



The Women's Empowerment Principles (WEPs).

Informe sobre nuestro desempeño.
Edición 2023.

In support of

**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office

KPMG en Venezuela.



Crear un entorno inclusivo, diverso y equitativo en las Firmas miembros de KPMG es mejor para nuestra gente, nuestros clientes y las comunidades en las que trabajamos y vivimos. No sólo es lo correcto, sino una prioridad estratégica para nuestra organización.

KPMG.

Sobre este informe:

Indicadores de media de entrada y soporte #27.

En KPMG sabemos que la rendición de cuentas es fundamental para crear un cambio significativo. A través de nuestros objetivos, expectativas y compromisos claros de Inclusión, Diversidad y Equidad (IDE) y como Firma signataria de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPS por sus siglas en inglés), presentamos para nuestros grupos de interés, el progreso de nuestra gestión corporativa de IDE durante el período comprendido entre el 1° de octubre de 2022 y el 30 de septiembre de 2023 (FY22-23).

Los datos presentados fueron recopilados por parte del departamento de People Performance & Culture (PPC), Administración y Finanzas y la Fundación KPMG. El informe fue elaborado por la Función de Asesoría para los Servicios de Sostenibilidad y Cambio Climático, y aprobado por la Socia de Inclusión, Diversidad y Equidad (IDE) en Venezuela y el Comité Ejecutivo. No contamos con un aseguramiento externo.



Para consultas sobre los resultados de este informe, puede escribir a:

Yanelly Márquez
Socia Líder de Inclusión
Diversidad y Equidad
en KPMG en Venezuela
ymarquez@kpmg.com

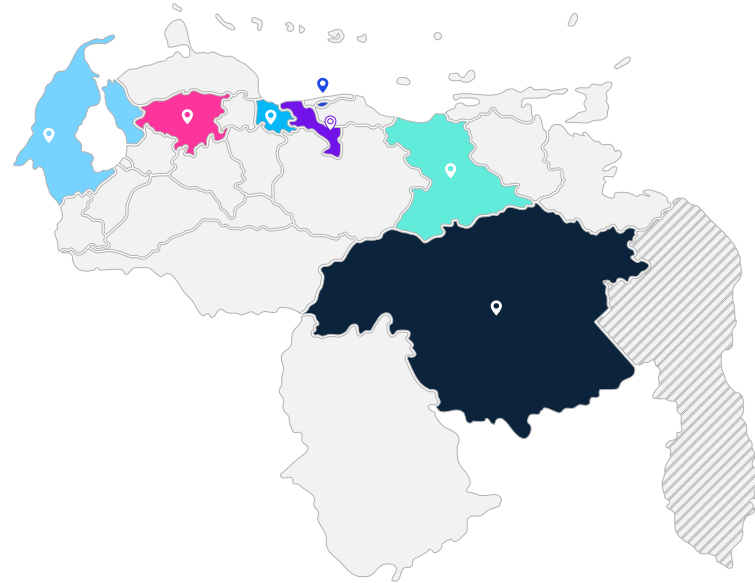
¿Quiénes somos?

KPMG en Venezuela es una sociedad civil de personas y Firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes de KPMG afiliadas a KPMG International Ltd. Nuestra razón social es Ostos Velázquez & Asociados.

Contamos con la Fundación KPMG, como brazo ejecutor de los programas de Responsabilidad Social Corporativa de la Firma y con un Escritorio Jurídico.

Estamos presentes en siete ciudades del país y prestamos servicios profesionales de [Auditoría](#), [Asesoría](#), [Impuesto & Legal](#).

- Caracas
- Valencia
- Maracay
- Barquisimeto
- Maracaibo
- Puerto La Cruz
- Puerto Ordaz



Nuestro Propósito

Inspira Confianza y Promover el Cambio.

Nuestra Promesa

Con pasión y propósito, trabajamos conjuntamente con usted, integrando enfoques innovadores y amplia experiencia para entregar resultados reales.

Nuestros Valores



Integrity

Hacemos lo correcto.



Excellence

Nunca dejamos de aprender y mejorar.



Courage

Pensamos y actuamos valerosamente.



Together

Nos respetamos y fortalecemos a partir de nuestras diferencias.



For Better

Hacemos lo que es importante.

Nuestra Visión

Ser La Clara Elección:

- Nuestra gente es extraordinaria.
- Nuestros clientes ven la diferencia en nosotros.
- El público confía en nosotros.

Nuestros Atributos

- Perspicaces
- Orientados al resultado
- Inclusivos
- Apasionados




Orgullosamente ¡somos signatarios de los WEPs!

Desde el año 2013, a escala global, los WEPs se han convertido en nuestra guía para evaluar nuestro desempeño en toda la cadena de valor con relación a los aspectos de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres; así como también para el desarrollo de nuevas iniciativas en cada uno de los espacios que ocupamos. KPMG en Venezuela ha reforzado su compromiso haciéndose signatario de los WEPs en Venezuela desde 2020.




Principios WEPs

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 mercadotecnia 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.



Como parte de un esfuerzo continuo de trabajo y preparación profesional sobre estos temas, hemos tenido el honor de **apoyar a ONU Mujeres Venezuela desde la Secretaría Técnica Ad hoc de la Comunidad WEPs en Venezuela**, con el diseño e implementación del plan de acción 2022- 2024, en los tres ejes fundamentales:

1. **Sensibilización y amplificación:** ampliando el alcance de las acciones de la comunidad y sumar a otras empresas a la agenda de empoderamiento e igualdad de género.
2. **Experiencias compartidas y creación de valor:** fomentando el intercambio de prácticas en la comunidad empresarial en el marco de la implementación de los principios para el empoderamiento de las mujeres.
3. **Iniciativas de impacto:** promoviendo el desarrollo de acciones e iniciativas de impacto, sumando esfuerzos y voluntades para sumar al empoderamiento de las mujeres y la promoción de la igualdad de género.

En el FY22-23 tuvimos importantes logros en la ejecución de nuestro rol:

- Desarrollo de un diagnóstico sobre la línea base de la Comunidad WEPs en Venezuela y su progreso.
- Apoyo y acompañamiento para el crecimiento del número de empresas signatarias, a través de una planificación estratégica de acciones para el relacionamiento con instituciones claves.
- Apoyo en el diseño y ejecución de capacitaciones para los miembros de la Comunidad WEPs (dentro y fuera del país).
- Rendición de cuentas sobre los progresos de la Comunidad WEPs en Venezuela.


onumujeres

Ciclo WEPs 2023

América Latina y el Caribe

JUEVES 23 DE NOVIEMBRE

11:30 AR / UY / BR / CL

10:30 BO

09:30 PTY / COL

08:30 CR / MX / CENTROAMÉRICA

SESIÓN 5

«Igualdad de género en la empresa: monitoreo, transparencia y *accountability*»



Teresa Pérez del Castillo
Consultora en ONU Mujeres - Oficina Regional para las Américas y el Caribe



Carolina Quintero Gil
Presidenta Ejecutiva de DELSUR



Yanelly Márquez
Socia de Asesoría en Gobierno, Riesgo y Cumplimientos de KPMG



Mihwa Park
Coordinadora Global de los WEPs - ONU Mujeres

EN VIVO por LinkedIn

Registro en Zoom:
bit.ly/47ohkoG

ONU Mujeres América Latina y el Caribe







Reunión de la Secretaría de la Comunidad WEPs en Venezuela, febrero 2024.



Bienvenida a la Generación FY2024 de KPMG en Venezuela (Actividad interna).



Encuentro de la Comunidad WEPs en Venezuela.



Mujeres que impactan - Con Impact Hub y ONU.

Conozca nuestra gestión para el empoderamiento de las mujeres:

Indicadores esenciales #1, #2, #3, #4, #5, #6, #7, #8.

In support of

**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office

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?

