



PREMIO WEPs



CUESTIONARIO PARA AUTOEVALUACIÓN

PRINCIPIO 1: Establecer un liderazgo corporativo de alto nivel para la igualdad de género

PRINCIPIO 2: Tratar a todos los hombres y las mujeres de forma justa en el trabajo. Respetar y apoyar los derechos humanos y la no discriminación.

PRINCIPIO 3: Asegurar la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y las trabajadoras

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

PRINCIPIO 5: Implementar el desarrollo empresarial y las prácticas de la cadena de proveedores y de marketing que empoderen a las mujeres

PRINCIPIO 6: Promover la igualdad a través de iniciativas comunitarias y de defensa

PRINCIPIO 7: Medir y publicar informes de los progresos hacia la igualdad de género

REFERENCIAS:



Grandes empresas



Medianas empresas



Pequeñas empresas





**INDICADORES DE GÉNERO PARA LA
GESTIÓN EMPRESARIAL**

Principio 1

OBJETIVO: Afirmar el apoyo de la alta dirección para que la cultura corporativa avance en la igualdad de género, asegurando que todas las políticas de la empresa sean sensibles a las cuestiones de género.

PRINCIPIO 1: Establecer un liderazgo corporativo de alto nivel para la igualdad de género.

1. ¿La empresa tiene el compromiso de la Dirección en relación a la igualdad de género?

- No tiene el compromiso con la igualdad de género.
- El compromiso es informal en relación a la igualdad de género.
- El compromiso está formalizado, siendo conocido solamente por lo/as colaboradores.
- El compromiso está formalizado interna y externamente (firma de los WEPs u otras iniciativas similares) y es conocido por lo/as colaboradores y demás partes interesadas.

APLICACIÓN



2. ¿Su empresa posee un código de conducta y/o declaración de intenciones que esté alineado con la promoción de la igualdad de género?

- No tiene un código de conducta y/o declaración de intenciones alineada con la promoción a la equidad de género.
- Existen reglas de conducta informales alineadas con la promoción de la igualdad de género.
- Existe un código de conducta y/o declaración de intenciones alineada con la promoción de la igualdad de género.
- Existe un código de conducta y/o declaración de intenciones alineada con la política corporativa de promoción de la igualdad de género, siendo del conocimiento de lo/as colaboradores y demás partes interesadas.

APLICACIÓN



OBJETIVO ESPECÍFICO/BENEFICIOS

Afirmar el apoyo de la Dirección de la empresa y promover políticas para la equidad de género. Ejemplo de evidencia: alguna práctica, acción del liderazgo o documento que evidencie el requisito de la pregunta.

Formalizar el compromiso de la empresa en promover la no discriminación y la igualdad de género. Evidencia: Código de Conducta o Declaración documentada, pudiendo ser divulgado/a vía sitio internet, etc.

 **PREMIO
WEPs**

PRINCIPIO 1: Establecer un liderazgo corporativo de alto nivel para la igualdad de género.

3. ¿La empresa adopta criterios para incorporar y recomendar mujeres para cargos gerenciales y/o de consejo, promoviendo el equilibrio en estos cargos?

No existen criterios.

Existen criterios informales para incorporar e indicar mujeres para cargos gerenciales.

Existen criterios formales para incorporar e indicar mujeres para cargos directivos, de consejo cuando existan.

Existen criterios formales y objetivos para incorporar e indicar a las mujeres para cargos directivos y de consejo cuando existan.

APLICACIÓN



4. Porcentaje de mujeres que ocupan cargos en la Dirección y los Consejos de la empresa. Para empresas de capital abierto es el porcentaje de mujeres que ocupan cargos en el consejo de administración y en el comité ejecutivo (primer nivel por debajo de la presidencia de la empresa). Para empresas de capital cerrado el porcentaje de mujeres que ocupan cargos en el comité ejecutivo (primer nivel por debajo de la presidencia).

El porcentaje es de hasta el 9% de las mujeres.

El porcentaje es del 10% al 29% de las mujeres.

El porcentaje es del 30% al 40% de las mujeres.

El porcentaje es igual o superior al 41% de las mujeres.

APLICACIÓN



OBJETIVO ESPECÍFICO/BENEFICIOS

Promover una cultura de igualdad de género, estimulando la contratación / promoción de mujeres en todos los niveles jerárquicos. Ejemplo de evidencia: los criterios pueden ser comprobados en la práctica (incorporaciones anteriores) o documentados.

Registrar si la empresa está promoviendo la inclusión de las mujeres en su gestión, incluido en las decisiones estratégicas. Ejemplo de evidencia: lista de mujeres que ocupan los cargos en relación al total, informes de RRHH.

PREMIO WEPs

PRINCIPIO 1: Establecer un liderazgo corporativo de alto nivel para la igualdad de género.

5. ¿La Dirección de la empresa tiene un/a líder o comité responsable de la implementación de iniciativas de igualdad de género, definición de objetivos e indicadores y monitoreo de los resultados?

No tiene liderazgo o comité responsable de la igualdad.

Tiene un liderazgo o un comité responsable de la igualdad para gestionar la aplicación de las iniciativas.

Tiene un comité multidisciplinario responsable de la igualdad para la implementación de las iniciativas.

Tiene un comité multidisciplinario responsable de la igualdad para la implementación de iniciativas, con objetivos, indicadores y monitoreo de los resultados y reporta formalmente al liderazgo principal.

APLICACIÓN



6. ¿La empresa tiene presupuesto específico para iniciativas de igualdad de género a nivel organizacional?

No tiene presupuesto específico para iniciativas de igualdad de género.

Posee un presupuesto global para viabilizar acciones de promoción de la igualdad.

Posee un presupuesto específico para acciones de igualdad de género.

