p> <p>Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres</p>
<p>5  PRINCIPIO</p> <p>Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres</p>	<p>6  PRINCIPIO</p> <p>Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y liderando con el ejemplo (cabildeo)</p>	<p>7  PRINCIPIO</p> <p>Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género</p>	<p>WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES</p>



PRINCIPIO 1

PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO DESDE LA ALTA DIRECCIÓN

- Afirmar el apoyo de la Alta Dirección y sus políticas para la igualdad de género y los derechos humanos, incluso desde una perspectiva interseccional.
- Establecer un grupo de trabajo en la Alta Dirección de la empresa para definir la situación estratégica para la igualdad de género, identificar áreas prioritarias y consultar a los grupos de interés internos y externos en el desarrollo de políticas, programas y planes de implementación para la igualdad de género.
- Establecer metas y objetivos para toda la empresa para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y medir el avance a través de indicadores de desempeño claros.
- Hacer que las gerencias de todos los niveles sean responsables de los resultados en relación a estos objetivos y metas, incluyéndolos en las descripciones de puestos y las revisiones de desempeño.
- Asegurar que las políticas existentes sean sensibles al género, identificando factores que impactan a mujeres y hombres de manera diferente, y que la cultura corporativa promueva la igualdad y la inclusión.
- Revisar los requisitos para ser miembro de la junta directiva y otros órganos y comités de gobierno para eliminar cualquier discriminación o prejuicio contra las mujeres.

CÓMO SER TRANSPARENTE...

- Publicando sus compromisos respecto de los WEPs y al avance de la igualdad de género de manera destacada en el sitio web de la empresa así como en los informes de sostenibilidad corporativa.
- Desarrollando un plan de acción con objetivos claros y de plazo determinados, que tengan el apoyo de prácticas de implementación.
- Incluyendo los avances en la implementación de WEPs en los informes anuales de la compañía, en los impactos ambientales, sociales y en los reportes de sostenibilidad.

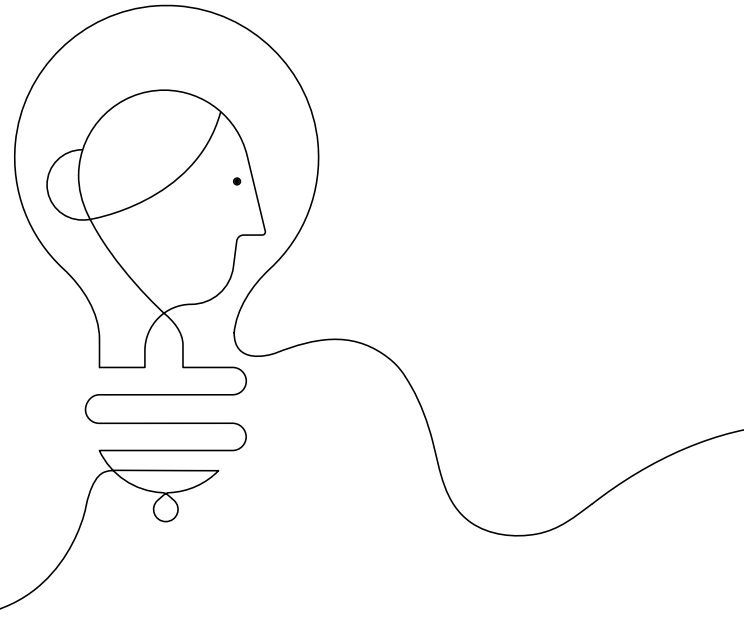
LAS SIGNATARIAS WEPs EN ACCIÓN

- Una asociación líder a nivel mundial para el comercio abierto y sostenible aprovechó su compromiso con los WEPs para impulsar un cambio entre sus organizaciones miembro.⁹ Se asoció con ONU Mujeres para apoyar a una serie de corporaciones -con oficinas en **Europa** y cadenas de suministro en **Asia** - a través de un programa de capacitación de 10 meses que les permite establecer objetivos claros y planes de acción para construir un negocio y cadenas de suministro más inclusivos con perspectiva de género.¹⁰
- La bolsa de valores **canadiense** aprovechó el marco de los WEPs para implementar iniciativas tangibles sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y, de paso, inspirar a otras organizaciones a imitarla.¹¹
- Una empresa multinacional de telecomunicaciones **francesa** firmó un acuerdo sin precedentes con UNI Global Union, un sindicato internacional comprometido con la igualdad de género. El acuerdo, que cubre áreas como igualdad de género, discriminación, violencia contra las mujeres y equilibrio entre la vida personal y laboral, se aplica a los 143.000 empleados y empleadas en todo el mundo. Asegurar la aceptación del liderazgo senior fue crucial para hacer esto realidad.¹²
- Una empresa de construcción de **Georgia** elaboró un plan de acción basado en los WEPs para aumentar el porcentaje de mujeres en la alta dirección del 20% al 50%. De los 10 puestos directivos principales, cinco están ocupados por mujeres. Al inicio de su plan, solo el 20% de los cargos de dirección en obras de construcción eran mujeres. Actualmente, las mujeres ocupan la mayoría de los cargos de dirección de obras, un puesto que anteriormente se consideraba "trabajo para hombres".
- En el **Líbano**, una empresa de productos de cuidado personal tenía la meta de alcanzar el 50% de mujeres en su plantilla general y puestos de alta dirección. En 2020 superaron este objetivo. Un banco libanés es el único del país con una mujer como directora general. Además, el 49% de los puestos directivos están ocupados por mujeres.
- Uno de los operadores logísticos más grandes de **Italia** estableció un grupo de trabajo dentro de la empresa para impulsar el cambio cultural y organizacional en



materia de diversidad e igualdad de género. El departamento de gestión de riesgos del grupo supervisa cualquier denuncia vinculada a género y diversidad, incluidas las violaciones de los derechos humanos y las políticas de género. La empresa informa anualmente sobre el progreso y todo es revisado y aprobado por la junta directiva.¹³

- En **Nueva Zelanda** una empresa de servicios está implementando políticas laborales integrales que empoderan a las mujeres y promueven la igualdad y la inclusión.
- En **Turquía** una empresa multisectorial publicó un manifiesto llamado “Una vida igualitaria” que destaca la inclusión y la diversidad. La compañía lanzó un diccionario que reemplaza el lenguaje sexista y estereotipado por uno sensible al género.





PRINCIPIO 2

TRATAR A TODOS LOS HOMBRES Y MUJERES DE FORMA EQUITATIVA EN EL TRABAJO – RESPETAR Y DEFENDER LOS DERECHOS HUMANOS Y LA NO DISCRIMINACIÓN

- Fomentar una cultura laboral inclusiva y eliminar la discriminación por motivos de género de todas las políticas y prácticas.
- Asignar la misma remuneración, incluyendo beneficios y bonificaciones, por un trabajo de igual valor y garantizar como mínimo un salario digno para todas las mujeres y hombres empleados.
- Implementar prácticas de reclutamiento y retención sensibles al género y reclutar y nombrar de manera proactiva a mujeres para puestos gerenciales y ejecutivos y para la junta directiva corporativa.
- Ofrecer contratos de trabajo flexibles, permisos y oportunidades de reingreso a puestos de igual salario y estatus.
- Apoyar el acceso de mujeres y hombres al cuidado de niños y dependientes a través de servicios, brindar recursos e información.
- Estimular a los hombres a aprovechar la licencia parental para nivelar entre las mujeres y los hombres empleados.
- Garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres provenientes de diversos ambientes para liderar organizaciones y grupos de trabajo importantes.

CÓMO SER TRANSPARENTE...

- Recopilando datos desglosados por sexo de todos los empleados por tipo de contrato, desempeño y promociones.
- Difundiendo una declaración explícita de la empresa que prohíba la discriminación de género en la contratación, en las políticas de retención, la promoción y la remuneración (salario, bonificación y beneficios).
- Revisando y analizando la remuneración de toda la plantilla, por género, categoría de empleado/a y cargo.
- Encuestando periódicamente a los empleados y empleadas para conocer sus opiniones sobre las políticas y planes de acción de igualdad de género y detectando posibles necesidades de ajustes.



LAS SIGNATARIAS WEPs EN ACCIÓN

- En 2017 la asociación mundial de la industria introdujo medidas de igualdad de remuneración para terminar con las diferencias salariales y garantizar que las mujeres reciban un sueldo acorde a los índices del mercado. Su informe sobre la brecha salarial de género de 2018 mostró prácticas que utilizaban el salario anterior de un candidato o candidata para establecer las ofertas salariales, lo que perpetuaba inconscientemente un pago insuficiente a las mujeres. Como medida correctiva, comenzó a solicitar expectativas salariales y a alinear el salario de las mujeres con los parámetros y presupuestos de la industria.¹⁴
- Una empresa de turismo en **Costa Rica** utiliza la Herramienta de Diagnóstico de Igualdad de Remuneración (DIR) - desarrollada por ONU Mujeres dentro del Programa Win-Win, implementado con la OIT y financiado por la UE- para analizar las brechas salariales de género. El uso de esta herramienta le permitió ver cómo en un trabajo de igual valor influían los estereotipos de género en la remuneración.
- En **Ecuador** una compañía de seguros desarrolló una Guía para la Igualdad de Género dentro del sector privado. La guía incluye una estrategia de igualdad de género, procesos de contratación y selección, desarrollo y formación profesional, conciliación, compensación, acciones contra la violencia de género, igualdad y bienestar de género, además de herramientas de comunicación.
- Una compañía internacional de seguros en **Georgia** llevó a cabo una campaña de empleo a gran escala para contratar a mujeres como representantes de ventas y les ofreció una carrera, independientemente de su experiencia previa o edad. En total se contrató a más de 700 personas, el 80% de las cuales fueron mujeres. Mujeres de diversos orígenes, experiencia y edad se incorporaron a la empresa generando una transformación cultural. Como resultado, las ventas aumentaron en un 50% y se duplicaron los índices de retención de empleados.
- Una empresa multinacional **italiana** con presencia en más de 30 países preselecciona el mismo número de candidatas mujeres y candidatos hombres para todos los puestos y niveles. El número de candidatas preseleccionadas pasó del 35% en 2017 al 42% en 2019.¹⁵

- Un operador logístico **libanés** sigue derribando estereotipos de género mediante la contratación proactiva de mujeres y fue reconocido como un pionero de los ODS en igualdad de género e inclusión económica. Una encuesta al personal mostró que el 96% recomendaría a este operador como empleador referente en igualdad de género.
- La sucursal **moldava** de una empresa multinacional de telecomunicaciones desarrolló un programa flexible (Flexi Hours) para apoyar a sus empleados, padres y cuidadores; además implementó un reintegro gradual a las funciones luego de la licencia por paternidad. La compañía ofrece, en su plataforma interna de aprendizaje en línea, una variedad de cursos y actividades educativas para niños en apoyo a los padres y madres trabajadores.
- Un grupo productor de químicos de **Sudáfrica** prioriza el avance de la igualdad de género. En 2019 el Comité de Ética del Consejo de Administración ratificó la estrategia y destacó la importancia de la igualdad de género. La dirección general debe rendir cuentas mediante el seguimiento regular de los objetivos de la empresa en términos de promoción de género.
- Una empresa forestal líder en **Uruguay** desarrolló, en colaboración con el sindicato de la empresa y el Ministerio de Desarrollo Social, un centro de educación y cuidado infantil. La empresa proporcionó la infraestructura para la instalación y operación del centro, así como el equipo inicial; el sindicato es responsable del mantenimiento del edificio y la agencia gubernamental de pagar los gastos mensuales.
- Una empresa multinacional de bienes de consumo de **Vietnam** desarrolló un programa de cinco años para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo. La estrategia incluye la formación obligatoria de los equipos de liderazgo sobre sesgos no conscientes de género, programas de formación para mujeres líderes, una nueva normativa interna y el establecimiento y medición de metas de equilibrio de género en cada nivel de función. Un logro clave fue el nombramiento de la primera directora ejecutiva de la empresa desde 1995.



PRINCIPIO 3

VELAR POR LA SALUD, LA SEGURIDAD Y EL BIENESTAR DE TODOS LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

- Establecer políticas y procedimientos internos, incluyendo un sistema confidencial de quejas, para prevenir y abordar todas las formas de violencia y acoso sexual en el trabajo.
- Capacitar al personal de seguridad y a la gerencia para reconocer los signos de violencia contra las mujeres, la trata de personas, la explotación laboral y sexual, y abordar de inmediato los casos de violencia doméstica, en particular para las personas empleadas que trabajan de forma remota y durante las pandemias y crisis mundiales, donde los servicios de apoyo pueden estar menos disponibles.
- Garantizar al personal, incluidos las y los trabajadores a tiempo parcial, el acceso equitativo al seguro médico y el apoyo personalizado para el personal con necesidades especiales, incluyendo a personas con discapacidad y sobrevivientes de violencia y acoso.
- Respetar los derechos de los trabajadores y trabajadoras de contar con tiempo libre para recibir atención médica y asesoramiento para sí mismos y para sus dependientes.
- Proporcionar condiciones de trabajo seguras y protección contra la exposición a materiales peligrosos y divulgar los riesgos potenciales, incluida la salud reproductiva.
- Abordar los problemas de seguridad, incluyendo los viajes hacia y desde el trabajo, y los viajes de negocios, en consulta con el personal.

CÓMO SER TRANSPARENTE...

- Revisar y divulgar periódicamente la política y los procedimientos de la empresa contra la violencia y el acoso sexual.
- Consultar con todos y cada uno de los profesionales opiniones sobre temas de salud y seguridad y comunicar los resultados.
- Realizar un inventario sensible al género de las condiciones de salud y seguridad (incluida la iluminación en los terrenos de la empresa) y el equipo y poner la información a disposición de todo el equipo.