Línea directa internacional y "Exprésate" para denuncias locales (0212) 277.41.73 o expresate@kpmg.com. ; además del contacto con el equipo de Inclusión, Diversidad y Equidad a través del correo interno ve-fmincdiv@kpmg.com



2 denuncias en el año (una cerrada y una abierta).

7

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

	Maternidad	Paternidad	Total
Permiso parental	3	1	4
Retorno después del permiso parental	3	0	3
Tasas de regreso al trabajo y de retención después de 12 meses	67%	0%	50%

6

Porcentaje de promociones y oportunidades de carrera

30%



35%

5

Porcentaje de nuevas contrataciones

57%

Mujeres



43%

Hombres

4

Relación de los salarios de las mujeres respecto a los salarios de los hombres³:

2,10% más las mujeres que los hombres.

3

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

Comité Ejecutivo²:

20% ♀ ♂ 80%

1

Porcentaje de mujeres y hombres sobre el número total de empleados.

♀ 65%
♂ 35%

2

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

Sociedad¹
43% ♀ ♂ 57%

Gerencia / Dirección
79% ♀ ♂ 21%

Indicadores esenciales WEPs

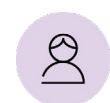
en KPMG FY22-23

¹ Sociedad: Constituido por 30 personas. Es nuestro Gobierno Corporativo.

² Comité Ejecutivo: Constituido por cinco personas. El Comité Ejecutivo es nuestro máximo órgano de gobierno corporativo.

³ El cálculo ha sido realizado de la siguiente manera: Salario promedio de las mujeres = todos los salarios de las mujeres / número de mujeres. Salario promedio de los hombres = todos los salarios de los hombres / número total de hombres. Relación salarial de las mujeres y hombres = salario promedio de las mujeres / salario promedio de los hombres.

Así hemos trabajado en cada uno de los principios WEPs:



Principio 1: Promover la igualdad de género desde dirección al más alto nivel.

Indicadores complementarios #7.

Indicadores de media de entrada y soporte #23, #25.

Indicadores adicionales #2.

En KPMG tenemos un firme compromiso con promover la inclusión, diversidad y equidad (IDE) de género dentro de nuestra Firma, en el mercado y la comunidad como fundamento para impulsar el desarrollo sostenible; para ello, velamos porque las y los miembros de nuestra Firma, en cada una de las funciones y departamentos en los que operan, y en el desempeño de sus distintos roles, cumplan con las políticas que hemos establecido a escala global y local, apuntando juntos al logro de nuestras metas y objetivos de IDE.

IDE es uno de los pilares de nuestro [Plan de Impacto](#), en el que se explica el camino que estamos asumiendo en nuestro viaje para convertirnos en un negocio mejor.

Compromiso del liderazgo



Ramón J. Ostos D.
Socio Director
KPMG en Venezuela

“Me comprometo a abrir espacios de oportunidad para el desarrollo y crecimiento profesional de mi equipo sin distinción de sexo, promoviendo la igualdad de oportunidades y derechos en todos los niveles y la formación de nuestras mujeres y hombres, para que en paridad, puedan ser parte de futuras generaciones de líderes”.

Aspiramos a construir un entorno de trabajo comprometido e inclusivo, en el que cada profesional alcance su máximo potencial y utilizar el poder colectivo de nuestra diversidad para ser cada vez más innovadores y acceder así a más mercados.

Plan de acción colectivo de IDE

Indicadores complementarios #7.

Indicadores de media de entrada y soporte #1.

Indicadores adicionales #2.

Nuestros compromisos de Inclusión, diversidad y equidad:

- Tener una cultura inclusiva basada en la confianza.
- Ser defensores de igualdad de oportunidades.
- Fomentar una fuerza laboral educada y empática.

Nuestro objetivo es proporcionar a nuestra gente un trabajo significativo e impactante y ayudarles a desarrollar sus carreras dentro de una cultura inclusiva, diversa, gratificante y de apoyo. En un mundo cambiante e incierto, damos una alta prioridad a la adquisición de nuevas habilidades en múltiples disciplinas para adaptarnos y crecer, como parte de una vida de aprendizaje por lo cual:

- Se anima a nuestra gente a que venga tal y como es y aporte sus experiencias y perspectivas únicas para ofrecer conocimientos e innovación. Son reconocidos por la diferencia que marcan, el liderazgo que muestran y el éxito que crean para nuestros clientes y con los demás.
- Escuchamos a nuestra gente dando a todos la oportunidad de compartir sus puntos de vista en nuestra encuesta anual de participación global. Esto brinda la oportunidad de monitorear el progreso año tras año, así como de identificar áreas en las que necesitamos centrarnos de inmediato.
- Actuamos en función de los conocimientos y comentarios, utilizándolos para informar nuestra estrategia de personal a largo plazo y las áreas prioritarias inmediatas, incluidas cuestiones como las formas de trabajo, la salud y el bienestar, el aprendizaje y el desarrollo, las oportunidades profesionales y la inclusión, la diversidad y la equidad (IDE). Utilizamos el conocimiento para desarrollar nuestros planes de acción locales detallados.

El ritmo continuo del cambio significa que tenemos que responder con rapidez, sin dejar de centrarnos en crear la experiencia adecuada para las personas a largo plazo.

Queremos fomentar una cultura que dé la bienvenida a todos y todas, sin excepción. Continuamos abogando por la igualdad de oportunidades para desarrollar un enfoque de Inclusión, Diversidad y Equidad (IDE) en género, personas con discapacidades, LGBTQ+ y otros grupos culturales y étnicos. Hemos progresado con nuestro enfoque global de IDE, pero sabemos que hay más trabajo por hacer y buscamos expandir la medición y el impacto de nuestros programas.

En el camino para lograr nuestros objetivos de KPMG International para mujeres en liderazgo para 2025, la igualdad de género es una prioridad estratégica y estamos trabajando para identificar más oportunidades en toda la Firma local y global.

La Inclusión, la Diversidad y la Equidad (IDE, por sus siglas en inglés) sustentan nuestro valor de “#Together” y son vitales para inspirar confianza y potenciar el cambio: nuestro propósito. Existe una expectativa de nuestra gente, clientes y la sociedad de que tenemos una sólida agenda de IDE, vinculada a [Nuestro Plan de Impacto](#) y nuestra estrategia. Nos alineamos con tres principios clave para nuestro enfoque IDE:

- La inclusión tiene que ver con la pertenencia: Nos comprometemos a crear un entorno seguro basado en la confianza, en el que podamos aportar nuestro auténtico yo al trabajo y sentirnos valorados por nuestras contribuciones y perspectivas únicas.
- La diversidad tiene que ver con la diferencia: Nos comprometemos a aceptar y respetar la variedad de experiencias, culturas, identidades y perspectivas únicas que aportamos colectivamente a KPMG.
- La equidad tiene que ver con el acceso a las oportunidades: Nos comprometemos a luchar contra las barreras y los sesgos sistémicos, ayudando a nivelar el campo de juego y asegurando que todos puedan tener éxito y prosperar en KPMG.

En KPMG nos hemos enfocado en las siguientes líneas de acción para la integración de IDE en nuestra estrategia:



- Tener una cultura inclusiva, basada en la confianza
- Tener una fuerza laboral educada y empática
- Defender la igualdad de oportunidades



Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.



Empoderar a las mujeres en el lugar del trabajo, en el mercado y en la comunidad.

Para cumplir con el plan, hemos desarrollado las siguientes acciones:

1. Nombramos a un liderazgo de IDE desde el año 2020.
2. La política de inclusión, diversidad y equidad ha sido socializada con toda nuestra gente⁴, alineándonos con nuestro Código de Conducta en el que nos hemos planteado crear un ambiente inclusivo donde todos puedan prosperar.

⁴ Se refiere a todo el personal, las y los miembros de la Sociedad.