Tiene un presupuesto específico para iniciativas de igualdad de género alineado a las estrategias empresariales.

APLICACIÓN



OBJETIVO ESPECÍFICO/BENEFICIOS

Garantizar el compromiso de la alta Dirección para la efectividad de las acciones realizadas. Ejemplo de evidencia: designación de representante formal o comprobadas en la práctica acciones realizadas con documentación formal.

Garantizar recursos para que las acciones del programa de igualdad de género se consoliden. Ejemplo de evidencia: documentos que demuestren la apropiación de valores con acciones para la igualdad de género.

Logo del Premio WEPs, con una flecha azul que apunta hacia arriba y a la derecha, y el texto 'PREMIO WEPs' en azul y negro.

Principio 2

OBJETIVO: Garantizar salarios dignos y equivalentes para hombres y mujeres, asegurar que las políticas y prácticas en el lugar de trabajo sean libres de discriminación y ofrezcan igualdad de oportunidades.

PRINCIPIO 2: Tratar a todos los hombres y mujeres de forma justa en el trabajo. Respetar y apoyar los derechos humanos y la no discriminación.

7. El porcentaje de mujeres que integran el cuadro de personal de la empresa es:

- El porcentaje es de hasta el 15% de mujeres.
- El porcentaje es del 16% al 29% de mujeres.
- El porcentaje es del 30% al 44% de mujeres.
- El porcentaje es igual o superior al 45% de mujeres.

APLICACIÓN 

8. El porcentaje de mujeres que ocupan cargos de gerencia, en todos los niveles, incluyendo la alta dirección de la empresa, es:

- El porcentaje es de hasta el 9% de mujeres.
- El porcentaje es del 10% al 29% de mujeres.
- El porcentaje es del 30% al 40% de mujeres.
- El porcentaje es igual o superior al 41% de mujeres.

APLICACIÓN 

OBJETIVO ESPECÍFICO/BENEFICIOS

Evidenciar la situación actual de los efectivos de la empresa: hombres x mujeres. Ejemplo de evidencia: porcentaje documentado de mujeres en el cuadro de empleados de la empresa, informe de RRHH.

Evidenciar la situación actual de las mujeres que ocupan cargo gerencial. Ejemplo de evidencia: porcentaje documentado de mujeres en el cuadro de la empresa, informe de RRHH.



PRINCIPIO 2: Tratar a todos los hombres y mujeres de forma justa en el trabajo. Respetar y apoyar los derechos humanos y la no discriminación.

9. El porcentaje de mujeres diversas (migrantes, diversidad racial, indígenas, LGBT, menores de 24 años o mayores de 45, mujeres con discapacidad, etc.) en el cuadro total de empleado/as es:

- No se mide.
- Se mide, y tiene menos del 10%.
- Se mide, y tiene entre el 11 y el 29%.
- Se mide, y es superior al 30%.

APLICACIÓN



10. La compañía tiene criterios para la promoción de la igualdad de género que cubre los procesos de: (1) reclutamiento y selección (2) Contratación (3) Promoción (4) Formación:

- No tiene criterios para ninguno de los procesos citados.
- Tiene criterios informales para uno o varios de los procesos citados.
- Tiene criterios formales para uno o varios de los procesos citados.
- Tiene criterios formales para todos los procesos citados.

APLICACIÓN



OBJETIVO ESPECÍFICO/BENEFICIOS

Evidenciar la política de la empresa en relación a la diversidad. Ejemplo de evidencia: porcentaje documentado de mujeres en el cuadro de la empresa, informe de RRHH.

Asegurar que los procesos de gestión de personas promuevan la igualdad de las oportunidades ofrecidas. Ejemplo de evidencia: criterios documentados o que puedan ser evidenciados en la práctica por acciones anteriores.

 **PREMIO
WEPs**

PRINCIPIO 2: Tratar a todos los hombres y mujeres de forma justa en el trabajo. Respetar y apoyar los derechos humanos y la no discriminación.

11. ¿Las iniciativas de promoción de la igualdad de género prohíben expresamente la contratación, despido o promoción de mujeres basadas en su estado civil, si tienen problemas crónicos de salud física y mental, si tienen o no hijos, o en su condición reproductiva?

No tiene iniciativas en relación con la igualdad de género.

Las iniciativas de promoción de la igualdad de género se realizan de manera informal.

Las iniciativas de promoción de la igualdad de género están formalizadas y cubren las dos situaciones arriba citadas.

Las iniciativas de promoción de la igualdad de género están formalizadas y prohíben la contratación, despido, promoción de mujeres basadas en el estado civil, en problemas crónicos de salud física y mental, en si tiene o no hijos, o en su condición reproductiva.

APLICACIÓN



12. ¿La política/práctica salarial adoptada por su empresa explicita igualdad de condiciones para hombres y mujeres en lo que se refiere a cargos y salarios?

No tiene política / práctica salarial formalizada.

La política / práctica salarial está formalizada, pero no contempla la cuestión de la igualdad de género.

La política / práctica salarial está formalizada explicitando igualdad de condiciones para hombres y mujeres en lo que se refiere a algunos cargos y salarios.

La política / práctica salarial está formalizada explicitando igualdad de condiciones para hombres y mujeres en lo que se refiere a todos los cargos y salarios. Y la empresa tiene indicadores para medir diferencias salariales por género.

APLICACIÓN



OBJETIVO ESPECÍFICO/BENEFICIOS

Evidenciar el compromiso de la empresa en promover la no discriminación. Ejemplo de evidencia: política documentada o acciones que demuestren el cumplimiento del requisito.

Demostrar la preocupación de la empresa en pagar una remuneración digna e igual a hombres y mujeres. Ejemplo de evidencia: política / práctica salarial documentada y/o nóminas posibilitando la comparación.

