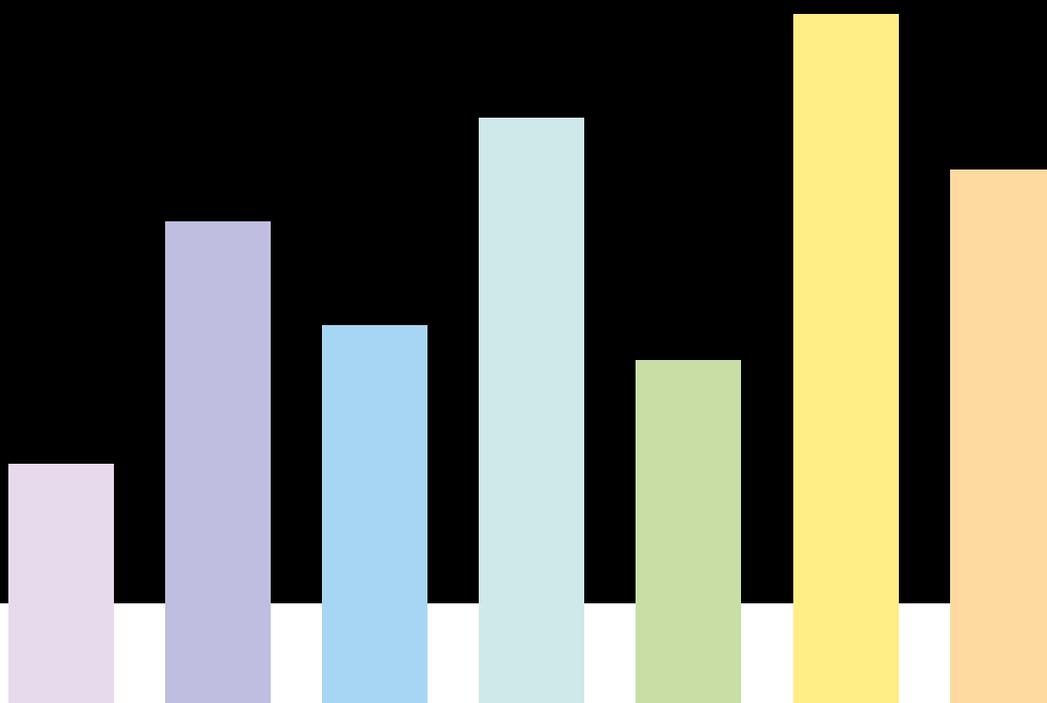


---

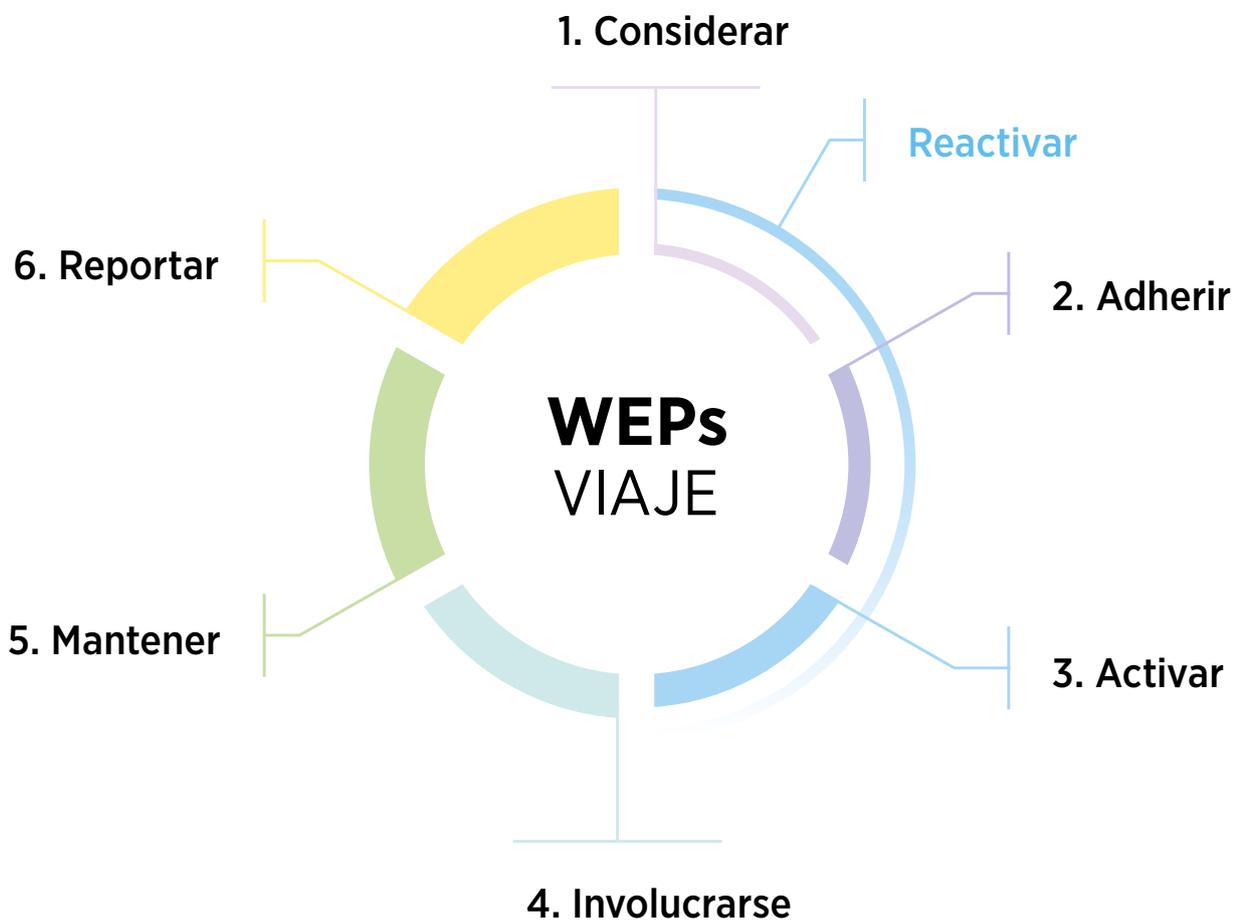