3. Hemos implementado indicadores desagregados por sexo en todas nuestras actividades, tanto internas como con terceros, para así poder medir nuestro alcance e impacto de manera más efectiva en los distintos grupos. Este año, pusimos especial atención en nuestra encuesta anual Global People Survey (GPS), que nos ha facilitado el análisis de los diversos aspectos de nuestra cultura organizacional desde una perspectiva de género.
4. Desarrollo de campañas de captación de personal que nos permite atraer el mejor talento, sin distinciones de ningún tipo.
5. Contamos con [canales y procedimientos para reportar casos de discriminación y acoso](#). Recordando continuamente su disponibilidad y acceso para nuestra gente y en los procedimientos de inducción mensual para los nuevos ingresos.
6. Establecimiento de metas y monitoreo de IDE en los procesos de evaluaciones de desempeño para toda la organización.
7. Monitoreamos constantemente nuestro progreso a través de la herramienta Empresarial de Género de los WEPs.
8. Hemos dado especial atención a los procesos de talento con enfoque inclusivo en lo siguiente: Internamente, desde el departamento de People Performance & Culture, nos estamos enfocando en las siguientes áreas claves:

- Reclutamiento y selección de personal.
- Desarrollo de procesos de inducción enfocadas en la comunicación de nuestra cultura de IDE.
- Desarrollo de competencias técnicas y personales ([Ver capítulo: Principio 4: Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres](#)).
- Crecimiento de carrera basado en promociones por competencias y sin discriminaciones de género, raza o religión.
- Evaluación de los procesos de compensación.
- Planes de sucesión.
- Establecimiento de planes de mentorías para las mujeres en puesto de dirección, como parte de los planes de sucesión.

Respaldamos estas acciones con nuestro índice IDE que permite realizar seguimiento y una medición holística de los progresos realizados por KPMG a escala global.

Índice de IDE: Lo que mediremos para monitorear nuestro progreso

01

Una cultura inclusiva basada en confianza

83% de los encuestados en nuestra Encuesta Global de Personas tienen una opinión globalmente favorable de IDE en nuestra Firma en Venezuela. (80% en el GPS Global).

02

Un lugar de trabajo educado y empático

100% de nuestra gente recibe formación sobre temas de IDE.

03

Defensores de igual de oportunidades

Aumento de la representación de las mujeres en el total de la plantilla en el año 2023 a 65% en Venezuela (a escala global representan 49%).

El ODS#5 "Igualdad de Género" se ha planteado como un tema transversal en todo lo que hacemos y es respaldado desde el más alto nivel de liderazgo corporativo, nuestro Comité Ejecutivo.

Localmente nos hemos enfocado en atender las siguientes metas de este objetivo de desarrollo sostenible:



5.1

Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

5.2

Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

5.5

Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

5.5 b

Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.

5.5 c

Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

El Comité Ejecutivo, actualmente conformado por:



Ramón Ostos
Socio Director.



Alessandra Montagna
Lideresa de Impuesto y Legal.



Giovanni Della
Líder de Auditoría.



Mario Pepe
Socio de Administración
del Riesgo del País.



Mauro Velázquez
Líder de Clientes
y Mercados.

Es el encargado de aprobar todos los compromisos adquiridos por la Firma, y tiene la responsabilidad de asegurar que los asuntos relacionados con IDE, considerados y evaluados para la toma de decisiones de negocio y el relacionamiento con nuestros grupos de interés. Específicamente estas son sus responsabilidades con respecto a IDE:

- Garantizar el cumplimiento con la estrategia de inclusión, diversidad y equidad.
- Supervisar el funcionamiento de los [canales de denuncia](#) dispuestos para casos de discriminación, acoso, derechos humanos, entre otros. Lo cual incluye que se tomen las medidas acordadas en el protocolo interno para el resguardo de la identidad de las personas denunciantes, la no represalia y se apliquen las medidas correctivas y disciplinarias que correspondan.
- Aprobar las metas en materia de igualdad de género para la estrategia corporativa con nuestra gente, el mercado y la comunidad.
- Establecer los KPI vinculados con IDE que serán considerados para la evaluación de desempeño del 100% de nuestro personal y los miembros de la Sociedad.
- Evaluar y garantizar que para ser parte de la alta dirección de la Firma se elimine cualquier requisito que incite a la discriminación o prejuicio contra las trabajadoras y los trabajadores.

Este año, hemos integrado nuestro objetivo de mujeres líderes en los procesos anuales de planificación empresarial como prioridad estratégica. La integración de nuestro objetivo en toda la Firma hace que nuestros dirigentes sean responsables de actualizar anualmente las proyecciones y los planes de negocio con el mismo nivel de rigor que aplicarían a la planificación y rendición de cuentas de sus objetivos financieros.



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.

Indicadores complementarios #1, #6.

Indicadores de media de entrada y soporte #3, #5, #20.

Indicadores adicionales #1, #3, #9, #10, #21.



Nhlamu Dlomu
Directora Global
de Personas
KPMG Internacional

“En un mundo en rápida evolución, en el que los esfuerzos de la IDE pueden ser cuestionados y el viaje del cambio puede alargarse, nos comprometemos a seguir impulsando con valentía las iniciativas que garanticen que nuestra Firma esté preparada para el futuro y que todos sus miembros tengan un sentimiento de pertenencia”.

Nuestras políticas y orientaciones marcan el tono de nuestra cultura, orientando nuestra conducta y nuestras acciones. Hemos aplicado la Política Global de IDE tiene como objetivo que toda nuestra gente sea consciente de los comportamientos que se nos exigen, y de los mecanismos disponibles para que podamos alzar la voz e invertir nuestro tiempo en iniciativas de IDE.



Con la intención de garantizar que los derechos de hombres y mujeres miembros de KPMG en Venezuela sean respetados y evitar elementos discriminatorios, hemos desarrollado las siguientes acciones importantes:

1. Promover la contratación de personal sin distinción de género asegurando la igualdad en el acceso al empleo, tipo de contrato o en el desempeño de cargos laborales. Para lo cual trabajamos en:

- Desarrollo de un proceso de reclutamiento y selección enfocado en la competencia de la persona y eliminar las variables que permitan sesgos.

Destacamos la creación de nuestro manual de Reclutamiento, Selección y Captación enfocado en una cultura libre de sesgos, que busca expandir las oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres en todas las áreas de desempeño; con un énfasis particular en incluirlas en roles y posiciones que históricamente no han sido ocupados por mujeres. Nos enorgullece compartir que actualmente nuestras soluciones de tecnología y la National IT Security Officer (NITSO) están lideradas por mujeres y el 54% del equipo soluciones de tecnología de la información conforman mujeres.

- Formación al grupo de gerencia en técnicas de entrevista para nuevas contrataciones que permita desarrollar habilidades de observación de las competencias y comportamiento críticos necesarios para el desarrollo del trabajo dentro de la Firma (basada en el talento) y evitar sesgos inconscientes y aspectos que no son relevantes para el desempeño del trabajo, tales como la planificación familiar, matrimonio, entre otros.
- El proceso de captación de talento realizado por distintos medios de comunicación, el diseño de las ofertas de empleo está elaborado con unas imágenes y un lenguaje inclusivo para atraer el talento, sin distinción.
- Las personas que se postulan a nuestro proceso de selección son invitadas a una formación técnica y en habilidades blandas, en la que contamos con un espacio de dos horas de formación en temas de IDE, además de comunicar nuestra estrategia.
- El Comité Ejecutivo de la Firma monitorea el cumplimiento de la estrategia de contratación a través de los indicadores de contratación.
- Durante la reunión de gerencia anual, en las reuniones de negocio del liderazgo de la Firma y otros espacios de interés se ha informado de los indicadores de cumplimiento de la estrategia de contratación.

En el FY22-23 la distribución de nuestro personal por tipo de contrato fue la siguiente:

♀		♂
154	Número de empleados 236	82
150	Número de empleados fijos 226	76
4	Número de empleados temporales 10	6
154	Número de empleados a tiempo completo 236	82

Nuestro objetivo global es que las mujeres ocupen el 33% de los puestos de liderazgo el 1° de octubre de 2025. Al 30 de septiembre de 2023, las mujeres ocupaban el 43% de los puestos de liderazgo de KPMG en Venezuela (10 puntos arriba de la meta global).

