

In support of

**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office



Indicadores esenciales de los WEPs (*Women Empowerment Principles*)

*Foro de Sostenibilidad Empresarial
Venezuela Mesa de Cohesión Social*

Sponsored by  **KPMG**



Contenido

- 01** Vinculación de esta guía con el Foro de Sostenibilidad Empresarial
 - Actividad de la mesa de Cohesión Social
 - ¿Cómo usar esta guía?
 - Importancia de la transparencia de las acciones para la igualdad de género
- 02** ¿Cuáles son los indicadores WEPs (*Women Empowerment Principles*)?
- 03** Plantilla modelo para informar su progreso
- 04** Ejemplos ilustrativos
- 05** Definición de los indicadores esenciales WEPs y cómo calcularlos
 - La caja de herramientas WEPs
 - Conoce a las empresas signatarias de los WEPs en Venezuela.





Vinculación de esta guía con el Foro de Sostenibilidad Empresarial



Acerca del Foro de Sostenibilidad Empresarial Venezuela 2023

En Venezuela, el Foro de Sostenibilidad Empresarial (FSE) ha permitido fortalecer la articulación del sector privado con Naciones Unidas para contribuir de manera efectiva al logro de metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), a través de la identificación de prioridades para que el aporte de las empresas pueda tener un impacto transformador en la Agenda 2030.

El camino para viabilizar ese impacto en políticas públicas es la articulación de iniciativas público-privadas que contribuyan al logro de los ODS específicos y partiendo del reconocimiento de las potencialidades existentes y orientadas a, (i) fortalecimiento del sistema educativo nacional, (ii) promoción del primer empleo para mujeres y jóvenes, (iii) consolidación de la agenda de cambio climático, y (iv) promoción de la cohesión social.

Es así como la IV edición del FSE 2023 estuvo orientado a la construcción de acuerdos público-privados en las cuatro áreas mencionadas, para articular una ruta común que permita generar acciones transformadoras para las y los venezolanos.

KPMG en Venezuela, estuvo a cargo como coordinador de la mesa de la promoción de la cohesión social, con el apoyo de **Naciones Unidas Venezuela, Telefónica Venezuela, El Dividendo Voluntario para la Comunidad (DVC) e Impact Hub Caracas**, la cual tenía como objetivo la “promoción de la transparencia en las instituciones y su contribución con la generación de datos confiables sobre el cumplimiento de los ODS”; y **durante el primer año el enfoque de la mesa estará en la meta 5.c.1 del ODS #5 “Igualdad de Género” y los [indicadores esenciales de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres \[Women’s Empowerment Principles \(WEPs por sus siglas en inglés\)\]](#)**. En ese sentido, ha construido esta guía para que las empresas puedan utilizarla como una referencia para informar sobre su gestión en igualdad de género y continuar fomentando la transparencia organizacional.

Actividades de la mesa de Cohesión Social

Crear una guía y una plantilla de referencia que las organizaciones puedan utilizar para informar a sus partes de interés sobre sus indicadores esenciales de los WEPs.

Socializar y sensibilizar sobre el uso de los indicadores y su transparencia a sus partes de interés.



¿Cómo usar esta guía?



- Los WEPs, entre otros indicadores, [establece ocho que son denominados esenciales](#), que permite monitorear e informar a todas sus partes de interés sobre su progreso.
- Si su entidad no tiene todos los indicadores disponibles, puede iniciar el proceso de transparencia con los indicadores que tiene disponible ahora. Lo importante es comenzar este viaje.
- Invitamos a publicar esta información, en sus redes sociales, en la página web de su empresa y compartirla con todas sus partes de interés. Además, si es signataria de los WEPs, le invitamos a incorporar esta información en el perfil de su empresa en la página web www.weps.org.