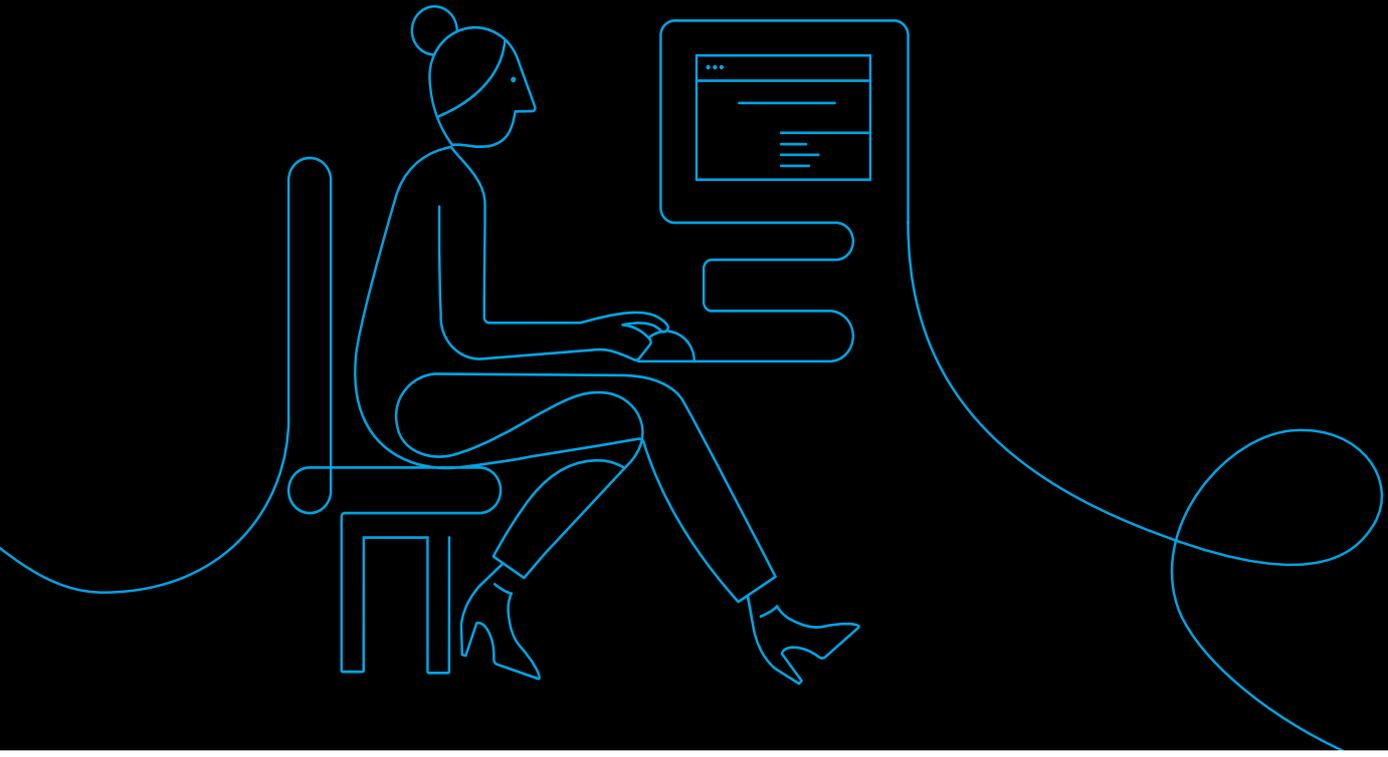
WOMEN'S  
EMPOWERMENT  
PRINCIPLES