Continuamos haciendo un seguimiento, midiendo e informando sobre los avances hacia nuestro objetivo de mujeres en puestos de liderazgo, a medida que nos acercamos a 2025.

Hemos tenido una rotación anual de:

Mujeres 24,68% **Hombres 36,90%**

2. Analizamos las diferencias salariales entre hombres y mujeres, para conocer, abordar y reducir la posibilidad de que exista una brecha salarial por razones de género. La compensación de nuestro personal se fundamenta en el sistema anual de evaluaciones de desempeño, complementado con revisiones intermedias que resultan en una calificación ligada al rendimiento individual e implementamos procedimientos de calibración para todas las categorías laborales, en las que se considera:

- Asignación de bandas salariales por niveles de cargos, las cuales varían de acuerdo con los puntajes de las evaluaciones de desempeño y que son revisadas y aprobadas por el comité ejecutivo.

- Evaluación de proyectos y de desempeño, donde participa más de un asesor de desempeño y niveles de calibración.
- Análisis de los resultados sobre remuneración y reconocimiento de la encuesta de clima organizacional Global People Survey (GPS por sus siglas en inglés).
- Recopilación de los datos desglosados por sexo de todas y todos los empleados por tipo de contrato, desempeño y promociones .
- Hemos aplicado el Diagnóstico de Igualdad de Remuneración (DIR) de la caja de herramienta de los WEPS, para la [evaluación de la relación entre el salario de las mujeres y el de los hombres](#), además de realizar la medición de la brecha salarial, lo cual nos ha permitido identificar áreas de mejoras en categorías y cargos y estamos ejecutando un plan de acción para garantizar que se cumpla el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

3. Hemos desarrollado e implementado la política de igualdad de género de mercadeo y comunicaciones en línea con las directrices de lenguaje e imagen de IDE Global, y que está orientada a:

- Seguir mejorando la comunicación con nuestros grupos de interés.
- Mantener un lenguaje e imagen gráfica inclusivos y diversos.
- Desarrollo de campañas de captación de personal que nos permite atraer el mejor talento, sin distinciones de ningún tipo.
- Desarrollamos nuestra política de igualdad de género de mercadeo y comunicaciones





Principio 3: Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.

Indicadores de media de entrada y soporte #2, #6, #7, #8, #9, #10, #11.

Indicadores adicionales #9, #10.

Sabemos que velar por la seguridad y bienestar de nuestra gente es apuntar a un mejor desempeño organizacional, a la vez que responde a la responsabilidad que como organización tenemos con cada uno de ellas, sus familiares y la comunidad, como parte de nuestros grupos de interés; por ello, nos enfocamos en:

1. Política de tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia en el entorno laboral que contemple los abusos verbales y físicos y la prevención de acoso sexual.

- Nuestras políticas y orientaciones marcan el tono de nuestra cultura, orientando nuestra conducta y nuestras acciones. Nuestro objetivo se centra en cómo aplicar una Política Global de IDE para que cada uno de nosotros sea consciente de los comportamientos que se nos exigen, y de los mecanismos disponibles para que podamos alzar la voz e invertir nuestro tiempo en iniciativas de IDE.

- Nuestra gente tiene acceso a una [línea ética, confidencial e independiente de denuncias](#) para atender cualquier asunto relacionado con acoso o discriminación, entre otros. Además de una línea de ética local y un equipo de People Performance & Culture (PCC) preparado para atender directamente a nuestra gente en caso de ser víctima de acoso o discriminación.

2. Atención a las necesidades de salud, seguridad e higiene de hombres y mujeres de nuestra Firma.

- Ofrecemos seguro médico para todo el personal, incluyendo hospitalización y procedimientos quirúrgicos. Además, diseñamos un programa de bienestar a la medida para nuestros colaboradores, que incluye asistencia psicológica, psiquiátrica y asesoría nutricional.

- Este año iniciamos con un proyecto piloto para atención interna, con el que ofrecemos apoyo económico en la cafetería de nuestras oficinas en Caracas y acceso gratuito a frutas diarias tanto en la oficina de Caracas como en la de Valencia, con planes de extender estos beneficios a otras oficinas.

- La seguridad de nuestra gente es nuestra prioridad, para ello se realizaron programas de beneficios y subsidio de transporte.

- La Política de Protección por la Maternidad, Paternidad o Lactancia, está orientada a que nuestra gente disponga de licencias de apoyo y políticas que garantiza la continuidad de los beneficios salariales y no salariales. Nuestra Política de Protección por Maternidad y Paternidad, expresa claramente lo siguiente:

“KPMG en Venezuela, no discrimina género al momento de desarrollar políticas de compensación salarial al talento con licencias de maternidad, paternidad o lactancia. La normativa de pago es equitativa de acuerdo con su función y cargo, independientemente del tiempo que permanezca ausente por las causas antes mencionadas”.

KPMG también contribuye con un aporte económico personalizado para los gastos por gravidez, además de ofrecer amparo y subsidio inmediato al grupo familiar en la póliza de salud.

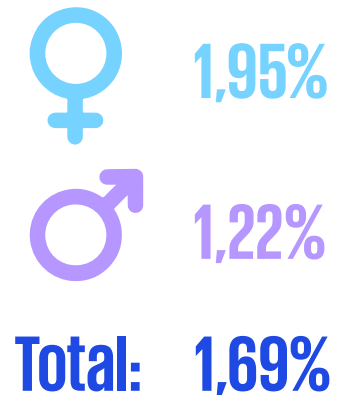
Así mismo, hemos establecido algunas iniciativas para apoyar en el desempeño de sus roles como padres y madres. Por ejemplo:

- Flexibilidad laboral para hacer uso del Home Office (esto aplica para 100% de nuestra gente).
- Políticas de horario flexible.
- Permisos por lactancia materna.
- Se mantiene el mismo puesto de trabajo al reincorporarse a sus funciones luego de la licencia parental.
- Diseño de un plan personalizado para actualización en los procesos de formación y desarrollo de carrera.
- Estandarización de los procesos de evaluación del desempeño.
- Apoyo económico para el estudio de los hijos y compra de útiles escolares.
- Apoyo para la inserción del núcleo familiar en la póliza de salud.
- Programas de apoyo psicológico y nutricional.
- Programa personalizado de la compensación en planes de apoyo.
- Participación en todos los planes de beneficios durante el periodo de cesantía por maternidad.
- Diseño de política de desconexión de los equipos tecnológicos durante el período de cesantía.



Durante el FY22-23 esta fue la distribución del personal que tuvo acceso a su licencia parental:

Porcentaje del personal que disfrutó de la licencia parental, durante el FY22-23:



Tasa de reincorporación al trabajo del personal que tomó licencia parental remunerada en FY22-23:

	Maternidad	Paternidad	Total:
	3	1	4
	3	0	3
Total de reincorporación:	100%	0%	

100% de nuestro personal tiene derecho a la licencia parental remunerada.



3. Políticas de conciliación entre la vida personal y laboral

- Nuestro personal puede trabajar desde casa y elegir distintas modalidades de trabajo flexible (acordadas con sus supervisores) según sus necesidades y las del área de trabajo.
- Implementamos una vez al mes el disfrute de las tardes de "Happy Friday", una iniciativa que permite extender el descanso del fin de semana.
- Se diseñaron sesiones a nivel nacional, bajo la metodología de focus group, para analizar a profundidad la información obtenida en la encuesta de personas Global People Survey (GPS por sus siglas en inglés), donde trabajamos relacionados con el equilibrio vida trabajo.

Principio 4: Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.

Indicadores complementarios #2.
Indicadores de media de entrada y soporte #12, #21.
Indicadores adicionales #7, #14.

La educación es un factor determinante para nuestra organización. Velamos a diario por la capacitación de nuestro personal sin distinción de su sexo, género, cargo, raza, u otra categoría de diversidad.