Importancia de la transparencia de las acciones para la igualdad de género

La transparencia es fundamental para alcanzar el ODS #5, que busca "lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas", porque:

Impulsa la participación y el compromiso comunitario

La transparencia permite que los ciudadanos, especialmente las mujeres y las niñas, comprendan mejor las políticas y acciones que les afectan directamente, promoviendo una mayor participación en el proceso de toma de decisiones.

Refuerza la confianza en los procesos institucionales

La transparencia en las acciones de igualdad de género contribuye a construir y mantener la confianza en las instituciones, ya que demuestra un compromiso claro y medible con principios de equidad y justicia.

Establece un modelo a seguir

Ver a otras entidades adoptar un enfoque transparente puede inspirar a más empresas a hacer lo mismo, creando un efecto multiplicador que puede acelerar el progreso hacia el ODS #5.

The graphic is composed of several elements: a globe with green continents and blue oceans; a large hand in orange and yellow tones holding a smaller globe with red and yellow stripes; and silhouettes of three people in yellow, blue, and red with their arms raised. The background is dark blue with various patterned shapes in red, blue, and pink.

**¿Cuáles son
los *Women
Empowerment
Principles*
(WEPs) y sus
indicadores
esenciales?**

Women Empowerment Principles (WEPs)

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 (cabildo)

7  **PRINCIPIO**

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

**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Los ocho indicadores esenciales son los siguientes:

Son los indicadores mínimos que debería reportar una organización signataria de los WEPs. Estos indicadores miden cambios positivos, irreversibles y sostenibles hacia la igualdad de género:

1 <u>Porcentaje de mujeres y hombres empleados</u>	2 <u>Porcentaje de mujeres y hombres en posiciones de alta dirección</u>	3 <u>Porcentaje de mujeres y hombres en la junta o directorio</u>	4 <u>Relación entre el salario de las mujeres y de los hombres</u>
5 <u>Porcentaje de nuevas contrataciones – mujeres y hombres</u>	6 <u>Porcentaje de promociones y oportunidades de carrera mujeres y hombres</u>	7 <u>Índice de retención de hombres y mujeres a tiempo completo que tomaron licencia paternal</u>	8 <u>¿Posee la Organización un mecanismo y procedimiento confidencial de quejas, resolución, denuncia y no represalias para abordar y responder a incidentes de violencia y acoso?</u>

Haga [clic aquí](#) para ver la definición y la explicación de cómo calcular cada indicador.

Nota: esta información ha sido tomada de la guía [La igualdad es un buen negocio - Brochure WEPs](#) disponible en la [Caja de herramientas de los WEPs](#). En esta guía puede acceder a información más amplia de los WEPs.



Plantilla modelo para informar su progreso

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?



Sí

No



7

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

	Maternidad	Paternidad	Total
Permiso parental	x	x	x
Retorno después del permiso parental	x	x	x
Tasas de regreso al trabajo y retención después de 12 meses	x	x	x

6

Porcentaje de promociones y oportunidades de carrera

XX%



XX%



Indicadores esenciales WEPs

5

Porcentaje de nuevas contrataciones

XX%

Mujeres



XX%

Hombres

Año: XX

Nombre de la entidad:

1

Porcentaje de mujeres y hombres como porcentaje del número total de trabajadores/as

♀ x%
 ♂ x%

2

Porcentaje de mujeres y hombres en puestos de alta dirección como porcentaje del número total de integrantes de la alta dirección en la Firma.

Alta dirección

xx% ♀ ♂ xx%

3

Porcentaje de mujeres y hombres en la Junta Directiva

♂ xx% ♀ xx%

4

Relación salarial de las mujeres y los hombres

xx%



Invitamos a todas las empresas a compartir su progreso sobre los Indicadores Esenciales a todas sus partes de interés y especialmente a las empresas signatarias WEPs a compartir su progreso en el perfil que se han creado en la [página oficial WEPs](#).



Ejemplos ilustrativos

Nota: Hemos elaborado los siguientes ejemplos como referencia sobre la manera de informar y aprovechar sus datos sobre Igualdad de género. Las entidades aquí mencionadas no existen.