GUÍA DE REFERENCIA  
PARA EL SEGUIMIENTO A  
RESULTADOS EN MATERIA  
DE IGUALDAD DE GÉNERO  
Y EMPODERAMIENTO DE  
LAS MUJERES



**WEPS**

TRANSPARENCIA Y  
RENDICIÓN DE CUENTAS





# Marco De Transparencia Y Rendición De Cuentas De Los WEPs

## Guía de referencia para el seguimiento a resultados en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres

Un número creciente de grupos de interés, incluyendo colaboradores/as, consumidores/as, inversionistas y sociedad civil, está pidiendo a las empresas que divulguen información sobre los esfuerzos que hacen a favor de la igualdad de género.

La base de evidencia que respalda el por qué de estos esfuerzos y la promoción de la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres sigue ampliándose.

Las prácticas actuales de reporte (*reporting*) corporativo muestran cómo los informes públicos sobre un tema específico pueden impulsar a las empresas a tomar medidas significativas.

**Aquellas compañías con mayor progreso en materia de igualdad de género y que tienen implementadas políticas y prácticas para empoderar a las mujeres, son más resilientes y evidencian un crecimiento más fuerte.**

Al utilizar el Marco de Transparencia y Rendición de Cuentas de los WEPs como herramienta, las empresas signatarias de los WEPs pueden trabajar de manera más efectiva hacia una economía con igualdad de género que funcione para hombres y mujeres.

Consulta [aquí](#) información adicional sobre los WEPs.

## EL MARCO DE TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS DE LOS WEPS

El Marco de Transparencia y Rendición de Cuentas de los WEPS busca brindar a las empresas una serie de indicadores holísticos que tienen más probabilidades de acelerar la igualdad de género a lo largo de las cadenas de valor corporativas, alineadas a marcos empresariales existentes de igualdad de género\*.

Los indicadores tienen el objetivo de desafiar el statu quo y, al mismo tiempo, permitir a las empresas y organizaciones entender su desempeño en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres a lo largo de sus cadenas de valor.