Nuestros planes de capacitación profesional están diseñados para formar a todos y todas las profesionales de acuerdo con sus planes de carrera, niveles de cargo, roles y responsabilidades.

El enfoque prioritario que hemos dado a la educación para nuestra gente está basado en ofrecer el mejor servicio a nuestros clientes y ser vistos como la clara elección; pero no nos limitamos a la formación técnica, sino que, conscientes de que para que una persona desarrolle su máximo potencial requiere contar con herramientas personales que puedan garantizarle el éxito deseado, nos hemos propuesto hacer una formación y acompañamiento permanente a nuestro equipo de trabajo de una manera integral.

Además, entendemos que como parte del compromiso global que hemos adquirido con la sostenibilidad, el ODS#4 "Educación de Calidad" es un pilar base para el progreso de las sociedades y fundamental para poner fin a las desigualdades de género e impulsar el empoderamiento de niñas y mujeres, vinculándolo a nuestra estrategia de ESG de KPMG y el Plan de Acción Colectivo de IDE, alineados con el ODS#5 "Igualdad de género" y con los WEPs; por lo cual desde KPMG hemos decidido apoyar la educación en todas las dimensiones que se requiere como negocio: con nuestra gente, el mercado y la comunidad.

Pusimos a disposición de nuestro personal y de la comunidad de IDE tres vías clave de aprendizaje:

01

A través de cumbres mundiales de aprendizaje.

02

La serie de cursos de formación para los líderes de IDE

03



Cursos de aprendizaje en línea impartidos por Culture Wizard.

Como parte de nuestro compromiso con fomentar una fuerza de trabajo educada y empática, hemos seguido elevando y creando nuevas formas de aprendizaje que eduquen y eleven las voces de nuestra gente y construyan alianzas. En ese sentido, durante este año ejecutamos las siguientes acciones claves:

1. [Capacitaciones técnicas y de habilidades blandas para todas y todos sin discriminación, considerando los roles y responsabilidades que deben atender en su rol profesional.](#)

El promedio de horas de formación de nuestra gente se distribuyó de la siguiente manera:

Horas por categoría laboral - FY22-23

Género	Grupo de la Sociedad	Grupo de Gerencia	Grupo Senior	Staff	Total
	68,20	67,20	61,60	85,50	74,20
	113,00	81,90	57,70	85,70	77,40

100% de nuestra gente ha recibido formación sobre prejuicios, microagresiones y violencia de género y acoso sexual en el lugar de trabajo.

2. Programa de formación a los New Manager, para el desarrollo de habilidades de supervisión y control con visión de género.

3. Programa de pasantías y becas para estudiantes de la escuela de Administración y Contaduría con visión de género.

4. Programa de Pre – Onboarding, proceso formativo diseñado para desarrollar habilidades técnicas y soft para el empleo, contando con una formación especializada en temas de diversidad, inclusión y equidad.

5. Nuestro liderazgo de IDE, en conjunto con el liderazgo de PPC, participa mensualmente en las reuniones mensuales del South America Clouster (SAC), la formación en temas de IDE y la planificación del seguimiento de las acciones por país.

6. Planes de formación locales alineados con las capacitaciones de la red global y regional, para el aprendizaje y concientización de nuestra gente, en todos los niveles de la estructura organizacional, sobre los asuntos de IDE.

7. Al igual que nuestras otras vías de aprendizaje, nuestros cursos ahora están disponibles en Global Degreed, lo que hace que nuestro aprendizaje IDE sea más accesible para nuestra gente, e integramos los cursos de aprendizaje electrónico IDE global Culture Wizard en el Sistema Global de Gestión del Aprendizaje e introdujimos un nuevo curso sobre microagresiones.

8. Hemos formado parte de los cursos de formación para líderes de IDE organizado por global con expertos externos en cuatro temas clave:

- Pertenencia y equidad.
- Garantizar la equidad en el lugar de trabajo híbrido.
- Seguridad psicológica.
- IDE en un mundo postpandémico.

9. Toda nuestra gente tiene acceso ilimitado a la red de formación en temas de IDE a nivel global; además, con programas de formación especiales para conmemorar el Día Internacional de la Mujer.

10. Nuestras mujeres apoyan el [Decálogo de Solidaridad](#) y lo comparten abiertamente con nuestros nuevos integrantes.

11. Reunimos a nuestra gente a través de nuestras cumbres y campañas de aprendizaje global en reconocimiento del Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial, el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, el Día Internacional de la Mujer y el Mes del Orgullo. Este año, nos hemos centrado en aumentar la visibilidad del liderazgo en todas nuestras cumbres y, a su vez, hemos visto crecer la participación de líderes hasta casi 10%.

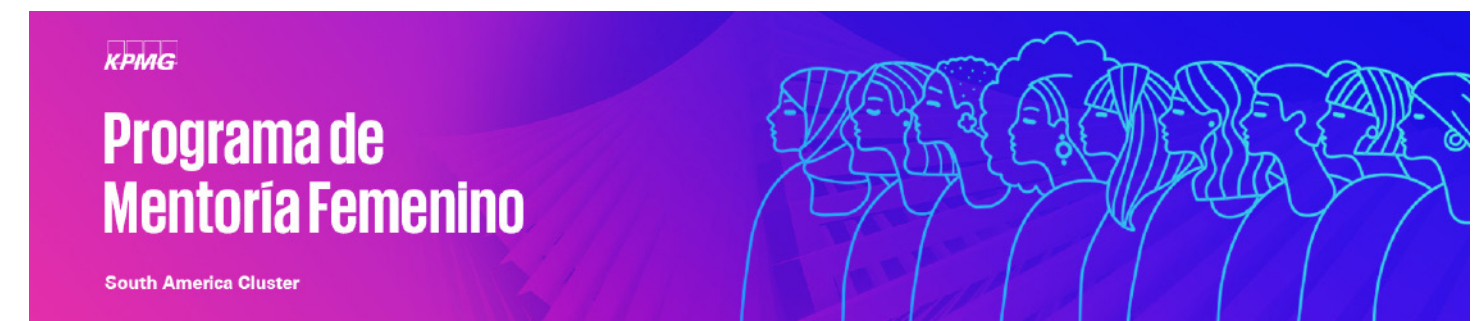
12. Nuestra red mundial KPMG Network for Women (KNOW) también puso en marcha una serie de sesiones de conexión para reunir a las responsables locales de KNOW y compartir las mejores prácticas.

13. Hemos participado en las sesiones de intercambio de mejores prácticas de nuestra comunidad mundial de IDE y aprender unos de otros sobre temas como la mejora de la movilidad social, la diversidad de los proveedores, la responsabilidad del liderazgo, los procesos de talento inclusivos, la neurodiversidad y la ampliación de la recopilación de datos de IDE.

14. Contamos con la participación de una de nuestras Socias en el programa de formación en liderazgo desarrollado para los países de Latinoamérica.

15. Se postuló a una socia al programa de rotación internacional de KPMG.

16. Participamos en el Programa de Mentoría Femenino de América del Sur de KPMG, en el que nuestras Directoras reciben durante un año, un acompañamiento personalizado para su desarrollo de carrera dentro de la Firma, de la mano de Socios y Socias de la Región.