Caso #1 Textil Indust, S.A.

Empresa líder en
manufactura y textiles



¡Hola Robert! ¿Cómo estás?

Según me informaste tienes en mente avanzar con unos proyectos para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en tu empresa. ¿Podrías darme algunos detalles sobre los indicadores de diversidad y políticas internas de la empresa que tienes actualmente?

¡Hola Alfredo! Gracias,

Estoy participando en una licitación muy importante y uno de los requisitos es el indicar el porcentaje de mujeres en puestos de alta dirección y en la junta directiva. No sé cómo proceder, ya que que la mayoría de las personas de mi empresa son mujeres.



¡Me alegra que este participando en una licitación importante!

El gobierno corporativo es crucial para demostrar transparencia, responsabilidad y diversidad.

Estudios indican que las empresas con más mujeres en la alta dirección y junta directiva tienen mejor resultados financieros, ambientales y de gobernanzas.

Aunque en nuestra misión y en valores corporativos hablamos de “igualdad de género”, no hemos desarrollado políticas ni estrategias al respecto.

Actualmente, nuestro objetivo es incluir a más mujeres en la directiva y asegurar que ganemos esta licitación.

Incorporar más mujeres en juntas directivas y altas gerencias no es algo que se logre de inmediato, requiere de un propósito honesto y claro, además de reconocer su importancia.

Podemos comenzar midiendo aspectos clave usando la plantilla de los WEPs para calcular sus indicadores.

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

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

	Maternidad	Paternidad	Total
Permiso parental	2	1	3
Retorno después del permiso parental	1	1	2
Tasas de retención después de 12 meses	50%	100%	67%

6 Porcentaje de promociones y oportunidades de carrera



Textil Indust S.A.

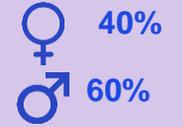
Año: 2024

Indicadores esenciales WEPs

5 Porcentaje de nuevas contrataciones



1 Porcentaje de mujeres y hombres como porcentaje del número total de trabajadores/as

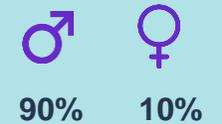


2 Porcentaje de mujeres y hombres en puestos de alta dirección como porcentaje del número total de integrantes de la alta dirección en la Firma.

Alta dirección



3 Porcentaje de mujeres y hombres en la Junta Directiva



4 Relación salarial de las mujeres y los hombres

No se ha evaluado



¡Listo los indicadores! Con base en los resultados y las inquietudes que me planteaste, vamos a trabajar en:

1. Que la empresa se plantee una meta de lo que quiere alcanzar en relación con el empoderamiento de las mujeres a corto, mediano y largo plazo y esto debe vincularse de manera transversal con su estrategia corporativa.
2. Avanzar con acciones directas sobre la contratación equitativa de hombres y mujeres, para lo cual debemos revisar con el área de Reclutamiento y Selección de personal, los criterios utilizados para la oferta de vacantes y contratación de las personas; los perfiles profesionales que se requieren para los niveles de liderazgo y establecer un plan de capacitación y coaching para lograr una mayor promoción, retención y representación de mujeres en altos cargos.



¡Estoy de acuerdo! Por otra parte, me interesa comprender cuales son las brechas que tengo dentro de mi empresa con respecto al empoderamiento de las mujeres.



Un punto de partida es hacerse signatario de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs), y así podrás acceder, entre otros beneficios, a la [Caja de Herramienta de los WEPs](#) donde encontrarás lo necesario para efectuar un análisis para identificar las brechas de género.

Puedes utilizar la [Herramienta de análisis de brecha de género WEPs –Gender GAP Analysis Tool](#), para evaluar el estado actual de sus procesos y políticas corporativas en: recursos humanos, compras, ventas, mercadeo y comunicaciones y en diferentes etapas: compromiso, implementación, medición y transparencia. Con los resultados, podrás establecer planes de acción y definir plazos para cerrar las brechas.