**PREMIO
WEPs**

ganarganar

Organización
Internacional
del Trabajo

Financiado por
Unión Europea

ONU
MUJERES

PRINCIPIO 2: Tratar a todos los hombres y mujeres de forma justa en el trabajo. Respetar y apoyar los derechos humanos y la no discriminación.

13. En su empresa, el porcentaje de la diferencia en la media del salario base entre hombres y mujeres ocupantes del mismo cargo es:

- El porcentaje es superior al 20%.
- El porcentaje es del 6% al 20%.
- El porcentaje no supera el 5%.
- El porcentaje es del 0%.

APLICACIÓN



14. ¿La empresa incentiva la contratación y promoción de mujeres en actividades consideradas "no tradicionales" (usualmente ejecutadas por hombres, por ejemplo: mecánicos, soldadores, mineros, seguridad patrimonial, etc) para el sexo femenino?

- No existe incentivo a la contratación de mujeres en actividades consideradas «no tradicionales».
- El reclutamiento de mujeres en actividades consideradas «no tradicionales» ocurre de forma informal.
- Promueve campañas esporádicas de reclutamiento para incentivar el empleo de mujeres en profesiones consideradas "no tradicionales" para el sexo femenino.
- Promueve campañas periódicas de reclutamiento y formación para fomentar la promoción de mujeres en profesiones consideradas "no tradicionales" para las mujeres.

APLICACIÓN



OBJETIVO ESPECÍFICO/BENEFICIOS

Evidenciar la preocupación y acciones de la Dirección para eliminar las diferencias salariales. Ejemplo de evidencia: nóminas, informe del RRHH.

Promover igualdad de género en las oportunidades ofrecidas por la empresa, estimulando la inclusión de las mujeres en actividades "típicamente" masculinas. Ejemplo de evidencia: acciones de RRHH para contrataciones o contrataciones de mujeres que atestiguan el cumplimiento del requisito.

**PREMIO
WEPs**

PRINCIPIO 2: Tratar a todos los hombres y mujeres de forma justa en el trabajo. Respetar y apoyar los derechos humanos y la no discriminación.

15. La tasa de retención de las trabajadoras que retornaron al trabajo después de finalizar la licencia por maternidad / adopción y que aún permanecían empleadas doce meses después de su regreso al trabajo es:

- El porcentaje es inferior al 40%.
- El porcentaje es del 40% al 59%.
- El porcentaje es del 60% al 79%.
- El porcentaje es del 80% al 100% o no se ha producido ningún embarazo / baja por maternidad.

APLICACIÓN



16. Las empleadas son estimuladas a participar en las comisiones internas de la empresa (por ejemplo: comisión interna de accidentes, comités de productividad, comisiones de fábrica y representantes sindicales), como forma de garantizar que sus demandas sean consideradas.

- No existen comisiones internas.
- No hay estímulo para que las mujeres participen en las comisiones internas de la empresa.
- El estímulo a la participación de las mujeres en las comisiones internas de la empresa es eventual.
- El estímulo a la participación de las mujeres en las comisiones internas de la empresa es sistemático y tiene por objetivo garantizar que sus demandas sean consideradas.

APLICACIÓN



OBJETIVO ESPECÍFICO/BENEFICIOS

Evidenciar que la empresa no discrimina a las mujeres en función de la maternidad y alienta su permanencia a través de programas como: guardería / ayuda guardería, flexibilización de horario, política de licencias para atención de asuntos relacionados con los hijos (salud / escuela), etc.

Garantizar la igualdad de representatividad y los beneficios ofrecidos por la empresa. La posibilidad de participación sin distinción de hombre y mujer no es por sí un estímulo, se requieren otras acciones. Ejemplo de evidencia: documentos de constitución de Comisiones, registros en informes, actas de reuniones, invitaciones explicitando la importancia de la participación hombre / mujer, campañas, estímulo de los líderes a los colaboradores, etc.

PREMIO WEPs

Principio 3

OBJETIVO: Ofrecer condiciones seguras de trabajo, considerando los impactos diferenciados sobre la salud de hombres y mujeres. Combatir todas las formas de violencia, incluyendo acoso moral, físico y sexual en el ambiente de trabajo.

PRINCIPIO 3: Asegurar la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.

OBJETIVO ESPECÍFICO/BENEFICIOS

17. Las iniciativas de promoción de la igualdad de género

18. Las iniciativas de promoción de la igualdad de género

19. Las iniciativas de promoción de la igualdad de género

20. Las iniciativas de promoción de la igualdad de género

21. Las iniciativas de promoción de la igualdad de género

22. Las iniciativas de promoción de la igualdad de género

23. Las iniciativas de promoción de la igualdad de género

24. Las iniciativas de promoción de la igualdad de género

25. Las iniciativas de promoción de la igualdad de género

26. Las iniciativas de promoción de la igualdad de género

27. Las iniciativas de promoción de la igualdad de género

28. Las iniciativas de promoción de la igualdad de género

29. Las iniciativas de promoción de la igualdad de género

30. Las iniciativas de promoción de la igualdad de género

31. Las iniciativas de promoción de la igualdad de género

32. Las iniciativas de promoción de la igualdad de género

33. Las iniciativas de promoción de la igualdad de género

34. Las iniciativas de promoción de la igualdad de género

35. Las iniciativas de promoción de la igualdad de género

36. Las iniciativas de promoción de la igualdad de género

37. Las iniciativas de promoción de la igualdad de género

38. Las iniciativas de promoción de la igualdad de género

39. Las iniciativas de promoción de la igualdad de género

40. Las iniciativas de promoción de la igualdad de género

Evidenciar la preocupación de la Dirección en cuanto al respeto y derechos de las trabajadoras y la lucha contra la discriminación contra las mujeres en el lugar de trabajo. Ejemplo de evidencia: procedimiento formal documentado o informaciones de prácticas de Recursos Humanos en el área de Seguridad del Trabajo, Código de Ética / Conducta, Acuerdos Colectivos de Trabajo, etc.