LAS SIGNATARIAS WEPs EN ACCIÓN

- Un grupo empresarial **argentino** dedicado a la fabricación, importación, comercialización y distribución de enseres y electrodomésticos amplió su política de erradicación de la violencia contra las mujeres y brinda apoyo en casos de violencia intrafamiliar; de esta forma extendió el alcance original enfocado al ámbito laboral. Durante la pandemia el grupo evaluó el nivel de conocimiento del protocolo de cómo actuar ante un caso de violencia entre todo su personal. Además, ofreció el protocolo a su cadena de valor.
- Una empresa de cosméticos en **Costa Rica**, que también opera en otros países del mundo, cuenta con protocolos para prevenir, identificar y referenciar casos de violencia contra las mujeres en su plantilla. Además de crear conciencia internamente, la compañía lanzó campañas externas para promover el fin de la violencia contra las mujeres.
- Una empresa líder **ecuatoriana** especializada en la venta minorista de productos farmacéuticos, desarrolló un programa para abordar y prevenir la violencia de género contra las mujeres y promover su empoderamiento. Más de 2.000 empleados, padres, estudiantes y maestros recibieron capacitación en estos temas.
- Un productor internacional **francés** de productos para el cuidado personal reconoció la necesidad de abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo y desarrolló una iniciativa para combatir el sexismo cotidiano en el ámbito laboral. Se alentó al nivel gerencial y a otros grupos de interés a sumarse activamente en campañas que demuestren cómo es el sexismo cotidiano. Estas se complementaron con capacitaciones voluntarias y obligatorias para el personal.¹⁶
- Una organización de servicios financieros en **Georgia** fomentó el equilibrio entre el trabajo y la vida personal notificando que el día hábil finaliza a las 18h00 en punto. Durante la pandemia de COVID-19 la empresa examinó el bienestar del personal y les consultó sobre necesidades específicas. También estableció un "Fondo Especial de Apoyo Financiero" para personal y familiares que resultó ser una iniciativa muy oportuna.
- Un operador de Bed & Breakfast de **Jamaica** sorteó las interrupciones en la industria del turismo local causadas por la pandemia de COVID-19, eligiendo reducir las



horas de trabajo en lugar de optar por despidos. Dado que las mujeres tienen más probabilidades de trabajar en el sector de servicios de alojamiento y alimentación (54%, según la Organización Mundial del Turismo de la ONU en 2020), el impacto de la pandemia COVID-19 coloca en peligro la autonomía de su toma de decisiones a nivel económico en el hogar.

- Un banco **libanés** organiza sesiones anuales de concientización sobre “La Salud Cardíaca de las Mujeres” para ayudarlas a prevenir enfermedades del corazón y promover el diagnóstico precoz.
- Un fabricante de ropa de Bengala Occidental (**India**) brinda préstamos sin intereses para comprar bicicletas y vehículos de dos ruedas para promover la seguridad e independencia de las mujeres mientras viajan hacia y desde el trabajo y en sus comunidades. Una empresa de software lanzó su iniciativa “IN it to WIN it” durante la pandemia de COVID-19 para ayudar al personal a adaptarse y tener éxito en el trabajo desde casa. Estas medidas incluyen: opciones de trabajo a tiempo parcial y flexible para mujeres en puestos de cuidado, póliza de seguro de protección COVID-19 y un servicio de asistencia con personal compuesto por mujeres para que las y los empleados realicen consultas sobre su bienestar personal y familiar.
- Una empresa multinacional de servicios financieros con sede en **España** adoptó una política de “desconexión digital” que obliga al personal a interrumpir la comunicación entre las 19 hs. y las 8 hs. de la mañana siguiente.¹⁷
- Una empresa multisectorial **turca** desarrolló directrices para concientizar a su personal sobre la violencia contra las mujeres y las niñas. La guía cuenta con información crítica sobre los conceptos de género, tipos de violencia, signos de violencia e información detallada sobre canales de denuncia, líneas de ayuda, aplicaciones móviles y otros mecanismos de apoyo. Una empresa de gasolina licuada de petróleo lanzó la campaña “Di no a la violencia doméstica” ante el brote del COVID-19. A través de sus distribuidores se entregaron brochures sobre canales de denuncia de violencia doméstica, líneas telefónicas de ayuda, aplicaciones móviles y otros mecanismos de apoyo a las clientas. La empresa llegó a más de 150.000 mujeres.



PRINCIPIO 4

PROMOVER LA EDUCACIÓN, LA CAPACITACIÓN Y EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS MUJERES

- Invertir en políticas y programas en el lugar de trabajo que abran el camino para el avance de las mujeres en todos los niveles y en todas las áreas.
- Estimular a las mujeres a ingresar a campos laborales no tradicionales y a desempeñar roles que generen ingresos.
- Garantizar la igualdad de acceso y participación en todos los programas de educación y formación, contando con el respaldo de la empresa.
- Proporcionar igualdad de oportunidades para programas formales e informales de creación de redes y mentores, teniendo en cuenta las responsabilidades familiares del personal al programar actividades.
- Realizar actividades de formación y sensibilización sobre la política y el plan de acción corporativos de igualdad de género, incluyendo el acoso sexual y los sesgos inconscientes.

CÓMO SER TRANSPARENTE...

- Recopilando datos desglosados por sexo sobre el personal que participa en capacitaciones, mentorías y otras oportunidades de desarrollo profesional. Incluir datos sobre la cantidad de horas de capacitación del personal, las categorías de trabajo y los puestos.
- Encuestando al personal sobre sus necesidades de formación y analizando los resultados por sexo.



LAS SIGNATARIAS WEPs EN ACCIÓN

- Una fabricante de autos **francés** reconoció la importancia de la participación de las mujeres en el negocio y se comprometió a aumentar el número de ingenieras y técnicas, incluso en los niveles superiores. Una red que atraviesa toda la empresa busca información sobre mujeres en áreas que incluyen investigación y desarrollo, diseño, operaciones, servicio al cliente y recursos humanos. Su alcance incluye una contribución con los intereses y operaciones comerciales de la empresa a través de un asesoramiento innovador, pragmático y ocasionalmente disruptivo.¹⁸
- Un empresa de inclusión financiera de **Georgia** inició un programa de mentorías para las empleadas con el fin de mejorar la retención, la productividad y el desempeño, y promover la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo. El programa abarcó al personal de la sede y de las oficinas exteriores. Como resultado 107 empleadas fueron promovidas en 2020. Una universidad privada de tecnología lanzó múltiples proyectos en alfabetización digital, tecnología y programación para mujeres, en colaboración con un acelerador de startups global. La empresa creó la Escuela de Codificación para Mujeres y capacitó hasta ahora a 60 niñas y mujeres.
- Un proveedor de servicios integrados con oficinas en **Jordania** alienta a las mujeres a ingresar a campos laborales no tradicionales en áreas relacionadas con el mantenimiento (por ejemplo, electricidad, aire acondicionado, plomería, carpintería, renovación, decoración, instalaciones). Al proporcionar un entorno seguro y libre se empodera a las mujeres económicamente y crea nuevas funciones generadoras de ingresos. También lanzó un sitio web que alienta a las mujeres a hacer trabajos de mantenimiento por sí mismas compartiendo consejos y videos instructivos.
- Un banco y una sociedad anónima en **Kuwait** gestionan programas de liderazgo femenino y pondrán en marcha una iniciativa de formación en 2021 para que las mujeres asciendan a puestos de supervisores y mandos intermedios. La iniciativa permitirá a las y los participantes comprender mejor la diversidad, fomentar la inclusión en el lugar de trabajo y distinguir las diferencias de actitud y comportamiento entre mujeres y hombres.

- Una startup **libanesa**, que se especializa en la producción de productos de belleza a partir de la miel, promoverá a las mujeres para que se conviertan en apicultoras. Actualmente, el 54% del personal de la empresa son mujeres.
- Luego de la iniciativa global "ALL IN" (Todos Dentro) de una empresa de auditoría y consultoría de **Malasia** para acelerar la inclusión, se abordó el bajo número de mujeres que progresaban en puestos de liderazgo. La empresa tomó medidas para eliminar el sesgo en la evaluación para la promoción y presenta regularmente modelos de mujeres a seguir para resaltar la viabilidad de una carrera de liderazgo. También cuenta con programas de tutoría para que las aspirantes a líderes se asocien con socias de alto nivel.
- Una empresa **sudafricana** de gestión de marcas industriales implementó una estrategia 40/2020 con el objetivo de aumentar la representación de las mujeres en su fuerza laboral al 40% en todos los niveles superiores para 2020. La empresa lanzó un programa de desarrollo de liderazgo y, para 2020, alcanzó el 41% de mujeres en puestos de nivel superior.
- En **Turquía** una empresa de electrodomésticos proporcionó formación técnica para gestionar un cambio de roles dentro de la empresa. Durante la crisis de COVID-19 abrió una convocatoria para mejorar las habilidades de los empleados en su oficina central. Casi 200 mujeres completaron la capacitación y comenzaron a brindar asistencia técnica a los clientes.
- Una empresa de belleza de venta global con sede en el **Reino Unido** lanzó una plataforma comunitaria y de aprendizaje en línea -en mayo de 2019- disponible para 41 países. Su objetivo es mejorar la vida de 100 millones de mujeres cada año mediante el avance de su potencial de ingresos.¹⁹
- Una empresa con sede en **EEUU** capacita a mujeres sobrevivientes de la trata de personas para que se conviertan en ingenieras de software exitosas. La idea fue recibida con incredulidad y rechazo por parte de muchos en la industria de la tecnología pero la compañía va por su sexta edición de capacitación.²⁰



PRINCIPIO 5

IMPLEMENTAR PRÁCTICAS DE DESARROLLO EMPRESARIAL, CADENA DE SUMINISTRO Y MERCADOTECNIA A FAVOR DEL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

- Instar a las y los socios comerciales, contratistas y proveedores a adoptar los WEPs y proporcionar información sobre sus políticas y prácticas de igualdad de género.
- Establecer programas de diversidad de proveedores que busquen activamente expandir las relaciones comerciales con empresas propiedad de mujeres y apoyarlas en el acceso.
- Invertir en empresas dirigidas por mujeres y promover soluciones sensibles al género para derribar barreras y acceder a capital y a productos y servicios financieros que satisfagan sus necesidades.
- Eliminar los estereotipos dañinos de género en todos los medios, materiales y publicidad de la empresa, respetando sistemáticamente la dignidad de las mujeres y los hombres y representándolos como actores empoderados con personalidades progresistas, inteligentes y multidimensionales.
- Garantizar que los productos, servicios e instalaciones de la empresa no se utilicen para la trata de personas y/o explotación laboral o sexual.

CÓMO SER TRANSPARENTE...

- Publicando una declaración de la Alta Dirección sobre la política de la empresa en torno a las prácticas de igualdad de género en su cadena de suministro.
- Realizando un análisis de la cadena de suministro de la empresa, incluido el número de signatarias WEPs y empresas propiedad de mujeres.
- Registrando las quejas y reconocimientos relativos al uso que hace la empresa de las imágenes de mujeres y niñas en los materiales públicos y de promoción de la empresa. Analizando e identificando estrategias para abordar las problemáticas.

LAS SIGNATARIAS WEPs EN ACCIÓN

- Una empresa especializada en decoración del hogar de **Argentina** se asoció con una organización sin fines de lucro, dedicada a promover la inclusión de mujeres vulnerables en el mercado laboral. Juntas implementaron un programa para integrar más empresas propiedad de mujeres en su cadena de suministro, mediante la inversión y formación de empresas propiedad de mujeres.
- En **Brasil** las grandes multinacionales apoyan a las pequeñas y medianas empresas propiedad de mujeres a superar la crisis del COVID-19 mediante la compra de sus productos o servicios.
- En 2016 una empresa **canadiense** de servicios de transporte y camiones decidió contar con una fuerza laboral más equilibrada e implementó acciones de marketing para el reclutamiento de mujeres. Tener una plantilla de hombres y mujeres en el negocio de transporte de camiones ayudó a superar los estereotipos de género. Si bien enfrenta el estigma de que el transporte carretero es un sector dominado por hombres -lo que disuade a las candidatas a postularse- la empresa confía que sus esfuerzos de marketing continuarán atrayendo a talentos más diversificados.²¹
- El banco más grande de **Costa Rica** solicitó a sus proveedores que suscriban a los WEPs para demostrar su compromiso con la igualdad de género y organizó capacitaciones para su implementación. Como resultado un primer grupo de siete proveedores firmaron los WEPs para conmemorar el Día Internacional de la Mujer en 2020.
- Una marca de moda **danesa** con oficinas en Reino Unido y EEUU apostó decididamente por la igualdad de género. Las cadenas de suministro de moda son extensas y complicadas con hasta 10 proveedores por prenda. Para impulsar un cambio estructural, la empresa necesitaba un conocimiento completo de su cadena, de las comunidades afectadas y las personas que trabajan directa e indirectamente para ellas. Para fines de 2021 la compañía apunta a tener un 100% de trazabilidad en las tres primeras etapas de su cadena de suministro, con la participación de más de 200 proveedores.²²
- En **Georgia** un canal de televisión emitió un anuncio sobre la violencia contra las mujeres durante el horario de máxima audiencia en los primeros meses del cierre de

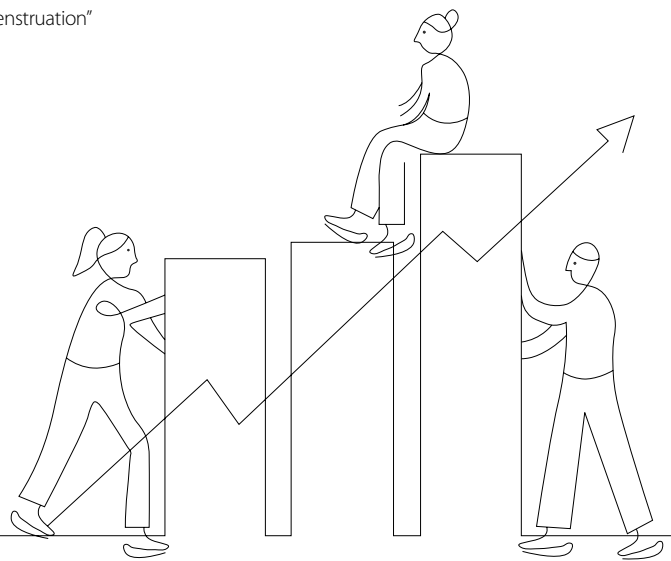


COVID-19. El canal también inició una campaña para romper los estereotipos asociados con los trabajos apropiados para mujeres y hombres. Una empresa de inclusión financiera anunció la emisión de bonos corporativos por valor de más de USD 5 millones para miles de clientas de pequeñas empresas, proporcionándoles los productos financieros para hacer crecer sus negocios. Más de 2.300 mujeres recibieron préstamos por un monto de USD 1,5 millones.