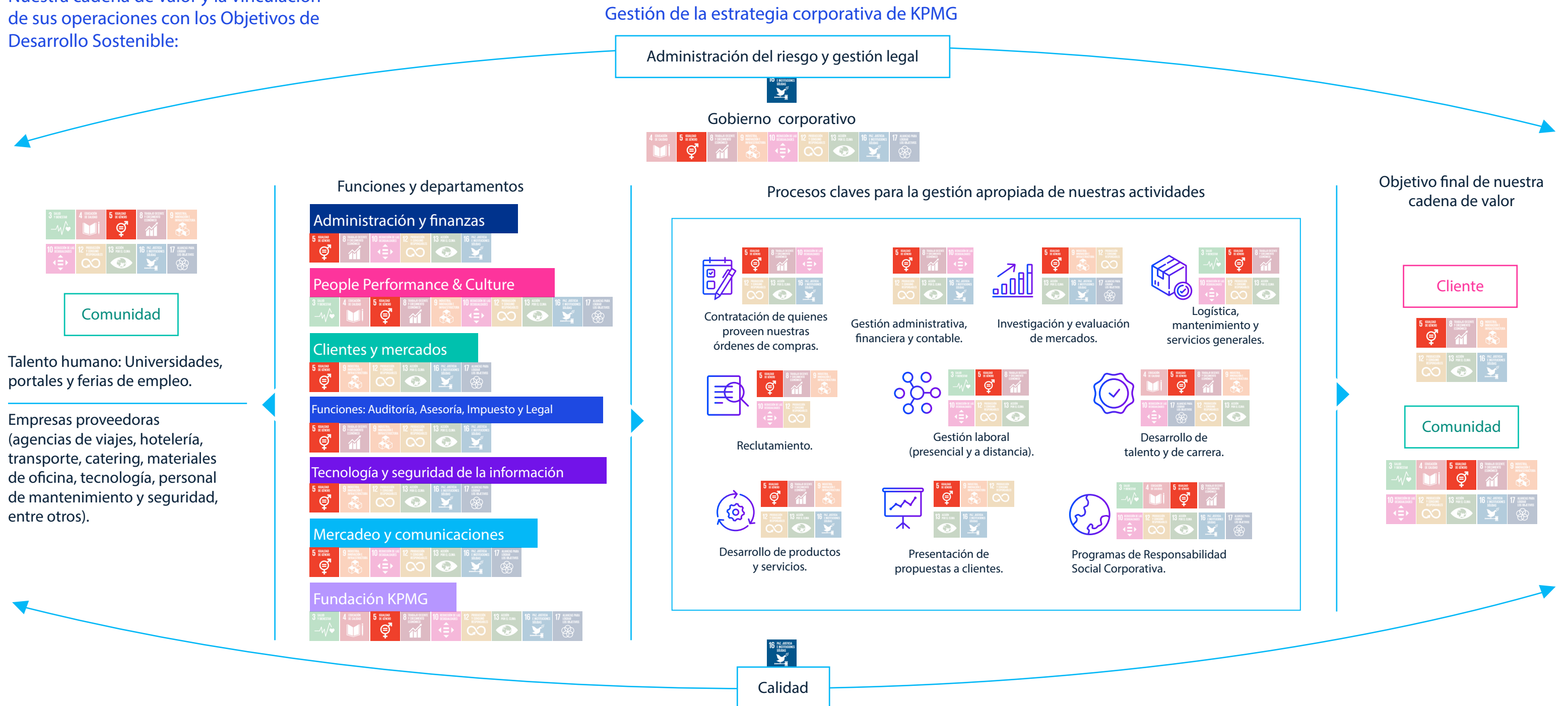


Principio 5: Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y mercadotecnia a favor del empoderamiento de las mujeres.

Indicadores complementarios #3.

El ODS#5 "Igualdad de género" es transversal para todas las decisiones que tomamos en KPMG en Venezuela y nuestro relacionamiento con los distintos grupos de interés; es por ello que todas las Funciones en la Firma tienen una responsabilidad con el cumplimiento de las metas que nos hemos trazado como Firma en esta materia, y les exigimos a cada uno formarse y desarrollar acciones para reducir las brechas de género en los espacios en los que se desenvuelven y generar, en todo lo que hacen, nuevas oportunidades para las mujeres sin discriminación.

Nuestra cadena de valor y la vinculación de sus operaciones con los Objetivos de Desarrollo Sostenible:



Como parte de las acciones que hemos ejecutado para avanzar en este objetivo de cara a nuestra cadena de suministro, nos hemos planteado desglosar por sexo la plantilla del personal que hace vida en nuestras instalaciones, así como las prácticas de adquisición que tenemos con aquellas empresas que son propiedades de mujeres, como una manera de evaluarnos en las preferencias y oportunidades de compra, así como entender la dinámica de contratación de las empresas proveedoras en materia de igualdad de género. Hasta la fecha estos son los resultados:

Porcentaje del gasto en adquisiciones a empresas propiedad de:

Mujeres 12% **Hombres 88%** **Total 100%**

Composición del equipo de trabajo de nuestras empresas proveedoras que hacen vida en la Firma:

Tipo de servicio prestados por las empresas proveedoras	♀	♂
Limpieza	4	2
Seguridad	0	5
Reproducción	0	1
Cafetería	1	1

Nota: los datos solo reflejan la situación de la oficina de Caracas.

A pesar del esfuerzo que ha representado para nosotros poder acceder a esta información básica por parte de nuestros proveedores, reconocemos que todavía tenemos un importante camino por recorrer para instar a nuestros socios y socias comerciales a tomar acciones contundentes para acompañarnos en el objetivo de impulsar el empoderamiento de las mujeres y reducir las desigualdades por razones de género, que pudieran estar acentuándose en sus organizaciones.

Además, con la intención de seguir concientizando y formando a nuestros grupos de interés en relación con estos temas, desarrollamos una serie de actividades y [publicaciones vinculadas con nuestro plan de acción colectiva de IDE](#), así como también participamos en eventos externos que nos permiten abrir oportunidades para compartir las mejores prácticas por y para las mujeres.



Algunas de las actividades realizadas para la igualdad de género:



Ponentes en el III Congreso internacional de mujeres líderes para la sostenibilidad 2023.



Alessandra Montagna fue nombrada como una de las 100 Protagonistas por el Impact Hub Caracas, la Embajada de los Países Bajos y la Alcaldía de Baruta



Igualdad e inclusión laboral sin discriminación en Venezuela. Libres e Iguales. ONU Venezuela.



Participamos como comité organizador por cuarto año consecutivo en el [Foro de Sostenibilidad Empresarial Venezuela](#), de la mano con ONU Venezuela.

Desde el año 2023 llevamos la coordinación de la mesa de la mesa trabajando junto a organizaciones del sector privado y las ONG para impulsar a las instituciones a que informen sobre sus avances en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y durante el año 2024 el enfoque estará en el ODS #5 y los indicadores esenciales WEPs.



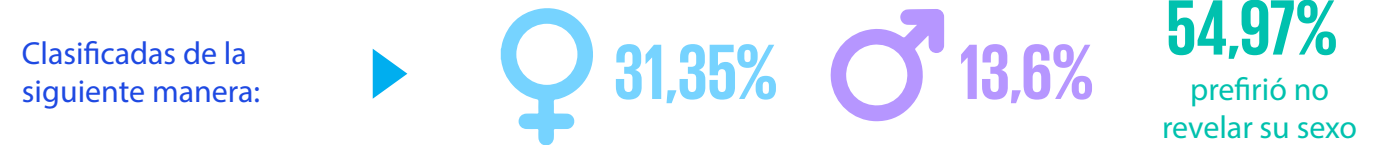
Formación interna para el liderazgo de mujeres ejecutivas.

Principio 6: Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.

Indicadores complementarios #8.
Indicadores adicionales #22, #23, #24.

A través de nuestros programas de Responsabilidad Social Corporativa, que son liderados por la Fundación KPMG, demostramos y fortalecemos nuestro compromiso con la inclusión de las mujeres y su empoderamiento. Nuestras acciones son guiadas por el compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y seguimos Principios para el Empoderamiento de las Mujeres, con enfoque en las comunidades.

Durante el FY22-23 logramos beneficiar de manera directa a un total de 6.458 personas.



Estas actividades son llevadas a cabo desde nuestros programas de responsabilidad social corporativa: Sumando Valor y Deja tu huella. Contando con la participación del voluntariado corporativo y un total de 25 alianzas estratégicas que nos permiten atender, formar y acompañar a nuestro público beneficiario.