17. Las iniciativas de promoción de la igualdad de género prohíben situaciones que puedan intimidar o acosar a las mujeres en el ambiente de trabajo.

[] No hay prohibiciones de situaciones que puedan intimidar o acosar a las mujeres en el ambiente de trabajo.

[] Las prohibiciones de situaciones que puedan intimidar o acosar a las mujeres en el ambiente de trabajo son puntuales.

[] Las prohibiciones de situaciones que puedan intimidar o acosar a las mujeres en el ambiente de trabajo se formalizan en un documento disponible para todo/as lo/as trabajadores.

[] Las prohibiciones de situaciones que puedan intimidar o acosar a las mujeres en el ambiente de trabajo están formalizadas en un documento disponible para todo/as lo/as trabajadores, con penalizaciones en los casos de incumplimiento. La empresa promueve al menos una campaña interna de comunicación para diseminar definiciones, reglas y castigos.

APLICACIÓN



PRINCIPIO 3: Asegurar la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.

18. ¿La empresa promueve, cuando sea necesario, la adecuación a las condiciones físicas de los espacios de trabajo, como baños separados y uso de equipos y/o uniformes adaptados al sexo femenino?

- No promueve la adecuación a las condiciones físicas de los espacios de trabajo.
- La adecuación a las condiciones físicas de los espacios de trabajo ocurre de modo eventual.
- Se promueven adecuaciones a las condiciones físicas de los espacios de trabajo o uso de equipos y/o uniformes adaptados al sexo femenino.
- Se promueven adecuaciones a las condiciones físicas de los espacios de trabajo y uso de equipos y los uniformes son debidamente confeccionados para el sexo femenino y/o no aplica.

APLICACIÓN



19. Con respecto a la atención médica de la empresa (médico/a del trabajo para exámenes periódicos):

- La empresa no dispone de médico/as.
- La empresa sólo dispone de un/a médico/a para atender a los empleados y empleadas.
- La empresa dispone de médico y médica para que los empleados y empleadas sean atendidos.
- La empresa dispone de médico y médica, permitiendo que los empleados y empleadas escojan por quién quieren ser atendidos.

APLICACIÓN



OBJETIVO ESPECÍFICO/BENEFICIOS

Evidenciar la preocupación de la Dirección en cuanto al respeto y derechos de las trabajadoras. Ejemplo de evidencia: Proyectos, fotos de locales adaptados, documentación sobre la selección/compra de uniformes, etc.

Facilitar el acceso a diagnóstico y tratamiento con profesional de la Medicina del Trabajo de la elección de la trabajadora. Ejemplo de evidencia: disponibilidad de médicos y médicas del trabajo para atención que prueban el cumplimiento del requisito, informe de RRHH.

**PREMIO
WEPs**

PRINCIPIO 3: Asegurar la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.

20. ¿Los programas médicos y de salud contemplan las diferentes necesidades y preocupaciones de los hombres y las mujeres?

Los programas médicos y de salud no contemplan las diferentes necesidades y preocupaciones de los hombres y las mujeres.

Los programas médicos y de salud contemplan la mayoría de las diferentes necesidades y preocupaciones de los hombres y las mujeres de forma puntual.

Los programas médicos y de salud se sistematizan y contemplan las diferentes necesidades y preocupaciones de los hombres y las mujeres.

Los programas médicos y de salud se sistematizan y contemplan las diferentes necesidades y preocupaciones de los hombres y las mujeres, evaluando su eficacia asegurada por indicadores.

APLICACIÓN



21. El régimen de permiso de maternidad y paternidad ofrecido por la empresa:

Obedece la legislación vigente en su jurisdicción.

La empresa ha extendido la licencia por maternidad más allá de la legislación.

Ofrece permisos extendidos para mujeres y hombres pero el período adicional es una opción.

Ofrece permiso más allá de los 4 meses para las mujeres y 20 días para los hombres, de forma obligatoria. También realiza formaciones para que los hombres entiendan la importancia de ese período de licencia para ambos.

APLICACIÓN



OBJETIVO ESPECÍFICO/BENEFICIOS

Garantizar que los hombres y las mujeres reciban tratamiento médico según sus diferentes necesidades y preocupaciones. Ejemplo de evidencia: Programa de Salud Ocupacional y / o relación de exámenes médicos periódicos que demuestren el cumplimiento del requisito, Informe de Salud y Seguridad del Trabajo.

La empresa se preocupa por la familia dando las mejores condiciones a las madres y padres en las licencias por maternidad. Ejemplo de evidencia: documentos y registros de RRHH, informes, etc.

 **PREMIO
WEPs**

PRINCIPIO 3: Asegurar la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.

22. La empresa realiza diálogos y sensibilización junto a personal sobre los temas: (1) el embarazo y la anticoncepción; (2) lucha contra la violencia doméstica contra las mujeres y los niños; (3) paternidad responsable; (4) incentivo a los empleados para dividir igualmente con la compañera las tareas domésticas; (5) lucha contra la violencia en el lugar de trabajo (agresión física, verbal o sexual); (6) Salud y Bienestar.

La empresa no realiza diálogos y sensibilización junto a su personal sobre los temas arriba citados.

Los diálogos y sensibilización junto a su personal sobre los temas arriba citados son eventuales.

Los diálogos y la sensibilización son regulares y cubren hasta dos de los temas citados.

Los diálogos y la sensibilización son regulares y cubren tres o más de los temas antes citados.