El Marco de Transparencia y Rendición de Cuentas de los WEPS está compuesto de cinco partes principales:

**1. INDICADORES DE REFERENCIA**  
Para las empresas que se adhieren y firman los WEPS

**2. INDICADORES ESENCIALES**  
Para impulsar cambios sostenibles hacia la igualdad de género

**3. INDICADORES COMPLEMENTARIOS**  
En áreas clave para afrontar barreras sistémicas a la igualdad de género

**4. INDICADORES DE MEDIDAS DE APOORTE Y APOYO**  
Para monitorear políticas, prácticas y medidas fundamentales para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

**5. INDICADORES ADICIONALES**

\* Incluye los indicadores empleados por la Herramienta de Análisis de Brecha de Género de WEPS, EDGE, el Índice de Igualdad de Género de Bloomberg, Equileap, Global Reporting Initiative, el sello de Género de PNUD, Criterios del 2x Challenge, Workforce Disclosure Initiative, Gender and Diversity KPI Alliance, World Benchmarking Alliance, y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Los indicadores se escogieron en base a su potencial para impulsar un cambio transformador en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad, y crear oportunidades económicas más equitativas para todas las personas. Durante el proceso de desarrollo y selección de los indicadores, también se consideró la facilidad y la probabilidad de las empresas para medir y reportar.

Actualmente, se les invita a las empresas signatarias de los WEPS a reportar utilizando los Indicadores Esenciales.

## 1. INDICADORES DE REFERENCIA

1. Porcentaje de colaboradoras
2. Porcentaje de mujeres en nivel gerencial
3. Porcentaje de mujeres en juntas directivas/boards/directorios/consejos/equipos ejecutivos/en nivel societario
4. Porcentaje de mujeres y hombres en comités de inversión (solo para inversionistas)

## 2. INDICADORES ESENCIALES

1. Porcentaje de colaboradores mujeres y hombres
2. Porcentaje de mujeres y hombres en posiciones de gerencia senior
3. Porcentaje de mujeres y hombres en juntas directivas/consejos
4. Brecha salarial de género (diferencias entre salario de las mujeres con relación al salario de los hombres por mismas posiciones y también en posiciones de igual valor)
5. Porcentaje de nuevas contrataciones – mujeres y hombres
6. Porcentaje de promociones y oportunidades de crecimiento – mujeres y hombres
7. Índice de retención de mujeres y hombres – colaboradores/as a tiempo completo que hicieron uso de la licencia por maternidad y paternidad.
8. Existencia de un mecanismo y procedimiento confidencial de quejas, resolución, denuncia y no represalia para abordar y responder a incidentes de violencia y acoso
9. Se tiene mandato/estrategia para invertir en mujeres, firmantes de WEPS u otras empresas que apoyan la igualdad de género (solo para inversores)
10. Se alienta a las empresas inversionistas a firmar los WEPS y avanzar en su desempeño en materia de igualdad de género (solo para inversores)

Vea detalles adicionales sobre cómo recolectar información para estos Indicadores Esenciales [aquí](#). (solo disponible en inglés).

### 3. INDICADORES COMPLEMENTARIOS

Estos indicadores miden áreas clave para derribar barreras sistémicas a la igualdad de género. Su implementación puede variar por país, industria y tamaño de la empresa.

WEP	TEMA	INDICADOR	COMENTARIO
<b>Lugar de trabajo</b>			
 PRINCIPIO 2	Representación de las mujeres en roles no-tradicionales	Porcentaje de mujeres en roles donde son tradicionalmente subrepresentadas	Ejemplos: roles tecnología, construcción, fabricación pesada, ingeniería, STEM.
 PRINCIPIO 4	Formación y desarrollo	Horas promedio de formación/entrenamiento que el personal de las empresas han realizado, desagregado por sexo y cargo del/la colaborador/a	Puede incluir formación en áreas donde las mujeres están subrepresentadas.
<b>Mercado</b>			
 PRINCIPIO 5	Prácticas de adquisición equitativas y sensibles al género	Porcentaje del gasto en adquisiciones en empresas cuyas propietarias son mujeres	
		Porcentaje del gasto en adquisiciones con empresas con compromisos de igualdad de género	Por ejemplo: otros signatarios de WEPS
		Porcentaje de proveedores que son empresas propiedad de mujeres (o lideradas por una mujer)	
		Porcentaje de colaboradores en la cadena de suministro que reciben salario digno, desagregado por sexo	
 PRINCIPIO 5	Marketing sensible al género	Tiene una política de marketing responsable independiente o un compromiso integrado en una política corporativa más amplia que aborda la representación de los estereotipos de género.	