Estas son algunas de las actividades desarrolladas desde la Fundación KPMG con enfoque de género



Construye tu plan de vida

En el marco del Día Internacional de la Mujer y en alianza con ONU Venezuela, recibimos a niñas del 23 de Enero y La Vega para motivarlas a construir su plan de vida. En esta sesión conocieron a mujeres referentes que las inspiraron a soñar con un mejor futuro.





Celebremos juntos la vida

En colaboración con Senos Ayuda y Unión Radio participamos en una campaña para concientizar sobre el cáncer de mama e informar a la comunidad sobre la importancia de la detección temprana y el apoyo a las mujeres que luchan contra esta enfermedad.



8 horas de voluntariado



7 voluntarias



1 voluntario



Feria de mujeres emprendedoras

Reunimos en una feria de emprendimiento a las egresadas de la primera cohorte de nuestro programa Comité de mujeres emprendedoras y las egresadas de gastronomía de la A.C Trabajo y Persona, para lograr un espacio de relacionamiento, ventas e integración de la red de emprendedoras.



16 horas de actividad



20 emprendedoras



Comité de mujeres emprendedoras

Durante el mes de Marzo de 2024 iniciará la segunda cohorte del Comité de mujeres emprendedoras en alianza con Junior Achievemnet Venezuela. Será un programa para 25 mujeres.



9 sesiones



27 horas de voluntariado



10 voluntarias



5 voluntarios

Uno de los aspectos más destacables de la gestión de la Fundación KPMG este año, fue el enfoque en los programas para el desarrollo de las mujeres, llevando a cabo un total de 7 programas con enfoque de género, lo cual representa el 27% del total de programas realizados en ese período. Estos programas fueron diseñados con el objetivo de promover el empoderamiento económico de las mujeres a través del emprendimiento y el fortalecimiento de sus capacidades.

De hecho, a pesar de que nuestro apoyo en iniciativas comunitarias normalmente no exige financiamiento en metálico, durante el FY22-23 tuvimos entre las prioridades generar alianzas con organizaciones que promuevan la inclusión, diversidad y equidad, así como apoyar a las mujeres emprendedoras, por lo cual, además de apoyarlas con formación, invertimos USD375 en el programa de acompañamiento dirigido a jóvenes del Comité de Mujeres Emprendedoras.

La Fundación KPMG Venezuela ha integrado una serie de criterios clave en sus programas focalizados en las mujeres emprendedoras, tales como:

- Fomentar la participación y liderazgo de las mujeres: A través de nuestros programas, hemos facilitado espacios donde las mujeres pueden desarrollar habilidades de liderazgo y asumir un papel destacado en el ámbito empresarial y social.
- Garantizar condiciones laborales justas y seguras: promovemos prácticas laborales que respetan los derechos laborales de las mujeres, a través de la formación y capacitación, sobre todo en organizaciones del tercer sector.
- Apoyar el emprendimiento como medio de vida: nuestros programas buscan promover la incorporación de mujeres al emprendimiento formal, teniendo en cuenta prácticas empresariales responsables y sostenibles que respeten el ambiente, generen impacto social y contribuyan al desarrollo económico.

Por otra parte, como Firma nos hemos enfocado en impulsar la IDE a través del relacionamiento que tenemos con organizaciones empresariales de las que formamos parte, ofreciendo nuestro apoyo a través de la formación y acompañamiento para el desarrollo de sus propias acciones corporativas. Por lo cual, actualmente dirigimos el Comité de IDE de la Federación de Cámaras Binacionales de Comercio e Industria del Espacio Económico Europeo (FEDEUROPA), el Comité de Sostenibilidad de la Cámara de Integración Económica Venezolano Colombiana (CAVECOL) y el Comité de Alianza Social de La Cámara Venezolano-Americana de Comercio e Industria (VenAmCham), en los que hemos llevado los temas y la perspectiva de IDE de manera transversal, para capacitar, debatir e informar a cientos de empresarios venezolanos al respecto, impulsando desde nuestro espacio de acción una cultura de respeto, defensa y promoción del empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género para el país.

Principio 7: Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la desigualdad de género.

El desempeño corporativo de KPMG en materia de Inclusión, Diversidad y Equidad (IDE) ha sido reportado de manera pública a través de los [Informes de Sostenibilidad](#) de la Firma desde el año 2015; pero desde que en el año 2020 suscribimos los WEPs hemos incluido en nuestros informes los indicadores solicitados por la entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres y vinculándolos con el Estándar del Global Reporting Initiative (GRI) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

[Ingresa a nuestros últimos dos informes y conozca los detalles de nuestra gestión sobre los WEPs:](#)

[Haga clic aquí](#)



[Haga clic aquí](#)



Para nuestra Firma el seguimiento y la medición de los datos es una prioridad porque es una poderosa palanca para cambiar los comportamientos e impulsar el progreso, somos conscientes que aún tenemos un largo camino por recorrer, pero estamos orgullosos de nuestro progreso. Seguimos trabajando colaborativamente con múltiples partes para lograr un cambio real para nuestra gente, nuestros clientes y la comunidad. #Together #ForBetter.



Índice de indicadores WEPs





(The Women's Empowerment Principles)

Indicadores esenciales

N°	Contenido	Página	Comentarios
1	Porcentaje de mujeres y hombres empleados como porcentaje del número total de empleados.	10	
2	Porcentaje de mujeres y hombres en puestos de alta dirección como porcentaje del número total integrante de la alta dirección en la organización.	10	
3	Porcentaje de mujeres y hombres en el directorio o junta de la empresa.	10	
4	Relación de los salarios de las mujeres respecto a los salarios de los hombres.	10	
5	Porcentaje de nuevas contrataciones – mujeres y hombres.	10	
6	Porcentaje de promociones y oportunidades de carrera – mujeres y hombres.	10	
7	Índice de retención de mujeres y hombres empleados a tiempo completo que tomaron la licencia parental.	10	
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?	10	




Indicadores complementarios




(Miden áreas claves para enfrentar barreras sistémicas a la igualdad de género).



N°	Principio	Contenido	Página	Comentarios
1	 PRINCIPIO 1 Promover la igualdad del género desde la dirección al más alto nivel.	Porcentaje de mujeres en roles en que tradicionalmente poseen poca representatividad.	19	
2	 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.	Horas promedio de capacitación que el personal de la organización ha tomado, desagregados por sexo y nivel del empleado.	26	
3		Porcentaje del gasto en adquisiciones a empresas propiedad de mujeres.	30	
4		Porcentaje del gasto en adquisiciones a empresas con compromisos de igualdad de género.		Pendiente por tomar acciones sobre el tema.
5	 PRINCIPIO 5 Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y mercadotecnia a favor del empoderamiento de las mujeres.	Porcentaje de trabajadores/as de la cadena de suministro que reciben un salario digno, desglosado por sexo.		No hemos evaluado esto con nuestras empresas proveedoras.
6		Tiene una política de marketing responsable independiente o un compromiso incorporado en una política corporativa más amplia que aborda la representación de los estereotipos de género.	21	
7	 PRINCIPIO 6 Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.	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.	12	
8		Porcentaje de financiación o apoyo pro-bono para la igualdad de género.	35	


Indicadores de media 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).