APLICACIÓN



OBJETIVO ESPECÍFICO/BENEFICIOS

Sensibilizar a todos los empleados y empleadas acerca de temas sobre igualdad de género y respeto a las mujeres. Ejemplo de evidencia: acciones documentadas que demuestren el cumplimiento del requisito, registros en informes, fotografías de reuniones, eventos, charlas, videos, listas de presencia, etc.

 **PREMIO
WEPs**

PRINCIPIO 3: Asegurar la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.

23. ¿La empresa proporciona protección contra la exposición a productos químicos tóxicos o peligrosos en el ambiente de trabajo, especialmente cuando tales sustancias pueden provocar efectos adversos o sospechosos sobre la salud de las mujeres, incluso sobre su salud reproductiva?

No hay protección contra la exposición a productos químicos tóxicos o peligrosos en el ambiente de trabajo.

La empresa proporciona protección contra la exposición a productos químicos tóxicos o peligrosos en el ambiente de trabajo.

La empresa proporciona protección contra la exposición a productos químicos tóxicos o peligrosos en el ambiente de trabajo, a través de Equipos de Protección Personal (EPPs).

La empresa proporciona protección contra la exposición a productos químicos tóxicos o peligrosos en el ambiente de trabajo a través de EPPs y seguimiento médico del área de medicina del trabajo, o No aplica a la empresa este asunto.

APLICACIÓN



OBJETIVO ESPECÍFICO/BENEFICIOS

Proporcionar condiciones seguras de trabajo para las empleadas, incluyendo la protección en la salud reproductiva. Ejemplo de evidencia: documentos y registros del área de Salud y Seguridad del Trabajo, informes, etc.

 **PREMIO
WEPs**

Principio 4

OBJETIVO: Invertir en políticas y programas que potencien el avance de las mujeres en todos los niveles y áreas de negocios. Estimular que las mujeres hagan carrera en áreas de trabajo convencionalmente ocupadas por hombres.

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

OBJETIVO ESPECÍFICO/BENEFICIOS

24. ¿La empresa alienta la participación de mujeres y hombres en capacitaciones y formaciones a lo largo de su carrera?

No hay incentivo a la participación de mujeres y hombres en capacitaciones y formaciones a lo largo de la carrera.

El incentivo a la participación de mujeres y hombres en capacitaciones y formaciones a lo largo de la carrera ocurre eventualmente, sin acompañamiento de indicadores.

El incentivo a la participación de mujeres y hombres en capacitaciones y formaciones a lo largo de la carrera ocurre regularmente, sin acompañamiento de indicadores.

El incentivo a la participación de mujeres y hombres en capacitaciones y formaciones a lo largo de la carrera ocurre regularmente, con plan de capacitación que considera las estrategias del negocio, debidamente acompañado de indicadores.

APLICACIÓN



Garantizar la igualdad de acceso a los programas de aprendizaje, educación y formación. Ejemplo de evidencia: registros de listas de presencia, invitaciones, emails, fotografías de capacitaciones, informes, etc.

 **PREMIO
WEPs**

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

25. ¿La empresa considera los principios de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres en lo que se refiere al desarrollo de carrera y el acceso a cargos gerenciales?

No considera los principios de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres en lo que se refiere al desarrollo de carrera y el acceso a cargos gerenciales.

Considera eventualmente los principios de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres en lo que se refiere al desarrollo de carrera y el acceso a cargos gerenciales.

Los principios de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres en lo que se refiere al desarrollo de carrera y el acceso a cargos gerenciales son sistemáticos.

Los principios de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres en lo que se refiere al desarrollo de carrera y el acceso a cargos gerenciales son sistemáticos y monitoreados por indicadores de desempeño.

APLICACIÓN



OBJETIVO ESPECÍFICO/BENEFICIOS

Favorecer oportunidades igualitarias de desarrollo profesional. Ejemplo de evidencia: planes de cargos y salarios, registros de histórico funcional, organigramas, informaciones en el sitio internet, etc.

 **PREMIO
WEPs**

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

26. ¿La empresa mantiene programas de desarrollo profesional, tales como *coaching* y/o *mentoring* específico para las mujeres, u ofrece programas específicos de formación para mujeres en el liderazgo, a fin de estimular la formación de líderes mujeres en la empresa?

No tiene programa de desarrollo profesional para estimular la formación de líderes mujeres en la empresa.

Se realizan capacitaciones puntuales para estimular la formación de líderes mujeres en la empresa.

La empresa ha implementado desde hace menos de 2 años un programa de desarrollo formal para estimular la formación de líderes mujeres en la empresa y sólo algunas mujeres se benefician (por ejemplo, *mentoring*, *coaching* o formaciones).

La empresa ya lleva más de 2 años de programa(s) de desarrollo para estimular la formación de líderes mujeres en la empresa (*coaching* y/o *mentoring* y/o formaciones) para mujeres en cargos gerenciales.

APLICACIÓN



27. ¿El personal recibe análisis y seguimiento formal de desempeño?

No existe una evaluación de desempeño.

La evaluación del rendimiento se realiza de forma informal.

La evaluación de desempeño está formalizada con criterios transparentes, objetivos, comunes a hombres y mujeres y aplicada a algunos empleados.

La evaluación de desempeño está formalizada con criterios transparentes, objetivos, comunes a hombres y mujeres y aplicada a todo el personal.

APLICACIÓN



OBJETIVO ESPECÍFICO/BENEFICIOS

Ofrecer oportunidades para que las mujeres ocupen puestos de gestión y dirección. Ejemplo de evidencia: documentación de los programas, contratación de profesionales, registros de prácticas, etc.

Invertir en acciones que abran el camino para el avance de las mujeres en todos los niveles y áreas de negocio. Ejemplo de evidencia: informes de RRHH que demuestren el cumplimiento del requisito.