Esta herramienta facilita la identificación y enfoque en las áreas prioritarias para su negocio, además de lograr victorias tempranas en aspectos en los cuales se tiene mayor avance.

Esto suena muy bien. Estoy convencido de que estas medidas no solo mejorarán la satisfacción de nuestro personal, sino que también nos posicionarán mejor en la industria como líderes en igual de oportunidades para hombres y mujeres.



Así es. Con un compromiso firme, basado en una estrategia de inclusión, diversidad y equidad que se maneje de manera transversal, Textil Indust S.A. puede convertirse en un ejemplo a seguir en la industria y en el país y al final esto resultara en mayores oportunidades de negocio.

Caso #2 Techni Global S.A.



¡Buenos días!, soy la dueña de Techni Global S.A., nuestra misión es liderar la transformación tecnológica con una fuerza laboral que refleje el mundo dinámico en el que operamos. Somos una empresa reconocida a nivel Global como uno de los mejores empleadores. Actualmente contamos con alrededor de 5.000 empleados y empleadas a nivel global. Estoy interesada en evaluar nuestro desempeño en temas de igualdad de género y empoderamiento femenino en nuestra empresa. ¿Cómo podemos comenzar?

¡Buenos días! Me alegra escuchar esto. Para empezar, recomendaría que realicemos una evaluación sobre la composición del equipo de trabajo por sexo.

Te mostraré una plantilla con los ocho indicadores de los WEPs con la que podremos comenzar a trabajar. Si podemos impulsar sus prácticas de IDE, podrían diferenciarse en el mercado y atraeremos a clientes y socios que compartan sus intereses sobre el tema.



¡Entendido! Vamos a trabajar en la plantilla que propones.

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



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

	Maternidad	Paternidad	Total
Permiso parental	90	70	160
Retorno después del permiso parental	90	65	155
Tasas de retención después de 12 meses	77%	100%	87%

6 Porcentaje de promociones y oportunidades de carrera

58%



42%



Indicadores esenciales WEPs

5 Porcentaje de nuevas contrataciones

52%

Mujeres



48%

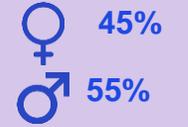
Hombres



Techni Global S.A.

Año: 2024

1 Porcentaje de mujeres y hombres como porcentaje del número total de trabajadores/as

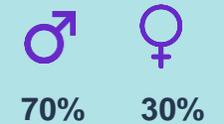


2 Porcentaje de mujeres y hombres en puestos de alta dirección como porcentaje del número total de integrantes de la alta dirección en la Firma.