WEP	TEMA	INDICADOR	COMENTARIO
<b>Comunidad</b>			
 PRINCIPIO 6	Procesos de diseño y desarrollo de productos sensibles al género	Tiene una política o un compromiso integrado en una política corporativa más amplia para integrar consideraciones de género inclusivas, en el diseño y la entrega de productos.	Esta es una oportunidad de negocio: las mujeres representan más de USD 20 billones en gastos de consumo por año y son la economía de consumo de más rápido crecimiento. Para 2028, las mujeres controlarán cerca del 75 % del gasto discrecional a nivel mundial.
 PRINCIPIO 6	Igualdad de género	Porcentaje de apoyo financiero o pro-bono para programas de igualdad de género	
 PRINCIPIO 6	Impacto en la comunidad	Porcentaje de mujeres VS hombres beneficiarias/as de iniciativas comunitarias	

#### 4. INDICADORES DE MEDIDAS DE APOORTE Y APOYO

Los indicadores de medidas de aporte y apoyo ayudan a las empresas a monitorear sus contribuciones al cambio, como políticas, prácticas y medidas que son fundamentales para alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

WEP	TEMA	INDICADOR	COMENTARIO
<b>Liderazgo</b>			
 PRINCIPIO 1	Política de Género y Plan de acción	Se tiene una estrategia/plan de acción integral de igualdad de género en toda la organización que identifica áreas prioritarias específicas donde se pueden realizar mejoras adicionales con recursos dedicados para la implementación.	Recursos dedicados incluyen presupuesto y recurso humano
		Se tiene una política independiente o un compromiso integrado en una política corporativa más amplia que aborda el apoyo a colaboradores/as como padres/madres y cuidadore/as, cubriendo a todo el personal en las principales ubicaciones donde existen operaciones	Ver la guía de ONU Mujeres sobre empleadores con enfoque amigable para las familias <a href="#">aquí</a> y <a href="#">aquí</a>
		Se tiene una política independiente o un compromiso integrado en una política corporativa más amplia sobre no discriminación e igualdad de oportunidades que incluye el reclutamiento, la retención, el reingreso y la promoción de todas las personas.	

WEP	TEMA	INDICADOR	COMENTARIO
<b>Liderazgo</b>			
 <b>PRINCIPIO 1</b>	Debida diligencia	Se lleva a cabo una evaluación de riesgos con perspectiva de género como parte del proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos para identificar riesgos específicos relacionados con el género, incluida la violencia y el acoso, y garantizar la seguridad personal de todo el personal.	
	<b>Lugar de trabajo</b>		
 <b>PRINCIPIO 2</b>	Igualdad salarial	Se tiene una política independiente o un compromiso integrado en una política corporativa más amplia que aborda la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor	Ver la guía de ONU Mujeres sobre igualdad salarial <a href="#">aquí</a> y <a href="#">aquí</a>
	Responsabilidades de cuidado	Se ofrecen programas de apoyo para padres/madres o cuidadores/as, independientemente del sexo o estado civil	Ver la guía de ONU Mujeres sobre empleadores con enfoque amigable para las familias <a href="#">aquí</a> y <a href="#">aquí</a>
 <b>PRINCIPIO 3</b>	Trabajo flexible	Ofrece opciones de trabajo flexible para todo el personal	Ver modelo de política <a href="#">aquí</a>
	Violencia y acoso	Provee apoyo confidencial a víctimas de violencia y acoso, incluyendo violencia doméstica	Ver guía de ONU Mujeres <a href="#">aquí</a> y modelo de política <a href="#">aquí</a> y <a href="#">aquí</a>
		Se tienen políticas y procedimientos para garantizar la seguridad, confidencialidad y protección de víctimas de acoso sexual en el lugar de trabajo	Ver guía de ONU Mujeres <a href="#">aquí</a> y modelo de política <a href="#">aquí</a>
		Se tiene una política que prohíbe acuerdos de confidencialidad relacionados con denuncias de acoso sexual en acuerdos de conciliación, a menos que lo solicite la víctima y no requiere que las denuncias de acoso sexual vayan a arbitraje privado.	Ver guía de ONU Mujeres <a href="#">aquí</a> y modelo de política <a href="#">aquí</a>
Bienestar	Tiene una política o un compromiso en toda la empresa de respetar y apoyar el acceso a una atención médica de calidad, incluida la salud sexual y reproductiva cuando corresponda, que se refleja en los programas de la empresa y los beneficios para los colaboradores.		