Principio 5

OBJETIVO: Ampliar relaciones de negocios con empresas pertenecientes a mujeres, asegurar que la comunicación empresarial, productos y servicios respeten la dignidad humana y solicitar que las empresas asociadas respeten el compromiso asumido por la empresa con relación a la igualdad de género.

PRINCIPIO 5: Implementar el desarrollo empresarial y las prácticas de la cadena de proveedores y de marketing que empoderen a las mujeres.

28. ¿La empresa hace seguimiento de qué proveedores tienen iniciativas y/o compromisos de promoción de la igualdad de género?

No hay seguimiento sobre qué proveedores tienen iniciativas y/o compromisos de promoción de la igualdad de género.

Existe un seguimiento informal sobre qué proveedores tienen iniciativas y/o compromisos de promoción de la igualdad de género.

Existe un control formalizado sobre qué proveedores tienen iniciativas y/o compromisos de promoción de la igualdad de género.

Existe un control formalizado y la empresa estimula que sus proveedores y/o sus cadenas de negocio implementen iniciativas y/o compromisos de promoción de la igualdad de género, acompañados por indicadores de desempeño.

APLICACIÓN



OBJETIVO ESPECÍFICO/BENEFICIOS

Conocer, en la cadena de proveedores de la empresa, cuántos poseen políticas y programas de igualdad de género.
Ejemplo de evidencia: registros en informes, fotos de eventos, acciones e iniciativas, informaciones en el lugar de trabajo, etc.

 **PREMIO
WEPs**

PRINCIPIO 5: Implementar el desarrollo empresarial y las prácticas de la cadena de proveedores y de marketing que empoderen a las mujeres.

29. En la selección y en la contratación de proveedores existe una cláusula específica que prohíba la discriminación de género en el ambiente de trabajo?

No existe una cláusula específica que prohíba la discriminación de género en el entorno laboral en los contratos firmados con los proveedores.

Para algunos contratos firmados por la empresa con los proveedores existe una cláusula específica que prohíbe la discriminación de género en el ambiente de trabajo.

Para todos los contratos firmados por la empresa con los proveedores existe una cláusula específica que prohíbe la discriminación de género en el ambiente de trabajo.

Para todos los contratos firmados por la empresa con los proveedores existe una cláusula específica que prohíbe la discriminación de género en el ambiente de trabajo, con penalizaciones en casos de incumplimiento.

APLICACIÓN



30. ¿La empresa promueve y estimula negociaciones y emprendimientos dirigidos por mujeres, incluidas las microempresarias?

La empresa no promueve ni estimula las negociaciones y emprendimientos dirigidos por mujeres, incluidas las microempresas.

La empresa promueve y estimula, en su caso, negociaciones y emprendimientos dirigidos por mujeres, incluidas las microempresas.

La empresa promueve y estimula regularmente negociaciones y emprendimientos dirigidos por mujeres, incluidas las microempresas.

La empresa tiene estrategias para promover y estimular sistemáticamente, en su cadena de negocio, negociaciones y emprendimientos dirigidos por mujeres, incluyendo microempresas, debidamente monitoreados por metas e indicadores o La empresa está sujeta a un régimen legal que impide este tipo de gestión.

APLICACIÓN



OBJETIVO ESPECÍFICO/BENEFICIOS

Exigir a los socios de negocios que respeten el compromiso de la empresa con la igualdad de género. Ejemplo de evidencia: documentos tales como propuestas, contratos, que evidencien el cumplimiento del requisito.



PRINCIPIO 5: Implementar el desarrollo empresarial y las prácticas de la cadena de proveedores y de marketing que empoderen a las mujeres.

31. ¿La empresa utiliza lenguaje inclusivo, imágenes no discriminatorias, estereotipadas y que no inciten la violencia contra las mujeres en la comunicación interna, en la publicidad y en la promoción de sus actividades, productos y servicios?

La empresa no tiene control sobre la utilización del lenguaje e imágenes no discriminatorias y no abusivas en función del sexo o que inciten la violencia contra las mujeres en la comunicación interna, en la publicidad y la promoción de sus actividades, productos y servicios.

La empresa tiene control eventual sobre la utilización del lenguaje e imágenes no discriminatorias y no abusivas en función del sexo o que inciten la violencia contra las mujeres en la comunicación interna, en la publicidad y en la promoción de sus actividades, productos y servicios.

La empresa tiene control regular sobre la utilización del lenguaje e imágenes no discriminatorias y no abusivas en función del sexo o que inciten la violencia contra las mujeres en la comunicación interna, en la publicidad y en la promoción de sus actividades, productos y servicios.

La empresa tiene control regular sobre la base de su plan de comunicación, sobre el uso del lenguaje e imágenes no discriminatorias y no abusivas en función del sexo o que inciten a la violencia contra las mujeres, la comunicación interna, la publicidad y la publicidad promoción de sus actividades, productos y servicios.

APLICACIÓN



OBJETIVO ESPECÍFICO/BENEFICIOS

Respetar la dignidad de las mujeres en todo el marketing y otros materiales de las empresas. Ejemplo de evidencia: acciones que demuestren el cumplimiento del requisito como planes de comunicación, campañas, emails mkt, carpetas, anuncios, presentaciones en reuniones, es decir, acciones en las que la empresa utiliza lenguajes adecuados de comunicación.

 **PREMIO
WEPs**

PRINCIPIO 5: Implementar el desarrollo empresarial y las prácticas de la cadena de proveedores y de marketing que empoderen a las mujeres.

32. ¿La empresa incluye a los trabajadores tercerizados en sus compromisos e iniciativas para promover la igualdad de género?

La empresa no incluye a los trabajadores tercerizados en sus compromisos e iniciativas para promover la igualdad de género.

La empresa eventualmente incluye a los trabajadores tercerizados en sus compromisos e iniciativas para promover la igualdad de género.

La empresa regularmente incluye a los trabajadores tercerizados en sus compromisos e iniciativas para promover la igualdad de género.

La empresa regularmente incluye a los trabajadores tercerizados en sus compromisos e iniciativas para promover la igualdad de género, con acciones previstas en la planificación estratégica, o no aplica para la organización.

APLICACIÓN



33. ¿La empresa ofrece canales de comunicación para que el personal y demás partes interesadas puedan hacer denuncias de discriminación por motivos de género, acoso sexual y moral?

No existen canales de comunicación para denuncias de discriminación por motivos de género, acoso sexual y moral.

El canal de comunicación para denuncias de discriminación por motivos de género, acoso sexual y moral es formal y confidencial.

El canal de comunicación para denuncias de discriminación basada en género, acoso sexual y moral es formal, confidencial, siendo dada respuesta a lo/as involucrado/as.

El canal de comunicación para denuncias de discriminación basada en género, acoso sexual y moral es formal, confidencial, externo y da respuesta a lo/as involucrado/as.

APLICACIÓN



OBJETIVO ESPECÍFICO/BENEFICIOS

Extender los valores y prácticas de la igualdad de género a todos los colaboradores, sin discriminación. Ejemplo de evidencia: acciones tales como eventos, listas de presencia, programas relacionados con el tema equidad, videos, charlas, registros fotográficos, documentos relativos a la planificación estratégica, Informe de Sostenibilidad, Código de Conducta, etc.



Principio 6

OBJETIVO: Promover y reconocer el liderazgo de las mujeres en las comunidades y utilizar la influencia empresarial para, en asociación con líderes comunitarios, actuar en defensa de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

PRINCIPIO 6: Promover la igualdad a través de iniciativas comunitarias y de defensa.

OBJETIVO ESPECÍFICO/BENEFICIOS

34. La compañía promueve y apoya las campañas de sensibilización de la comunidad sobre: (1) el embarazo y la anticoncepción, (2) la lucha contra la violencia doméstica contra las mujeres y los niños, (3) fomentar la paternidad responsable; (4) fomentar la distribución equitativa de tareas en el hogar (5) lucha contra la violencia en el lugar de trabajo (agresión física, verbal o sexual).

- La empresa no realiza diálogos y sensibilización en la comunidad sobre los temas arriba citados.
- Los diálogos y sensibilización en la comunidad sobre los temas arriba citados son eventuales.
- Los diálogos y la sensibilización son regulares y cubren hasta dos de los temas citados.
- Los diálogos y la sensibilización son regulares y cubren tres o más de los temas antes citados.

APLICACIÓN



Diseminar informaciones y propagar conocimientos para la reducción de la violencia doméstica e igualdad de género. Ejemplo de evidencia: materiales de campañas, folders, anuncios, invitaciones de eventos, registros fotográficos, actas, informes, etc. todos relacionados con el combate a la violencia contra las mujeres y temas relacionados.

 **PREMIO
WEPs**

PRINCIPIO 6: Promover la igualdad a través de iniciativas comunitarias y de defensa.

OBJETIVO ESPECÍFICO/BENEFICIOS

35. ¿La empresa invierte recursos financieros, humanos y/o materiales en programas de la comunidad que tienen por objetivo la valoración de las mujeres?

La empresa no realiza ningún tipo de inversión en iniciativas en la comunidad con el objetivo de valorar a las mujeres.

La empresa invierte eventualmente recursos financieros o humanos o materiales en iniciativas en la comunidad con el objetivo de valorar a las mujeres.

La empresa invierte regularmente recursos financieros o humanos o materiales en iniciativas en la comunidad con el objetivo de valorar a las mujeres.

La empresa invierte regularmente recursos financieros, humanos y/o materiales en iniciativas en la comunidad con el objetivo de valorar a las mujeres, a partir de acciones previstas en la planificación estratégica.

APLICACIÓN



36. ¿La empresa promueve en conjunto con la comunidad acciones para el fortalecimiento de las mujeres en la organización local y/o formación de redes comunitarias?

La empresa no tiene acciones en la comunidad para promover el fortalecimiento de las mujeres en la organización local y/o la formación de redes comunitarias.

La empresa posee acciones eventuales en la comunidad para promover el fortalecimiento de las mujeres en la organización local y/o formación de redes comunitarias.

La empresa tiene acciones regulares en la comunidad para promover el fortalecimiento de las mujeres en la organización local y/o la formación de redes comunitarias.

La empresa posee acciones regulares en la comunidad para promover el fortalecimiento de las mujeres en la organización local y/o formación de redes comunitarias, previstas en la planificación estratégica. Las acciones para el fortalecimiento de las mujeres en la comunidad representan al menos el 25% del total de las acciones.

APLICACIÓN



Hacer esfuerzos para que se implementen acciones que promuevan el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género. Ejemplo de evidencia: datos cuantitativos, documentación de planificación estratégica, fotos, listas de presencia, programas sociales y/o acciones en la organización local y otras evidencias relacionadas.



PRINCIPIO 6: Promover la igualdad a través de iniciativas comunitarias y de defensa.

37. El porcentaje de empleadas en relación al total del personal que participan en programas voluntarios en la comunidad local es:

- No hay empleadas que participan en programas voluntarios en la comunidad local.
- El porcentaje de empleadas que participan en programas voluntarios en la comunidad local es de hasta el 20%.
- El porcentaje de empleadas que participan en programas voluntarios en la comunidad local es del 21% al 39%.
- El porcentaje de empleadas que participan en programas voluntarios en la comunidad local es igual o superior al 40%.

APLICACIÓN



OBJETIVO ESPECÍFICO/BENEFICIOS

Identificar cuántas empleadas están involucradas en trabajos en la comunidad local. Ejemplo de evidencia: números en acciones que validan el cumplimiento del requisito, además de fotos, listas de presencia, videos, informes, etc.