Alta dirección



3 Porcentaje de mujeres y hombres en la Junta Directiva



4 Relación salarial de las mujeres y los hombres

2%

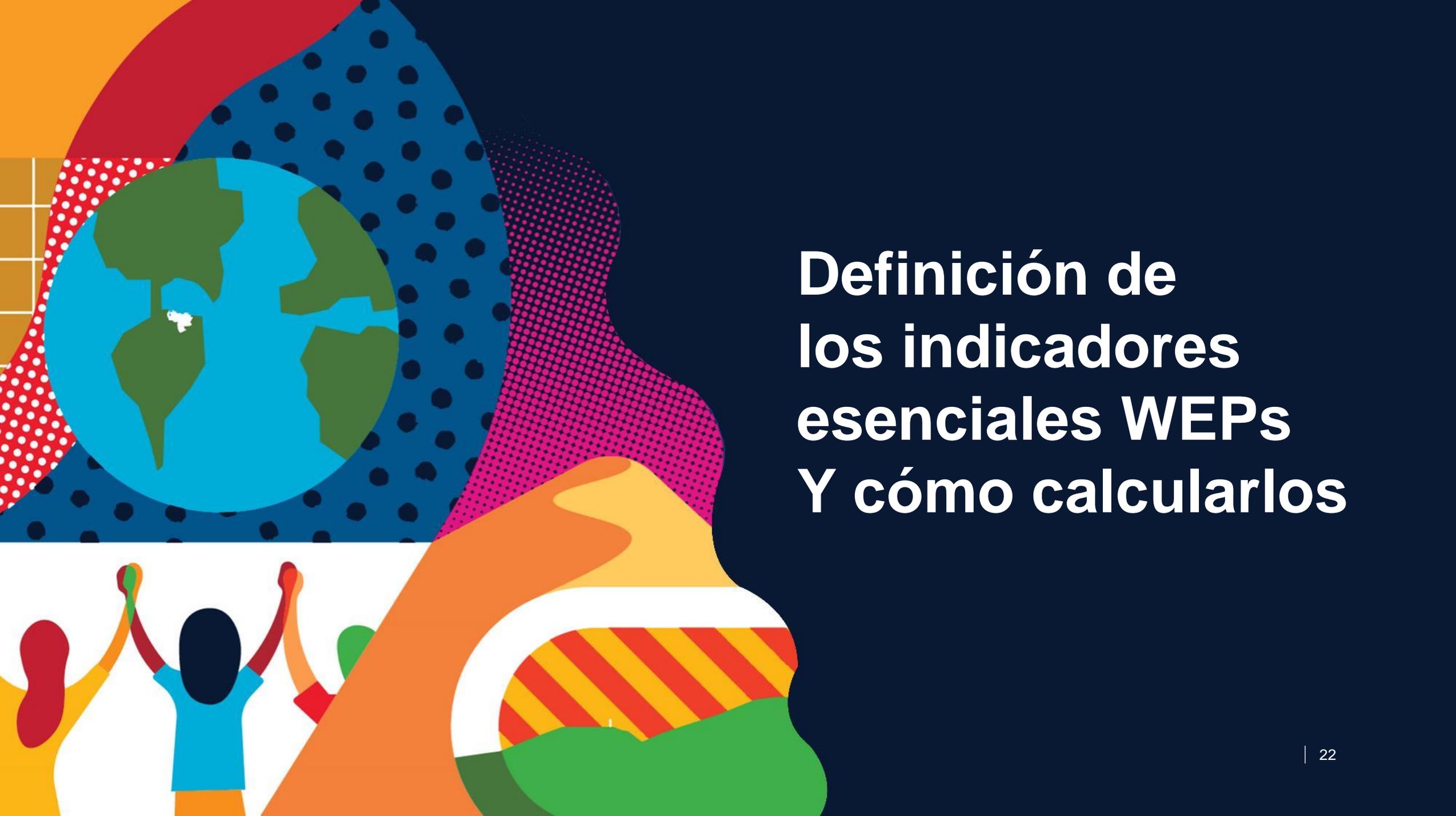
¡Lista la plantilla! Hablemos de los puntos más relevantes encontrados:

1. Me alegra ver la coherencia en la estrategia que están implementando para contratar a más mujeres, considerando que hay más mujeres que hombres hasta el momento en la empresa.
2. Realizar la evaluación de la relación salarial entre hombres y mujeres por igual trabajo, es súper importante para garantizar igualdad de género. ¡Los felicito por haberlo hecho! Ahora tenemos que trabajar en eliminar las diferencias.
3. Me preocupa la diferencia de porcentaje en promociones de cargos y ocupación de la Junta Directiva por parte de las mujeres. Por lo cual, sugiero que revisemos las estrategias de capacitación y coaching para el desarrollo de carrera de las mujeres en Techni Global S.A.
4. Debemos revisar las razones por las que aquellas mujeres que han tomado licencia maternal en el último período tienen mayor tendencia a retirarse de la empresa luego de pasados los 12 de su retorno al trabajo, en comparación con los hombres. Esto con la intención de conocer si la decisión es producto de algunas medidas internas que afectan al pleno desarrollo de su rol de madre y de trabajadora a la vez, o si se debe a otros factores, y cómo ustedes pueden apoyarlas.



Estoy de acuerdo. Me interesa mucho atender el tema de la maternidad y paternidad, porque ha sido una de nuestras prioridades, inclusive con la inversión que hemos realizado en nuevas pólizas de seguro y una campaña para promover la integración de los padres en el cuidado de sus hijos, un tema muy solicitado por nuestros grupos de interés.

¡Perfecto! Entonces comencemos a trabajar.



Definición de los indicadores esenciales WEPs Y cómo calcularlos

1 Porcentaje de mujeres y hombres empleados

Indicador: Porcentaje de mujeres y hombres empleados como un porcentaje del número total de trabajadores/as.

Definición: Los empleados incluyen:

- (i) trabajadores/as contratados permanentemente y,
- (ii) trabajadores/as contratados temporalmente en una base equivalente de tiempo completo (FTE por sus siglas en inglés). Es decir, 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.

Cálculo:

$$\text{Porcentaje de mujeres trabajadoras} = \frac{\text{Número de mujeres que laboran en la organización}}{\text{Número total de personas que laboran en la organización}}$$

$$\text{Porcentaje de hombres trabajadores} = \frac{\text{Número de hombres que laboran en la organización}}{\text{Número total de personas que laboran en la organización}}$$

2

Porcentaje de mujeres y hombres en la alta dirección

Indicador: Porcentaje de mujeres y hombres en puestos de alta dirección como un porcentaje del número total de integrantes de la alta dirección de la organización.

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

Cálculo:

$$\text{Porcentaje de mujeres en puestos de alta dirección} = \frac{\text{Número de mujeres en la alta dirección}}{\text{Número total personas en la alta dirección}}$$

$$\text{Porcentaje de hombres en puestos de alta dirección} = \frac{\text{Número de hombres en la alta dirección}}{\text{Número total de personas en la alta dirección}}$$

3 Porcentajes de hombres y mujeres en la Junta

Indicador: Porcentaje de mujeres y hombres en el directorio o junta de la organización.

Definición: Los miembros de la Junta se definen como personas que desempeñan un papel activo en la Junta. Un rol activo puede ser 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:

$$\text{Porcentaje de mujeres en la junta} = \frac{\text{Número de mujeres en la junta}}{\text{Número total de miembros de la junta}}$$

$$\text{Porcentaje de hombres en la junta} = \frac{\text{Número de hombres en la junta}}{\text{Número total de miembros de la junta}}$$

4 Relación salarial de las mujeres y 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:

- **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.
- **Salario adicional:** es el salario que recibe un empleado/a de manera temporal.
- **Salario variable:** Salario que recibe en reconocimiento por su desempeño.

Cálculo:

Salario promedio de las mujeres = $\frac{\text{Todos los salarios de las mujeres}}{\text{Número de mujeres}}$

Salario promedio de los hombres = $\frac{\text{Todos los salarios de los hombres}}{\text{Número total de hombres}}$

Relación salarial de las mujeres y hombres = $\frac{\text{Salario promedio de las mujeres}}{\text{Salario promedio de los hombres}}$

continuación

Indicador: Relación de los salarios de las mujeres respecto de los salarios de los hombres

Tanto los sueldos en efectivo como los sueldos en especie (según su valoración económica objetiva) debe contabilizarse al igual que los impuestos y la previsión social o seguro social, ya sean pagados al trabajador o a las autoridades (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.

Para un estudio más detallado de la brecha salarial los invitamos a utilizar la herramienta de autoevaluación [Diagnóstico de Igualdad de Remuneración \(DIR\)](#) desarrollada por ONU Mujeres para apoyar a las empresas y organizaciones a evaluar si están aplicando el principio de “Igual remuneración por trabajo de igual valor”, en línea con lo establecido por el Convenio N° 100 de la OIT.

5

Porcentaje de nuevas contrataciones

Indicador: Porcentaje de nuevas contrataciones – mujeres y hombres.

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

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

Cálculo:

$$\text{Porcentaje de mujeres recientemente contratadas} = \frac{\text{Número de mujeres recién contratadas}}{\text{Número total de trabajadores recién contratados}}$$

$$\text{Porcentaje x de hombres recientemente contratadas} = \frac{\text{Número de hombres recién contratados}}{\text{Número total de trabajadores recién contratados}}$$

6 Porcentaje de promociones y oportunidades de carrera

Indicador: Porcentaje de promociones y oportunidades de carrera – mujeres y hombres.

Definición: Proporción de mujeres y hombres en la alta dirección (ver indicador N° 2) comparada con la proporción de mujeres y hombres empleados (ver indicador N° 1).

Cálculo:

Porcentaje de promociones y porcentaje de mujeres = $\frac{\text{Proporción de mujeres en la alta dirección (Indicador N° 2)}}{\text{Proporción de mujeres que laboran en la organización (indicador N° 1)}}$

Porcentaje de promociones y porcentaje de hombres = $\frac{\text{Proporción de hombres en la alta dirección (Indicador N° 2)}}{\text{Proporción de hombres que laboran en la organización (indicador N° 1)}}$

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

Indicador: Índice de retención de mujeres y hombres empleados a tiempo completo que toman 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 puede 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:

Porcentaje de retención de mujeres = $\frac{\text{Total de mujeres empleadas retenidas en la organización 12 meses después de regresar al trabajo después de un período de licencia parental}}{\text{Número total de mujeres que toman la licencia parental.}}$

Porcentaje de retención de hombres = $\frac{\text{Total de hombres empleadas retenidos en la organización 12 meses después de regresar al trabajo después de un período de licencia parental}}{\text{Número total de hombres que toman la licencia parental.}}$

8

Línea de denuncias

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

Selecciones su respuesta **Sí / No**

ONU Mujeres y la comunidad WEPs en Venezuela ofrece una guía donde se dan algunas claves para construir un protocolo que promueva un ambiente libre de acoso sexual. [Guía básica para prevenir la violencia de género en el lugar de trabajo.](#)

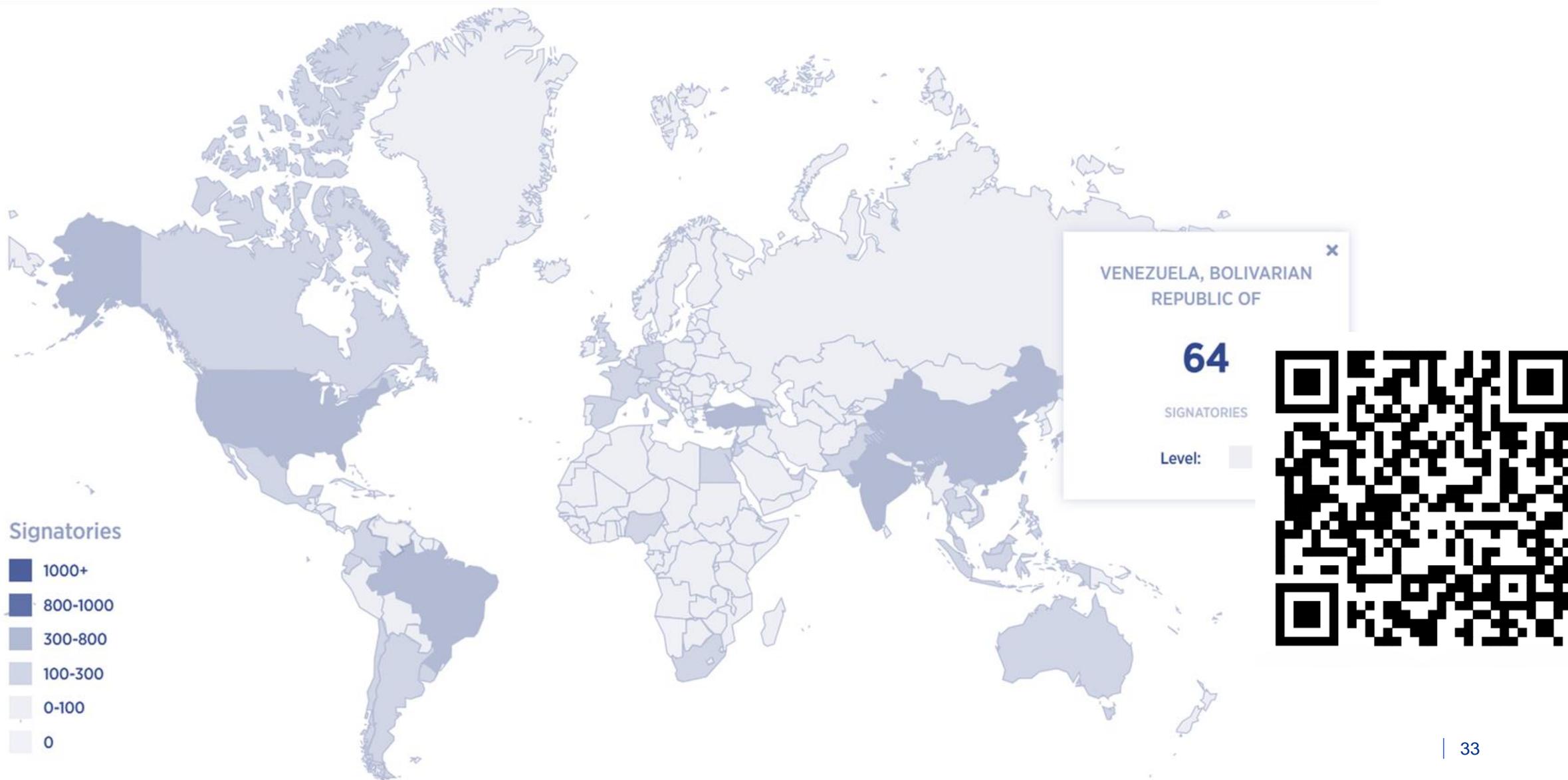
KPMG en Venezuela, pone a su disposición la red de profesionales y herramientas para asesorarlos en su viaje hacia la transformación de una cultura más inclusiva [linea-etica.pdf \(kpmg.com\)](#).

La caja de herramientas WEPs

- Al hacerse signatarios de los WEPs las empresas empiezan un viaje de transformación cultural que le permitirá incorporar las perspectivas de género en su organización. Cada viaje es único, por lo que cada signataria puede tener un grado de madurez diferente al de otra organización signataria.
- En la [Caja de herramientas de los WEPs](#) está disponible el cuestionario de medición de las brechas de género (“*WEPs Gender Gap Analysis Tool*” en inglés), que fue creada por ONU Mujeres en alianza con el Pacto Global y el BID. Es una herramienta en línea, disponible de manera gratuita en una plataforma fácil de usar y estrictamente confidencial que ayuda a las empresas a evaluar las políticas y programas actuales, resaltar áreas de 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. Puede acceder a la herramienta en el siguiente enlace: <https://weps-gapanalysis.org/>

¡Invitamos a las organizaciones a utilizar esta valiosa herramienta!

¡Conoce a las empresas signatarias de Venezuela!





Contactos

**Yanelly
Márquez**



**Socia de asesoría de
sostenibilidad y cambio
climático**

ymarquezs@kpmg.com

**Sarah
Carrillo**



**Gerente de asesoría en
sostenibilidad y cambio
climático**

scarrillo@kpmg.com



kpmg.com/ve

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.

© 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.

El nombre y el logotipo de KPMG son marcas comerciales utilizadas bajo licencia por las firmas miembro independientes de la organización global KPMG.