- Una marca **libanesa** especializada en fabricación de jabones naturales organizó capacitaciones profesionales anuales, actividades de sensibilización y talleres de desarrollo de habilidades comerciales para mujeres. Impulsado por el espíritu emprendedor de las mujeres, la empresa se compromete a mantener su empoderamiento en el corazón de la marca.
- Un banco **palestino** cuyo objetivo es mejorar la inclusión financiera de las mujeres, brinda a las empresarias un programa integral que incluye conciencia financiera y capacitación en conocimientos bancarios. También ejecuta un programa Mini-MBA para mujeres emprendedoras, a fin de desarrollar sus habilidades empresariales y acceder a productos financieros que las apoyen en el crecimiento de sus negocios. Debido a las restricciones del COVID-19, estos programas de capacitación se ejecutaron virtualmente.
- En 2017 la sucursal **india** de una empresa líder en servicios de alimentos se acercó a las ONG locales en busca de apoyo para desarrollar su política de mujeres emprendedoras. El objetivo era aumentar el número de mujeres proveedoras y el valor de sus negocios en la cadena de suministro. El aumento de compras a mujeres empresarias creció un 200%.
- Una organización de inversión de impacto con sede en **Singapur** fundó el primer título de deuda con perspectiva de género del mundo que cotiza en la bolsa de valores y reporta rentabilidad social y financiera. El innovador instrumento financiero está destinado a empoderar a 3 millones de mujeres con medios de vida sostenibles. En su tercera edición se focaliza en desarrollar la resiliencia al COVID-19 para las mujeres más desfavorecidas.
- Una organización de **Tanzania** estableció un programa de respuesta COVID-19 para facilitar el acceso de las mujeres propietarias de negocios a los mercados. El programa tiene como objetivo que comprendan las nuevas necesidades del mercado en pandemia, además de fortalecer la resiliencia y adaptabilidad de las mujeres empresarias.

- En 2018 la sucursal de **Tailandia** de una marca de cuidado del cabello lanzó la campaña "Hair Talk" para crear conciencia sobre las barreras y la discriminación que enfrentan las mujeres trans todos los días en ese país. Con 65 millones de visitas en línea "Hair Talk" provocó discusiones a nivel nacional sobre el desafío respecto de las normas de género y alentó a marcas pares a aumentar la representación de personas transgénero en sus contenidos.
- Una de las empresas de productos de higiene más grandes de Asia lanzó una audaz campaña de marketing en **Malasia** para su marca de cuidado femenino. La campaña alienta a las mujeres a hablar abiertamente sobre sus períodos e impulsa a que aprendan más sobre sus propios cuerpos. En 2018 crearon la campaña "MENstruation"* para educar e incluir a más hombres en la conversación.
- Una empresa de capital de riesgo en **EEUU** invierte en emprendedoras en etapa inicial en el sector tecnológico. Cree que la presencia de más mujeres en el sector de la tecnología se traduce en mayor innovación y rentabilidad financiera. La diversidad de inversionistas es clave para evitar que se pasen por alto oportunidades estratégicas.
- Un consejo industrial que opera en el ramo de joyerías en el **Reino Unido** lanzó una guía relativa al COVID-19 sobre los derechos humanos a ser protegidos en los grupos de riesgo durante la pandemia.

* En el original en inglés se utiliza un juego de palabras derivada del término "menstruation" (menstruación), ya que "men" en inglés significa justamente "hombres" (N.T.)





PRINCIPIO 6

PROMOVER LA IGUALDAD MEDIANTE INICIATIVAS COMUNITARIAS Y LIDERANDO CON EL EJEMPLO (CABILDEO)

- Llevar a cabo consultas comunitarias con líderes locales - mujeres y hombres - para establecer fuertes lazos y programas que beneficien a todos los miembros de la comunidad.
- Predicar con el ejemplo mostrando acciones concretas para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las comunidades locales.
- Aprovechar la influencia de la organización, ya sea sola o en asociación, para promover la igualdad de género y colaborar con socios comerciales, proveedores y líderes comunitarios para lograr resultados.
- Trabajar con los grupos de interés y la comunidad para eliminar la discriminación y la explotación y abrir oportunidades para las mujeres y las niñas.
- Promover y reconocer el liderazgo y las contribuciones de las mujeres en sus comunidades y asegurar su participación plena y activa en la consulta comunitaria.
- Utilizar programas de filantropía y subvenciones para apoyar iniciativas comunitarias.

CÓMO SER TRANSPARENTE...

- Recopilando datos sobre grupos de interés que participan en iniciativas locales.
- Encuestando a los participantes y organizando grupos focales para recibir comentarios sobre las iniciativas de la comunidad y difundir los resultados.
- Llevando a cabo análisis de impacto comunitario para identificar efectos específicos de los programas comunitarios en mujeres y niñas.

LAS SIGNATARIAS WEPs EN ACCIÓN

- Un banco en el nordeste de **Argentina** promueve el liderazgo y el empoderamiento económico de las mujeres indígenas brindando capacitación en inclusión financiera a artesanas y productoras rurales de Formosa y el Gran Chaco. Durante la pandemia se abrieron 1.200 cajas de ahorros y se puso en marcha un plan de formación sobre su uso, una herramienta fundamental para que las mujeres sigan vendiendo sus productos.
- Las signatarias WEPs en **Brasil** registraron testimonios sobre el compromiso con los derechos humanos y la igualdad de género. Los videos se publicaron tanto en las redes sociales de las empresas como en las de ONU Mujeres Brasil con el fin de contagiar a otras empresas y a la sociedad en general.
- Una empresa **canadiense** de realidad virtual trabaja con comunidades indígenas -específicamente con los inuit en el territorio Nunavut de Canadá- para visibilizar las historias de los pueblos indígenas.²³
- Un grupo de signatarias WEPs en **Costa Rica** se unió para buscar soluciones innovadoras a las limitaciones para el empoderamiento económico de las mujeres en el contexto de la pandemia de COVID-19. Esta iniciativa reunió al sector privado, la academia, las instituciones públicas y la sociedad civil; se centraron en el aumento del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados y las interferencias en las cadenas de valor. También promovieron prácticas de adquisiciones con perspectiva de género y mejoraron la gestión financiera y la formalización de empresas dirigidas por mujeres.
- En lugar de adquirir obsequios de año nuevo una empresa de microfinanzas en **Georgia** decidió ahorrar ese dinero y otorgar una subvención a una ONG de mujeres que trabaja con comunidades de base. Como resultado tres aldeas en el oeste de Georgia se beneficiaron de proyectos comunitarios: se proporcionó agua potable a 25 hogares, se abrió un consultorio médico y se puso en funcionamiento una biblioteca pública en una aldea montañosa remota.
- La sucursal de un importante banco comercial en la **India** desarrolló un programa para apoyar a más de 2.300 grupos de autoayuda de mujeres en 938 aldeas y a más de 20.000 empresas dirigidas por mujeres en las zonas rurales de India. Los grupos de autoayuda y las mujeres rurales lograron liderar con éxito varias empresas



aldeanas en la industria láctea, la agroindustria, la producción de especias y miel y la microfinanciación, para su inclusión financiera y social.

- Una empresa de tecnología multiservicio líder en **Indonesia** realizó una acción transformadora para garantizar la movilidad segura y el acceso a los espacios públicos para las mujeres. La empresa identificó la falta de espacios seguros para las mujeres en espacios públicos de Yakarta como un problema clave que inhibe el acceso equitativo a las oportunidades económicas, la educación y los servicios. Para combatirlo desarrolló una campaña integral que utilizó elementos visuales, herramientas tecnológicas, divulgación, capacitación de personal y productos comerciales adaptados a una clientela de mujeres.
- Una agencia de consultoría **jordana** lanzó una nueva clase de empresa social cuyo propósito es empoderar a los ecosistemas para promover la inclusión de mujeres económica y socialmente en 10 países. La agencia comprometió una parte de sus ganancias para resolver los desafíos locales. Desde 2017 han reconocido y celebrado a miles de personas a través de sus historias y experiencias en publicaciones, plataformas y eventos.
- Una empresa de bienes raíces en **Kuwait** dirige un programa de empoderamiento de niñas ofreciendo una opción de “entretenimiento educativo” de alta calidad. Dirigido a las niñas kuwaitíes de entre 10 y 18 años, permite que inicien conversaciones saludables sobre temas críticos que podrían influir positivamente en la cultura adolescente y permitir el empoderamiento de las mujeres. La estrategia de la empresa es contribuir a la sustentabilidad a largo plazo de las comunidades locales.
- Un proveedor de servicios de telecomunicaciones **libanés** alienta a las jóvenes a realizar estudios en el campo de la tecnología de la información y la comunicación informándoles sobre las diversas oportunidades laborales disponibles para ellas en el sector.
- Una empresa **francesa** de alimentos y bebidas, a través de su marca de agua embotellada en México, implementó un pragmático programa con tres pilares de acción: 1) Recuperación económica inclusiva de las áreas afectadas por los terremotos de 2017 en México a través del empoderamiento económico de las mujeres; 2) Asegurar que todas tengan las mismas condiciones y oportunidades laborales que los hombres y 3) Sensibilizar sobre la importancia de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

- Un productor de cosméticos de **Moldavia** organiza una ceremonia con premios para alentar a las mujeres influyentes de la blogósfera de ese país a que promuevan el liderazgo de su género en diversas áreas.
- La sucursal de **Filipinas** de una importante empresa de bebidas creó un programa para permitir el empoderamiento económico de 5 millones de mujeres en toda la cadena de valor para 2020. Desde 2011 la empresa lleva capacitando a más de 200.000 mujeres emprendedoras y microminoristas en emprendedurismo, finanzas y acceso al capital. En 2020 lanzaron una versión en línea para ayudar también a los trabajadores migrantes.
- Una compañía multinacional eléctrica **española** con presencia en Brasil, México, España, Reino Unido y EEUU trabajó con una organización sin fines de lucro apoyando a mujeres sobrevivientes de violencia doméstica. Crearon una escuela para mujeres electricistas en Brasil y colaboraron para crear conciencia sobre las oportunidades laborales de las mujeres en el sector.²⁴
- Una red multinacional de servicios profesionales con oficina en **Sudáfrica** creó un programa para desarrollar la próxima generación de mujeres líderes para África. El mismo brinda a las niñas la oportunidad de adquirir habilidades para la vida, desarrollarse como líderes jóvenes y recibir fondos para la universidad. Desde 2014 el programa graduó a 30 estudiantes cada año de Johannesburgo, Ciudad del Cabo y Durban, y el 90% de las participantes asiste a la universidad.²⁵
- En **Turquía**, a través de la #WomenAreSafeWith, una compañía de cosméticos multinacional apoyó financieramente a dos organizaciones no gubernamentales que operan líneas directas de emergencia sobre VCM (Violencia Contra Mujeres) durante la pandemia de COVID-19 con el fin de aumentar su capacidad debido al aumento de casos informados.



PRINCIPIO 7

EVALUAR Y DIFUNDIR LOS AVANCES REALIZADOS A FAVOR DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

- ● Completar la página de Perfil de la empresa para mostrar la línea de base en la implementación de los WEPs.
- ● Desarrollar incentivos y mecanismos de responsabilidad para acelerar la implementación de los WEPs.
- ● Recopilar, analizar y utilizar estadísticas de género, datos y puntos de referencia desglosados por sexo para medir e informar los resultados en todos los niveles.
- ● Realizar encuestas periódicas a los grupos de interés internos y externos para comprender sus percepciones y necesidades con respecto a la igualdad de género.
- ● Completar indicadores WEPs adicionales para mostrar el progreso continuo.
- ● Informar anualmente sobre el avance en la implementación de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres, incluso en otras plataformas, como el sitio web de la empresa.
- ● Utilizar la herramienta de análisis de brechas de WEPs para establecer una línea de base para la implementación de los WEPs.
- ● Compartir las lecciones aprendidas y las buenas prácticas en la implementación de los WEPs y hacer que ONU Mujeres las publique en el sitio web de los WEPs en forma de estudios de caso o entrevistas a líderes WEPs.