N°	Principio	Contenido	Página	Comentarios
1	 PRINCIPIO 1 Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.	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.	13	
2		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.	22	
3		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.	19	
4		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.		Pendiente por realizarse.
5	 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.	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.	20	
6		Ofrecer programas de apoyo para padres, madres y cuidadores/as, independientemente del sexo o estado civil.	23	
7	 PRINCIPIO 3 Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.	Ofrecer opciones de trabajo flexibles para todo el personal.	23	

N°	Principio	Contenido	Página	Comentarios
8		Brindar apoyo confidencial a las víctimas de violencia de género y acoso sexual, incluyendo la violencia doméstica.	22	
9		Poseer políticas y procedimientos para garantizar la seguridad, la confidencialidad y la protección de las víctimas de acoso sexual en el lugar del trabajo.	22	
10	 <p>PRINCIPIO 3 Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.</p>	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	22	
11		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.	22	
12	 <p>PRINCIPIO 4 Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.</p>	Proporcionar capacitación en liderazgo, coaching y/o tutoría para ayudar a las mujeres a acceder a puestos gerenciales y de liderazgo.	27	
13		Proporcionar capacitación, desarrollo de habilidades, educación, creación de redes y tutoría para reclutar mujeres en roles no tradicionales.		Pendiente por realizarse.
14	 <p>PRINCIPIO 5 Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y mercadotecnia a favor del empoderamiento de las mujeres.</p>	Establecer objetivos y/o metas de compras y adquisiciones en relación con la cantidad y porcentaje del gasto en empresas propiedad de mujeres.		Pendiente por tomar acciones sobre el tema.
15		Establecer objetivos y/o metas de compras y adquisiciones en relación con la cantidad y porcentaje del gasto en empresas con compromisos con la igualdad de género.		Pendiente por tomar acciones sobre el tema.

N°	Principio	Contenido	Página	Comentarios
16		Poseer un código de conducta para empresas proveedoras o fuerza de ventas que declare explícitamente el apoyo a la igualdad de género.		Pendiente por tomar acciones sobre el tema.
17		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.		Pendiente por realizarse.
18	 PRINCIPIO 5 Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y mercadotecnia a favor del empoderamiento de las mujeres.	Poseer el compromiso de pagar un salario digno a todo el personal de su cadena de suministro.		Tenemos un compromiso con el salario digno de nuestra gente. No hemos avanzado en un compromiso formal para exigir lo mismo a nuestros proveedores, con su personal.
19		Poseer una política que requiera que todos los proveedores paguen al menos el salario mínimo legal a todo el personal de la cadena de suministro de la empresa.		Pendiente por realizarse.
20		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.	21	
21		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.	25	
22		Realizar pruebas de seguridad de los productos que capten adecuadamente los riesgos potenciales para las mujeres.		No aplica debido a los servicios que prestamos.
23	 PRINCIPIO 6 Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.	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.	12	

N°	Principio	Contenido	Página	Comentarios
24		Reportar públicamente los Indicadores Esenciales a los WEPS.	10	
25	 PRINCIPIO 7 Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la desigualdad de género.	Establecer metas y objetivos medibles y con plazos concretos para aumentar la representación de las mujeres en el liderazgo.	20	
26		Establecer metas y objetivos medibles y con plazos concretos para aumentar la representación de las mujeres en roles no tradicionales.		Pendiente por realizarse.
27		Realizar una auditoría/evaluación/valoración de género.	3	

Indicadores adicionales

N°	Contenido	Página	Comentarios
Liderazgo			
1	Tasa de rotación anual, desglosada por sexo.	20	
2	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.	17	
Lugar de trabajo			
3	Porcentaje de personal empleado por contrato laboral, desglosado por sexo.	20	
4	Porcentaje de incidentes de discriminación abordados, relacionados con el sexo o el género.		100%
5	Número total de incidentes de discriminación relacionados con el sexo o el género.		Solo un caso vinculado con este tema.
6	Número total de acciones correctivas tomadas con incidentes de discriminación relacionados con el sexo o el género.		Solo una acción.

N°	Contenido	Página	Comentarios
7	Porcentaje de personal que ha recibido formación sobre prejuicios de género, desglosado por sexo.	26	
8	Porcentaje de personal en un sindicato comité de trabajadores/as, desglosado por sexo.		No tenemos sindicatos.
9	Porcentaje de personal que tenía derecho a licencia parental remunerada, desglosado por sexo.	24	
10	Tasa de reincorporación al trabajo del personal que tomó licencia parental remunerada, desglosada por sexo.	24	
11	Porcentaje de empleados/as que aprovechan los programas de apoyo a niñeras/os, desglosado por sexo.		Pendiente por realizarse.
12	Número de semanas de licencia por maternidad remunerada disponible en los principales lugares de operación.		182 días o 26 semanas.
13	Número de semanas de licencia pagada por paternidad / cuidador secundario en los lugares principales de operación.		14 días o 2 semanas.
14	Porcentaje del personal que ha recibido formación sobre violencia de género y acoso sexual en el lugar de trabajo, desglosado por sexo.	26	
15	Relación de lesiones relacionadas con el trabajo entre hombres y mujeres.		Durante el año no se presentaron accidentes de trabajo.
16	Número de instalaciones de lactancia por cada 50 empleadas.		No tenemos salas de lactancia.
17	Índice de ausentismo, desglosado por sexo.		Mujeres: 2,27% Hombres: 0,65%
18	Porcentaje de mujeres en el comité de salud y seguridad del total de miembros del comité.		No contamos con un Comité de Salud y Seguridad Laboral.
19	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.		En todas nuestras oficinas, contamos con baños adecuados y seguros en áreas comunes para el uso libre las personas, señalados por sexos.

Mercado

20	Porcentaje de proveedores seleccionados usando criterios de género.		Pendiente por realizarse.
21	Porcentaje de trabajadores/as en la cadena de suministro, desglosado por sexo y nivel.	20	
22	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.	35	

Comunidad

23	Porcentaje de beneficiarios/as directos de proyectos e iniciativas comunitarias, desglosado por sexo.	33	
24	Porcentaje de programas comunitarios evaluados utilizando criterios relacionados con el género.	35	



Caracas

Avenida Francisco de Miranda, Torre
KPMG, Chacao, Caracas, estado
Miranda, Venezuela.
Telfs.: 58 (212) 277.78.11
Fax: 58 (212) 263.63.50

Barquisimeto

Av. Los Leones, Torre Bel, Piso 13,
Oficina 13-2, Barquisimeto,
estado Lara, Venezuela.
Contacto: kpmgvenezuela@kpmg.com

Maracaibo

Contacto: kpmgvenezuela@kpmg.com

Puerto La Cruz

Centro Comercial Plaza Mayor,
edificio 6, nivel 2, Ofic. 6C-254
Complejo Turístico El Morro,
municipio Urbaneja, Puerto La Cruz,
estado Anzoátegui, Venezuela.
Telfs.: 58 (281) 282.08.33 / 01.33
Fax: 58 (281) 282.25.50

Maracay

Contacto: kpmgvenezuela@kpmg.com

Puerto Ordaz

Contacto: kpmgvenezuela@kpmg.com

Valencia

Centro Comercial Concepto
La Viña, piso 5, oficinas números
18 a 26; esquina entre Av. 104
La Victoria y calle 149 Uslar,
urbanización La Viña, parroquia
San José, Valencia 2001,
estado Carabobo, Venezuela.
Contacto: kpmgvenezuela@kpmg.com

kpmg.com/ve



kpmgvenezuela@kpmg.com



KPMG Venezuela



KPMG en Venezuela



@KPMG_VE

© 2024 Ostos Velázquez & Asociados, una sociedad venezolana y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes de KPMG afiliadas a KPMG International Ltd, una entidad privada inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados. RIF: J-00256910-7.

La información aquí contenida es de naturaleza general y no tiene el propósito de abordar las circunstancias de ningún individuo o entidad en particular. Aunque procuramos proveer información correcta y oportuna, no puede haber garantía de que dicha información sea correcta en la fecha que se reciba o que continuará siendo correcta en el futuro. No se deben tomar medidas con base en dicha información sin el debido asesoramiento profesional después de un estudio detallado de la situación en particular.

KPMG es una red global de firmas independientes que brindan servicios profesionales de Auditoría, Impuestos y Asesoría. Operamos en 143 países y territorios y tenemos más de 273.000 personas trabajando en firmas miembro en todo el mundo. Cada firma de KPMG es una entidad legalmente distinta y separada y se describe a sí misma como tal.

KPMG International Limited ("KPMG International") es una entidad inglesa privada limitada por garantía. KPMG International Limited ("KPMG International") y sus entidades no prestan servicios a clientes