WEP	TEMA	INDICADOR	COMENTARIO
 <b>PRINCIPIO 4</b>	Desarrollo profesional	Se proveen formaciones de liderazgo, coaching y/o mentorías para apoyar a las mujeres a acceder a posiciones gerenciales o de liderazgo	Ver guía de ONU Mujeres <a href="#">aquí</a>
		Se proveen formaciones, desarrollo de competencias, educación, redes de contacto y mentoría para reclutar mujeres en roles no tradicionales	
<b>Mercado</b>			
 <b>PRINCIPIO 5</b>	Cadena de suministro	Tiene objetivos y/o metas de cantidad y porcentaje de gastos en adquisición para empresas que son propiedad de mujeres	Ver guía de ONU Mujeres <a href="#">aquí</a>
		Tiene objetivos y/o metas de cantidad y porcentaje de gastos en adquisición para empresas comprometidas con la igualdad de género	
		Se tiene un código de conducta de proveedores que establece explícitamente el apoyo a la igualdad de género	
		Se ofrece de forma independiente, o como parte de una alianza empresarial, desarrollo continuo en capacidades a los proveedores para apoyar la mejora continua en materia de igualdad de género.	
		Se tiene un compromiso de remunerar con salario digno a todo el personal en la cadena de suministro	
	Se tiene una política que requiere a todos los proveedores pagar al menos el salario mínimo legal a todo el personal en la cadena de suministro de la empresa		
Marketing	Se tiene una política de comunicación de marketing responsable independiente o un compromiso integrado en una política corporativa más amplia que aborda la prevención de estereotipos de género y promueve representaciones positivas de mujeres y niñas.		
Sesgos de género	Se llevan a cabo evaluaciones sensibles al género para aprendizaje automático y herramientas de inteligencia artificial para evitar perpetuar los sesgos de género y evitar impactos adversos en las mujeres.		

WEP	TEMA	INDICADOR	COMENTARIO
<b>Comunidad</b>			
 <b>PRINCIPIO 6</b>	Seguridad de productos	Se llevan a cabo pruebas de seguridad de productos para identificar de manera adecuada los posibles riesgos que estos puedan tener en las mujeres.	
	Responsabilidad social	Se tiene una política independiente o un compromiso integrado en una política corporativa más amplia que aborda insertar la perspectiva de género en actividades de responsabilidad social corporativa, filantropía, apoyo/abogacía pública y alianzas	
<b>Transparencia y rendición de cuentas</b>			
 <b>PRINCIPIO 7</b>	Reporting	Se rinde cuentas públicamente sobre todos los Indicadores Esenciales de WEPS	Ver los Indicadores Esenciales en sección superior. La rendición de cuentas pública incluye <a href="http://www.WEPs.org">www.WEPs.org</a>
	Seguimiento al progreso	Se tienen metas y objetivos medibles y con plazos determinados para aumentar la representación de las mujeres en el liderazgo	
		Se tienen metas y objetivos medibles y con plazos determinados para aumentar la representación de las mujeres en roles no tradicionales	
	Gestión del desempeño	Se incluyen indicadores de igualdad de género en las evaluaciones de desempeño de líderes y equipos.	
Auditoría	Se llevan a cabo evaluaciones / auditorías con perspectiva de género		

## 5. INDICADORES ADICIONALES

### Liderazgo

- Tasa de rotación anual, desagregado por sexo
- Porcentaje de gerencias/posiciones de liderazgo sénior que tienen metas claras de diversidad e inclusión, incluyendo objetivos relacionados con la igualdad de género, como parte de sus revisiones anuales de rendimiento