 **PREMIO
WEPs**

Principio 7

OBJETIVO: Hacer públicas las políticas, planes de implementación y metas empresariales para promover la igualdad de género, a través de informes corporativos.

PRINCIPIO 7: Medir y publicar informes de los progresos hacia la igualdad de género.

38. ¿La empresa divulga en todos sus canales de comunicación empresarial los esfuerzos y prácticas para la inclusión y avance de la igualdad de género?

- La empresa no realiza ningún tipo de divulgación referente a la igualdad de género.
- La empresa divulga en algunos de sus canales de comunicación empresarial los esfuerzos y prácticas para la inclusión y avance de la igualdad de género.
- La empresa divulga en todos sus canales de comunicación empresarial los esfuerzos y prácticas para la inclusión y avance de la igualdad de género.
- La empresa divulga en todos sus canales de comunicación empresarial los esfuerzos y prácticas para la inclusión y avance de la igualdad de género y elabora un informe anual contemplando la planificación y/o las acciones de igualdad de género y sus resultados, utilizando metas, avances y desafíos.

APLICACIÓN



OBJETIVO ESPECÍFICO/BENEFICIOS

Dar evidencias de los éxitos y evolución de las acciones implementadas junto al público interno y externo. Ejemplo de evidencia: acciones que demuestren el cumplimiento del requisito, como ejemplo, el Informe Anual, noticias en sitio web, etc.

 **PREMIO
WEPs**

PRINCIPIO 7: Medir y publicar informes de los progresos hacia la igualdad de género.

39. ¿La empresa posee un sistema de seguimiento de acciones judiciales y / o administrativas derivadas de prácticas de discriminación en relación a género, acoso sexual y moral, en sus operaciones?

- Las acciones judiciales y/o administrativas no se supervisan.
- Las acciones judiciales y/o administrativas se supervisan informalmente.
- La empresa posee un sistema de monitoreo de acciones judiciales y/o administrativas derivadas de prácticas de discriminación en relación a género, acoso sexual y moral.
- La empresa posee un sistema de monitoreo de acciones judiciales y/o administrativas derivadas de prácticas discriminatorias en relación con género, acoso sexual y moral, en sus operaciones, clasificadas por tipos de acciones.

APLICACIÓN



40. ¿La empresa incluye cuestiones relacionadas con la igualdad de género cuando realiza evaluación de impactos del negocio?

- La empresa no realiza evaluación de impactos del negocio.
- La evaluación del impacto de negocio se realiza de forma informal.
- La empresa realiza la evaluación de impactos del negocio, pero no incluye cuestiones relacionadas con la igualdad de género.
- La empresa realiza evaluación de impactos del negocio incluyendo cuestiones relacionadas con la igualdad de género, debidamente registradas en la Planificación Estratégica.

APLICACIÓN



OBJETIVO ESPECÍFICO/BENEFICIOS

Asegurar que la empresa posea herramientas que permitan el seguimiento y la resolución de casos de discriminación. Ejemplo de evidencia: documentación o acciones que validen el cumplimiento del requisito, tales como informes del sistema o de la Defensoría.

Incentivar el análisis y las acciones relacionadas con la igualdad de género como parte del negocio, contribuyendo con el éxito de la empresa. Identificar los factores que tienen impactos diferentes en las mujeres y en los hombres. Ejemplo de evidencia: documentación de evaluación de impactos del negocio, como informes, publicaciones investigadas, sistema de información, etc. que evidencien el cumplimiento del requisito.

 **PREMIO
WEPs**

PRINCIPIO 7: Medir y publicar informes de los progresos hacia la igualdad de género.

41. ¿Los objetivos de igualdad de género son considerados en los indicadores de desempeño de la empresa, sirviendo de base para el efectivo seguimiento de los respectivos resultados?

- Los indicadores de desempeño de la empresa no contemplan los objetivos de igualdad de género.
- Algunos objetivos de igualdad de género se consideran en los indicadores de rendimiento.
- Todos los objetivos de igualdad de género se consideran en los indicadores de desempeño, siendo monitoreados y evaluados regularmente.
- Todos los objetivos de igualdad de género se consideran en los indicadores de desempeño, siendo monitoreados y evaluados regularmente, con publicación en el Informe Anual de la Empresa.

APLICACIÓN



42. ¿Se elaboran planes de acción, con metas de igualdad de género?

- No se elaboran planes de acción para alcanzar las metas de igualdad de género.
- Se elaboran planes de acción para algunas metas de igualdad de género.
- Se elaboran planes de acción para todas las metas de igualdad de género.
- Se elaboran planes de acción para todas las metas de igualdad de género, siendo monitoreados regularmente.

APLICACIÓN



OBJETIVO ESPECÍFICO/BENEFICIOS

Demostrar que el tema tiene relevancia estratégica para la empresa. Ejemplo de evidencia: documentos tales como cuadro con indicadores relacionados con la igualdad de género, informes de gestión de resultados, hojas de cálculo con los indicadores, etc., que evidencien el cumplimiento del requisito. Informe Anual de la Empresa con los indicadores de equidad de género, siguiendo estándares como GRI (*Global Reporting Initiative*).

Promover la mejora continua y reforzar el compromiso con la igualdad de género, definiendo responsabilidades, plazos y recursos para que los objetivos sean alcanzados. Ejemplo de evidencia: documentos planes de acción, hojas de cálculo con las metas y acciones definidas con la gestión de los resultados, que demuestren el cumplimiento del requisito.

**PREMIO
WEPs**



PREMIO WEPs

 ganarganar



Organización
Internacional
del Trabajo

Financiado por



Unión Europea

ONU
MUJERES 

¡MUCHAS GRACIAS!