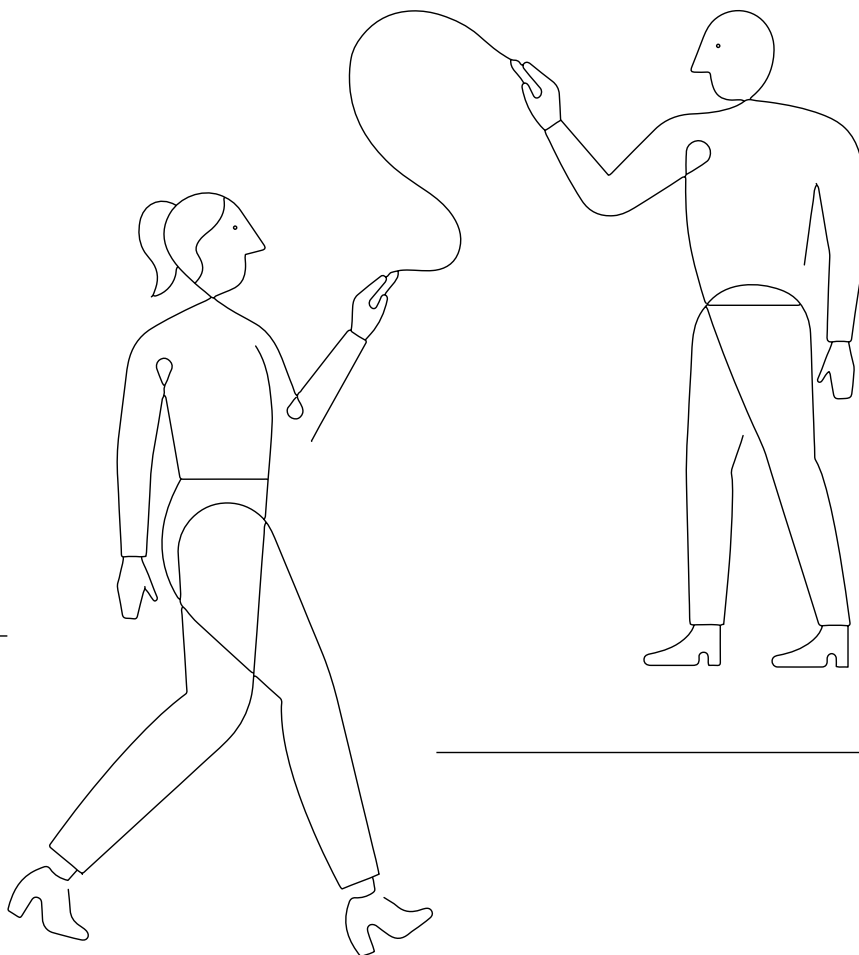
LAS SIGNATARIAS WEPs EN ACCIÓN

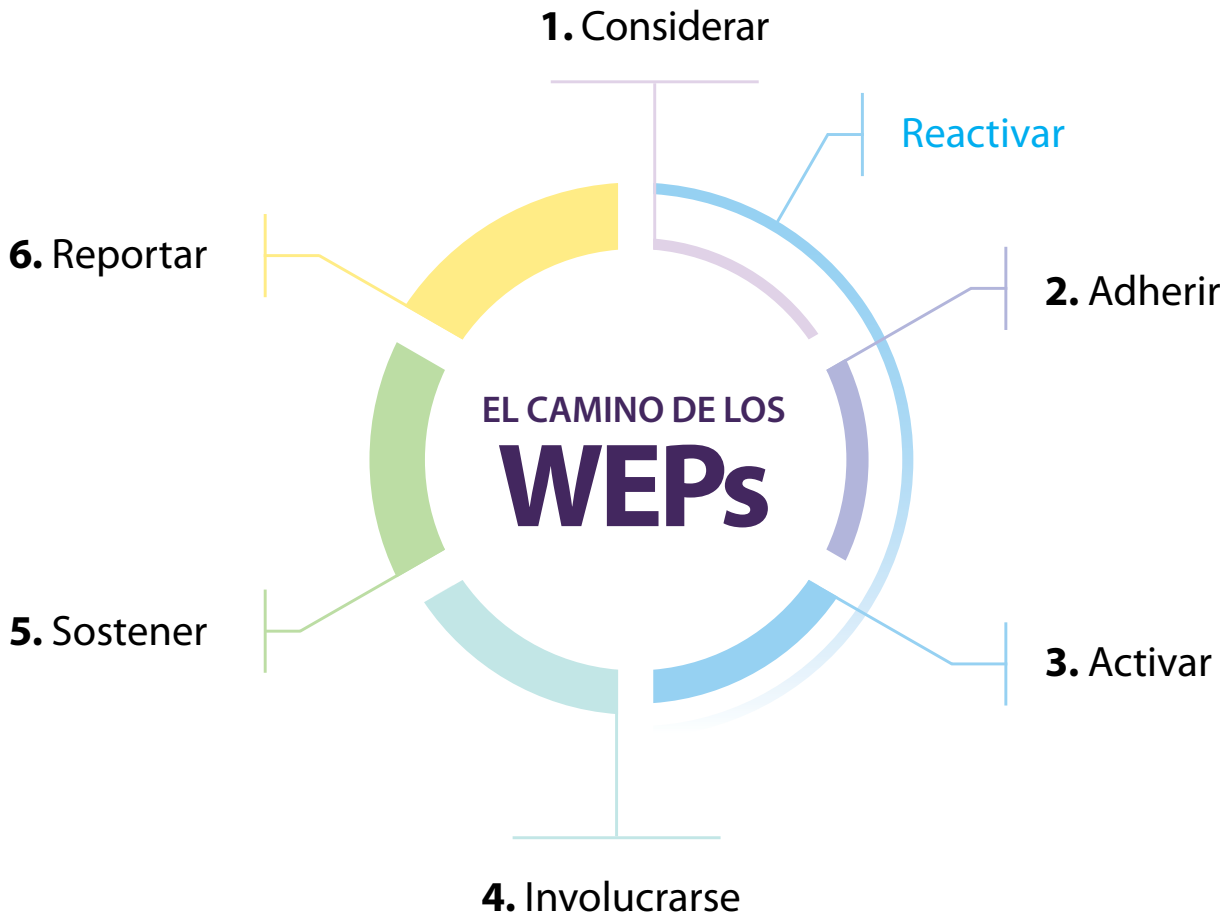
Las signatarias cuyos casos se muestran a continuación pudieron informar sobre su progreso en iniciativas específicas ya que cuentan con monitoreo y documentación de resultados. Estos estudios de caso proporcionan ejemplos concretos de implementación de esfuerzos transparentes de medición y presentación de informes.

- Un proveedor global del **Financial Times Stock Exchange (FTSE)** se propuso abordar las barreras que impiden a las mujeres ocupar puestos operativos de alto nivel. La clave del éxito de la empresa fue desarrollar un tablero que monitorea el progreso en tiempo real y muestra el equilibrio de género desglosado por categorías. Permite a las y los líderes monitorear las tendencias, cómo están cambiando, el punto en el que dejan de progresar, etc.²⁶
- Una empresa de telecomunicaciones que opera en el norte y centro de **Europa** introdujo la estrategia “2 + 1” para contratar a dos mujeres por cada hombre. Esta estrategia se introdujo para revertir los sesgos históricos en el reclutamiento. Los datos habían revelado que por cada mujer contratada anteriormente, la empresa había estado contratando a dos hombres. Un año después de la aplicación, el 66% de las nuevas contrataciones eran mujeres.²⁷
- Una empresa **japonesa** de consultoría empresarial especializada en sustentabilidad elaboró una política de recursos humanos con igualdad de género y es pionera en el país en la gestión y presentación de informes empresariales de los ODS. Además de sus esfuerzos internos para realizar negocios con perspectiva de género, la firma brinda soluciones para que las empresas trabajen en igualdad de género, a través de sus servicios de consultoría de informes corporativos. La empresa brinda datos desglosados por sexo sobre el número de integrantes de la dirección, personal, nuevas contrataciones y Alta Dirección.²⁸
- Un banco **libanés** rastrea e informa públicamente con datos desglosados por sexo sobre: capacitación, educación y desarrollo del talento; inclusión de la diversidad e igualdad de oportunidades; composición del personal por género y categoría; composición de los comités de los órganos de gobierno por género y grupo de edad; nuevas contrataciones de personal; tasas de reincorporación al trabajo y retención después de la licencia parental, por género; y desarrollo humano.



- Una institución financiera **sueca** abordó la brecha salarial de género para los 16.000 empleados y empleadas en los cuatro países en los que opera: Estonia, Letonia, Lituania y Suecia. Uno de los requisitos previos para eliminar la brecha salarial era establecer un sistema de evaluación de puestos y mantenerlo actualizado periódicamente. Esto fue fundamental para comprender qué hace que los roles sean comparables a otros y cómo se puede medir la igualdad de remuneración. El seguimiento y la presentación de informes fueron esenciales para el éxito. La producción de informes con regularidad y la distribución a los equipos de gestión permitió una intervención temprana si comenzaba a surgir una brecha.²⁹





La Igualdad es un buen Negocio



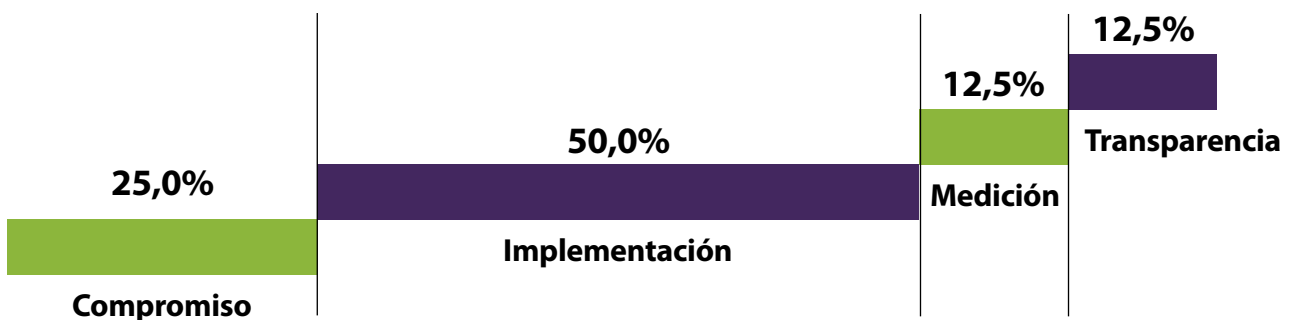
HERRAMIENTAS Y ORIENTACIÓN DE LOS WEPs



Invitamos a las signatarias WEPs a realizar una autoevaluación a través de la **herramienta de análisis de brechas de género WEPs – Gender Gap Analysis Tool**, que evalúa el enfoque estratégico para la igualdad de género, identifica brechas y oportunidades para la mejora continua, y ayuda a establecer metas y objetivos.

La herramienta es una plataforma en línea gratuita, fácil de usar y estrictamente **confidencial** que ayuda a las empresas a autoevaluar las políticas y programas actuales, resaltar áreas para la mejora e identificar oportunidades para establecer metas y objetivos corporativos futuros. Los resultados se proporcionan en un formato conciso y claro para que las empresas puedan identificar fácilmente las áreas de mejora.³⁰

La herramienta Gender Gap Analysis Tool comprende 18 preguntas de opción múltiple en cuatro áreas clave (Compromiso, Implementación, Medición y Transparencia) que se basan en buenas prácticas que cubren la igualdad de género en el liderazgo, el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad.



La herramienta incluye preguntas sobre las políticas y prácticas de la empresa sobre igualdad de género en todas las funciones comerciales, incluidos Recursos Humanos, Adquisiciones, Diversidad e Inclusión, Sustentabilidad Corporativa, etc. Se espera que se complete en un promedio de 2 a 3 horas, según los comentarios de las empresas piloto, una vez que esta información se haya recopilado internamente.

La herramienta es voluntaria y está destinada a ser una plataforma de aprendizaje y, por lo tanto, no servirá como mecanismo de presentación de informes o certificación. Las empresas pueden optar por compartir los resultados de la herramienta WEPs con sus grupos de interés, pero debe tenerse en cuenta que los datos son autoinformados y no han sido verificados ni validados por ninguno de los socios de la herramienta (Pacto Global de las Naciones Unidas, ONU Mujeres o cualquier otro miembro del Grupo del Banco Interamericano de Desarrollo).³¹

Según el resultado de la evaluación, se invita a las signatarias WEPs a desarrollar un plan de acción con objetivos claros y con plazos definidos y respaldados por directrices prácticas de implementación.

Alentamos a todas las signatarias WEPs a utilizar los numerosos recursos disponibles [aquí](#) en WEPs.org. Nuestro kit de herramientas incluye:

- **Orientación** sobre igualdad de remuneración, acoso sexual, políticas favorables para la familia, cuidado de niños y adquisiciones con perspectiva de género, entre otras áreas de acción clave para activar los 7 Principios.
- **El Diagnóstico para la Igualdad de Remuneración** es una herramienta de autoevaluación desarrollada para ayudar a las empresas y organizaciones a evaluar el principio de trabajo de igualdad de remuneración por igual valor.³²
- **Destacar las políticas públicas** para comprender el papel de los gobiernos en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres a nivel nacional.
- **“WEPs Learn”** (Aprendizaje WEPs) nuestra plataforma dedicada a los materiales de aprendizaje.
- **Videos** de nuestros eventos de aprendizaje con panelistas de gran experiencia y signatarias de todo el mundo que comparten buenas prácticas y lecciones aprendidas.
- Nuestro documental sobre **“El poder de las alianzas para lograr la igualdad de género”** producido durante la pandemia de COVID-19.
- **Testimonios** de líderes WEPs.
- **Acerca de los materiales WEPs**
- **Nuestros boletines**



WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

POLICY TEMPLATE

FLEXIBLE WORK

This Flexible Work Policy template aims to assist companies to establish a clear and balanced system for employees working from home and working remotely. The text can be used as is or customized according to your company's requirements. Flexible work refers to a work structure which deviates from the traditional eight-hour office workday. Flexible work is not just about allowing flexible hours; flexibility encompasses many different working patterns around where, when and how someone works. It is ultimately about integrating effective ways of working which leverage employees' physiological and psychological energy to deliver sustainable performance and quality work output while also supporting the balance of private and personal life.

I. OUR COMMITMENT

The Company is committed to ensuring that we provide a positive working environment for all of our people and a culture that enables everyone to reach their potential. We believe that giving our people greater control in how they manage the whole-life balance between home and work life is a key component of achieving higher levels of engagement and performance as well as supporting your well-being. Enabling our people to work in a more agile way, for example from home or from another relevant site, is key to successfully managing that balance and the Company vision is to make agile working a possibility for everyone.

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES



COMPANY-SUPPORTED EARLY CHILDHOOD EDUCATION AND CARE

Guidance Note | Principle 2

THE ISSUE

Unpaid care and domestic work contribute to economic development by sustaining and nurturing the health and well-being of families and communities. This work offers many people the support they need to be productive and capable members of society. Yet, unpaid care work remains largely invisible and unrecognized in economic and social policymaking.

This has resulted in long-term personal financial insecurity and limited career opportunities and progression. When they are ready to return to the labor market, they find it challenging to secure good quality jobs and decent work.

Across the world, most care needs are met through unpaid labour, which is traditionally carried out by women - while men, because of gender norms, are considered the primary breadwinners of the family. On average, women carry out at least three times more unpaid care work than men. By taking on most or all of this unpaid care work, women and girls are prevented from taking full-time paid employment or are left with no other choice than taking part-time positions with limited benefits and opportunities.

The gender pay gap is a key contributor to the uneven distribution of unpaid care work within the household - as the decision to leave paid work, or work part-time, is based on the opportunity costs of taking on care work.

Box 1 WEPs Tool Kit

This guidance note forms part of a toolkit to help companies implement the Women's Empowerment Principles (WEPs). It shows how employer-supported childcare and work-family policies benefit both employers and employees. It specifically provides WEPs signatories with guidance on how to establish policies and practices that prioritize fair and equal treatment of all women and men at work (Principle 2) without compromising efficiency, cost-savings and value for money. It offers guidance on how to provide childcare benefits and services that they can introduce for employees with children, and benefit from them. The note is a key tool for making Employer-Driven Change. The International Labour Organization (ILO) and UN Women are the lead authors of this toolkit.

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

DECEMBER 2020

WEPs IN ACTION



Implement enterprise development, supply chain and marketing practices that empower women.

Contents

1. Context
2. Actions
3. Challenges
4. Results
5. Recommendations

CASE STUDY: MUSKET TRANSPORT REMOVING GENDER STEREOTYPES TO RECRUIT A BALANCED WORKFORCE

LESSONS LEARNED

- Paying attention to media and marketing practices and creating advertisements without gender stereotypes allows a company to promote gender equality and to attract and recruit more diverse employees.
- Hiring women drivers and promoting gender equality in the trucking industry set a standard for other companies in the supply chain to do the same; sharing good practice and examples of role models could advance such practices.

- Asking career training schools to promote gender equality as a part of their recruitment strategy can ensure more diverse graduates are ready to enter the workforce.
- Showcasing women in leadership roles can help to raise awareness and encourage more women to apply for such career opportunities.

CONTEXT

Musket Transport is a Canadian trucking and transportation services company founded in 1999. Its merger with Melbourne Truck Leas Corp. created the largest intermodal carrier in Ontario, Canada. In 2016, the company set out to increase the number of women truck drivers, and the number of women in supervisory, managerial and executive positions. As women made up 14 per cent of managers and 14 per cent of supervised employees the company set targets for 2019 that they achieved.

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Established by UN Women and the UN Global Compact Office

CALL TO ACTION

Leveraging the WEPs framework to target racism and discrimination in the world of work

Establish high-level corporate leadership for gender equality.

Treat all women and men fairly at work - respect and support human rights and nondiscrimination.

Ensure the health, safety and well-being of all women and men workers.

Promote education, training and professional development for women.

Implement enterprise development, supply chain and marketing practices that empower women.

Promote equality through community initiatives and advocacy.

Measure and publicly report on progress to achieve gender equality.

Considerar

Adherir

Activar

Involucrarse

Sostener

Reportar

Apéndice



INVOLUCRARSE

CREANDO

UN ECOSISTEMA DE COMPAÑÍAS COMPROMETIDAS

Comprometerse con los grupos de interés internos y externos ayudará a fomentar la creación de un ecosistema de empresas con perspectiva de género que impulse la agenda de igualdad hacia adelante en toda la cadena de valor. Invitamos a animar a los proveedores, socios comerciales e inversionistas a comprometerse también con los WEPs. Cuantas más empresas se comprometan, mayores avances podemos lograr para el empoderamiento de las mujeres.

COMPARTIR

SUS AVANCES CON LA COMUNIDAD WEPs

Compartir sus avances en la implementación del “Camino de los WEPs” ayuda a crear conciencia sobre el gran trabajo que se está haciendo. También puede inspirar a otras empresas a hacer más y obtener conocimientos sobre nuevas medidas para sus empresas. Alentamos a compartir las buenas prácticas etiquetándonos en las redes sociales y usando #WeShare

#WeShare



LinkedIn



@WEPrinciples



@WEPrinciples



YouTube



INVOLUCRANDO

AL EQUIPOA TRAVÉS DE “WEPs LEARN” (Aprendizaje WEPs)

“WEPs Learn se esfuerza por brindar a las mujeres nuevas habilidades, capacidades y características para tener éxito en el lugar de trabajo. Se han desarrollado módulos específicos sobre temas para potenciar su Confianza, Comunicación, Habilidades de Equipo, Asertividad, Oportunidades Profesionales, Cambio, Auto organización y Bienestar.

Las lecciones están diseñadas para brindar a las personas defensoras de la igualdad de género más confianza en las entrevistas de trabajo, liderar iniciativas de igualdad de género dentro de sus organizaciones, evaluar nuevas oportunidades laborales y, por lo tanto, hacer crecer sus carreras de manera más efectiva. Esta plataforma virtual también ofrece oportunidades de aprendizaje para que las signatarias WEPs profundicen en la implementación de los Principios para el empoderamiento de las Mujeres.

Invitamos a los equipos, socios comerciales, clientes e interesados a aprovechar el contenido de aprendizaje de WEPs. Es gratuito y ofrece certificados WEPs.



Considerar

Adherir

Activar

Involucrarse

Sostener

Reportar

Apéndice



SOSTENER

MONITOREO Y SEGUIMIENTO DEL DESEMPEÑO

Las y los líderes empresariales y los grupos de interés coinciden en que, si bien no se puede contar todo lo que tiene valor, es difícil gestionar lo que no se mide. Sin embargo, a pesar de este potencial para desencadenar un cambio, muchas empresas aún no han comenzado a recopilar sistemáticamente estadísticas de género y datos desglosados por género para medir los resultados sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad.³³

Los mecanismos de medición y presentación de informes que tengan en cuenta las cuestiones de género son fundamentales para supervisar y realizar un seguimiento del desempeño y el progreso hacia la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres.

Los WEPs brindan un marco holístico para que las empresas promuevan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad y generen resultados positivos para la sociedad y las empresas. Como se establece en el Principio 7, las empresas requieren transparencia y responsabilidad para mantener sus compromisos con la igualdad de género en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad.



EL MARCO DE TRANSPARENCIA Y RESPONSABILIDAD DE WEPs

El Marco de Transparencia y Responsabilidad WEPs (El Marco T&R):

- Ofrece una herramienta integral para medir el progreso en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad.
- Tiene como objetivo proporcionar a las empresas un conjunto holístico de indicadores que tienen más probabilidades de promover la igualdad de género en las cadenas de valor corporativas. Los indicadores se seleccionaron en función de su potencial para impulsar un cambio transformador. También se tuvo en cuenta la facilidad y probabilidad de las signatarias de informar sobre estos indicadores.
- Se alinea con las plataformas corporativas de informes de género existentes. Con ese fin, se llevó a cabo un extenso mapeo y compromiso externo para informar el desarrollo del Marco.
- Brinda apoyo a sus empresas para medir e informar el progreso con respecto a otros compromisos y plataformas de informes, incluidas los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El marco T&R se divide en cuatro categorías distintivas:

1. **Indicadores esenciales:** estos indicadores miden cambios positivos, irreversibles y sostenibles hacia la igualdad de género. Estos indicadores se enumeran en el Anexo III junto con sus definiciones y cómo calcularlos.
2. **Indicadores complementarios:** estos indicadores miden áreas clave para abordar las barreras sistémicas a la igualdad de género. Su implementación puede variar según el país, la industria y el tamaño de la empresa.
3. **Indicadores de insumos y medidas de apoyo:** estos indicadores dan seguimiento a los insumos de las signatarias para el cambio, como políticas, prácticas y medidas que son fundamentales para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
4. **Indicadores adicionales.**

Todos los indicadores del Marco de T&R se incluyen en el **Apéndice III**. Invitamos a las signatarias WEPs a compartir el progreso en los Indicadores Esenciales en la página de perfil de su empresa.

Si bien el marco de T&R captura datos desglosados por sexo, alentamos una recopilación de datos de diversidad más amplia para el análisis interseccional (por ejemplo, que incluye, entre otros, edad, raza/etnia, nacionalidad, discapacidad y orientación sexual).

Considerar

Adherir

Activar

Involucrarse

Sostener

Reportar

Apéndice



REPORTAR

REPORTANDO SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO

Un número creciente de grupos de interés, incluidos empleados y empleadas, consumidores y consumidoras, inversionistas y sociedad civil, están pidiendo a las empresas que divulguen más información sobre sus esfuerzos hacia la igualdad de género. La base de pruebas para hacerlo y para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres sigue ampliándose:

- Las empresas con mayor progreso en igualdad de género y con políticas y prácticas implementadas para empoderar a las mujeres son más resilientes y ven un crecimiento más fuerte.
- Las prácticas actuales de presentación de informes corporativos muestran cómo la presentación de informes públicos sobre un tema específico puede impulsar a las empresas a tomar medidas significativas.

Creemos que al utilizar el Marco de T&A (ver la sección anterior sobre Sostener) como una herramienta para la presentación de informes transparentes se logrará que las empresas, con el apoyo del gobierno y otros grupos de interés, puedan trabajar de manera más efectiva hacia una economía con igualdad de género que funcione para todas las mujeres y hombres.



REPORTANDO EN LA PÁGINA WEPs DE PERFIL DE LA EMPRESA

Al momento de adherir a los WEPs, se solicita proporcionar datos sobre tres indicadores de referencia:

1. Porcentaje de mujeres empleadas.
2. Porcentaje de mujeres en nivel de gerencia.
3. Porcentaje de mujeres en juntas / equipos ejecutivos / socias.

Esta información permanece confidencial en la Secretaría WEPs a menos que se publique esta información en el sitio web de los WEPs al crear la página de Perfil de la empresa.

En la etapa de presentación de informes del “Camino de los WEPs”, se brinda la oportunidad de compartir datos adicionales sobre los avances realizados en la implementación de los WEPs. Este avance se comparte en la página de Perfil de la empresa. Ver los detalles en el Apéndice III.

Solicitamos informar sobre los siguientes indicadores esenciales:

1. Porcentaje de mujeres y hombres empleados.
2. Porcentaje de mujeres y hombres en posiciones de alta gerencia.
3. Porcentaje de mujeres y hombres en juntas/directorios.
4. Relación entre el salario de las mujeres y el de los hombres.
5. Porcentaje de nuevas contrataciones – hombres y mujeres.
6. Porcentaje de promociones y oportunidades de carrera – mujeres y hombres.
7. Índice de retención de mujeres y hombres empleados en jornada completa que tomaron licencia parental.
8. Informar si la compañía posee un mecanismo y procedimiento confidencial de quejas, resolución, denuncia y de ausencia de represalias para abordar y responder a incidentes de violencia de género y acoso sexual.

Para una descripción más detallada de cada indicador, hacer [click aquí](#).

Es necesario tener en cuenta que los datos, en general, deben proporcionarse sobre el último año fiscal. Recomendamos que la recopilación de datos abarque al menos el 80% del personal de la empresa.

Como signatarias WEPs la presentación de informes es voluntaria. Las empresas que deseen informar pueden compartir su progreso con la Secretaría WEPs para uso interno únicamente, o colocarlo a disposición del público en la página de Perfil de la empresa de los WEPs.

Los pasos para informar de forma privada o pública en la página de Perfil de la empresa están disponibles aquí en el apéndice.

Considerar

Adherir

Activar

Involucrarse

Sostener

Reportar

Apéndice



APÉNDICE

APÉNDICE I

DECLARACIÓN DE LA O EL CEO EN APOYO DE LOS PRINCIPIOS PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

La Declaración de la o el CEO en Apoyo de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres está disponible en los siguientes idiomas: **Alemán**, **Árabe**, **Chino**, **Español**, **Francés**, **Inglés**, **Portugués**, **Ruso**, **Serbio**, **Turco**.

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Declaración De Apoyo De Los/As Ceo A Los Principios Para El Empoderamiento De Las Mujeres

Nosotros/as líderes empresariales de todo el mundo, expresamos nuestro apoyo a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres para:

- Atraer el mayor número posible de talentos hacia nuestras empresas;
- Aumentar la competitividad de nuestras empresas;
- Alcanzar los compromisos de responsabilidad y sostenibilidad de nuestras empresas;
- Modelar los comportamientos en nuestras compañías para que reflejen la sociedad que queremos construir para nuestros trabajadores y trabajadoras, accionistas y sus familiares;
- Promover las condiciones económicas y sociales que generen oportunidades para mujeres y hombres, niñas y niños, y
- Fomentar el desarrollo sostenible en los países en que operamos.

Así, saludamos los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs), producidos y difundidos por ONU Mujeres (la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres) y por el Pacto Global de Naciones Unidas. Los Principios ofrecen una orientación de 7 pasos que las empresas y otros sectores pueden adoptar para la promoción y el empoderamiento de las mujeres.

La igualdad de trato entre las mujeres y hombres no es solamente una forma de hacer lo correcto, también es una práctica acertada para los negocios. La plena participación de las mujeres en nuestras empresas y en la comunidad es beneficioso para los negocios del presente y del futuro. Se trata de un concepto amplio de sostenibilidad y responsabilidad corporativa que abraza el empoderamiento de las mujeres como un objetivo clave y que beneficiará a todas las personas. Los siete Principios para el Empoderamiento de las Mujeres nos ayudarán a alcanzar estas oportunidades.



Incentivamos a los/las líderes de negocios a unirse a nosotros/as y abrazar estos Principios como una guía para las acciones que podemos adoptar en nuestro lugar de trabajo, en el mercado de trabajo y en la comunidad para empoderar a las mujeres y beneficiar a nuestras empresas y a la sociedad en su conjunto. Nos esforzaremos por utilizar datos desagregados por sexo en nuestros informes de sostenibilidad para comunicar nuestro progreso a todos nuestros grupos de interés.

Por favor, únete a nosotros/as.

NOMBRE DEL/DE LA CEO: _____ FIRMA: _____

NOMBRE DE LA EMPRESA: _____

FECHA: _____



APÉNDICE II

DONAR A LOS WEPs

El año pasado, ONU Mujeres, a través de la Secretaría de WEPs:

- Produjo productos de conocimiento innovadores que muestran cómo resolver los desafíos del mercado y el lugar de trabajo.
- Creó guías y videos instructivos para empoderar a las mujeres jóvenes en el lugar de trabajo.
- Promovió reuniones con múltiples grupos de interés para compartir orientación para empresas, redes comerciales y otras organizaciones sobre el avance de la igualdad de género.
- Proporcionó una plataforma para la creación de redes entre los agentes del cambio.
- Inspiró y apoyó a mujeres emprendedoras en el desarrollo de sus negocios.

En 2021 estamos decididos a que nuestra familia WEPs esté a la altura de los desafíos del año pasado y logre un impacto aún mayor a nivel mundial.

Todas las contribuciones a los WEPs de las signatarias serán reconocidas en nuestro muro de donantes para que nuestros casi 5.000 miembros de la comunidad WEPs en todo el mundo, y todas las demás organizaciones y personas que dependen de nuestra plataforma, puedan ver su apoyo y contribución.






Nos gustaría agradecer a nuestros maravillosos donantes, desde pequeñas empresas hasta organizaciones multinacionales, por sus contribuciones. Cada donación ayuda a promover nuestro trabajo y el impacto que tenemos en la igualdad de género y la inclusión.

¿CÓMO AYUDARÁ SU CONTRIBUCIÓN A ACELERAR LA IGUALDAD DE GÉNERO?

Su contribución financiera apoyará las siguientes actividades WEPs:

- Diseño y desarrollo de herramientas y recursos de implementación de WEPs
- Incremento del intercambio de conocimientos, el aprendizaje y los eventos de redes (networking) para la comunidad WEPs a nivel global.
- Desarrollar estudios de caso de empresas y negocios sensibles al género.
- Financiar a mujeres emprendedoras para que participen en eventos de creación de redes empresariales.
- Crear campañas para expandir la red WEPs

La igualdad es un buen negocio • BROCHURE WEPs

	\$10,000 – \$30,000	Contribuirá a defender la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres – a través de nuestro boletín y de mensajes en las redes sociales
	\$30,000 – \$100,000	Contribuirá a incorporar nuevas empresas para que se unan a nosotros en la comunidad WEPs
	\$100,000 – \$500,000	Nos ayudará a continuar desarrollando materiales de aprendizaje para las signatarias WEPs, su personal y mujeres y niñas en sus comunidades locales
	\$500,000 – \$1,000,000	Nos permitirá establecer un programa de reconocimiento y premios por el desempeño en la implementación de WEPs
	\$1,000,000 +	Fortalecerá nuestro equipo y nuestro apoyo a las signatarias WEPs

Hemos facilitado la donación y es posible hacerlo a través de nuestro [sitio web](#) mediante tarjeta de crédito o enviando un correo electrónico a WEPs@UNWomen.org para recibir los detalles de transferencias bancarias.

Tras la donación actualizaremos la presencia de la empresa en nuestro sitio web para que sus socios comerciales y consumidores/as puedan ver también lo que la empresa está promoviendo.

ONU Mujeres recibirá y administrará la contribución de acuerdo con sus **regulaciones, reglas, políticas y procedimientos, (Reglas de ONU Mujeres)**, incluso en relación de sostener gastos, auditoría y evaluación. Al hacer una contribución financiera a las actividades WEPs, se acepta que dicha contribución se rija por los **Términos y condiciones de contribución WEPs**.



APÉNDICE III

ORIENTACIONES SOBRE LOS INDICADORES DE TRANSPARENCIA Y DE RESPONSABILIDAD WEPs

INDICADORES ESENCIALES ³⁴

1. Porcentaje de mujeres y hombres empleados

INDICADOR: Porcentaje de mujeres y hombres empleados como porcentaje del número total de empleados

DEFINICIÓN: Los empleados incluyen (i) trabajadores/as contratados permanentemente y (ii) trabajadores/as contratados temporalmente (por ejemplo, de temporada) en una base equivalente a tiempo completo (FTE por sus siglas en inglés). Esto sigue la definición de HIPSO para FTE, que incluye personas contratadas directamente y personas contratadas a través de agencias de tercerización, siempre que esas personas brinden servicios en el sitio relacionados con las operaciones de la empresa cliente. Esto también incluye FTE realizado por empleados estacionales, contractuales y a tiempo parcial..

CÁLCULO: Para calcular el porcentaje de personal FTE que son mujeres, se debe contar el número total de empleadas FTE y dividir este número por el número total del personal FTE. Se puede hacer el mismo cálculo para los empleados hombres. Según la definición de HIPSO anterior los trabajos a tiempo parcial se pueden convertir en trabajos equivalentes a tiempo completo de forma prorrateada, según la definición local (por ejemplo, si la semana laboral equivale a 40 horas, un trabajo de 24 horas a la semana sería igual a 0,6 Trabajo FTE). Los trabajos de temporada o de corto plazo se prorratean en función de la parte informada del período que se trabajó (por ejemplo, un puesto de tiempo completo durante tres meses sería igual a un trabajo de 0,25 FTE para un período de informe de un año). Si la información no está disponible, la regla general es que dos trabajos a tiempo parcial equivalen a un trabajo a tiempo completo.

2. Porcentaje de mujeres y hombres en posiciones de alta dirección

INDICADOR: Porcentaje de mujeres y hombres en puestos de alta dirección como porcentaje del número total integrante de la alta dirección en la organización.

DEFINICIÓN: La Alta Dirección está integrada por personal FTE en el nivel C-Suite o equivalente (por ejemplo, directores/as generales, socios/as). Los títulos pueden cambiar según el tamaño y la estructura de una empresa, por lo que las signatarias deben usar su criterio para evaluar si los puestos son equivalentes a C-Suite.

CÁLCULO: Para calcular el porcentaje de mujeres en la Alta Dirección, las signatarias deben dividir el número de mujeres en la alta dirección por el número total de empleados en dicha alta dirección.

3. Porcentaje de mujeres y hombres en la junta o directorio

INDICADOR: Porcentaje de mujeres y hombres en el directorio o junta de la empresa.

DEFINICIÓN: Los miembros de la Junta se definen como personas que desempeñan un papel activo en la Junta. Un rol activo puede incluir actuar en calidad de asesor/a para la toma de decisiones clave y no necesariamente requiere un rol de tiempo completo en la organización.

CÁLCULO: Para calcular el porcentaje de miembros de la Junta que son mujeres, las signatarias deben dividir el número de mujeres en la Junta por el número total de miembros de la Junta.

4. Relación entre el salario de las mujeres y de los hombres

INDICADOR: Relación de los salarios de las mujeres respecto de los salarios de los hombres.

DEFINICIÓN: Los salarios de hombres y mujeres incluyen tres componentes:

1. Salario fijo: el salario que un empleado/a recibe de forma estable o fija, es decir, la o el empleado recibe la misma cantidad todos los meses. (o período de pago).
2. Salario adicional: es el salario que recibe un empleado/a de manera temporal, por ejemplo, asociado con el desempeño de un período de trabajo más largo, o como compensación por un gasto en el que tuvo que incurrir. Esta cantidad varía de un mes a otro (o período de pago).



3. Salario variable: salario que recibe la o el empleado en reconocimiento por su desempeño o por los resultados generales de la empresa u organización.

CÁLCULO: Calcule los salarios de las mujeres sumando todos los salarios y dividiendo por el número de mujeres. Se debe realizar el mismo cálculo para los hombres. Luego divida el salario promedio de las mujeres por el salario promedio de los hombres. Tanto los sueldos en efectivo como los sueldos en especie (según su valoración económica objetiva) deben contabilizarse al igual que los impuestos y la previsión social o seguro social, ya sean pagados al trabajador o a las autoridades públicas (el costo total para la empresa). Para calcular los datos salariales, deben ser comparables y el período de tiempo debe ser el mismo para todo el personal, preferiblemente un año completo. Si planea incluir empleados/as que no han estado empleados durante todo el período (un año), sus salarios deben aumentarse proporcionalmente. Por ejemplo, si una persona ha estado empleada durante 6 meses, sus salarios deben multiplicarse por 2. Por ejemplo, la persona tiene un salario fijo de 15.000 por año, trabajando el 50 por ciento de la jornada laboral, entonces este cálculo dará como resultado 30.000 por año (lo que le permite comparar su salario con el de las personas que trabajan el 100% de la jornada laboral).

5. Porcentaje de nuevas contrataciones – mujeres y hombres

INDICADOR: Porcentaje de promociones y oportunidades de carrera – mujeres y hombres

DEFINICIÓN: Las nuevas contrataciones se definen como una persona empleada:

1. que no haya estado empleada anteriormente por la empresa/organización;
- o
2. que haya sido empleada anteriormente por la empresa / organización, pero que haya estado separada de dicho empleo durante al menos 60 días consecutivos.

CÁLCULO: Para calcular el porcentaje de mujeres recientemente contratadas, las signatarias deben dividir el número de mujeres empleadas a tiempo completo recién contratadas por el número total de personas empleadas a tiempo completo recién contratadas. Para calcular el porcentaje de empleados hombres recién contratados a tiempo completo, las signatarias deben dividir el número de empleados hombres recién contratados

por el número total de personas recién contratadas (o simplemente restar el porcentaje de mujeres empleadas recién contratadas del 100%).

6. Porcentaje de promociones y oportunidades de carrera – mujeres y hombres

INDICADOR: Porcentaje de promociones y oportunidades de carrera – mujeres y hombres

DEFINICIÓN: Proporción de mujeres y hombres FTE en la alta dirección (ver # 2 arriba) comparada con la proporción de mujeres y hombres empleados (ver # 1 arriba).

CÁLCULO: Para calcular el porcentaje de promociones y oportunidades de carrera para mujeres y hombres, consultar las definiciones de empleados/as y alta gerencia que aparecen arriba. Luego, dividir la proporción de mujeres a tiempo completo en la alta dirección por la proporción de mujeres empleadas a tiempo completo; y luego dividir la proporción de hombres a tiempo completo en la alta dirección por la proporción de empleados hombres a tiempo completo.

7. Índice de retención de hombres y mujeres a tiempo completo que tomaron licencia parental

INDICADOR: Índice de retención de mujeres y hombres empleados a tiempo completo que tomaron la licencia parental

DEFINICIÓN: La licencia parental incluye la licencia por maternidad, paternidad, de padres/madres y por adopción. La elegibilidad se define por los requisitos legales nacionales y cualquier criterio de elegibilidad adicional que el empleador pueda tener para obtener beneficios adicionales. La tasa de retención la determinan las personas empleadas retenidas en la empresa u organización 12 meses después de regresar de la licencia parental.

CÁLCULO: Para calcular la tasa de retención de mujeres, dividir el número total de mujeres empleadas retenidas en la empresa u organización 12 meses después de regresar al trabajo después de un período de licencia parental por el número total de mujeres empleadas que toman licencia parental. Se realizará el mismo cálculo para los hombres que se acojan al permiso parental.




8. ¿Posee la Compañía un mecanismo y procedimiento confidencial de quejas, resolución, denuncia y no represalias para abordar y responder a incidentes de violencia y acoso?

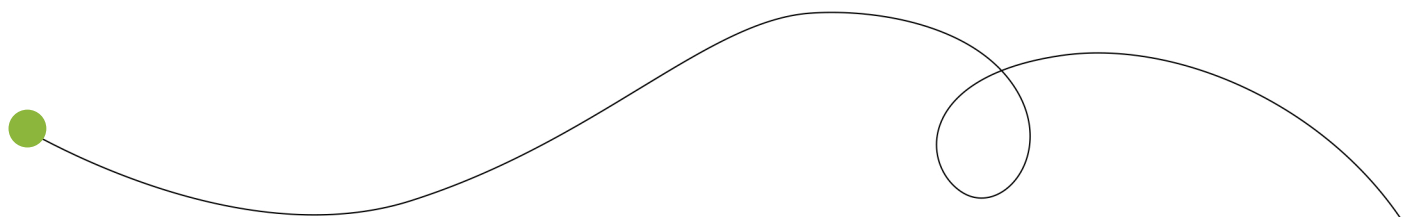
SÍ | NO





INDICADORES COMPLEMENTARIOS

Estos indicadores miden áreas clave para enfrentar barreras sistémicas a la igualdad de género. Su implementación puede diferir por país, sector y/o tamaño de la empresa.

WEP	TEMA	INDICADOR	COMENTARIO
LUGAR DE TRABAJO			
 PRINCIPIO 1	Representación de las mujeres en roles no tradicionales	Porcentaje de mujeres en roles en que tradicionalmente poseen poca representatividad.	Entre los ejemplos se incluyen roles en tecnología, construcción, manufactura pesada, ingeniería
	 PRINCIPIO 2	Capacitación y desarrollo	Horas promedio de capacitación que el personal de la organización ha tomado, desagregados por sexo y nivel del empleado.
MERCADO			
 PRINCIPIO 5	Prácticas de compras con perspectiva de género	Porcentaje del gasto en adquisiciones a empresas propiedad de mujeres	Los ejemplos incluyen a otras empresas signatarias WEPs
		Porcentaje del gasto en adquisiciones a empresas con compromisos de igualdad de género	
		Porcentaje de trabajadores/as de la cadena de suministro que reciben un salario digno, desglosado por sexo.	






WEP	TEMA	INDICADOR	COMENTARIO
MERCADO			
 PRINCIPIO 5	Marketing con perspectiva de género.	Tem uma política de marketing responsável independente ou um compromisso embutido em uma política corporativa mais ampla que aborda a representação de estereótipos de gênero	
	COMUNIDAD		
 PRINCIPIO 6	Diseño y desarrollo de productos sensibles al género	Existe un compromiso que forme parte de una política corporativa más amplia para integrar la perspectiva de género e inclusión en el diseño y la entrega del producto	Esta es una oportunidad comercial: las mujeres representan más de 20 billones de dólares en consumo por año y son la economía de consumo de más rápido crecimiento. Para 2028 controlarán cerca del 75% del gasto discrecional en el mundo
	Igualdad de Género	Porcentaje de financiación o apoyo pro-bono para la igualdad de género	





INDICADORES DE MEDIDA DE ENTRADA Y SOPORTE


Los indicadores de medidas de apoyo colaboran a realizar un seguimiento de los aportes para el cambio, como las políticas, prácticas y medidas que son fundamentales para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer

WEP	TEMA	INDICADOR	COMENTARIO
LIDERAZGO			
 PRINCIPIO 1	Política de Género y Plan de Acción	Poseer una estrategia/plan de acción holístico para la igualdad de género en toda la organización, que identifique áreas prioritarias específicas donde realizar mejoras adicionales con recursos dedicados a su implementación.	Los recursos dedicados incluyen el presupuesto y los recursos humanos
		Poseer una política independiente o un compromiso integrado a una política corporativa más amplia que aborde el apoyo al personal (como padres, madres y cuidadores/as), cubriendo a todos en las principales ubicaciones operativas.	Ver la Guía de ONU Mujeres sobre empleadores amistosos respecto de la familia aquí y aquí .
		Poseer una política o compromiso independiente integrado a una política corporativa más amplia sobre la no discriminación e igualdad de oportunidades que cubra el reclutamiento, la retención, el reingreso y la promoción de todas las personas.	
	Debida diligencia	Llevar a cabo una evaluación de riesgos con perspectiva de género como parte del proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos, con el fin de identificar riesgos específicos relacionados al género incluyendo la violencia basada en género y el acoso sexual laboral, y garantizar la seguridad personal de todo el personal.	


WEP	TEMA	INDICADOR	COMENTARIO
LUGAR DE TRABAJO			
 PRINCIPIO 2	Igual salario	Poseer una política independiente o un compromiso integrado a una política corporativa más amplia que aborde la igualdad de remuneración por trabajo y tareas de igual valor.	Ver la Guía de ONU Mujeres sobre igual salario aquí y aquí .
	Cuidados	Ofrecer programas de apoyo para padres, madres y cuidadores/as, independientemente del sexo o estado civil.	Ver Guía de ONU Mujeres sobre empleadores con políticas familiares aquí y aquí .
 PRINCIPIO 3	Trabajo flexible	Ofrecer opciones de trabajo flexibles paratodo el personal.	Ver formato de política aquí .
	Violencia y acoso	Brindar apoyo confidencial a las víctimas de violencia de género y acoso sexual, incluyendo la violencia doméstica	Ver Guía de ONU Mujeres aquí y formatos de política aquí y aquí .
		Poseer políticas y procedimientos para garantizar la seguridad, la confidencialidad y la protección de las víctimas de acoso sexual en el lugar de trabajo.	Ver Guía de ONU Mujeres aquí and plantilla de políticas aquí .
		Poseer una política que prohíba los acuerdos de no divulgación relacionados con reclamos de acoso sexual en acuerdos de conciliación, a menos que lo solicite la víctima, y no requiera que los reclamos de acoso sexual se sometan a arbitraje privado.	Ver Guía de ONU Mujeres aquí and plantilla de políticas aquí .
Bienestar	Poseer una política o compromiso para toda la empresa de respetar y respaldar el acceso a una atención médica de calidad, incluida la salud sexual y reproductiva cuando sea pertinente, que sea reflejada en programas de la empresa y beneficios para el personal.		




WEP	TEMA	INDICADOR	COMENTARIO
LUGAR DE TRABAJO			
 PRINCIPIO 4	Progreso en la carrera	Proporcionar capacitación en liderazgo, coaching y/o tutoría para ayudar a las mujeres a acceder a puestos gerenciales y de liderazgo.	Ver Guía de ONU Mujeres aquí .
		Proporcionar capacitación, desarrollo de habilidades, educación, creación de redes y tutoría para reclutar mujeres en roles no tradicionales.	
MERCADO			
 PRINCIPIO 5	Cadena de suministros	Establecer objetivos y/o metas de compras y adquisiciones en relación a la cantidad y porcentaje del gasto en empresas propiedad de mujeres.	Ver Guía de ONU Mujeres aquí .
		Establecer objetivos y/o metas de compras y adquisiciones en relación a la cantidad y porcentaje del gasto en empresas con compromisos con la igualdad de género.	
		Poseer un código de conducta para empresas proveedoras o fuerza de ventas que declare explícitamente el apoyo a la igualdad de género.	
		Ofrecer de forma independiente, o como parte de una asociación empresarial, el desarrollo continuo de capacidades a empresas proveedoras y fuerza de ventas, con el fin de apoyar la mejora continua de la igualdad de género.	
		Poseer el compromiso de pagar un salario digno a todo el personal de su cadena de suministro	
		Poseer una política que requiera que todos los proveedores paguen al menos el salario mínimo legal a todos el personal de la cadena de suministro de la empresa.	

 <p>PRINCIPIO 5</p>	Marketing	Poseer una política de comunicación y marketing responsable, o un compromiso integrado en una política corporativa más amplia, que evite los estereotipos de género y promueva las representaciones positivas de mujeres y niñas.	
	Sesgos de género	Realizar evaluaciones sensibles al género de los aprendizajes automáticos y las herramientas de inteligencia artificial, para evitar la perpetuación de los prejuicios de género y evitar impactos adversos en las mujeres.	

COMUNIDAD

 <p>PRINCIPIO 6</p>	Seguridad	Realizar pruebas de seguridad de los productos que capten adecuadamente los riesgos potenciales para las mujeres.	
	Responsabilidad social	Poseer una política independiente o un compromiso integrado a una política corporativa más amplia, que aborde la incorporación del género en las actividades de responsabilidad social corporativa, la filantropía, la promoción pública y las asociaciones.	

TRANSPARENCY AND ACCOUNTABILITY

 <p>PRINCIPIO 7</p>	Reporte	Reportar públicamente los Indicadores Esenciales a los WEPs.	Ve a arriba los indicadores esenciales. Los informes públicos se incluyen en www.WEPs.org
	Avance de rastreo	Establecer metas y objetivos medibles y con plazos concretos para aumentar la representación de las mujeres en el liderazgo.	
		Establecer metas y objetivos medibles y con plazos concretos para aumentar la representación de las mujeres en roles no tradicionales.	
Auditoria	Realizar una auditoría/evaluación/valoración de género.		



INDICADORES ADICIONALES

LIDERAZGO

- Tasa de rotación anual, desglosada por sexo.
- Porcentaje de personal de gerencia y alta dirección con objetivos claros de diversidad e inclusión, que incluyan objetivos relacionados con la igualdad de género como parte de sus evaluaciones anuales de desempeño.

LUGAR DE TRABAJO

- Porcentaje de personal empleado por contrato laboral, desglosado por sexo
- Porcentaje de incidentes de discriminación abordados relacionados con el sexo o el género.
- Número total de incidentes de discriminación relacionados con el sexo o el género.
- Número total de acciones correctivas tomadas con incidentes de discriminación relacionados con el sexo o el género.
- Porcentaje de personal que ha recibido formación sobre prejuicios de género, desglosado por sexo.
- Porcentaje de personal en un sindicato comité de trabajadores/as, desglosado por sexo.
- Porcentaje de personal que tenía derecho a licencia parental remunerada, desglosado por sexo.
- Tasa de reincorporación al trabajo del personal que tomó licencia parental remunerada, desglosada por sexo.
- Porcentaje de empleados/as que aprovechan los programas de apoyo a niñeras/os, desglosado por sexo.
- Número de semanas de licencia por maternidad remunerada disponible en los principales lugares de operación.
- Número de semanas de licencia pagada por paternidad / cuidador secundario en los lugares principales de operación.
- Porcentaje del personal que ha recibido formación sobre violencia de género y acoso sexual en el lugar de trabajo, desglosado por sexo.
- Relación de lesiones relacionadas con el trabajo entre hombres y mujeres
- Número de instalaciones de lactancia por cada 50 empleadas.

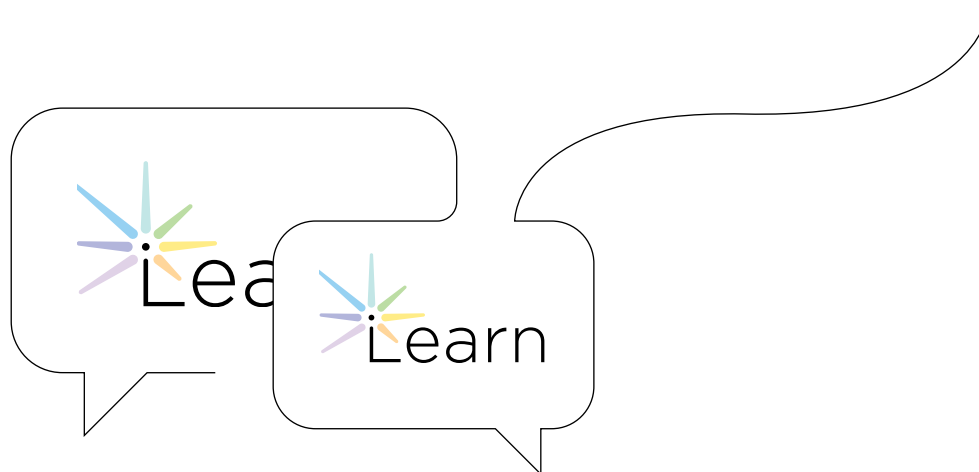
- Índice de ausentismo, desglosado por sexo.
- Porcentaje de mujeres en el comité de salud y seguridad del total de miembros del comité.
- Número de instalaciones sanitarias adecuadas y seguras por cada 50 trabajadoras para satisfacer las necesidades de higiene, como agua limpia y jabón, y métodos para la disposición de productos de higiene femenina.

MERCADO

- Porcentaje de proveedores seleccionados usando criterios de género
- Porcentaje de trabajadores/as en la cadena de suministro, desglosado por sexo y nivel.
- Porcentaje del apoyo financiero total e inversión, solos o en asociación con bancos e instituciones financieras, para proporcionar crédito y otros servicios financieros a mujeres emprendedoras.

COMUNIDAD

- Porcentaje de beneficiarios/as directos de proyectos e iniciativas comunitarias, desglosado por sexo.
- Porcentaje de programas comunitarios evaluados utilizando criterios relacionados con el género.



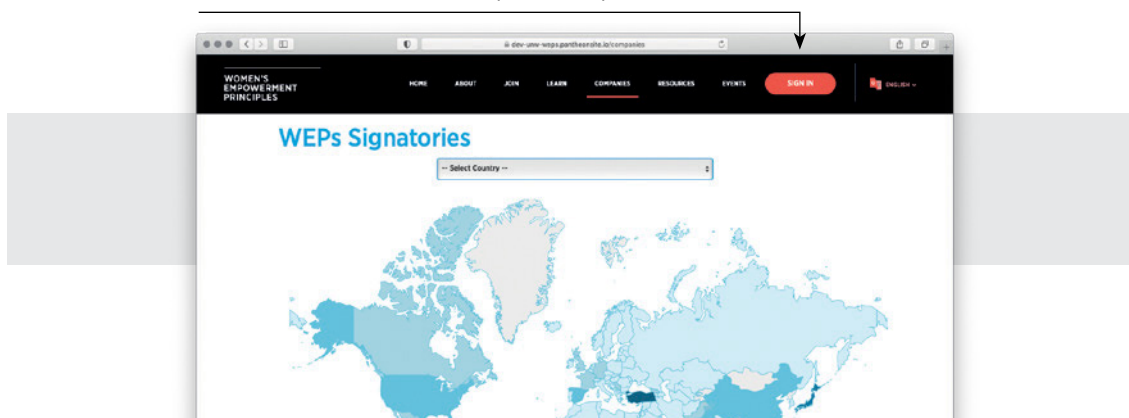


APÉNDICE IV

REPORTANDO DE FORMA PRIVADA O PÚBLICA EN SU PÁGINA DE PERFIL DE LA EMPRESA WEPs

Para ver instrucciones más detalladas para editar la información general sobre la página de Perfil de su empresa:

1. Ir a www.weps.org
2. Hacer click en **“Suscribirse”** en la esquina superior derecha



3. Pulsar en **“Crear/Editar Perfil de Compañía”**. La página se abrirá y permitirá editar el perfil.
4. La **línea de base** proporciona una instantánea de la información proporcionada en la etapa de solicitud inicial y no se puede modificar. Sin embargo es posible elegir público o privado para cada elemento con el botón azul en el lado derecho de la página.

Línea de Base	¿Quién puede ver los datos?
% de mujeres empleadas* <input type="text" value="Más del 80%"/>	Público <input checked="" type="checkbox"/> Privado
% de mujeres en puestos de gerencia* <input type="text" value="Más del 80%"/>	Público <input checked="" type="checkbox"/> Privado
% de mujeres em juntas/Equipos Ejecutivos/Socios* <input type="text" value="Más del 80%"/>	Público <input checked="" type="checkbox"/> Privado

5. Mover el cursor hacia abajo para **“Compartir su Avance”**
6. Detallar los datos para cada indicador. Si aún no se poseen los datos, es posible dejarlos en blanco y hacerlo en otro momento. Se puede elegir entre público o privado para cada indicador con el botón azul situado a la derecha de la página.

Compartir el Avance

¿Quién puede ver los datos?

Quiénes pueden ver los datos

% de mujeres y hombres empleados

Público Privado

% de hombres y mujeres en puestos de liderazgo corporativo

Público Privado

% de hombres y mujeres en el directorio/junta de la empresa

Público Privado

Relación de salario básico y remuneración de las mujeres respecto de los hombres para cada categoría de empleado, por lugares significativos de operación

Público Privado

Porcentaje de nuevas contrataciones

Público Privado

Porcentaje de promociones

Público Privado

Índice de retenciones de empleados que tomaron licencia parental

Público Privado

Posee un mecanismo y procedimiento confidencial de quejas, resolución, denuncia y de ausencia de represalias para abordar y responder al reporte

Si No

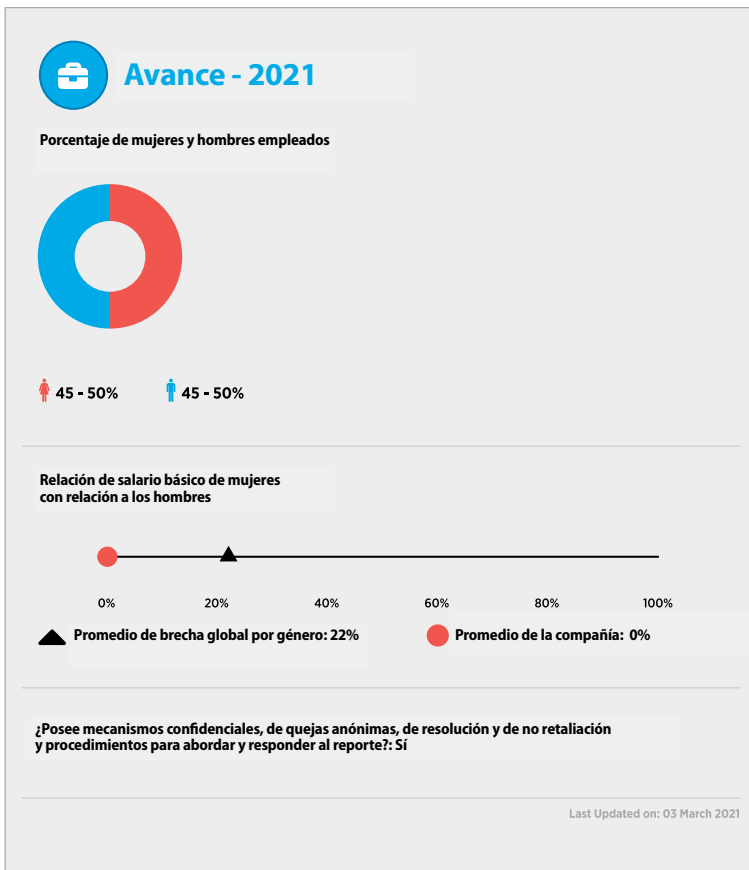
Público Privado

✓ Save

7. Una vez rellenado, pulsar en **“Guardar”** (rectángulo verde) para actualizar el contenido en la página de perfil de la compañía.



Cualquier información pública debería ser compartida en la parte inferior de la página de perfil de la compañía en formato de gráfico.



NOTAS

1. WEPs company profile page: www.weps.org/company/
2. UN Women, 2020. The Power of Working Together: Emerging Practices that Advance Women's Economic Empowerment. Disponible em: <https://www.weps.org/resource/power-workingtogether-emerging-practices-advance-womens-economicempowerment>
3. UN Women, 2020. Women and the Sustainable Development Goals. Disponible em: <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/women-and-the-sdgs>
4. See for status of SDG5 the UN Women SDG5 tracker, <https://sdg-tracker.org/gender-equality>
5. UN Women, 2020. The Power of Working Together: Emerging Practices that Advance Women's Economic Empowerment. Disponible em: <https://www.weps.org/resource/powerworkingtogether-emerging-practices-advance-womens-economicempowerment>
6. UN Women, 2020. Strengthening Support of Women Entrepreneurs in COVID-19 Response and Recovery: Advocacy Tool. Disponible em: <https://www.weps.org/resource/strengtheningsupport-women-entrepreneurs-covid-19-response-and-recoveryadvocacy-tool>
7. United Nations Statistics Division, 2020. Global indicator framework for the Sustainable Development Goals and targets of the 2030 Agenda for Sustainable Development. Disponible em: https://unstats.un.org/sdgs/indicators/Global%20Indicator%20Framework%20after%202020%20review_Eng.pdf
8. United Nations, 27 October 1995. Beijing Declaration and Platform of Action, adopted at the Fourth World Conference on Women. Disponible em: www.un.org/en/events/pastevents/pdfs/Beijing_Declaration_and_Platform_for_Action.pdf
9. UN Women, October 2020. Top Companies in Europe to Empower Women through the amfori UN Women WEPs Activator. Disponible em: <https://asiapacific.unwomen.org/en/news-andevents/stories/2020/10/top-companies-in-europe-to-empowerwomen-through-the-amfori-un-women-weps-activator>
10. UN Women and amfori. July 2020. JOIN THE 'WEPs ACTIVATOR': Unleash the power of Gender Equality in your company. Disponible em: <https://asiapacific.unwomen.org/-/media/field%20office%20eseasia/docs/publications/2020/07/wea-amfori-2020-07-23.pdf?la=en&vs=721>
11. UN Women, 2020. The Power of Working Together: Emerging Practices that Advance Women's Economic Empowerment. Disponible em: <https://www.weps.org/resource/power-workingtogether-emerging-practices-advance-womens-economicempowerment>
12. UN Women, 2020. Taking a global approach to gender equality. Disponible em: <https://www.weps.org/resource/taking-globalapproach-gender-equality>
13. UN Women, 2020. Prioritizing gender equality. Disponible em: <https://www.weps.org/resource/prioritizing-gender-equality>
14. UN Women, 2020. Confronting the gender pay gap globally. Disponible em: <https://www.weps.org/resource/confrontinggender-pay-gap-globally>
15. UN Women, 2020. Creating a culture of inclusion. Disponible em: <https://www.weps.org/resource/creating-culture-inclusion>
16. UN Women, 2020. Fighting everyday sexism and domestic violence in the workplace. Disponible em: <https://www.weps.org/resource/fighting-everyday-sexism-and-domestic-Violence-Workplace>



17. UN Women, 2020. Levelling the playing field for women in the workplace. Disponível em: <https://www.weeps.org/resource/levelling-playing-field-women-workplace>
18. UN Women, 2020. Harnessing women's potential through a global network. Disponível em: <https://www.weeps.org/resource/harnessing-womens-potential-through-global-network>
19. UN Women, 2020. Developing an online learning community for women. Disponível em: <https://www.weeps.org/resource/developing-online-learning-community-women>
20. UN Women, 2020. Transformation through code. Disponível em: <https://www.weeps.org/resource/transformation-through-code>
21. UN Women, 2020. The Power of Working Together: Emerging Practices that Advance Women's Economic Empowerment. Disponível em: <https://www.weeps.org/resource/power-workingtogether-emerging-practices-advance-womens-economicempowerment>
22. ONU Mulheres, 2020. Criando igualdade de gênero na moda. Disponível em: <https://www.weeps.org/resource/creating-gender-equality-fashion>
23. UN Women, 2020. Creating gender equality in fashion. de de gênero por meio da realidade virtual. Disponível em: <https://www.weeps.org/resource/gender-equalitythrough-virtual-reality>
24. UN Women, 2020. Harnessing women's talent in the electricity sector. Disponível em: <https://www.weeps.org/resource/harnessingwomens-talent-electricity-sector>
25. UN Women, 2021. Developing the next generation of women leaders in Africa - through corporate social responsibility. Disponível em: <https://www.weeps.org/resource/developing-nextgeneration-women-leaders-africa-through-corporate-social-responsibility>
26. UN Women, 2020. Improving gender balance on boards and leadership. Disponível em: <https://www.weeps.org/resource/improving-gender-balance-boards-and-leadership>
27. UN Women 2020. Confronting Gender Imbalances Head-on. Disponível em: <https://www.weeps.org/resource/confrontinggender-imbalance-head>
28. ONU Mulheres, 2020. Avançando Gestão da Sustentabilidade por meio de relatórios. Disponível em: <https://www.weeps.org/resource/advancing-sustainability-management-through-reporting>
29. UN Women, 2020. Closing the gender pay gap. Disponível em: <https://www.weeps.org/resource/closing-gender-pay-gap>
30. UNGC and UN Women, 2021. WEPs Gender Gap Analysis Tool About. Disponível em: <https://weps-gapanalysis.org/about-the-tool/>
31. Ibid.
32. UN Women, 2019. Diagnosis for Equal Remuneration Tool. . Disponível em: <https://www.weeps.org/resource/diagnosis-equal-remuneration>
33. UN Women, 2020. The Power of Working Together: Emerging Practices that Advance Women's Economic Empowerment. Disponível em: <https://www.weeps.org/resource/power-working-together-emerging-practices-advance-womens-economic-empowerment>
34. UN Women, 2021. WEPs Guidance Note: How to Report Progress. Disponível em: <https://www.weeps.org/resource/weps-guidance-note-how-report-progress>

1 PRINCIPIO

Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel

2 PRINCIPIO

Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo – respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación

3 PRINCIPIO

Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras

4 PRINCIPIO

Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres

5 PRINCIPIO

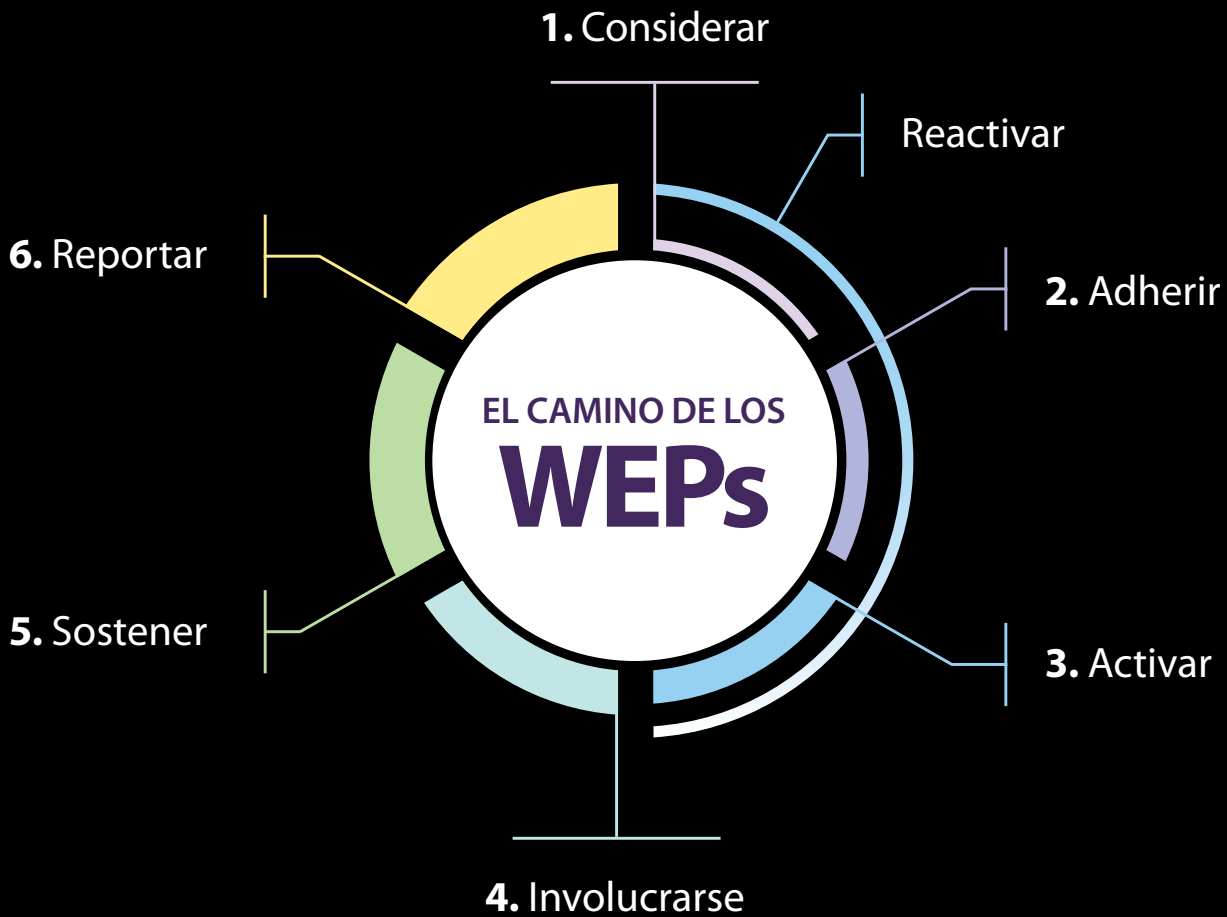
Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres

6 PRINCIPIO

Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y liderando con el ejemplo (cabildeo)

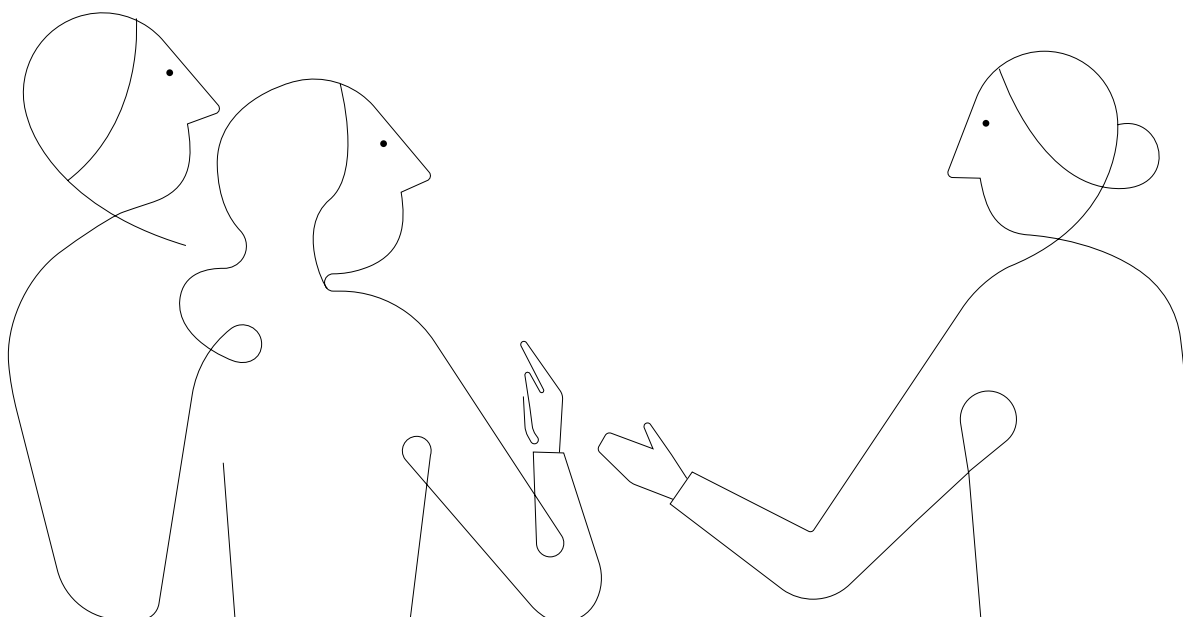
7 PRINCIPIO

Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género



La Igualdad es un buen Negocio

iLearn



WEPs Learn (Aprendizaje WEPs) se esfuerza por dotar a las mujeres de nuevas habilidades, capacidades y características, con el fin de que tengan éxito en la economía digital y en el mercado laboral. Esta plataforma virtual ofrece también oportunidades de aprendizaje para que las signatarias WEPs profundicen sus conocimientos en la implementación de los principios para el Empoderamiento de las Mujeres. Las lecciones están diseñadas para dotar a las mujeres de más confianza en las entrevistas de trabajo, liderar iniciativas de igualdad de género dentro de sus organizaciones, capacitar para evaluar nuevas oportunidades laborales y, por lo tanto, hacer crecer sus carreras de manera más efectiva.



www.weps.org

weps@unwomen.org

 LinkedIn

 @WEPrinciples

 @WEPrinciples

 YouTube

Financiado por



Unión Europea

Producido por



En colaboración con



United Nations
Global Compact



Organización
Internacional
del Trabajo



Financiado por
Unión Europea