### Lugar de trabajo

- Porcentaje del personal con contrato, desagregado por sexo
- Porcentaje de incidencias de discriminación por género o sexo que se hayan abordado
- Número total de incidencias de discriminación por género o sexo
- Número total de acciones correctivas tomadas relacionadas con incidencias de discriminación por sexo o género
- Porcentaje de colaboradores/as que han recibido formación en sesgos de género, desagregado por sexo
- Porcentaje de colaboradores/as sindicalizados, desagregado por sexo
- Porcentaje de colaboradores/as con derecho a licencia por maternidad/paternidad, desagregado por sexo
- Porcentaje de colaboradores/as que hayan gozado de sus licencias por maternidad/paternidad, desagregado por sexo
- Tasa de regreso al trabajo, después de licencia por maternidad/paternidad, desagregada por sexo
- Porcentaje de colaboradores haciendo uso de programas de apoyo a cuidadores/cuidadoras, desagregado por sexo
- Número de semanas pagas de licencia por maternidad disponibles en todas las principales sedes donde hay operaciones
- Número de semanas pagas de licencia por paternidad/o de licencia a cuidadores secundarios disponibles en todas las principales sedes donde hay operaciones
- Porcentaje de colaboradores que han recibido formación sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo, desagregado por sexo
- Tasa de lesiones relacionadas con el trabajo para mujeres y hombres
- Número de facilidades para lactancia materna por cada 50 colaboradoras
- Tasa de ausentismo, desagregada por sexo
- Porcentaje de mujeres en comités de seguridad y salud en comparación con la membresía total del comité
- Número de baños adecuados y seguros para cada 50 colaboradoras, para atender necesidades de higiene, como agua limpia, jabón y métodos de desecho para productos de higiene para mujeres

### Mercado

- Porcentaje de proveedores analizados desde la perspectiva de género
- Porcentaje de colaboradores/as en la cadena de suministro, desagregado por sexo y nivel profesional
- Porcentaje de apoyo e inversión financiera total, individual o en alianza con bancos o entidades financieras, para proveer crédito y otros servicios financieros a emprendedoras

### Comunidad

- Porcentaje de beneficiarios/as directos/as de proyectos e iniciativas comunitarias, desagregado por sexo
- Porcentaje de programas comunitarios evaluados según un criterio sensible al género

# 7

# PRINCIPIOS

Principio 1



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

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

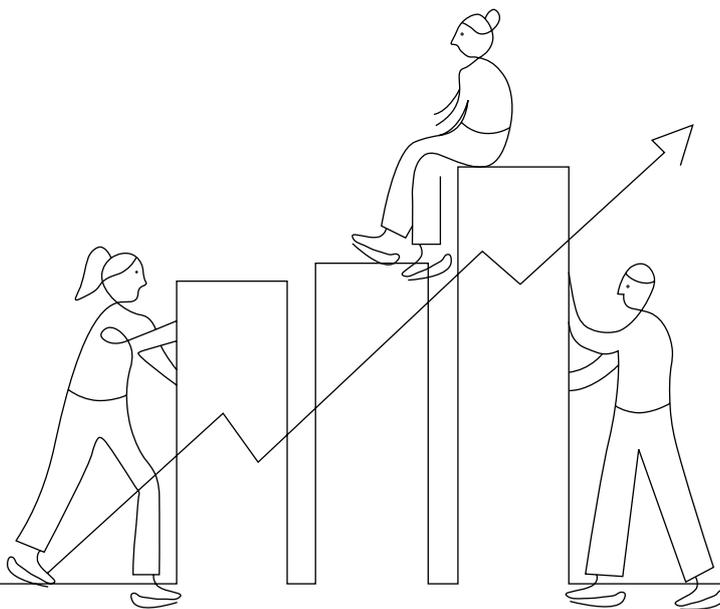


Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.

## Principio 7



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



# WW



 [weps.org](http://weps.org)

 [weps@unwomen.org](mailto:weps@unwomen.org)

 LinkedIn

 @WEPrinciples

 @WEPrinciples

 YouTube



Fundado por:



European Union

Producido por:

